

مهارات ادارة الذات لدى مديرات رياض الاطفال

م.م. رغده كريم خضير الجبوري

ragdakreem@gmail.com

وزارة التربية/ الكلية التربوية المفتوحة/ فرع ابي غريب

المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الاولى

الملخص

يهدف البحث الحالي التعرف الى مهارات ادارة الذات لدى مديرات رياض الاطفال كذلك التعرف على المهارات وفق متغير تخصص رياض الاطفال وتخصصات اخرى وكذلك سنوات الخدمة، اعدت الباحثة مقياس مهارات ادارة الذات من (٢٠) فقرة بخمس مجالات حيث ان كل مجال يتكون من (٤) فقرات وطبق المقياس على عينة مكونه من (١١٦) مديرة من مديرات رياض الاطفال الحكومية في مديريات تربية بغداد جانب الرصافة (١،٢،٣) لمدي تربية بغداد للعام الدراسي ٢٠٢٥/٢٠٢٦ وعند تطبيق المقياس على عينة البحث وبعد معالجة البيانات احصائيا توصلت الباحثة الى نتائج الاتية:

- ١- أن مديرات رياض الأطفال يتمتعن بمهارات جيدة في الإدارة الذات.
 - ٢- لا يوجد فرق دال احصائيا بالنسبة الى متغير تخصص رياض الاطفال او تخصصات اخرى في مهارات ادارة الذات
 ٣. لا يوجد فرق في مهارات الإدارة الذات بناءً على سنوات الخدمة.
 - ٤-تعتمد مهارات الإدارة الذات على العوامل الشخصية والتنظيمية أكثر من اعتمادها على العوامل الديموغرافية.
 - ٥-الإدارة الذاتية مهارة عامة يمكن تطويرها من خلال التدريب والممارسة
- الكلمات المفتاحية: مهارات ادارة الذات، مديرة الروضة، رياض الاطفال.

Self-Management Skills among Kindergarten Principals

Raghda Kareem Khudhair

Ministry of Education**The Open Educational College / Abu Ghraib Branch****General Directorate of Education of Baghdad / Al-Karkh First****Abstract**

The current study aims to identify the level of self-management skills among kindergarten principals, as well as to examine these skills according to the variables of specialization (early childhood education vs. other specializations) and years of service. The researcher developed a self-management skills scale consisting of (20) items distributed across five domains, with each domain including (4) items. The scale was administered to a sample of (116) female principals from public kindergartens in the Directorates of Education in Baghdad / Al-Rusafa (1, 2, 3) for the academic year 2025-2026. After applying the instrument and statistically analyzing the data, the study reached the following results:

- 1-Kindergarten principals possess a good level of self-management skills
- 2-There are no statistically significant differences in self-management skills according to the variable of specialization (early childhood education vs. other specializations).
- 3-There are no statistically significant differences in self-management skills according to years of service.
- 4-Self-management skills depend more on personal and organizational factors than on demographic variables.
- 5-Self-management is a general skill that can be developed through training and practice

Keywords: Self-management skills, Kindergarten principal, Early childhood education.

الفصل الاول : مشكلة البحث

تعدّ مهارات الإدارة الذاتية عناصر أساسية في تحديد مستوى دافعية الفرد، وسلامته النفسية، وقدرته على تحقيق النجاح الشخصي والأكاديمي. كما أنها تُسهم في توجيه خيارات الأنشطة، وفي قدرة الفرد على مواجهة التحديات والمثابرة في إنجاز المهام رغم الصعوبات (السيد وآخرون، ٢٠١٥، ص ٧٨). لا تتطور هذه المهارات بمعزل عن تجارب الحياة، بل تتطور من خلال التفاعل مع مختلف المواقف، ومحاكاة النماذج الإيجابية في البيئة الاجتماعية يذكر ديسترو (٢٠١٠) أن الإدارة الذاتية مفهوم مرّن يختلف من شخص لآخر ومن موقف لآخر. وهي تتجسد في مجموعة من الخطط والاستراتيجيات التي يضعها الفرد لزيادة إنتاجيته وفعاليتها (Diestro, 2010: 6). وبالمثل، بيّن أونجر وبيلو (٢٠٠٩) أن الإدارة الذاتية تتطلب تعلم عدد من الجوانب الأساسية، ولا سيما تحديد الأهداف، والتخطيط، وإدارة العلاقات، وحل النزاعات، والتقييم الذاتي في مجال التعليم (Unger & Buelow, 2009:89)، ولا سيما بالنسبة لمديرات رياض الأطفال، تزداد مهارات الإدارة الذاتية نظرًا لتداخل المسؤوليات القيادية والإدارية والتعليمية. تشمل هذه المسؤوليات تخطيط الأنشطة التعليمية، وتنظيم بيئة التعلم، وإدارة العلاقات مع المعلمات والأطفال وأولياء الأمور، واتخاذ القرارات في المواقف المعقدة والمتغيرة باستمرار. في هذا السياق، يؤكد مينزر (٢٠٠٨) أن الإدارة الذاتية عامل حاسم في تحقيق النجاح الأكاديمي والاجتماعي والمهني، إذ تلعب دورًا حيويًا في تنظيم حياة الفرد وتنمية قدرته على التكيف مع متطلبات بيئته. (Minzer, 2008: 789)

علاوة على ذلك، تُظهر الدراسات التربوية أن نجاح الإدارة التربوية، وخاصة في مرحلة الطفولة المبكرة، يعتمد إلى حد كبير على مهارات الإدارة الذاتية لدى المدير. ويمكن أن يؤثر ضعف هذه المهارات سلبًا على قدرته على التخطيط واتخاذ القرارات وإدارة الضغوط المهنية وخلق مناخ تعليمي إيجابي في رياض الأطفال (أبو مسلم، والمواف، وعبد الحميد، ٢٠١٢، ١٧٨) فقد تشير الملاحظات الميدانية والدراسات السابقة إلى وجود تفاوت في مستويات مهارات الإدارة الذاتية التي يمتلكها مديرات رياض الأطفال وهذا يمكن أن يؤثر على كفاءة أدائهم وجودة العملية التعليمية المقدمة للأطفال لذا تحددت مشكلة البحث بالتساؤل الآتي

ما مستوى مهارات ادارة الذات لدى مديرات رياض الاطفال ؟

اهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في تركيزه على مهارات الإدارة الذاتية كعمليات منظمة تهدف إلى تمكين الأفراد من توجيه سلوكهم وتنظيمه نحو أهداف محددة. ويتحقق ذلك من خلال الملاحظة الواعية والمثابرة وتطبيق أنماط سلوكية منظمة، مما يُسهم في الكفاءة الشخصية والمهنية (حسن،

٢٠١٢، ٣٠٤). كما تُشكل هذه المهارات إطارًا يُساعد الأفراد على تخطيط حياتهم، وتحديد أولويات أهدافهم، وتوجيه جهودهم بطريقة تُقلل من العشوائية والتشويش (الهدلي، ٢٠١٠). وتتجلى أهمية هذا الموضوع بشكل خاص في مجال التعليم، إذ يرتبط نجاح العملية التعليمية ارتباطًا وثيقًا بكفاءة الموارد البشرية التي تُديرها وتُوجهها. فهم حجر الزاوية في بناء الأجيال القادمة، وتشكيل عقولهم، وتوجيههم نحو تحقيق أهداف المجتمع (زاير، ٢٠١١، ٢٣)، وتمثل مديرة الروضة أعلى مستوى من القيادة التربوية داخل المؤسسة؛ فهو مسؤول عن تنظيم العمل، وتوجيه الموظفين، واتخاذ القرارات التربوية. ولذلك، تُعد مهاراته الشخصية، بما في ذلك إدارة الذات، عاملاً مؤثرًا في كفاءة الأداء المؤسسي (الحري، ٢٠١٢: ٥٦) أظهرت دراسة أجرتها كوشلا سكريفنز (١٩٩٩) أن القيادة في رياض الأطفال تعتمد على دور المدير في التنسيق بين المعلمات وإدارة الموارد وإقامة علاقات مهنية تساهم في تحسين جودة التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة (Scrivens 1999 : 567) كون ان مرحلة ما قبل المدرسة، وهي إحدى أكثر المراحل حساسية في تكوين شخصية الطفل. وهذا يتطلب إدارة تربوية واعية تتمتع بالقدرة على التخطيط والتنظيم والتوجيه الفعال (الناشف، ٢٠١٠: ٥٦)؛ ولا يمكن إنجاز هذه المهام بكفاءة دون مهارات الإدارة الذاتية ونتيجة التطورات المتسارعة في المجال التكنولوجي. فقد خلقت هذه التغيرات تحديات وضغوطاً جديدة تتطلب من القادة التربويين امتلاك قدر كبير من المرونة، وضبط النفس، والتخطيط المستمر لمواكبة التطورات (علي، ٢٠١٩: ١٧٨) وهذا ما يجعل مهارات الإدارة الذاتية ضرورية لإدارة التعقيد المهني المتزايد حيث تؤكد الدراسات الى ارتباط الإدارة الذاتية بمبادئ أساسية للفعالية الشخصية، مثل روح المبادرة، ووضع الأهداف، وتحديد الأولويات، والعمل الجماعي، والتقييم الذاتي المستمر وتشكل هذه المهارات جوهر القيادة التربوية الفعالة (أحمد، ٢٠١٤، ٨) يمكن تلخص كل من اهمية النظرية والتطبيقية

الاهمية النظرية

- ١- يُقدّم هذا البحث إسهامًا علميًا في مفهوم مهارات الإدارة الذاتية في مرحلة ما قبل المدرسة.
 - ٢- يربط مهارات الإدارة الذاتية (كالتخطيط والتنظيم والتقييم الذاتي) بمتطلبات الإدارة التربوية الفعالة.
 - ٣- يُوسّع الفهم العلمي لأثر الإدارة الذاتية في تحسين جودة العمل في رياض الأطفال.
- الأهمية العملية
- ١- تُساعد نتائج البحث في تحديد مستوى مهارات الإدارة الذاتية لدى مديري رياض الأطفال في الواقع العملي.
 - ٢- يُزوّد السلطات التربوية بمؤشرات يُمكن استخدامها لتحسين أداء المديرين.
 - ٣- يُسهّم في تصميم برامج تدريبية لتحسين مهارات الإدارة الذاتية لدى القادة التربويين.

٤- يدعم هذا النظام تحسين بيئة رياض الأطفال من خلال رفع كفاءة الإدارة والتنظيم.

٥- يُسهم في تحسين جودة العملية التعليمية عبر تعزيز قدرات مديري رياض الأطفال على إدارة الضغوط واتخاذ القرارات.

٦- يمكن لوزارة التربية الوطنية الاستفادة من هذا النظام عند وضع خطط تطوير القيادة التربوية في رياض الأطفال.

اهداف البحث : يهدف البحث الحالي التعرف الى

١- مستوى مهارات ادارة الذات لدى مديرة الروضة

٢- دلالة الفرق مهارات ادارة الذات لدى مديرة الروضة حسب متغير (تخصص رياض الاطفال/ تخصصات اخرى)

٣- دلالة الفرق مهارات ادارة الذات لدى مديرة الروضة حسب متغير (سنوات الخدمة)

حدود البحث : يقتصر البحث الحالي على مديرات رياض الاطفال في الروضات الحكومية في مدينة بغداد جانبي (الكرخ، والرصافة) للعام الدراسي ٢٠٢٥/٢٠٢٦

تحديد المصطلحات :

اولا : ادارة الذات عرفها كل من

(ياسين وعاشور، ٢٠١٩): هي مجموعة من الانشطة التي يمارسها الفرد بهدف توجيه ذاته ومراقبتها وتقويمها والعمل على تدعيمها (ياسين وعاشور، ٢٧٠:٢٠١٩) .

علي (٢٠١٩): قدرة الفرد الذاتية على إدارة أمور حياته المختلفة بفاعلية كنجاح، ذلك من خلال امتلاك مجموعة من المهارات الحياتية، ادارة الانفعالات، وادارة الوقت، والثقة بالنفس، وادارة الانفعالات (علي، ٢٠١٩: ١٦٥)

التعريف النظري للباحثة المشتق من النظريات المعتمدة : مجموعة من العمليات المعرفية والعاطفية والسلوكية التي تمكن مدير رياض الأطفال من تنظيم أفكاره ومشاعره وسلوكياته وتوجيهها نحو تحقيق أهداف تعليمية محددة من خلال التنظيم الذاتي والتخطيط واتخاذ القرارات وتعديل الأداء بناءً على التغذية الراجعة والتقييم المستمر.

التعريف الاجرائي : هي الدرجة التي تحصل عليها المديرة عن الاجابة على مقياس مهارات ادارة الذات

ثانيا: مديرة الروضة (UNESCO (2019): هي القائدة التربوية المسؤولة عن إدارة وتنظيم العمل داخل الروضة، والإشراف على تنفيذ البرامج التربوية، وتوجيه المعلمات، وتوفير بيئة تعليمية مناسبة تحقق النمو الشامل للأطفال في الجوانب المعرفية والانفعالية والاجتماعية . (UNESCO (2019)

ثالثا : رياض الاطفال

وزارة التربية، ٢٠١٥: مؤسسة تربوية تعليمية تُعنى برعاية الأطفال في مرحلة ما قبل المدرسة، وتهدف إلى تحقيق النمو الشامل والمتكامل للطفل في الجوانب الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية، من خلال أنشطة تربوية منظمة ومخططة تتناسب مع خصائص هذه المرحلة العمري (وزارة التربية، ٢٠١٥)

الفصل الثاني : الاطار النظري والدراسات السابقة

مفهوم ادارة الذات : يتألف مصطلح "الإدارة الذاتية" من كلمتين: "الإدارة" و"الذات". تشير الإدارة إلى توجيه القدرات نحو آلية استخدام محددة تُمكن من تحقيق الأهداف المنشودة. أما الذات، فتُعرّف بأنها مواقف الشخص ومشاعره تجاه نفسه. لذا، يمكن تعريف الإدارة الذاتية بأنها وعي الشخص بقدراته وقدرته على استغلال هذه القدرات على النحو الأمثل لتحقيق أهدافه. كما يمكن تعريفها أيضًا بأنها الأساليب والأدوات التي تُساعد الشخص على استغلال وقته على النحو الأمثل في تحقيق أهدافه، وموازنة المهام والرغبات والغايات، واستخدام الوقت بفعالية (عقيلان، ١١٩، ٢٠١٤). يذكر أحمد (٢٠١٤) أن هناك سبع عادات تمثل المبادئ الأساسية للنجاح والفعالية في بناء شخصية فعّالة، وامتلاك مهارات إدارة الذات، وتحقيق الأهداف. وهذه العادات هي: الإيجابية والمبادرة، والبدء بأهداف واضحة، وترتيب المهام حسب الأولوية من الأكثر أهمية إلى الأقل أهمية، ومراعاة المصلحة العامة، ومحاولة فهم الآخرين قبل التحدث إليهم، والعمل ضمن مجموعات والتعاون مع الآخرين، والحرص على تحديد القدرات الذاتية باستمرار لتحسين الذات. (أحمد، ٢٠١٤: ٨) بينما حدد مطر (٢٠١٤) خطوات اكساب ادارة الذات هي

١. تحديد السلوك المستهدف والوضع الأساسي: يُحدد الفرد السلوك المستهدف ويختاره بنفسه، مما يضمن استمرارية مراقبته الذاتية.
 ٢. التدريب على مراقبة السلوك وتسجيله: يُقدم المرشد للفرد نموذجًا لكيفية تطبيق مهارات المراقبة الذاتية والتسجيل.
 ٣. ممارسة المراقبة الذاتية والتسجيل: يُطبق الفرد المواضيع التي تعلمها في المرحلة السابقة، ويُسجل ويُراقب تقدمه نحو تحقيق السلوك المستهدف.
 ٤. التقييم الذاتي: يُسجل الفرد أداءه السلوكي، ويُقدر معدل تقدمه الفعلي، ويُقارنه بأدائه السابق. يبدو أن القسم التالي غير ذي صلة، وربما يكون نصًا منفصلاً (مطر، ٢٠١٤: ١-٧٨).
- العوامل المؤثرة على إدارة الذات:** لا شك أن كل مسعى يواجه العديد من العوامل المؤثرة التي تعيق تقدمه. وتشمل هذه العوامل، التي قد تعيق تطبيق مبادئ إدارة الذات، ما يلي

- (١) غياب الخطط والأهداف للمراحل الحياتية المستقبلية.
- (٢) الكسل، والمماطلة، وتأخير إنجاز المهام المخطط لها.

- ٣) النسيان نتيجة عدم وجود أهداف موثقة، مما يؤدي إلى تراكم الأعباء.
- ٤) عدم استشارة الخبراء للتغلب على تشتت انتباه الآخرين والاستفادة من خبراتهم.
- ٥) انعدام الإيمان بإمكانية تحقيق أهدافنا.
- ٦) النقد الذاتي وإيذاء الذات، وانعدام الثقة بالنفس.
- ٧) إنجاز نصف المهام المخطط لها فقط، وهو ما يُعدّ مؤشراً على عدم الكفاءة (الرشيدي، ٢٠١٥: ٨٩)

اهمية ادارة الذات

- ١- تحقيق النجاح الشخصي والمهني: يساهم التخطيط الذاتي في نجاح الفرد من خلال تمكينه من تنظيم أفكاره ومشاعره وسلوكياته وتوجيهها نحو تحقيق أهدافه. في المقابل، يؤدي غياب التخطيط الذاتي إلى الفشل في مختلف جوانب الحياة.
- ٢- الاستثمار في الإمكانيات وتنمية المواهب: يُمكن الأفراد من استغلال طاقاتهم ومهاراتهم بفعالية وتطويرها من خلال التدريب والممارسة المستمرين.
- ٣- تنمية السلوك المستقل: تساعد استراتيجيات التخطيط الذاتي للأفراد على تنمية استقلاليتهم وقدرتهم على ضبط سلوكهم وتصحيحه في مختلف المواقف (King-Sears, 2006: 78)
- ٤- تحسين التعلم الذاتي والأداء الأكاديمي: يساهم في تعزيز ثقة الطلاب بأنفسهم وقابليتهم للتعلم، لا سيما في المواد الأكاديمية، مما يُحسن من فرص نجاحهم وتعلمهم الذاتي (Dembo & Seli, 2011)
- ٥- تنظيم السلوك وتحسين التفاعل الاجتماعي: يُستخدم هذان العنصران كبرنامج تدخل لمساعدة الفرد من جميع الخلفيات على تنظيم سلوكهم الشخصي، وتحسين أدائهم، وتعزيز تفاعلهم الاجتماعي (King-Sears, 2006: 23)
- ٦- تطبيق التعلم في الحياة اليومية: يُمكن هذا البرنامج الأفراد من تطبيق مهاراتهم في إدارة الذات خارج بيئة العمل، في مختلف مواقف الحياة (Brooks et al., 2003).
- ٧- تنمية مهارات التخطيط طويل الأجل: يساعد هذا البرنامج الأفراد على وضع أهداف طويلة الأجل بناءً على فهم إمكانياتهم، والسعي لتحقيقها بوعي ومنهجية. (عيسى جابر، ٢٠٠٩)

النظريات التي فسرت مهارة ادارة الذات

النظرية الاجتماعية :

تُعدّ نظرية الاجتماعية من أكثر النظريات شمولاً في تفسير سلوك ادارة الذات. تفترض هذه النظرية أن الأفراد يمتلكون نظاماً داخلياً يمكنهم من تنظيم سلوكهم من خلال تفاعل العوامل المعرفية والعاطفية والبيئية (Bandura, 1986: 67). وتؤكد النظرية أن الأفراد لا

يستجيبون تلقائياً للمؤثرات، بل يفسرونها في ضوء خبراتهم ومعتقداتهم، ما يمنحهم القدرة على التحكم في سلوكهم (Cobb, 2003).

كما تُركز النظرية على مفهوم الكفاءة الذاتية، الذي يُشير إلى إيمان الفرد بقدرته على إنجاز المهام بنجاح. ويؤثر هذا الإيمان على مستويات الجهد والمثابرة واتخاذ القرارات (Bandura, 1977)، وتشير النظرية إلى أن إدارة الذات يتحقق من خلال عمليات أساسية كالمراقبة الذاتية والتقييم الذاتي والتعزيز الذاتي، ما يُساعد الأفراد على تنظيم سلوكهم وتعديله باستمرار (رشوان، ٢٠٠٦ : ٥) وفي هذا السياق، يُمكن تفسير سلوك مديرات رياض الأطفال وفقاً لهذه النظرية. تعتمد قدرتهم على إدارة المهام التعليمية على مستوى وعيهم الذاتي، وقدرتهم على تنظيم عواطفهم، وقدرتهم على اتخاذ القرارات المناسبة في مختلف المواقف.

ثانياً: نظرية التحكم والسيطرة (تنظيم الذات)

تصف هذه النظرية التنظيم الذاتي بأنه عملية ديناميكية تقوم على تحديد الأهداف ومراقبة السلوك في ضوء التغذية الراجعة، حيث يسعى الفرد إلى تقليص الفجوة بين أدائه الحالي والأهداف المرجوة (Carver & Scheier, 1998) وتفترض النظرية أن الأفراد يمتلكون نظاماً داخلياً للتنظيم الذاتي يتميز بالقدرات التالية:

* توجيه السلوك طوعاً

* مقارنة الأداء الفعلي بالأهداف

* تعديل السلوك بناءً على النتائج

كما تؤكد النظرية على أهمية التغذية الراجعة في إعادة توجيه السلوك، وتمكّن الأفراد من تحديد الأخطاء وتصحيحها باستمرار (Denise & Ford, 2006: ٧) علاوة على ذلك، تنص على أن الأهداف مُنظمة هرمياً، بدءاً من الأهداف الأبسط وصولاً إلى الأهداف الأعلى، مما يُسهّم في تحقيقها تدريجياً (الغريب، ١٩٨٦ : ٤٤٨).

وتتجلى أهمية هذه النظرية بوضوح في عمل مديري رياض الأطفال من خلال ممارسات قائمة على التنظيم الذاتي والتغذية الراجعة، مثل التخطيط والمراقبة المستمرة وتقييم الأداء.

ثالثاً: نظرية تحديد الأهداف:

تستند هذه النظرية إلى فرضية أن السلوك الفردي هادف، وأن الإدارة الذاتية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بقدرة الفرد على وضع أهداف واضحة والسعي لتحقيقها (Locke & Latham, 1990).

وتؤكد النظرية أن طبيعة الأهداف تؤثر بشكل مباشر على مستويات الأداء. فالأهداف الواضحة والمحددة تؤدي إلى أداء أفضل، بينما قد تؤدي الأهداف الغامضة أو المعقدة إلى انخفاض مستوى التحصيل (Stanley & Gully, 1997: 56) كما تنص على أن ترجمة الأهداف إلى خطط قابلة للتنفيذ تُحسن قدرات الفرد على:

* تنظيم جهوده

* إظهار المثابرة في عمله

* تحقيق نتائج أفضل

وفي سياق مديرات رياض الأطفال، تُفسر هذه النظرية الاختلافات في الأداء الإداري بينهم. ففعالية المدير تعتمد على قدرته على وضع أهداف تعليمية واضحة وتنفيذها ضمن خطط مُهيكله.

يُبين النقاش السابق أن هذه النظريات تُكمل بعضها بعضًا في تفسير مهارات الإدارة الذاتية، وتركز على ما يلي:

* نظرية المعرفة الاجتماعية حول العمليات المعرفية والعاطفية (باندورا، ١٩٨٦)

* نظرية التحكم حول آليات التنظيم والتقييم والتغذية الراجعة (كارفر وشاير، ١٩٩٨)

* نظرية تحديد الأهداف حول توجيه السلوك نحو الإنجاز وتحسين الأداء (لوك ولاتام، ١٩٩٠) لذا ترى الباحثة، تُمثل الإدارة الذاتية نظامًا متكاملًا يشمل الوعي الذاتي والتنظيم المستمر والتخطيط الهادف، مما يُسهم في تحسين الأداء التعليمي والإداري في رياض الأطفال لذا اعتمدت على النظرة الشمولية لهذه النظريات الثلاثة كونها أكثر واقرب تفسير لمتغير مهارات ادارة الذات

الدراسات السابقة التي تناولت مهارة ادارة الذات

دراسة الجمال والغمراوي (٢٠١٥)

هدفت إلى التعرف على مستوى مهارات القيادة الذاتية لدى مديري المدارس الخاصة في لبنان، وكذلك تحديد المعوقات التي تواجه تطبيق هذه المهارات. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم تطبيق استبانة على عينة مكونة من (٨٠) مديرًا لمدارس خاصة في بيروت، حيث تضمنت الأداة مجموعة من مهارات إدارة الذات مثل تحديد الأهداف، وضبط السلوك، والتوجيه الذاتي. وتوصلت النتائج إلى أن مستوى ممارسة مهارات إدارة الذات لدى المديرين لم يكن بالمستوى المطلوب، كما أظهرت النتائج وجود ضعف في وضوح مفهوم القيادة الذاتية لدى بعض المديرين، بالإضافة إلى وجود معوقات تحد من تطبيق هذه المهارات. وأوصت الدراسة بضرورة تدريب المديرين على تنمية مهارات إدارة الذات لما لها من دور في تحسين الأداء القيادي داخل المدارس (الجمال والغمراوي، ٢٠١٥: ١٠)

دراسة القحطاني (٢٠٢٣)

هدفت إلى تحديد مستوى مهارات الإدارة الذاتية لدى القادة التربويين في المؤسسات التعليمية، وعلاقتها بالأداء الإداري. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وطورت مقياسًا لمهارات الإدارة الذاتية يشمل أبعادًا مثل التخطيط، وإدارة الوقت، والتحكم في الانفعالات، واتخاذ القرارات، أظهرت

النتائج أن مستوى مهارات الإدارة الذاتية لدى القادة التربويين كان متوسطاً. كما كشفت النتائج عن وجود ارتباط إيجابي ذي دلالة إحصائية بين مهارات الإدارة الذاتية والأداء الإداري، مما يُبرز أهمية هذه المهارات في تعزيز فعالية القيادة التربوية (القحطاني، ٢٠٢٣: ١١٢).

دراسة (Delport, Van Jaarsveld & Challens (2021)

هدفت هذه الدراسة إلى بحث العلاقة بين سمات الشخصية والإدارة الذاتية لدى مديري المدارس، وتأثيرها على أداء المدارس. وقد استُخدمت منهجية كمية، وشملت عينة من مديري المدارس، أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائية بين مستوى الإدارة الذاتية لدى مديري المدارس وأداء المدارس. كما أظهر المديرون ذوو المستويات العالية من الإدارة الذاتية قدرات قيادية أفضل، ومهارات اتخاذ قرارات أكثر فعالية، وآليات تكيف أفضل مع ضغوط العمل (Delport et al., 2021: 78).

دراسة (Zhao et al. (2024)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل دور الإدارة الذاتية في تحسين الأداء المهني في المؤسسات التعليمية، مع التركيز على الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط. وكشفت النتائج عن وجود ارتباط إيجابي بين الإدارة الذاتية والأداء المهني، وأن الأفراد ذوي المهارات العالية في الإدارة الذاتية يحققون أداءً أفضل في الأدوار الإدارية. علاوة على ذلك، تعزز الكفاءة الذاتية هذا التأثير بشكل واضح (Zhao et al., 2024: 9).

الفصل الثالث : منهجية البحث وإجراءاته

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي كونه يصف المتغيرات وصفا جيدا وهو احد اشكال التحليل والتفسير العلمي لوصف ظاهر او مشكلة محددة كما هي بالواقع عن طريق جمع البيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة او المشكلة وتصنيفها وتحليلها. (ملحم، ٢٠٠٢، ٣٥٢)

مجتمع البحث: اقتصر مجتمع البحث على مديرات رياض الأطفال التابعين للمديرية العامة للتربية بجانب الرصافة (١،٢،٣) للعام الدراسي (٢٠٢٥-٢٠٢٦) والبالغ عددهم (١١٦) معلمة جدول (١)

جدول (١) عينة البحث

عدد الروضات	المديرية العامة لتربية بغداد جانب الرصافة
٢٧	رصافة اولى
٥٧	رصافة ثانية
٣٣	رصافة ثالثة
١١٦	المجموع

عينة البحث : تكونت عينة البحث الحالي من (١١٦) مديرة من مديرات رياض الأطفال الحكومية التابعين للمديرية العامة لتربية الرصافة (١،٢،٣) للعام الدراسي (٢٠٢٥ - ٢٠٢٦)

خطوات بناء المقياس:

أ- تحديد المنطلقات النظرية والمنهجية لمفهوم مهارة ادارة الذات (اعتماد على النظرة الشمولية متكاملة) إطارا نظريا لبحثهما .

ب. تحديد فقرات المقياس قامت الباحثة بصياغة فقرات مقياس مهارات ادارة الذات هي (٢٠)فقرة بأوزان (١,٢,٣,٤,٥) وبدائل (دائما ,غالبا, احيانا , نادرا, ابدأ) .

-صلاحيه الفقرات : لغرض التعرف على صلاحية الفقرات التي تشير إلى قدرة المقياس على قياس المتغير المراد قياسه ,وان مضمون الفقرات متفق مع الغرض الذي وضعت لأجله .وللتحقق من ذلك قامت الباحثة بعرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء في مجال التربية وعلم النفس وكان عددهم (١٠) من اجل إبداء آرائهم من خلال الحكم على , مدى صلاحية الفقرة, ,مدى ملاءمة الفقرات للمجال الذي وضعت فيه , تعديل أو إضافة بعض الفقرات, تم اعتماد نسبة اتفاق (٨٠%) على الفقرة بين الخبراء لتعد الفقرة مقبولة في المقياس

- العينة الاستطلاعية : تكونت العينة الاستطلاعية من (١٠) مديرة من مديرات رياض الاطفال, تم اختيارهن بشكل عشوائي من مجتمع البحث .

الإجراءات الإحصائية لتحليل الفقرات: يشير "اييل" 1972 إلى إن الهدف من إجراءات التحليل الإحصائي هو الإبقاء على فقرات المقياس المميزة التي تستطيع ان تمثل الخاصية التي وضعت من اجلها (Ebel,1972:392) وقد تضمن التحليل الإحصائي ماياتي :

القوة التمييزية: يعني قدرة الفقرات على التمييز بين الافراد الحاصلين على درجات عالية وبين الحاصلين على درجات دنيا في السمة المقاسة بهدف استبعاد للفقرات التي لا تمييز بين المجبيين والبقاء على الفقرات التي تمييز بينهم (الظاهر , ١٩٩٩ : ١٢٩) لتحديد القوة التمييزية للفقرات لمقياس (مهارات ادارة الذات) , طبقت الباحثة المقياس على عينة من (١١٦) مديرة من مديرات رياض الأطفال الحكومية. رتبت الباحثة الاستبيانات تصاعديًا وتنازليًا، ثم اختار ٢٧% من المجموعتين الدنيا والعليا لكل مجموعة. تراوحت حدود الدرجات للمجموعة الدنيا بين ٤٢-٢٧، بينما تراوحت حدود الدرجات للمجموعة العليا بين ٧٥-٥٥، وان العدد الاستثمارات للمجموعين العليا والدنيا اصبح ٦٢ استمارة أي ٣١ دنيا و٣١ عليا، استعملت الباحثة الإختبار التائي لعينتين مستقلتين وأظهرت النتائج إن جميع الفقرات ذات تمييز جيد وجدول يوضح ذلك وان القيمة الجدوليه ١.٩٦ وعند مستوى دلالة ٠.٠٥ وبدرجة حرية ٦٠ (جدول ٢).

جدول (٢) القوة التمييزية لفقرات مقياس مهارات إدارة الذات

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة المحسوبة
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
1.	1.30508	2.0323	.94812	4.565	دالة
2.	1.17501	2.1613	.68784	2.506	دالة
3.	1.18866	2.0000	.57735	2.990	دالة
4.	1.36547	2.0323	.94812	4.106	دالة
5.	.٤٤٧٢	١.٩٠٣٢	٠.٧٠٠٠	11.9487	دالة
6.	.٤٦١٥	١.٩٣٥٥	٠.٦٧٩٨	11.6234	دالة
7.	.٤٧٤٦	١.٩٦٧٧	٠.٦٦٠٢	11.2981	دالة
8.	.٤٨٦٩	٢.٠٠٠٠	٠.٦٣٩٩	10.9728	دالة
9.	.٤٩٨٩	٢.٠٣٢٣	٠.٦١٩٦	10.6475	دالة
10.	.٥١٠٤	٢.٠٦٤٥	٠.٥٩٩٤	10.3223	دالة
11.	.٥٢١٥	٢.٠٩٦٨	٠.٥٧٩٤	9.9971	دالة
12.	.٥٣٢١	٢.١٢٩٠	٠.٥٥٩٦	9.6720	دالة
13.	.٥٤٢٤	٢.١٦١٣	٠.٥٤٠١	9.3470	دالة
14.	1.32551	1.6129	.61522	9.464	دالة
15.	1.27591	1.7097	.58842	9.843	دالة
16.	1.43159	1.7097	.58842	7.775	دالة
17.	1.37567	1.9032	.47292	5.433	دالة
18.	1.44207	1.8065	.54279	6.877	دالة
19.	1.39276	1.7742	.61696	7.546	دالة
20.	.95827	1.7097	.73908	13.209	دالة

ثم قامت الباحثة باستخراج الصدق البنائي للمقياس لإيجاد علاقة الارتباطية بين درجة الفقرة بالدرجة الكلية، أي ان الفقرة تقيس ما تقيسه الدرجة المقياس الكلية ليتم البقاء على الفقرات التي تكون درجاتها ذات ارتباط عالي بالدرجة الكلية أي انها دالة احصائياً ويمتلك المقياس صدقاً بنائياً (Anastasi&Urbina, 1997:174)، وان النتائج تدل على ان الفقرات جميعها مرتبط ارتباطاً معنوياً بدرجة المقياس الكلية جدول (٣).

جدول (٣) ارتباط الدرجة بالدرجة الكلية لمقياس مهارات إدارة الذات

ت	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	ت	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	.463	.001	١١	.6١7	.001
٢	.463	.001	12	.7٠3	.001

.001	.٥93	13	.001	.562	٣
.001	.290	14	.001	.536	٤
.001	.357	15	.001	.٦11	٥
.001	.٤84	16	.001	.5٣1	٦
.001	.289	17	.001	.٤56	٧
.001	.238	18	.001	.342	٨
.001	.363	19	.001	.٣34	٩
	.407		.001	.791	10

واستخرجت الباحثة علاقة درجة الفقرة بدرجة مجالها الذي تنتمي اليه لمقياس اذ استعملت الباحثة معامل الارتباط بيرسون من اجل حساب علاقة الفقرة بمجالها واتضح ان قيم جميع المعاملات ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١١٤) لان قيمة معامل الارتباط أكبر من القيمة الجدولية والتي تساوي (١.٩٦) جدول (٤) يوضح ذلك:

جدول (٤) علاقة الفقرة بمجالها الذي تنتمي اليه

			الاول			مجالات
مستوى الدلالة	معامل الارتباط	ت	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	ت	
دال	.٦١٢	13	دال	.723	1	المجال التخطيطي
دال	.863	14	دال	.615	2	
دال	.739	15	دال	.551	3	
دال	.834	16	دال	.719	4	
دال	.753	17	دال	.635	5	مجال ادارة الوقت
دال	.667	18	دال	.605	6	
دال	.766	19	دال	.٥٤٣	7	
دال	.867	٢٠	دال	.589	8	
			دال	.686	9	مجال ضبط الانفعال
			دال	.760	10	
			دال	.440	١١	
			دال	.548	١٢	

الخصائص السايكومترية للمقياس الصدق: ان مفهوم الصدق يشير الى الدقة التي يقيسها للغرض الذي وضع من اجله، و تحققت الباحثة من بنوعين من الصدق المقياس كما يأتي :

الصدق الظاهري: وكما ذكرنا سابقاً قامت الباحثة بعرض فقرات المقياس بصورتها الأولية على (١٠) من الخبراء في مجال التربية وعلم النفس ورياض الأطفال والتقويم.

صدق البناء: وقد تحققت الباحثة من هذا الصدق من خلال مؤشرات عدة القوة التمييزية للفقرات المقياس ومعامل الارتباط لدرجة الفقرة بالدرجة الكلية وعلاقة الفقرة بالمجال الذي تنمي اليه

الثبات: هو ان يعطي المقياس تقديرات ثابتة أي لو كرر الأجراء في عملية القياس لأمكن التوصل إلى نفس النتائج وقد تحققت الباحثة من ثبات المقياس (مهارات ادارة الذات) من خلال استخدام معادلة الفاكرونباخ اذ بلغت معامل ثبات (٠.٧٦٠).

وصف المقياس: يتكون مقياس مهارات ادارة الذات (٢٠) فقرة بميزان خماسي يأخذ درجات (١,٢,٣,٤,٥) وبدائل (دائما , غالبا, احيانا ,نادرا, ابدا) وبذلك تكون اعلى درجة هي (١٠٠) واقل درجة هي (٥٠) بوسط فرضي (٦٠) تكون المقياس من خمسة مجالات (تخطيط وتحديد الاهداف، ادارة الوقت، ضبط الانفعال، التقييم الذاتي، اتخاذ القرار) حيث تكون كل مجال من (٤) فقرات

الوسائل الاحصائية: تم الاستعانة بالحقيبة الاحصائية spss

استعملت الباحثة الوسائل في البحث على النحو الاتي :

١- اختبار التائي t-test لعينين مستقلتين لاستخراج القوة التمييزية لمقياس مهارات ادارة الذات

٢- الاختبار التائي لعينة واحدة .

٣- معامل ارتباط بيرسون لحساب ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس مهارات ادارة الذات

٤- معامل الفاكرونباخ لحساب الثبات

الفصل الرابع : عرض نتائج ومناقشتها

الهدف الاول : التعرف على مهارات ادارة الذات لدى مديرات رياض الاطفال

توصلت نتائج الهدف الاول الى نتائج متوسط العينة على مقياس الإدارة الذات بلغ

(61.9655) وهي اعلى من الوسط الفرضي (٦٠)، وان القيمة التائية المحسوبة تساوي

(2.605) أكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥)

وبدرجة حرية (١١٥) والجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥) الاختبار التائي لعينة واحدة لمقياس

مستوى الدلالة 0.05	القيمة التائية		المتوسط النظري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مجموع العينة	المتغير
	الجدولية	المحسوبة					
داله	1.96	2.605	٦٠	8.12611	61.9655	١١٦	الوعي

تُظهر هذه النتيجة أن مديرات رياض الأطفال يتمتعون بمهارات جيدة في إدارة الذات، ويمكن

تفسير ذلك نظراً لطبيعة العمل الإداري من التخطيط و اتخاذ القرارات ضبط النفس

كون الخبرة المهنية تتسم في تنمية مهارات التنظيم الذاتي مهارات التأقلم وهذا يتوافق هذا مع نظرية ألبرت باندورا يرى أن الأفراد يطورون مهاراتهم من خلال الخبرة والتفاعل مع بيئتهم.

الهدف الثاني : التعرف دلالة الفروق مهارات ادارة الذات لدى المديرات رياض الاطفال حسب متغير (تخصص رياض الاطفال، تخصصات اخرى)

ولتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في مهارات ادارة الذات لدى مديرات رياض الاطفال تبعا لمتغير التخصص تم استخراج المتوسط الفرضي لمقياس (ادارة الذات) وذلك من خلال جمع أوزان بدائل المقياس الخمسة وقسمتها على عددها ثم ضرب الناتج في عدد فقرات المقياس والبالغة (٢٠) فقرة. والجدول (٦) يوضح ذلك :

جدول (٦) اختبار التائي لعينتين مستقلتين لمقياس مهارات ادارة الذات

المتغير	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة 0.05
					المحسوبة	الجدولية	
رياض اطفال	٦٦	62.6800	8.65776	١١٤	.٨٢٣	١.٩٦	غير داله
تخصص اخر	٥٠	61.4242	7.72222				

ويتبين من الجدول (٥) انه ليس هناك فرق في ادارة الذات لدى مديرات رياض الاطفال تبعا لمتغير التخصص ، وذلك لان القيمة التائية المحسوبة أقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (١١٤) ، تُظهر هذه النتيجة أن مجال خبرة المديرة (رياض الأطفال أو غيرها) لا يؤثر على مستوى مهارات الإدارة الذاتية. ويمكن تفسير ذلك على النحو ان الإدارة الذاتية مهارة عامة وليست متخصصة تعتمد على (الخبرة، الشخصية، التعليم) يتوافق هذا مع نظرية تشارلز كارفر التي تشير إلى أن تنظيم السلوك يعتمد على العمليات الداخلية، وليس على التخصص الأكاديمي.

الهدف الثالث : التعرف على دلالة الفروق لمهارات ادارة الذات لدى المديرات تبعا لمتغير سنوات الخدمة

لمعرفة دلالة الفروق في متغير إدارة الذات وفقا لمتغير سنوات الخدمة استعمل التباين الاحادي ONE- Way ANOVA وكانت نتائج لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) على وفق متغير مدة الخدمة إذ بلغت النسبة الفائية المحسوبة لمتغير مدة الخدمة (377.3) وهي اقل من النسبة الجدولية الفائية (٣.٠٢) وبدرجة حرية(٣-١١٢-١١٥) فيما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في متغير مدة الخدمة ودالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) والجدول (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧) نتائج تحليل التباين إدارة الذات بحسب سنوات الخدمة

مصدر التباين	مجموع المربعات S.S	درجة الحرية	متوسط المربعات M.S	النسبة الفائية F		مستوى الدلالة
				المحسوبة	الجدولية	
بين المجموعات	75.969	3	25.323	.377	3.02	غير دالة
داخل المجموعات	7517.893	112	67.124			
المجموع	7593.862	115				

تُظهر هذه النتيجة أن مدة الخدمة لا تؤثر بشكل كبير على مهارات الإدارة الذاتية، ويمكن تفسير ذلك على أن مهارات الإدارة الذاتية قد تُكتسب في سن مبكرة أو لا تعتمد كلياً على مدة الخدمة أو يمكن أن تتأثر بعوامل أخرى منها (التعليم، الدافعية، الشخصية) يتوافق هذا مع نظرية إدوين لوك التي تنص على أن الأداء يعتمد على الأهداف، وليس على سنوات الخبرة.

الاستنتاجات :

- ٣- أن مديرات رياض الأطفال يتمتعن بمهارات جيدة في الإدارة الذاتية.
 - ٤- لا يوجد فرق دال احصائياً بالنسبة الى متغير تخصص رياض الاطفال او تخصصات اخرى في مهارات ادارة الذات
 ٣. لا يوجد فرق في مهارات الإدارة الذاتية بناءً على سنوات الخدمة.
 - ٤-تعتمد مهارات الإدارة الذاتية على العوامل الشخصية والتنظيمية أكثر من اعتمادها على العوامل الديموغرافية.
 - ٥-الإدارة الذاتية مهارة عامة يمكن تطويرها من خلال التدريب والممارسة.
- التوصيات :**

١. وضع معايير واضحة لتقييم مهارات الإدارة الذاتية لدى مديرات رياض الأطفال، وإدراجها رسمياً في نماذج تقييم الأداء الإداري.
٢. دمج مهارات الإدارة الذاتية في برامج الإشراف التربوي من خلال متابعة ممارساتهم الميدانية وتقديم تغذية راجعة مستمرة من المشرفين.
٣. استخدام التقنيات الحديثة، مثل التطبيقات الرقمية لإدارة الوقت، وتتبع الأداء، والتخطيط اليومي، لتعزيز مهارات الإدارة الذاتية.
٤. تعزيز ثقافة التأمل الذاتي في المؤسسات التعليمية من خلال تشجيع المديرين على مراجعة قراراتهم وتحليل أوضاع عملهم دورياً.
٥. تصميم برامج إرشاد نفسي مهني تهدف إلى مساعدة المديرين على التكيف مع ضغوط العمل وتحسين صحتهم النفسية.
٦. تيسير تبادل الخبرات بين مديرات رياض الأطفال من خلال إنشاء مجتمعات تعلم مهنية لتبادل أفضل ممارسات الإدارة الذاتية.

المقترحات :

- ١- اجراء دراسة مقارنة لمهارات ادارة الذات للمديرات بين قطاع الحكومي والاهلي
- ٢- اجراء دراسة على مهارات ادارة الذات مع جودة اتخاذ القرار لدى مديرات رياض الاطفال
- ٣- دراسة علاقة بين مهارات ادارة الذات والذكاء الانفعالي لدى مديرات رياض الاطفال
- ٤- تطبيق مقياس مهارات ادارة الذات على مراحل تعليمية مختلفة (الابتدائية، المتوسطة، الثانوية) للمقارنة بين القيادات التربوية

المصادر :

- احمد، محمد عبد الله. (٢٠١٤): العادات السبع للشخصية الفعالة وتطبيقاتها التربوية. القاهرة: دار الفكر العربي.
- ابو مسلم، محمد، الموافي، أحمد، وعبد الحميد، حسن. (٢٠١٢): إدارة الذات وتنمية القدرات الشخصية. القاهرة: دار الفكر العربي.
- الجمال، خليل، ونورما الغمراوي (٢٠١٥) : قيادة الذات ومهارات القيادة الذاتية لدى مديري المدارس الخاصة في لبنان، مجلة العلوم الاجتماعية والاقتصادية للاختراعات، مجلد(١) العدد(٢)
- حسن، عبد الكريم. (٢٠١٢): تنمية مهارات إدارة الذات. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- الحريري، رافدة (٢٠١٢) : التقويم التربوي، عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع
- رشوان، حسين (٢٠٠٦): علم النفس التربوي. القاهرة.
- زاير، سعد علي. (٢٠١١): المعلم ودوره في العملية التعليمية. بغداد: دار المناهج.
- السيد، أحمد، وآخرون. (٢٠١٥): مهارات الحياة وعلاقتها بالتوافق النفسي. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- علي،حسين حسام الدين ابو الحسن (٢٠١٩) : فاعلية الذات الابداعية وعلاقتها بادارة الذات والمساندة الاجتماعية لدى طلبة الجامعة، عدد(٣٨)، مجلة كلية التربية بقنا
- الغريب، عبد الكريم (١٩٨٦): علم النفس التربوي. القاهرة
- قحطاني (٢٠٢٣): مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالأداء الإداري لدى القيادات التربوية. مجلة البحث تربوي، المركز القومي للبحوث التربوية، مصر
- ملحم، سامي محمد (٢٠٠٠) : مناهج البحث في التربية وعلم النفس، الطبعة الاولى، دار المسير، الأردن
- مطر،عبد الفتاح (٢٠١٤): فعالية التدريب على مهارات إدارة الذات في الحد من السلوك الصفي المشكل وأثره في تحسين مفهوم الذات الأكاديمي لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية، مجلة التربية الخاصة، جامعة الزقازيق، مركز المعلومات التربوية والنفسية والبيئية، مصر، ١-٨٧: ٧

الناشف، هدى يوسف (٢٠١٠) : رياض الاطفال، القاهرة، دار الفكر العربي
الهذلي، فاطمة بنت عبد الله. (٢٠١٠): إدارة الذات وتطبيقاتها في الحياة العملية. الرياض:
مكتبة الرشد

وزارة التربية (٢٠١٥) : دليل رياض الاطفال

ياسين،حمدي وعاشور، رنا (٢٠١٩) ادارة الذات كمحدد للتكؤ الاكاديمي لطلاب الجامعة،
مجلة البحث العلمي في الاداب، جامعة عين شمس، مصر، ٢٠(٣)

Anastasi , A , (1976) : Psychological Testing , New York , Macmillan

Albert Bandura, A. (1977). Social Learning Theory. Prentice Hall

Albert Bandura, A. (1986). Social Foundations of Thought and Action.
Prentice Hall

Cobb, R. J. (2003). Self-regulation and academic performance

Charles Carver, C. S., & Michael Scheier, M. F. (1998). On the Self-
Regulation of Behavior. Cambridge University Press

Edwin Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). A Theory of Goal Setting
and Task Performance. Prentice Hall

Delpont, A., Van Jaarsveld, G., & Challens, B. (2021). Personality and
self-leadership of school principals as determinants of school
performance

Denise, T. D., & Ford, J. B. (2006). Self-regulation and behavioral
change

Diestro, A. (2010). Self-Management and Personal Effectiveness.
Madrid: Educational Press

Minzer, M. (2008). The Role of Self-Management in Academic and
Career Success. Journal of Applied Psychology, 93(1), 120-128

scrivens, C. (1999). Leadership in early childhood: The kindergarten
experience. Master of Educational Administration Thesis, Massey
University, New Zealand

Stanley, D., & Gully, S. (1997). Goal setting and performance

UNESCO (2019): Early Childhood Care and Education Management
Guidelines

Unger, K., & Buelow, J. (2009). Self-Management: A Key to Success in Higher Education. *Journal of Educational Psychology*, 101(2), 45–60

Zhao, Y., et al. (2024). Self-management and performance: The mediating role of self-efficacy

مقياس مهارات ادارة الذات بالصيغة النهائية

ت	الفقرات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
١	اكتب أهدافاً واضحة لعملي في الروضة.					
٢	اضع خططاً مُنظمة لتحقيق الأهداف التعليمية					
٣	ارتب المهام حسب أهميتها					
٤	ارجع بانتظام مدى تحقيق أهدافي					
٥	أدير وقتي بكفاءة بما يتناسب مع مهام عملي المختلفة.					
٦	ألتزم بالمواعيد النهائية لإنجاز المهام.					
٧	أستغل وقت عملي بفعالية ودون إهدار.					
٨	أستطيع إنجاز المهام في الوقت المحدد					
٩	أتحكم في انفعالاتي في المواقف الضاغطة.					
١٠	أتعامل مع المشاكل بهدوء في الروضة.					
١١	أتجنب اتخاذ القرارات المتسارعة عندما أغضب.					
١٢	أحافظ على اتزاني النفسي أثناء العمل					
١٣	أقيم أدائي المهني باستمرار.					
١٤	أقر بأخطائي وأسعى جاهداً لتصحيحها.					
١٥	أتابع تقدّمي نحو تحقيق أهدافي.					
١٦	أستفيد من التغذية الراجعة لتحسين أدائي					
١٧	أأخذ القرارات الصائبة في الوقت المناسب					
١٨	أعتمد على التفكير المنطقي عند اتخاذ القرارات.					
١٩	أقيم البدائل قبل اختيار الحل الأمثل.					
٢٠	أتحمل مسؤولية قراراتي					