



جامعة بيرزيت  
كلية الدراسات العليا

مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور  
المهني لمديرات ومعلمات رياض الأطفال في فلسطين

**Contribution of Early Childhood Resource Center  
Training Programs in the Professional Development for  
Kindergarten Principals and Teachers**

إعداد  
الطالبة: نهاية يوسف شاهين

إشراف  
أ. د. خولة شخشير. صبري

أيار - 2013



جامعة بيرزيت  
كلية الدراسات العليا

مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريسية في التطور المهني  
لمديرات ومعلمات رياض الأطفال في فلسطين

## **Contribution of Early Childhood Resource Center Training Programs in the Professional Development for Kindergarten Principals and Teachers**

رسالة ماجستير مقدمة من:

نهاية يوسف شاهين

اللجنة المشرفة:

أ. د. خولة شخشير. صبري (رئيساً)

د. أجنس حنانيا (عضواً)

د. علا الخليلي (عضواً)

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في التربية من كلية  
الدراسات العليا في جامعة بيرزيت - فلسطين

أيار - 2013



جامعة بيرزيت  
كلية الدراسات العليا

مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات ومعلمات  
رياض الأطفال في فلسطين

**Contribution of Early Childhood Resource Center Training Programs  
in the Professional Development for Kindergarten Principals and  
Teachers**

رسالة ماجستير مقدمة من:

نهاية يوسف شاهين

اللجنة المشرفة:

التوقيع

.....	(رئيساً)	أ. د. خولة شخشير. صبري
.....	(عضواً)	د. أجنس حنانيا
.....	(عضواً)	د. علا الخليلي

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في التربية من كلية  
الدراسات العليا في جامعة بيرزيت - فلسطين

أيار - 2013

## الإهداء

إلى والدي العزيزين أمد الله في عمريهما، ومتعهما بالصحة والعافية.

أهدي ثمرة عملي إلى من أدين له بكل الفضل والتقدير وكل الحب والاحترام، الذي شاركني مشوار الغناء والجهد، إلى رفيق دربي وشريك حياتي زوجي العزيز والحبيب.

إلى أُملي المتجدد في الحياة، والشموع التي تنير طريقي أبنائي ديانا، شاهين، فادي.

إلى الذين كانوا خير دعم لي إخوتي وأخواتي.

## الشكر والتقدير

بعد أن أنجز هذا الجهد المتواضع، فإنني لأحمد الله تعالى وأشكره أن أعطاني الصحة والعافية لإنجاز هذه الدراسة. أما وقد وصل هذا العمل إلى مرحلة الختام، فلا بد لي إلا أن أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى أستاذتي الكريمة الدكتورة خولة شخشير. صبري التي تابعتني خطوة بخطوة بإرشاداتها العملية وتوجيهاتها المنهجية، ولم تبخل علي بعطائها بما تتميز به من أصالة في العطاء والانتماء، فسهلت لي الأمر وشجعتني على المضي قدماً بخطى ثابتة لإخراج الدراسة بهذه الصورة.

كما يسعدني أن أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى لجنة المناقشة، الدكتورة آجنس حنانيا والدكتورة علا الخليلي.

ولا يفوتني أن أتقدم بالشكر إلى الأساتذة الكرام الذين حكموا الاستبانة، لما قدموه من رأي وإرشاد ساعدا في تطوير أداة الدراسة، وإلى المعلمات والمديرات اللواتي تعاون في تعبئة استبانات الدراسة والمشاركة في المجموعات البؤرية. كما أتقدم بالشكر إلى أسرة مركز المصادر للطفولة المبكرة كافة، لما قدموه لي من تشجيع ودعم أثناء فترة إجراء الدراسة، وأخص بالذكر السيد نبيل صب لبن المدير العام للمركز، والسادة فايز الفسفوس، ومنال الحرباوي، وليانا الطاهر، وفادية صلاح الدين، وورنا جويلس، وإلى الصديقة ماجدة الحوراني التي ساعدت في تنظيم وتنفيذ المجموعات البؤرية.

## فهرس المحتويات

الرقم	الموضوع	الصفحة
	الإهداء .....	ج
	الشكر والتقدير .....	د
	فهرس المحتويات.....	هـ
	قائمة الجداول .....	ز
	قائمة الملاحق .....	ي
	الملخص بالعربية .....	ك
	الملخص بالإنجليزية .....	م
الفصل الأول	خلفية الدراسة ومشكلتها .....	1
1.1	المقدمة .....	1
2.1	مشكلة الدراسة .....	4
3.1	أهداف الدراسة .....	5
4.1	أسئلة الدراسة .....	6
5.1	فرضيات الدراسة.....	7
6.1	أهمية الدراسة .....	9
7.1	حدود الدراسة .....	10
8.1	المسلمات .....	10
9.1	تعريف مصطلحات الدراسة .....	11
الفصل الثاني	الخلفية النظرية والدراسات السابقة .....	14
1.2	الخلفية النظرية .....	14
1.1.2	مرحلة الطفولة المبكرة .....	14
2.1.2	رياض الأطفال.....	17
1.2.1.2	نبذة تاريخية عن رياض الأطفال في المنطقة العربية .	19
2.2.1.2	رياض الأطفال في جمهورية مصر العربية .....	20
3.2.1.2	رياض الأطفال في الأردن .....	21
4.2.1.2	نبذة تاريخية عن رياض الأطفال في فلسطين ....	22
3.1.2	تدريب العاملين في رياض الأطفال .....	27

31	تدريب مديرات رياض الأطفال .....	1.3.1.2
32	تدريب معلمات رياض الأطفال .....	2.3.1.2
34	مركز المصادر للطفولة المبكرة .....	4.1.2
35	دورات التدريب في مركز المصادر للطفولة المبكرة	1.4.1.2
39	الدراسات السابقة .....	2.2
50	تعقيب على الدراسات السابقة .....	3.2
54	طريقة الدراسة وإجراءاتها .....	الفصل الثالث
54	منهج الدراسة .....	1.3
54	مجتمع الدراسة .....	2.3
55	عينة الدراسة .....	3.3
57	أدوات الدراسة .....	4.3
65	إجراءات الدراسة .....	5.3
66	متغيرات الدراسة .....	6.3
67	المعالجة الإحصائية .....	7.3
68	نتائج الدراسة .....	الفصل الرابع
68	النتائج المتعلقة بالسؤالين الأول والثاني .....	1.4
68	النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول .....	1.1.4
82	النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني .....	2.1.4
96	النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة .....	2.4
129	مناقشة النتائج والتوصيات .....	الفصل الخامس
129	ملخص النتائج ومناقشتها .....	1.5
129	النتائج المتعلقة بالسؤال الأول .....	2.5
131	النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني .....	
134	النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة .....	3.5
145	توصيات الدراسة .....	4.5
146	قائمة المصادر والمراجع .....	
146	المراجع العربية .....	
152	المراجع الأجنبية .....	
157	الملاحق .....	

## قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1.3	توزيع العينة للمديرات والمعلمات بحسب متغيرات الدراسة	56
2.3	توزيع الفقرات على مجالات مقياس المديرات	58
3.3	توزيع الفقرات على مجالات مقياس المعلمات	59
4.3	نتائج اختبار معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا على مجالات استبانة المديرات	64
5.3	نتائج اختبار معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا على مجالات استبانة المعلمات	64
1.4	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية ودرجة المساهمة لبرامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني للمديرات تبعاً لمجال إدارة العاملين في الروضة مرتبة تنازلياً حسب درجة المساهمة	69
2.4	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية ودرجة المساهمة لبرامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني للمديرات تبعاً لمجال تخطيط البرامج وتنفيذها مرتبة تنازلياً حسب درجة المساهمة	71
3.4	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية ودرجة المساهمة لبرامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني للمديرات تبعاً لمجال التعامل مع الأهل مرتبة تنازلياً حسب درجة المساهمة	72
4.4	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية ودرجة المساهمة لبرامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني للمديرات تبعاً لمجال الإدارة المالية والتخطيط مرتبة تنازلياً حسب درجة المساهمة	73
5.4	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية ودرجة المساهمة لبرامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني للمديرات تبعاً لمجال الرضا العام عن التدريب مرتبة تنازلياً حسب درجة المساهمة	74
6.4	ترتيب المجالات والدرجة الكلية لمساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني للمديرات	75
7.4	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية ودرجة المساهمة لبرامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال تبعاً للمجال المعرفي مرتبة تنازلياً حسب درجة المساهمة	83
8.4	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية ودرجة المساهمة لبرامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال تبعاً للمجال الانفعالي مرتبة تنازلياً حسب درجة المساهمة	84



85	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية ودرجة المساهمة لبرامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال تبعاً للمجال الأدائي مرتبة تنازلياً حسب درجة المساهمة	9.4
86	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية ودرجة المساهمة لبرامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال تبعاً للمجال الاجتماعي مرتبة تنازلياً حسب درجة المساهمة	10.4
87	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية ودرجة المساهمة لبرامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال تبعاً لمجال الرضا العام عن التدريب مرتبة تنازلياً حسب درجة المساهمة	11.4
88	ترتيب المجالات والدرجة الكلية لدرجة مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال	12.4
96	المتوسطات الحسابية لمجالات استبانة مديرات رياض الأطفال في فلسطين تعزى لمتغير المستوى التعليمي للمديرة	13.4
97	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مجالات استبانة مديرات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للمديرة	14.4
99	المتوسطات الحسابية لمجالات استبانة مديرات رياض الأطفال في فلسطين تعزى لمتغير سنوات الخبرة	15.4
100	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مجالات استبانة مديرات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة	16.4
101	المتوسطات الحسابية لمجالات استبانة مديرات رياض الأطفال في فلسطين تعزى لمتغير الراتب الشهري بالشيكل	17.4
102	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مجالات استبانة مديرات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لمتغير الراتب الشهري بالشيكل	18.4
103	نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لدلالة الفروق في مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لمتغير الراتب الشهري بالشيكل	19.4
105	المتوسطات الحسابية لمجالات استبانة مديرات رياض الأطفال في فلسطين تعزى لمتغير المحافظة	20.4
106	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مجالات استبانة مديرات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لمتغير المحافظة	21.4

107	نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لدلالة الفروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لمتغير المحافظة	22.4
109	المتوسطات لمجالات استبانة معلمات رياض الأطفال في فلسطين تعزى لمتغير المستوى التعليمي للمعلمة	23.4
110	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مجالات استبانة معلمات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للمعلمة	24.4
112	المتوسطات الحسابية لمجالات استبانة معلمات رياض الأطفال في فلسطين تعزى لمتغير سنوات الخبرة	25.4
113	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مجالات استبانة معلمات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة	26.4
115	نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لدلالة الفروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة	27.4
118	المتوسطات الحسابية لمجالات استبانة معلمات رياض الأطفال في فلسطين تعزى لمتغير الراتب الشهري بالشيكل	28.4
119	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مجالات استبانة معلمات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لمتغير الراتب الشهري بالشيكل	29.4
121	نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لدلالة الفروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لمتغير الراتب الشهري بالشيكل	30.4
123	المتوسطات الحسابية لمجالات استبانة معلمات رياض الأطفال في فلسطين تعزى لمتغير المحافظة	31.4
124	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مجالات استبانة معلمات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لمتغير المحافظة	32.4
125	نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لدلالة الفروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لمتغير المحافظة	33.4
128	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في المتوسطات الحسابية لمدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات ومديرات رياض الأطفال في فلسطين	34.4

## قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
157	..... استبانتي الدراسة قبل التحكيم	(1)
164	..... استبانتي الدراسة بعد التحكيم	(2)
170	..... أسئلة المجموعات اليومية للمديرات والمعلمات	(3)

## ملخص

### مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات ومعلمات رياض الأطفال في فلسطين

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطوير المهني لمديرات ومعلمات رياض الأطفال في فلسطين، وتحديد الاختلاف في مدى هذه المساهمة باختلاف بعض المتغيرات النوعية كالمستوى التعليمي، سنوات الخبرة، الراتب الشهري، ومكان العمل (المحافظة) لكل من المديرات والمعلمات. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والكيفي لوصف الواقع من خلال عينة قوامها (72) مديرة، و (151) معلمة من رياض الأطفال التي نفذت فيها برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة في محافظات الخليل، القدس، رام الله، ونابلس. وأربع مجموعات بؤرية، ضمت كل مجموعة بين (9-11) مشاركة. واستخدمت الباحثة استبانتيين لجمع البيانات، إحداهما للمديرات تكونت من (41) فقرة موزعة على خمسة مجالات، وأخرى للمعلمات تكونت من (34) فقرة موزعة على خمسة مجالات، تم قياس صدقهما وثباتهما، حيث بلغ معامل الثبات الكلي لاستمارة المديرات والمعلمات (0.919، 0.982) على التوالي.

أظهرت نتائج الدراسة أن تقديرات المديرات لدرجة مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لهن كانت مرتفعة بمتوسط قدره (4.04)، والتي توافقت مع نتائج المجموعات البؤرية حين عبرت (17 من أصل 19) من المديرات المشاركات عن ملاءمة البرامج المنفذة لاحتياجاتهن.

وكانت قيمة المتوسط الحسابي لدى المعلمات (4.25)، والتي تتناغم مع نتائج المجموعات البؤرية للمعلمات فقيمت المعلمات برامج التدريب المنفذة من قبل مركز المصادر للطفولة المبكرة تقييماً مرتفعاً، ودرجة رضا وصلت إلى موافقة (19 من أصل 21) من المعلمات المشاركات عن

محتوى البرامج والرغبة في المشاركة في برامج تدريب جديدة ينفذها المركز. وكانت بذلك تقديرات المعلمات لمدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة في التطور المهني لهن، أعلى قليلاً مما هي لدى المديرات.

ولم تظهر نتائج الدراسة فروقاً دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني للمديرات تعزى للمستوى التعليمي وسنوات الخبرة، بينما كانت هذه الفروق دالة باختلاف الراتب الشهري للمديرة ومكان العمل (المحافظة) التي تعمل فيها. فكانت المديرات ذوات الراتب الشهري الأعلى أكثر تقديراً لمساهمة البرامج ورضاً عنها.

وأشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائياً في مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني للمعلمات تعزى لمتغير سنوات الخبرة، الراتب الشهري، ومكان العمل (المحافظة). فكانت الفروق لصالح المعلمات من ذوات سنوات الخبرة الأكثر، والراتب الشهري المتوسط، والمحافظات في جنوب وشمال الضفة الغربية. ولم تكن الفروق دالة إحصائياً لمساهمة البرامج التدريبية في التطور المهني للمعلمات باختلاف سنوات الخبرة للمعلمة.

## **Abstract**

### **Contribution of Early Childhood Resource Center Training Programs in the Professional Development for Kindergarten Principals and Teachers**

Prepared by: Nihaya Yosuf Shaheen

Supervised by: Prof. Dr. Khawla Shakhsheer Sabri.

The aim of this study is to identify the extent to which the Early Childhood Resource Center's training programs contributes to the professional development of the principals and the teachers in early Childhood education in Palestine and to identify the differences in the extent of this contribution depending on the following independent variables: education level, years of experience, monthly salary, place of work (governorate) for each of the principals and teachers. The study used a descriptive and qualitative approach in analyzing the data, with a description of reality through the sample of 65 principals, and 150 teachers working at the kindergartens which implemented the programs of the Early Childhood Resource Center in the governorate of Hebron, Jerusalem, Ramallah, and Nablus. The study used also four focus groups each group included between (9-11) participants. The data was collected from 2 questionnaires that were developed specifically for the purpose of this study. Each questionnaire consisted of two parts, the first part included general information about the person; the second part included paragraphs that measured each of the five dimensions of the study. The reliability for the principals, and the teachers questionnaires were (0.919, 0.982), respectively.

The study results showed that the principals indicated that the extent of the contribution of the training programs on their professional development was high with an average (4.04) which coincided with the results of the focus groups that indicated that (17 out of 19) of the principals agreed on the adequacy of the programs in meeting their needs.

The teachers also agreed that the programs contributed to their professional development but to a higher extent than the principals with an average (4.25), which

coincided with the results of the focus groups that indicated that (19 out of 21) of the teachers expressed their satisfaction with the content of the training programs and expressed their will to join them. This result indicates that the contribution of the resource center training programs in principals and teachers professional development was higher for teachers than for principals.

The results of the study did not show any significant statistical mean differences at the level of ( $\alpha < 0.05$ ) in the Early Childhood Resources Center programs for the principals, professional development that are attributable to the level of education or to the years of experience. However statistical mean differences appeared in the principals' monthly salaries and the place of their work (the district). The principals with higher salaries were more appreciative of the contribution of the programs and were more satisfied with them.

Results of the study showed significant statistical mean differences regarding the contribution of the Early Childhood Resource Center's training programs to the professional development of the teachers which can be attributed to the level of education and years of experience, where these differences were in favor of the teachers with longer years of experience and those having a better monthly salary in the Western and Northern governorates of the West Bank. There were no significant statistical mean differences in the contribution of the training programs to teachers development attributed to years of experience.

## الفصل الأول

### خلفية الدراسة ومشكلتها

#### 1.1 مقدمة

حيث إن البرامج الأكاديمية في مجال رعاية الطفل والطفولة المبكرة في المؤسسات التعليمية الفلسطينية، وحتى برامج التدريب والتأهيل الرسمية المتخصصة محدودة، فإنه يتم الاستناد إلى البرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسات الأهلية المتخصصة. وهذه البرامج تحتاج إلى أن تقيم من خلال دراسات منهجية تمكن المعنيين من مختصين وتربويين ومسؤولين من الوقوف على واقع هذه البرامج وأثرها في تحسين مهارات وقدرات العاملين في رياض الأطفال، وبالتالي مستوى التطور المهني الذي تعكسه هذه البرامج على هؤلاء العاملين، إضافة إلى تقديم التغذية الراجعة أمام مقدمي البرامج والمسؤولين لتطوير هذه البرامج بما يتوافق مع الاحتياجات المتجددة للعاملين في قطاع الطفولة المبكرة.

لقد أصبح الاهتمام بالطفولة المبكرة من أولويات الأهداف التربوية والتعليمية على المستوى الدولي والعربي في القرن الحادي والعشرين (أبو حرب، 2005)، لذلك حرص البرنامج التربوي على إعداد معلمة الأطفال وتزويدها بالكفايات الضرورية اللازمة للتعامل مع المعرفة من جهة، ومع الأطفال من جهة أخرى، لذا قامت الكليات المعنية بإعداد معلمات مرحلة ما قبل المدرسة بتصميم البرامج التربوية وفق منحى الكفايات والمهارات، انطلاقاً من أن المعلمين سيستخدمون هذه المهارات والكفايات لتطوير قدرات



الأطفال أثناء تعليمهم (Quebec, 2002).

وفي ظل العولمة والتطور والتضخم الهائل للمعرفة والتقدم المستمر للدول، فإن دور المعلم يجب أن يكون مواكباً لهذا التغيير والتطوير في ضوء معطيات وتطورات المجتمع الدولي (Schickedanz, 1995). لقد أصبحت معلمة الرياض مسئولةً عن تقديم مدى واسع من الموضوعات مختلفة المحتوى لجميع الأطفال، ومن خلال خطة عمل لتقديم مفاهيم ومعارف ومهارات يتعلمها الطفل بنفسه من خلال اللعب والاكتشاف بدلاً من تلقين الطفل، وبيئة تربوية منظمة ومشجعة على التعلم تسمح للطفل بحرية الحركة والاختيار، والتجريب، والاكتشاف بنفسه ومعينات ووسائل وألعاب تعليمية تستثير تلقائية الطفل، وتجعله يتمتع بحريته وتحفزه على التخيّل والاكتشاف والاستقصاء، ومجال يتيح للطفل حرية الحركة وحرية التعبير وحرية الاختيار واتخاذ القرار، ومساحة من التفاعل والتواصل بين الطفل والأطفال الآخرين، وبين الطفل والمعلمة، وبين الطفل وأقرانه مما يشجع الطفل على الاستقلال والثقة بالنفس (الهولي وجوهر، 2006)، واحترام ذات الطفل لتنمية الثقة بالنفس والجرأة على التفكير بأسلوب مختلف ومتجدد ومتشعب (Ackerman, 1993)، وعلاقة وطيدة بين الروضة والبيت بحيث تزود الأهل بمعلومات عن كيفية استشارة تفكير الأطفال إلى أقصى استفادة من هذه العلاقة (Al-Hooli, 2001).

لذا يمكن القول أن طبيعة المهام الجديدة لمعلمة رياض الأطفال تقتضي أن يكون لديها اتجاهات إيجابية نحو الأطفال قائمة على الثقة، والاحترام، والتقبل، وأن هذه الصفات مطلوبة لتوفير البيئة التعليمية المشجعة والداعمة (Saracho, 1993). ويستدل من ذلك على أن معلمة

رياض الأطفال تحتاج للمعرفة جيدة التنظيم حول نمو الأطفال حتى تستطيع من تفريد التعلم، وأنها في حاجة إلى مدى واسع من المعارف حتى تلعب دورها كمصدر للخبرات متعددة المستوى والمحتوى، وأن تتفهم كيف يتعلم الأطفال، وقادرة على أن ينظر إلى عملية التعلم ككل متكامل وليس مجرد مجموعة من الأجزاء (جوهر والهولي، 2005).

إن أهداف التربية في رياض الأطفال لا تتفصل عن أهداف التربية بشكل عام، فإذا كانت التربية تهدف إلى بناء المواطن الصالح الذي يسهم في بناء وطنه بشخصية متكاملة، فإن الاهتمام بمرحلة رياض الأطفال يُعد واحداً من الأمور التي يستدل بها على تبلور الوعي المجتمعي ورفي ثقافته، إذ إن الاهتمام بالطفولة جزء من الاهتمام بالحاضر والمستقبل معاً؛ لأن الأطفال يشكلون الشريحة الأكثر أهمية في المجتمع، ولأنهم جيل المستقبل، وهذا مطلبٌ اجتماعيٌّ مهم. لذا تعتبر رياض الأطفال مؤسسات تربوية واجتماعية هامة في أي مجتمع واع، فهي تسعى إلى تأهيل الطفل تأهيلاً سليماً للالتحاق بالمرحلة الأساسية وذلك حتى لا يشعر بالانتقال المفاجئ من البيت إلى المدرسة، حيث تترك له الحرية التامة في ممارسة نشاطاته واكتشاف قدراته وميوله وإمكانياته، وبذلك فهي تعمل على مساعدة الطفل في اكتساب مهارات وخبرات جديدة. لذا ينبغي الاهتمام بمديرات ومعلمات رياض الأطفال والتركيز الجيد في تأهيلهن الأكاديمي والمهني قبل الخدمة وأثناءها (Pineda, Ucar, Moreno, and Belvis, 2011).

إن عملية التقييم للتدريب المستمر هي استراتيجية ملائمة لوصف الحالة القائمة لتدريب المعلمات، بحيث يتم الوقوف على جوانب القوة وجوانب الضعف فيه، وتحديد التدابير

المقترحة التي تمكن من تحسين الجودة لهذه البرامج، وتسهل الوصول إلى المهنيين للعمل في مجال الطفولة المبكرة. إن الدراسات المتوافرة في مجال تقييم برامج التدريب المستمر للعاملين في مرحلة الطفولة المبكرة محدودة حسب فليكنوي (Flecknoe, 2002).

وقد أجريت العديد من الدراسات حول كفايات معلمة رياض الأطفال (أبو حرب، 2005; الكرش، 1990)، يلاحظ من نتائج هذه الدراسات إشارتها إلى واقع عدم الرضا عن مستوى أداء مديرات ومعلمات رياض الأطفال، والذي قد يعزى إلى قصور برامج الإعداد الحالية عن الوفاء بما تحتاج إليه مديرة ومعلمة رياض الأطفال من كفايات.

وهناك بعض الدراسات الحديثة حول الاحتياجات التدريبية والدوافع لمعلمات رياض الأطفال، لكنها لا تقدم تحليلاً لنتائج التدريب أو آليات التقييم لهذه البرامج. كذلك فإن العدد القليل من البحوث التي ركزت على مخرجات برامج التدريب وجدت أن هنالك تقارير مقتضبة تفيد بالمرود لبرامج التدريب على صورة مهارات صفية فقط (Pineda, Ucar, 2011). وعليه، وجدت الباحثة أن هناك حاجة لمعرفة مدى مساهمة برامج التدريب في تطوير القائمين على رياض الأطفال.

## 2.1 مشكلة الدراسة

يعمل مركز المصادر للطفولة المبكرة على تقديم خدمات تدريبية للعاملين في رياض الأطفال، فلاحظت الباحثة من خلال العمل مع رياض الأطفال كمشرفة تربوية في المركز أن هنالك إقبالاً متزايداً على هذه الخدمات من قبل المنتفعين، كما يلاحظ من خلال العمل

ردود فعل العاملين في رياض الأطفال تجاه هذه الخدمات، فمنهم من يبدي ردة فعل إيجابية ومنهم من يبدي ردة فعل سلبية، كما أن عمل الباحثة في المركز يتركز بشكل مكثف على تقديم خدمات تدريبية مخططة ومنهجية للعاملين في رياض الأطفال. لذلك، فإن هناك حاجة ملحة لتوضيح دور هذه الدورات والبرامج التدريبية وكيفية تلبية هذه الخدمات لاحتياجات العاملين في رياض الأطفال. ومن هنا برزت مشكلة الدراسة الحالية، والتي تمثلت في التعرف على مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات ومعلمات رياض الأطفال في فلسطين، ومن خلال المستفيدين أنفسهم (المديرات والمعلمات).

### 3.1 أهداف الدراسة

حاولت هذه الدراسة الوقوف على واقع مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات ومعلمات رياض الأطفال في فلسطين. وبالتالي هدفت الدراسة إلى التعرف على:

1. مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات ومعلمات رياض الأطفال في فلسطين.
2. فيما إذا كانت مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات ومعلمات رياض الأطفال في فلسطين مختلفة باختلاف المستوى

العلمي، سنوات الخبرة، قيمة الراتب، مكان العمل (المحافظة)، والمستفيد (مديرة/ معلمة).

#### 4.1 أسئلة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة انبثقت الأسئلة الآتية:

1. ما مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات رياض الأطفال في فلسطين من وجهة نظر المديرات أنفسهن؟ وكيف ينظرن لهذه البرامج؟
2. ما مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال في فلسطين من وجهة نظر المعلمات أنفسهن؟ وكيف ينظرن لهذه البرامج؟
3. هل تختلف مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات رياض الأطفال في فلسطين، تبعاً لاختلاف كل من المستوى العلمي، سنوات الخبرة، قيمة الراتب، مكان العمل (المحافظة)؟
4. هل تختلف مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال في فلسطين، تبعاً لاختلاف كل من المستوى العلمي، سنوات الخبرة، قيمة الراتب، مكان العمل (المحافظة)؟

5. هل تختلف مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات ومعلمات رياض الأطفال في فلسطين، تبعاً لاختلاف المستفيد (مديرة/ معلمة)؟

### 5.1 فرضيات الدراسة

للإجابة عن أسئلة الدراسة 3 و 4 و 5، صيغت الفرضيات الآتية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في المتوسطات الحسابية لمدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لاختلاف المستوى العلمي للمديرة.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في المتوسطات الحسابية لمدى مساهمة مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لاختلاف سنوات الخبرة للمديرة.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في المتوسطات الحسابية لمدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لاختلاف قيمة الراتب للمديرة.
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في المتوسطات الحسابية لمدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لاختلاف مكان العمل (المحافظة).

5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 > \alpha$ ) في المتوسطات الحسابية لمدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لاختلاف المستوى التعليمي للمعلمة.
6. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 > \alpha$ ) في المتوسطات الحسابية لمدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لاختلاف سنوات الخبرة للمعلمة.
7. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 > \alpha$ ) في المتوسطات الحسابية لمدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لاختلاف قيمة الراتب للمعلمة.
8. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 > \alpha$ ) في المتوسطات الحسابية لمدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لاختلاف مكان العمل (المحافظة).
9. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 > \alpha$ ) في المتوسطات الحسابية لمدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات ومعلمات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لاختلاف وظيفة المستفيد (مديرة/ معلمة).

## 6.1 أهمية الدراسة

إن العمل مع العاملين في رياض الأطفال يتطلب الاهتمام في تطوير معارفهم وقدراتهم ومهاراتهم باستمرار، وهناك حاجة ضرورية لتطوير المزيد من هذه الخدمات التي تساعد العاملين في مجالات عديدة لتحسين أدائهم ورعايتهم للأطفال والتعامل بمهنية مع احتياجاتهم. إن هذه الدراسة يمكن أن تقدم مساهمة مهمة من خلال التعرف على مساهمة برامج التدريب التي يقدمها مركز المصادر للطفولة المبكرة كأحد المراكز الرئيسية المتخصصة في مجال تدريب العاملين في رياض الأطفال، ومحاولة الوقوف على واقع التطور المهني الذي تحدثه هذه البرامج، وتحديد المهارات المهنية للمديرات والمعلمات اللواتي تلقين هذا التدريب في رياض الأطفال في فلسطين، وكيف يمكن زيادة مساهمة هذه البرامج في تلبية احتياجات كل من المديرات والمعلمات.

وتتمثل أهمية الدراسة في:

1. الأهمية النظرية: بأنها تزود القارئ بمعرفة ومفاهيم حول البرامج التدريبية المقدمة للعاملين في رياض الأطفال، والتعرف على مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات ومعلمات رياض الأطفال، والاستفادة منها كإطار نظري في المكتبة.

2. الأهمية البحثية: هذه الدراسة قد تفتح آفاقاً لدراسات أخرى لم يتم البحث بها.

3. أهمية تطبيقية: إن تطبيق هذه الدراسة يفيد مؤسسة مركز المصادر للطفولة المبكرة في التحقق من دورها في تقديم الخدمات والنظر إلى تحسين برامج المركز التدريبية



في التطور المهني لمديرات ومعلمات رياض الأطفال، والتحقق من مدى رضا المستفيدين عن هذه الخدمات وتلبية احتياجاتهن.

## 7.1 حدود الدراسة

تحددت إمكانية تعميم نتائج الدراسة في ضوء الجوانب الآتية:

المحددات البشرية: تقتصر الدراسة على مديرات ومعلمات رياض الأطفال اللواتي حصلن على تدريب ما بين 2009-2012.

المحددات المكانية: نفذت هذه الدراسة في محافظات رام الله والقدس والخليل ونابلس.

المحددات الزمانية: طبقت الدراسة في العام 2012-2013.

المحددات المفاهيمية: تقتصر على المفاهيم والمصطلحات الواردة في هذه الدراسة.

المحددات الإجرائية: تقتصر على أدوات الدراسة ودرجة صدقها وثباتها، وعلى عينة الدراسة وسماتها والمعالجات الإحصائية المستخدمة.

## 8.1 المسلمات

- \* تتسم إجابات المديرات والمعلمات بالصدق والنزاهة.
- \* التعلم النشط يزيد من فعالية تدريب المديرات والمعلمات.

## 9.1 تعريف مصطلحات الدراسة

مركز المصادر للطفولة المبكرة: (ECRC) Early Childhood Resource Center

هو منظمة أهليه فلسطينية تربوية تأسست عام 1985 بمبادرة من مجموعة من التربويين الفلسطينيين كمشروع رائد لسد الحاجة الملحة إلى بيئة متطورة وحديثة لتربية ورعاية الطفولة المبكرة في فلسطين (ECRC, 2012).

### رياض الأطفال:

مرحلة تربية وتعليم تضم أطفالاً تتراوح أعمارهم الزمنية ما بين (3-6) سنوات، ويتم فيها تنمية المفاهيم والمهارات المختلفة لتحقيق التنمية الشاملة والمتكاملة لكل طفل مع الأخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية في القدرات والاستعدادات اللغوية والمستويات النمائية والسلوكية (بطرس، 2000).

### معلمة رياض الأطفال:

المعلمة التي يتم إعدادها في كليات رياض الأطفال لمدة أربع سنوات دراسية لتأهيلها علمياً وتربوياً للعمل في رياض الأطفال لتقديم المعرفة وتعليم الأطفال الصغار الذين تتراوح أعمارهم ما بين ثلاث سنوات ونصف إلى ست سنوات (جوهر، 2006).

### مرحلة الطفولة المبكرة:

مرحلة عمرية تبدأ من السنة الثالثة وتنتهي مع السنة السابعة من عمر الطفل، وتشهد هذه المرحلة مجموعة من التغيرات في مجالات النمو المختلفة العقلية المعرفية، الحس

حركية، والنفس حركي وينجذب الطفل في هذه المرحلة للاتصال بالعالم المحيط ومكوناته لاستكشافه والتعرف إليه باستخدام حواسه (بدر، 2009).

#### التدريب:

عبارة عن برامج مخططة ومنظمة تمكن المدراء والمعلمين الراغبين في العمل الإداري من النمو في مهنتهم والتمكن من مهاراته، ومن خلال حصولهم على خبرات معرفية من شأنها أن تزيد من كفاءتهم الذاتية (عابدين، 2002).

#### التعريف الإجرائي:

(1) التدريب: عملية مخطط لها، منظمة وشاملة، تهدف إلى إكساب مديرات ومعلمات رياض الأطفال معلومات ومهارات وخبرات واتجاهات سلوكية وأساليب متطورة لرفع كفاءتهن وتهيئتهن للقيام بواجباتهن بأفضل الطرق.

(2) البرامج التدريبية: تعرف البرامج التدريبية إجرائياً في هذه الدراسة بأنها الخدمات التي تقدم على شكل ورشات عمل وبرامج يعقدها مركز المصادر للطفولة المبكرة، في مجالات المعرفة والمهارات وأساليب التعلم لتدريب مديرات ومعلمات رياض الأطفال في الضفة الغربية والقدس، بهدف إكسابهن معارف ومهارات واتجاهات من أجل تطوير أدائهن وتنميتهن مهنيًا، بما ينعكس إيجابياً على أدائهن في رياض الأطفال.

(3) التطور المهني للعاملين في رياض الأطفال: ويعرف التطور المهني للعاملين في رياض الأطفال إجرائياً في هذه الدراسة بأنه الدرجة التي يحصل عليها المفحوص

على مقياس التطور المهني لكل من المديرية والمعلمة، وضمن مجالات أو أبعاد، هي:  
مجال إدارة العاملين في الروضة، ومجال تخطيط البرامج وتنفيذها، ومجال التعامل  
مع الأهل، ومجال الإدارة المالية والتخطيط للمديرية. وللمعلمة: المجال المعرفي،  
والمجال الانفعالي، والمجال الأدائي، والمجال الاجتماعي، والذي أعد خصيصاً  
لأغراض الدراسة.

## الفصل الثاني

### الخلفية النظرية والدراسات السابقة

يتضمن هذا الفصل عرضاً للخلفية النظرية حول مرحلة الطفولة المبكرة وأهمية رياض الأطفال في هذه المرحلة، متضمنة نبذة تاريخية عن واقع رياض الأطفال في الوطن العربي عموماً وفي فلسطين على وجه الخصوص، مع تعمق في هذه الخلفية من خلال برامج التدريب للمدربات والمعلمات أثناء الخدمة وتوثيق هذا الواقع ببعض الدراسات العربية والأجنبية في هذا المجال.

## 1.2 الخلفية النظرية

### 1.1.2 مرحلة الطفولة المبكرة

تعد مرحلة الطفولة المبكرة من أهم مراحل النمو التي يمر بها الإنسان في حياته، كونها مرحلة حاسمة في تكوين شخصية الطفل، يكتسب فيها كثيراً من مهاراته الاجتماعية والانفعالية والحركية والعقلية، والتي تبنى عليها مهاراته الأكثر تعقيداً وتطوراً في المراحل النمائية اللاحقة، ومنها تتشكل العادات والقدرات وتتفتح القدرات، وتنمو الميول والاستعدادات، وتتطور القيم من خلال الخبرات والمواقف التي يتعرض لها في بيئته المحيطة بعناصرها التربوية، والثقافية، والصحية، والاجتماعية والخلقية. كذلك، فإن هذه المرحلة تستحق عناية واهتماماً ممنهجاً ومخططاً، خاصة على مستوى رياض الأطفال

التي تمد الطفل بجزء رئيس من خبراته الحياتية التي تسهم في بناء هذه الشخصية وتطويرها، وتحقيق نموه الشامل والمناسب لعمره وقدراته (محمد وعامر، 2008).

إن الاهتمام برياض الأطفال حديث العهد في وطننا العربي إذا ما قورن بالبدايات المبكرة في هذا المجال في المجتمعات الغربية، فقد وجهت الأنظمة التربوية في الدول العربية اهتمامها إلى التعليم الإلزامي والثانوي قبل أن تولي التربية في مرحلة ما قبل المدرسة عناية كافية وموازية، حتى أدركت هذه الأنظمة أهمية العناية بالتربية في هذه المرحلة استجابة للمتغيرات الاجتماعية والحضارية والتربوية التي تؤثر بقوة نحو أهمية السنوات الأولى من حياة الطفل باعتبارها تحدد معالم التربية بشكل عام ضمن المنهج التربوي الحديث بكافة اتجاهاته ومناهجه وفلسفاته (الخالدي، 2008).

وتبدأ مرحلة الطفولة المبكرة منذ العام الثالث إلى نهاية العام السادس أو السابع من عمر الطفل، ويسمىها البعض مرحلة ما قبل المدرسة، التي تسبق "مرحلة الحدى" في نظرية بياجيه و"مرحلة الإحساس بالمبادأة في مقابل الإحساس بالذنب" في نظرية إريكسون، وتشهد هذه المرحلة مجموعة من التغيرات التي تطرأ على الطفل كالاتزان الفسيولوجي، وزيادة ميله للحرية، ومحاولة التعرف إلى البيئة المحيطة، والنمو السريع في اللغة، ونمو ما اكتسب من مهارات الوالدين وتكوين المفاهيم الاجتماعية، وبزوغ الأنا الأعلى، والتفرقة بين الصواب والخطأ وبين الخير والشر، وبداية نمو الذات، وازدياد وضوح الشخصية حتى تصبح واضحة المعالم في نهاية المرحلة (زهران، 1990).

وتؤكد الاتجاهات المعاصرة في تربية الأطفال في مرحلة الطفولة المبكرة على أهمية تعريفهم للمثيرات الحسية المختلفة، وإكسابهم المفاهيم المناسبة لتكوين المفاهيم المعرفية الأولية التي تساعدهم على تطويرها مستقبلاً للتفاعل بإيجابية مع ما يشهده العصر الحالي من تطور تكنولوجي وعلمي متسارع ومتجدد باستمرار، ومساعدتهم لاستثمار طاقاتهم وقدراتهم العقلية والجسدية جنباً إلى جنب مع ما يكتسبه من خبرات يستمدّها من الأسرة وجماعة الأقران ووسائل الإعلام والبيئة المحيطة في تكوين الخبرات التراكمية المكتسبة، وربطها بالمفاهيم والمعارف التي يدركها في مرحلة لاحقة، ويستدعي ذلك العمل على تنمية كافة أنواع مجالات النمو عنده الجسمية، والعقلية، والانفعالية، والنفسية، والاجتماعية، والخلقية مع توفير البيئة المناسبة والنهج التربوي الملائم لبلوغ هذا الهدف والوصول إليه (بدران، 2000).

لقد جاء الاهتمام العالمي بالدراسات في مجال الطفولة خاصة مرحلة الطفولة المبكرة، بهدف فهم طبيعة الأطفال وإدراك حاجاتهم ودراسة سلوكياتهم، فحظيت مرحلة الطفولة المبكرة بنصيب وافر من جهود المفكرين والتربويين والفلاسفة وخبراء الصحة والتغذية (بدر، 1976). وتشير العديد من الدراسات التربوية والنفسية التي أجريت على مرحلة الطفولة المبكرة بأن هذه المرحلة هي مرحلة مهمة وذات معالم محددة وخصائص واضحة، يمكن على أساسها تحديد برامج مقننة للتربية والتعليم لمرحلة ما قبل المدرسة، ومن خلال ما توصلت إليه هذه الدراسات من نظريات سيكولوجية وتربوية، أمكن الاستفادة في الوقوف على المشكلات الشائعة في هذه المرحلة، وتحديد سبل علاجها ووضع الحلول

الملائمة لها، من أجل تهيئة وإعداد طفل ما قبل المدرسة إعداداً نفسياً وتربوياً للمدرسة والحياة اللاحقة من خلال المساهمة الايجابية في تشكيل شخصيته وتأهيله للتكيف مع متغيرات المجتمع والبيئة (شحاتة، 1988; نتو، 1981).

تتظر العديد من الدول ومنها استراليا إلى الخدمات التعليمية وجودتها في مرحلة الطفولة المبكرة باعتبارها حقاً للطفل واستثماراً حكيماً يعود بالفائدة على الأفراد، والمجتمع، والتنمية الاقتصادية. لقد حدث تغير في التوجهات من التركيز على الكلفة إلى التركيز على رفع جودة التوفير في خدمات العناية بالأطفال. وقد كانت التوصيات حول جودة الخدمات المقدمة لقطاع الطفولة والبيئة تركز على تحسين نسبة العاملين إلى عدد الأطفال، ورفع مستوى تأهيل العاملين في رياض الأطفال وتدريبهم ( Inshimine, Taylor, & Thorpe, 2009).

## 2.1.2 رياض الأطفال

نشأت مؤسسات رياض الأطفال باعتبارها مؤسسات تربوية اجتماعية لرعاية الأطفال من عمر (3-6) سنوات، أي مرحلة ما قبل المدرسة، بهدف تحقيق النمو المتكامل والمتوازن للأطفال من جميع النواحي الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية، بالإضافة إلى تدعيم وتنمية قدراتهم عن طريق اللعب والنشاط الحر. ويعد المربي الألماني فريدريك فروبل "Frobel" أول من أطلق مسمى "رياض الأطفال" على هذه المؤسسات في القرن التاسع عشر، فهي نشأت نتيجة لجهود بعض المربين والفلاسفة والمفكرين المهتمين



بصحة وتربية الأطفال من أمثال كومينيوس، وجان جاك روسو، وبستالونزي، وروبرت أدن، وفروي، وماريا منستوري، فروبل، وأوبر لين، والأختين مارجريت وراشيل ماکملان (الخالدي، 2008).

لقد أخذت روضة الأطفال الحديثة من روسو اهتمامه بميول الطفل الطبيعية وتأكيده إطلاق حرية الطفل الطبيعية ليمارس الأنشطة التي تتماشى مع طبيعته، ومن بستالونزي اهتمامه بنشاط الطفل وتربيته تربية عقلية وخلقية وجسمية شاملة، ومن فروبل الاهتمام بإرساء الأسس السليمة لتربية الطفل في مرحلة ما قبل المدرسة، وتقديم مفهوم النشاط الذاتي وتوظيفه في التعليم، ومن أوبرلين توظيف الأعمال اليدوية لتسليّة الأطفال وتهذيب خلقهم وتنمية مهاراتهم. وجاء أوين ليمع الكتب عن الأطفال في هذه المرحلة حتى لا تسهم في تبدل تفكيرهم وتبعث في نفوسهم الملل، ويرجع الفضل للأختين مارجريت وراشيل ماکملان في العناية بصحة طفل الروضة وتعليمه العادات الصحية، وأضافت ماريا منتسوري الاهتمام بتنمية الحواس لدى الطفل، ونادت بضرورة إعطاء الفرصة للطفل للاعتماد على نفسه دون تدخل من المعلمة (الناشف، 1989).

مع انتشار الوعي بأهمية مرحلة الطفولة المبكرة، ووجوب العناية بالطفل في السنوات الأولى من حياته، بدأت الدول العربية ومنها فلسطين الإقبال على إنشاء رياض الأطفال بهدف العناية بالطفل في عمر ما قبل السادسة من عمره، وتغيرت نظرة المربين والتربويين العرب نحو تربية الطفل، فاعتبروه محور العملية التربوية كلها، واهتموا بتنميته تنمية شاملة ومتزنة، تتضمن النواحي الاجتماعية، والعاطفية والانفعالية والجسدية

والعقلية، والتركيز على تزويده بالمهارات المختلفة التي تساعد في بناء شخصيته وتكامل مكوناتها، والعمل على إبراز ميوله الذاتية لمساعدته في تكامل مواهبه وقدراته (عدس ومصلح، 1983).

وقد أجرت منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم (اليونسكو) دراسة مسحية، اعتمدت فيها على واقع رياض الأطفال وأهم المشكلات والتوجهات المستقبلية في العديد من دول العالم، ومن خلال استجابات ما يزيد على سبعين دولة ما بين نامية ومتقدمة، للوقوف على القضايا الخاصة بإعداد معلمة رياض الأطفال باعتبار أن صلب المشكلة التي تواجهها رياض الأطفال يتمثل في إعداد المعلمة المؤهلة للتعامل مع طفل الروضة. حيث رأى التقرير أن الروضة كمؤسسة تربوية يجب أن لا تكون مجرد مكان نترك فيه الأطفال لقضاء بعض الوقت، فالمطلوب من المعلمات والمديرات النهوض بمهام هذه المؤسسة، وهذا يستدعي الحاجة إلى تدريبهن بهدف تأهيلهن لمواجهة الاحتياجات الراهنة، وتمكينهن من التعامل بكفاءة وفعالية مع مختلف المواقف التي قد تواجههن في المستقبل (Gaston, 1976).

### 1.2.1.2 نبذة تاريخية عن رياض الأطفال في المنطقة العربية

أوضحت دراسة تتبعية شاملة لرياض الأطفال على المستوى القومي والمقدمة من المجلس العربي للطفولة والتنمية (1988)، أن معظم رياض الأطفال في الدول العربية تعاني من نقص في المعلمات والمديرات المؤهلات تأهيلاً تربوياً قائماً على أحدث

النظريات في علم نفس الطفولة، وتعليم رياض الأطفال. وقد أدى ذلك إلى بروز العديد من المشكلات في نمو الأطفال الشامل، وأبرز اتجاهات سلبية نحو مفهوم العمل في الرياض وتعليم وتربية أطفال ما قبل المدرسة.

### 2.2.1.2 رياض الأطفال في جمهورية مصر العربية

لقد اهتمت جمهورية مصر العربية برياض الأطفال منذ مطلع القرن العشرين، فأنشأت أول مدرسة لرياض الأطفال عام 1918 في مدينة الإسكندرية، وكان القبول فيها مقتصرًا على الذكور دون الإناث من سن الرابعة حتى السابعة، حتى أنشأت في عام 1922 رياض أطفال خاصة بالإناث. وقد تطور الاهتمام برياض الأطفال بعد صدور القانون رقم (22) لعام 1928 بشأن التعليم في رياض الأطفال، فأنشأت أول دار حضانة رسمية في مدينة الاسكندرية عام 1943. ثم صدر قانون رقم (90) في العام 1950 والخاص بمجانية التعليم في رياض الأطفال، ثم قرار رقم (9180) الخاص بمراقبة وزارة التربية حالة التعليم في رياض الأطفال، وخضوعها لإشراف الدولة تحت مسؤولية وزارة التربية والتعليم (الخطيب، 1991-أ).

وكان اهتمام جمهورية مصر العربية برياض الأطفال سباقًا في المنطقة العربية، وذلك من خلال التشريعات التي صدرت بعد ثورة تموز 1952 وما تلاها خاصة في عقد التسعينيات بوصفها عقد الطفولة، وبعد صدور وثيقة حماية الطفل المصري ورعايته في العام 1988، وأكدت على الاهتمام من قبل الدولة بإصدار التشريعات والقوانين المنظمة

للتعليم برياض الأطفال، وتأهيل معلمات رياض الأطفال تربوياً ونفسياً بما يواكب حركة التطور والاهتمام بالنظريات الحديثة، واهتمام وزارات الاختصاص بالعمل على رفع مستوى الخدمة في رياض الأطفال، وتوفير المساحات والاحتياجات لهذه الرياض بما يواكب التطور العالمي والانساني في الاهتمام بمرحلة الطفولة، فانعكس ذلك على زيادة ملحوظة في أعداد الأطفال بنسبة وصلت إلى (29.7%) زيادة في العام 1995 مقارنة بالعام 1991 (الخطيب، 1991-أ).

### 3.2.1.2 رياض الأطفال في الأردن

لم توفر وزارة التربية والتعليم رياضاً للأطفال في نظامها التعليمي قبل الستينيات، حيث اعتبرت أن تعليم الأطفال في هذه المرحلة تقوم به مؤسسات تعليمية خاصة على أساس أن التعليم الرسمي يبدأ من سن السادسة. ونتيجة هذه السياسة، لم تتعدى نسبة الأطفال المسجلين في مرحلة رياض الأطفال في عام 1967 (3.67%) من مجموع الطلبة الكلي في المرحلة المدرسية وما قبل المدرسية المسجلين في الأردن، وتطور الاهتمام تدريجياً ليصل عدد مدارس رياض الأطفال في الأردن إلى (304) في العام 1985 (الخالدي، 2008).

وقد بدأ اهتمام وزارة التربية والتعليم في الأردن برياض الأطفال، حين وضعت المواصفات التربوية لتأسيس رياض الأطفال بموجب قانون التربية رقم (16) لسنة 1964 الذي أجاز نشأة رياض الأطفال دون السادسة من العمر، وقدمت الوزارة الخدمات

الفنية لرياض الأطفال والإشراف الفني الكامل على ممارستها التربوية، وتوفير الفرص الممكنة لتدريب معلمات رياض الأطفال من خلال مشاركتهن في الدورات القصيرة وفي برامج التأهيل التربوي. وفي عام 1979 شكلت لجنة وطنية لتطوير خدمات الطفولة، فبلغ عدد رياض الأطفال في الأردن عام 1982 (221) روضة أطفال واحدة منها فقط تابعة لوزارة التربية والتعليم والباقي يتبع مدارس خاصة (الخطيب، 1991-ب).

وتعدّ رياض الأطفال في الأردن مرحلة اختيارية لا تدخل ضمن السلم التعليمي الإلزامي على الرغم من مشاركة وزارة التربية والتعليم في الإشراف عليها في جوانب متعددة، وتشير البيانات الرسمية إلى أن رياض الأطفال الرسمية والحكومية لا تمثل أكثر من (7%) من أعداد رياض الأطفال في الأردن، بينما النسبة الباقية هي مؤسسات خاصة. ونتيجة للتغير التدريجي في النظرة تجاه التربية وضرورة تزويد الطفل بالمهارات وتنمية مواهبه وقدراته ما قبل المدرسة، فقد تسارع عدد رياض الأطفال في الأردن ليصل عددها في محافظة عمان وحدها (496) روضة في العام 2001 (الخالدي، 2008).

#### 4.2.1.2 نبذة تاريخية عن رياض الأطفال في فلسطين

رغم الإدراك لأهمية التربية في مرحلة ما قبل المدرسة، إلا أن وزارة التربية والتعليم الفلسطينية ورغم مرور أكثر من (19) عاماً على عملها وإدارتها للتعليم بكافة مراحله، لم تؤسس لنظام يقدم الرعاية والخدمات التربوية اللازمة للطفل في هذه المرحلة، ولا زالت الأراضي الفلسطينية في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية تعاني من غياب رياض

الأطفال والمؤسسات التابعة للسلطة التي تقوم بهذه الأدوار بشكل كامل، ولا زالت رياض الأطفال المتوافرة في الضفة الغربية وقطاع غزة تدار من قبل جهات خاصة وجمعيات خيرية، باستثناء أربع روضات فقط تتبع لوزارة التربية، اثنتان منها في قطاع غزة واثنتان في الضفة الغربية، في بيت لحم ونابلس كما جاء في تقرير أنيرا "المؤسسة الأمريكية لإغاثة اللاجئين في الشرق الأدنى" (أنيرا، 2009).

وقد تأثر قطاع غزة بالتطور الطبيعي في إنشاء مراكز تهتم بالطفل ورياض الأطفال، وكان ذلك بداية الأربعينيات من هذا القرن عندما أسس عارف العارف (1942) أول روضة للأطفال في مدينة غزة، ثم انتشرت الفكرة ولكنها ظلت محدودة. وقد شهدت السنوات العشر اللاحقة افتتاح عشرات الرياض سنوياً، فبلغ عدد رياض الأطفال في قطاع غزة (51) روضة للعام الدراسي 1982/1981 ضمت حوالي (4792) طفلاً، ثم ارتفع عدد الرياض إلى (78) روضة في العام الدراسي 1990/1989 ضمت حوالي (7137) طفلاً (منسي، 1991). وقد بلغت نسبة تسجيل الأطفال في الرياض خلال السنة الدراسية 1999-2000 حوالي (77,402) طفلاً، وقد انخفض عدد الأطفال المسجلين في رياض الأطفال في العام 2006/2007 إلى (77,142) طفلاً مقارنة بالعدد (77,402) طفلاً في العام 1999/2000 (أنيرا، 2009). ويعزى ذلك إلى الأوضاع الاقتصادية والسياسية في فلسطين، بعد أن فقدت العديد من الأسر الفلسطينية مصدر رزقها بعد الانتفاضة الثانية، وأصبح الأهل يخشون إرسال أطفالهم إلى الرياض نتيجة الإجراءات الإسرائيليةية

والمضايقات، خاصة بين القرى التي تتوفر فيها رياض الأطفال وتلك التي لا تتوفر فيها الرياض صبري (Sabri, 2011).

كما يلاحظ أن التوزيع الجغرافي لرياض الأطفال يتركز معظمه في المدن الرئيسية، وتكاد بعض القرى والمخيمات أن تكون خالية منها. أما في قطاع غزة فإن الرياض المتوافرة تدار من قبل جهتين رئيسيتين هما وكالة الغوث الدولية والقطاع الخاص، وفي معظمها لا تقدم أنشطة ورعاية تربوية تغطي كافة الاحتياجات التربوية لمرحلة ما قبل المدرسة، بل تعتبرها بمثابة صفوف تحضيرية للمرحلة الابتدائية (دائرة التربية والتعليم العالي، 1990).

ويعاني قطاع الطفولة المبكرة في فلسطين من عدة مشكلات منها ضعف المعلمين والمعلمات، حيث أن معظمهم من حملة الثانوية العامة، وهم يفتقرون إلى التأهيل والتدريب في تربية الأطفال على النمو العلمي والتربوي والسلوكي، والأهم من ذلك غياب وجود إطار وطني للتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، وعدم توفير منهج شامل للتعليم في هذه المرحلة. ويمكن تقسيم مرحلة التعليم في فترات الطفولة المبكرة في فلسطين إلى مرحلتين فرعيتين: المرحلة الأولى هي مرحلة الحضانة التي تخص الأطفال الذين تتراوح أعمارهم منذ الولادة حتى (3) سنوات، ويخضع التعليم في هذه المرحلة لإشراف وزارة الشؤون الاجتماعية، ويشمل دور وزارة الشؤون الاجتماعية ترخيص دور الحضانة وفقاً لمعايير محددة وضعت من قبل الوزارة، والتفتيش على دور الحضانة والإشراف على المربيات، وتقييم كل حضانة عاملة وفق نماذج معدة لكل مرحلة، ولا تشمل مرحلة

الحضانة على مناهج موحدة تستخدمها المربيات، إنما تشتمل فقط على مجموعة من الدورات التدريبية التي تديرها وزارة الشؤون الاجتماعية (أنيرا، 2009).

أما المرحلة الثانية من مراحل التعليم في فترات الطفولة المبكرة، فهي مرحلة ما قبل المدرسة (الروضة)، وهي للأطفال من عمر ما بين 3 سنوات و 8 أشهر إلى 5 سنوات و 8 أشهر، ويدير القطاع الخاص كلاً من دور الحضانة والروضات على حد سواء، وهناك أربع روضات فقط تديرها وزارة التربية والتعليم العالي، كما ذكر آنفاً. وتشرف على هذا القطاع وزارة التربية والتعليم من خلال انتداب أحد المشرفين لمتابعة رياض الأطفال في كل مديرية من مديريات التربية والتعليم، ويشمل دور المشرف القيام بزيارة ميدانية لرياض الأطفال في منطقته، ثم يقدم تغذية راجعة بعد حضور نشاط معين، ليرفع تقارير إشرافيه عن زيارته الميدانية، ويحضر المشرفون برنامجاً سنوياً يتبادلون من خلاله الخبرات فيما بينهم (بكير، 2009).

وترى وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية أنه لا حاجة لكتاب دراسي في مرحلة التعليم ما قبل المدرسة، وتكتفي باعتماد أوراق العمل والأنشطة العملية في الموسيقى والدراما، والمواد التعليمية التي ينتجها معلمي رياض الأطفال والمؤسسات الأهلية المتخصصة في مجال الطفولة المبكرة. وقد استعانت الوزارة بثلاثة كتب منها كتاب "قراءة في الدليل المرجعي لأطفال الروضة- العمل مع الأطفال الصغار" لجودي هير، وترجمت هذه الكتب إلى اللغة العربية لاستخدامها من قبل المشرفين على دور الحضانة ورياض الأطفال لدعم معلمي رياض الأطفال وتزويدهم بالمعارف والمعلومات والنشرات



التعريفية. كذلك أعدت الوزارة مجموعة من الكتيبات التدريبية والمواد المرجعية من أجل تدريب المشرفين والمعلمين ومديري رياض الأطفال، وهي تشمل جوانب الصحة والتغذية والجوانب الاجتماعية والسلوكية، والتخطيط والإدارة وتقييم البرامج، بالإضافة إلى معايير اختيار معلمي رياض الأطفال (أنيرا، 2009).

وقد أعدت وزارة التخطيط أهداف واستراتيجية التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة ضمن الخطة الوطنية للأعوام 2009-2011، وركزت على ضرورة تصميم نظام وطني لتدريب العاملين في قطاع الطفولة المبكرة، وزيادة التحاق الأطفال في رياض الأطفال بما فيهم الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، وتطوير وتقييم المناهج الدراسية المخصصة لرياض الأطفال ودور الحضانة، والعمل على رفع مستوى الوعي لدى الأهل والمجتمع بأهمية التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة (وزارة التخطيط، 2008).

هذا وقد أدمج التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة ضمن استراتيجية وزارة التربية والتعليم العالي للتعليم في فلسطين، وتوصي هذه الاستراتيجية بتحديد سن الأطفال الذين يلتحقون برياض الأطفال بين (4-6) سنوات، وأن تمتلك معلمات رياض الأطفال درجة البكالوريوس في التعليم الخاص بالطفولة المبكرة، والقبول مؤقتاً بحملة الدبلوم، وتشجيع الاستراتيجية على تطوير برامج التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، ووضع معايير محددة لكل نوع من برامج إعداد المعلمين في هذه المرحلة (وزارة التربية والتعليم العالي، 2008).

### 3.1.2 تدريب العاملين في رياض الأطفال

إن إكساب العاملين في رياض الأطفال المعارف والمهارات اللازمة للقيام بأدوارهم في الروضة، ومنهم المعلمات على وجه الخصوص، يعتبر ضرورة ملحة لتحسين أدائهم وتطوير عملهم، وزيادة قدرتهم على التفكير المبدع والخلق، بما يمكنهم من التكيف مع عملهم من ناحية، والتعامل مع ما يواجههم من مشكلات وتحديات من ناحية أخرى، إضافة إلى تحقيق التكامل في الأدوار والمسؤوليات لتحسين نوعية العمل ضمن بيئة تشاركية، وانعكاس ذلك على زيادة الأثر الإيجابي على الأطفال المتمثل في تكيفهم في بيئة الروضة والبيئة المحيطة. وقد أصبح التدريب للعاملين في رياض الأطفال أثناء الخدمة وما قبلها أمراً ضرورياً في عالم متجدد ومتغير باستمرار، يستدعي أن تكون العملية التربوية في كافة المراحل التعليمية ومنها مرحلة ما قبل المدرسة مواكبة للتطورات والتغيرات والتحديات التي أفرزتها العولمة والثورة المعرفية (راشد، 2005).

وليس التدريب أثناء الخدمة بأقل أهمية من التعليم والتأهيل قبل الخدمة لمعلمات رياض الأطفال، فهو استمرار للتطوير وتعامل مهني مع المشكلات والتجارب العلمية التي تمر بها المعلمة أثناء ممارستها لعملها في الميدان، وضمانة لإكسابها مزيداً من المهارات والخبرات، لتكون منسجمة مع التغيرات التي تحصل في مجال المهنة وفي المجتمع المحيط، ويزيد من درجة رضاها عن عملها والتكيف فيه، ويساعدها على اكتشاف مواهبها ومهاراتها وقدراتها، والعمل على تطويرها في إطار من النمو المهني الذاتي والخارجي (مدكور، 2005).

لقد بدأ الاهتمام بتدريب معلمات ومديرات رياض الأطفال يتزايد يوماً بعد يوم، والعمل على جعل هذا التدريب أكثر استجابة لمستجدات العصر؛ فسعت البرامج التدريبية المطبقة إلى تمكين العاملين في رياض الأطفال وتطوير قدراتهم ومهاراتهم، ليكونوا أكثر قدرة على العمل مع الأطفال في مرحلة مهمة وحساسة من حياتهم، ألا وهي مرحلة الطفولة المبكرة، فسعت جهات الاختصاص من وزارات ومؤسسات أهلية متخصصة إلى إعداد وتقديم برامج تدريب وتأهيل متخصصة للمديرات والمعلمات في رياض الأطفال، ضمن إطار تربوي هادف يراعي خصائص الطفولة المبكرة، ومتطلباتها، واحتياجاتها الأساسية (خوري، 2002).

إن تحقيق أقصى درجة ممكنة من الفائدة للأطفال أثناء تواجدهم في الرياض، لا تتوافر إلا بوجود إدارة ومعلمات لديهن مستويات عليا من التعليم والتأهيل والتدريب والإعداد المهني المتخصص في مرحلة الطفولة المبكرة، فالمعلمات اللواتي يجمعن بين التخصص والمعرفة والمهارة في مجال نمو الأطفال والتربية المبكرة يكن قادرات أكثر من غيرهن على التفاعل الإيجابي الدافئ مع الأطفال، وعلى تقديم خبرات لغوية وإنمائية تتسم بالعمق والثراء للأطفال، وخلق بيئة تربوية ذات جودة عالية. ولا تستطيع الروضة المزودة بأحدث وسائل التعليم وأرقى الإمكانيات أن تحقق أهدافها دون معلمة مؤهلة تأهيلاً شاملاً ومتكاملاً في المجالات المهنية والأكاديمية والثقافية، مما يستدعي مشاركتها المستمرة في برامج التنمية المهنية المتوافرة التي تضمن لها الحصول على المعرفة والمهارات التي

تعكس التطور الدائم في مجال عملها، وتمكنها من اكتساب الكفايات والمهارات الخاصة لتعليم الأطفال في مرحلة الطفولة المبكرة (أبو حمدة، 2007).

فالتدريب له أهمية بالغة بالنسبة للفرد والمؤسسة، حيث يذكر "تشيلانا" Chilana أن التدريب الجيد والمنظم يسهم في تحسين فاعلية أي مهنة وتطويرها، ويكتسب أهمية خاصة بالنسبة للتربويين والعاملين في حقل التعليم بكافة مستوياته وأشكاله، ذلك أن التربية تشغل مكاناً استراتيجياً في مهمة تطوير الإنسان (فالوقي، 2003).

ولعل أهمية التدريب في الحقل التربوي، وفي مرحلة رياض الأطفال هي أمر مهم وضروري للأسباب الآتية:

- 1- دور التدريب في تنمية المعرفة والمعلومات، وتنمية المهارات والقدرات، وتطوير السلوكيات والاتجاهات لدى الإداريين والمعلمين (رفاعي، 1985).
- 2- ما يحدث من تغيرات وتطورات يشهدها الحقل التربوي تتطلب من هيكله وإدارته، ووسائله وأساليبه، أن تتوافق مع هذه التغيرات والتطورات وصولاً إلى تحقيق الأهداف المنشودة (الطعاني، 2002).
- 3- زيادة رغبة المديرات والمعلمات نحو التغيير وتنمية درجة استعدادهن لقيادة التطوير، والتعرف على الأساليب والوسائل التقنية والتربوية الحديثة التي تتطلبها المواءمة بين القيم والأهداف مع المحتوى التعليمي والتربوي للعملية التعليمية (عزوفة، 1995).

4- التغير والاختلاف في دوافع الأفراد واتجاهاتهم، وما يحدث من تطور في السلوك للأطفال تستدعي الحاجة إلى أفراد متعددي المهارات وقادرين على التطور باستمرار أثناء الخدمة في الوظيفة (العساف، 2003).

5- الوصول إلى إنجاز وظيفي أفضل كماً ونوعاً، وانعكاس ذلك على الإنتاجية وخفض التكاليف (أبو شيخة، 2000).

ومن هنا فإن التدريب يسعى إلى تحقيق هدفين أساسيين في تطوير مهارات المديرات والمعلمات، هما: تحسين كفاءتهن في الحاضر، وإعدادهن ككفاءات مؤهلة للمستقبل في ضوء معطيات العصر ومستجداته، ومن خلال تزويدهن بالمعارف والخبرات والاتجاهات الحديثة اللازمة لتنمية أدائهن، والاطلاع على الاتجاهات والتجارب العالمية في مجال العمل في الروضة وإدارة الروضة، وكذلك من خلال تحقيق ذاتهن وإشباع حاجاتهن، وشعورهن بأهميتهن داخل الروضة التي يعملن بها، بما يمكنهن من التكيف مع أعمالهن من ناحية والتعامل مع ما يواجههن من مشكلات والتغلب عليها من ناحية أخرى (توفيق، 1994).

وتستدعي عملية التدريب تحديد الاحتياجات التدريبية للأفراد المستهدفين لتزويدهم بالمعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية والملائمة، وهذا يتطلب مراعاة عناصر أساسية في عملية التدريب، هي: المتدرب، والمدرّب، والمادة العلمية، وبيئة التدريب، وأساليب التدريب. والعملية التدريبية تبدأ بتحديد أهداف مطلوب تحقيقها في نهاية التدريب، تترجم إلى موضوعات تدريبية والأدوات اللازمة لتنفيذ التدريب من خلال تقييم

برامج التدريب وتحديد المدربين، والأنشطة والجدول الزمني للتدريب، والمتابعات اليومية لإجراءات تنفيذ البرنامج خطوة بخطوة، ومن ثم تقييم برنامج التدريب ومدى تحقيق أهدافه لإعادة صياغة هذه البرامج التدريبية للاستفادة من نتائج التقييم في إعادة تحديد الاحتياجات التدريبية وتطوير أداء المدربين وقدراتهم (قناديلي، 2003).

### 1.3.1.2 تدريب مديرات رياض الأطفال

حتى تؤدي مديرة الروضة عملها في إطار من المهنية، فإنه لا بد من العناية بتنمية مهاراتها الإدارية والفنية، فالإدارة الجيدة تجعل العمل اليومي في الروضة يبدو أكثر سهولة وطبيعية، وعلى الرغم من أننا نعتقد -غالباً- أن الإدارة الجيدة تأتي فقط من خلال استثمار الأفراد والامكانيات والوقت، إلا أن مديرات رياض الأطفال ما زلن يواجهن يومياً عدداً من الصعوبات والتحديات في عملهن الميداني. فالإدارة الجيدة تعمل على تنفيذ العمل أو المهنة المطلوب أدائها من خلال وضع توصيف دقيق لهذه المهنة أو العمل، أو تحليل دقيق لمكوناتها. وتتطلب الإدارة الجيدة في العملية التعليمية في رياض الأطفال، ضرورة وضع أهداف محددة بدقة، واتخاذ المديرة لقرارات حاسمة، والعمل على استخدام الامكانيات والموارد المتاحة في الروضة استخداماً أمثل، وزيادة فاعلية العاملين في الروضة مع الأطفال، واستخدامها لمهام عملها بشكل مناسب، فالمدير المؤهل يعرف أن الإجراءات والتفاعلات داخل الروضة تكون أكثر أهمية من موضوع أو محتوى العمل نفسه (Taylor, 1997).

وتعدّ مهارات وأساليب العمل الإداري من الضروريات الأساسية المطلوبة في إدارة الروضة، وتطوير كفاءة المديرات الإدارية بما ينعكس على مجتمع الرياض ككل. فالتدريب الإداري أصبح ملازماً للتطورات العلمية والتربوية والتكنولوجية السريعة التي لا تحتاج فقط إلى تطوير الكفاءات الفنية، إنما تحتاج أيضاً إلى تطوير وتنمية الكفاءات الإدارية. تلك الكفاءات التي أصبحت عاملاً أساسياً في مجال التخطيط التعليمي والتربوي والثقافي، وهو أمر يحتم تنمية ورفع الكفاءة الإدارية لمديرات الرياض، بهدف توفير الكوادر الإدارية التربوية اللازمة لتطبيق خطط التطوير التعليمية والتربوية، وإدارة برامجها ومناهجها بكفاءة واقتدار (حمدان، 1991).

### 2.3.1.2 تدريب معلمات رياض الأطفال

إن كفاءة ومهارة معلمة الروضة هي التي تجعل المواقف التعليمية خبرات غنية تثير الاهتمامات وتشجع على التفكير، وتساعد في بناء الاتجاهات والقيم، وغير ذلك من جوانب التعلم المرغوب فيها، كما أنها يمكن أن تجعل من تلك المواقف خبرات تؤدي إلى النفور وعدم التحمس من قبل الأطفال. من هنا تأتي أهمية إعداد معلمات رياض الأطفال وتدريبهن على مهارات تنظيم الموقف التعليمي، فقد أشارت نتائج عديد من البحوث والمؤتمرات والحلقات الدراسية - التي تناولت واقع رياض الأطفال - إلى وجود قصور لدى هؤلاء المعلمات في هذه المهارات، بل إن بعض هذه الدراسات ذهبت إلى حد الإشارة إلى أن ضعف أداء معلمات رياض الأطفال في برامج عملهن اليومي يمكن

إرجاعه إلى إغفال برامج إعدادهن الأكاديمي قبل الخدمة وإلى النقص في تدريبهن أثناء الخدمة (فرماوي، 1996).

وتشغل معلمات رياض الأطفال في فلسطين بمؤهلات متواضعة لا تخولهن للعمل كمعلمات لمرحلة الطفولة المبكرة، فهن يحملن إما درجة الدبلوم كحد أعلى أو الثانوية العامة في معظم الحالات (أبو دقة وزملائها، 2007). فقد أُقبلن على العمل في هذا المجال لأنهن يحتجن له وليس حياً فيه، ومن أجل تأمين مصدر للدخل حتى لو كان متواضعاً، فهن يقبلن الأجر المحدود نسبياً، والذي يؤثر سلباً على الأطفال وطرق تربيتهم وتعليمهم في رياض الأطفال في هذه المرحلة المهمة والحساسة من حياتهم، وإذا لم يحظى الطفل بالرعاية الكاملة والسليمة في هذه المرحلة، فقد يتعرض لعدد من الاضطرابات السلوكية والمعرفية لا يسهل التخلص منها مستقبلاً (مرتضى، 2004).

وقد أكدت دراسة أجريت في (20) ولاية أمريكية كما ورد في (الناشف، 1995) على ضرورة وأهمية تأهيل معلمات رياض الأطفال وتدريبهن، كما أكدت الدراسة على العلاقة بين إعداد وتدريب معلمة الروضة ونجاحها في عملها، وأشارت إلى ضرورة وجود كفايات وميزات شخصية لدى المعلمة تجعلها قدوة للأطفال، فهي تأتي في المرتبة الثانية بعد الأبوين وأفراد الأسرة. إن معلمة الروضة في هذا الإطار تحتاج إلى الإعداد والتأهيل سواء من خلال المعاهد المختصة أو الكليات الجامعية أو التدريب المتخصص من خلال جهات الاختصاص، لتساعدها على تكوين مجموعة من المؤهلات والكفايات المهنية التي



تميزها عن غيرها من المسمات، والتي تتمثل في أربع مالمات رئيسة، هي: المالم المعرفي، والمالم الانفعالي، والمالم الأدائي، والمالم الاجتماعي.

#### 4.1.2 مركز المصادر للطفولة المبكرة

المركز هو منظمة أهلية فلسطينية تربوية تأسس عام 1985 بمبادرة من المهتمين بالطفولة كمشروع رائد لسد الحاجة الملحة إلى بنية متطورة وحديثة لتربية ورعاية الطفولة المبكرة في فلسطين. كما يسعى المركز إلى ترقية وتطوير وتحديث قطاع الطفولة المبكرة في فلسطين، بمنظور شمولي تكاملي لتنشئة طفل فلسطيني متكامل الشخصية عاطفياً وجسمياً وذهنياً منتماً لوطنه وهويته وتراثه.

ويتبنى المركز استراتيجيات عديدة، يتلخص الجانب المتعلق بالتدريب منها في تنمية العنصر البشري العامل في حقل الطفولة من خلال البرامج التدريبية لكل من المديرات والمسمات، والسعي لتطوير منظور سوي في تربية ورعاية الطفولة المبكرة خاصة في المناطق الريفية والتجمعات السكانية الفقيرة والمهمشة (ECRC, 2012).

وقد قدم مركز المصادر للطفولة المبكرة الخدمات لقطاع الطفولة المبكرة تحت الاحتلال الإسرائيلي في فلسطين منفرداً على مدى عشرات السنوات، واستمر هذا الدور وأهميته بعد إقامة السلطة الوطنية الفلسطينية، ثم بدأت في السنوات الأخيرة بعض المؤسسات المحلية والدولية تمارس أدواراً وأنشطة في هذا المجال، وعلى رأسها وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، وكذلك مؤسسة أنيرا، ومؤسسة برامج الطفولة ( ECRC, 2012).

### 1.4.1.2 دورات التدريب في مركز المصادر للطفولة المبكرة

أولاً- تدريب أثناء الخدمة لمربيات رياض الأطفال:

تأتي أهمية التدريب أثناء الخدمة مكملية لعملية التعليم قبل الخدمة، كما أنها تأتي بعد احتكاك المعلمة بمشكلات ميدانية واقعية، ومن خلال برامج التدريب أثناء الخدمة تعطى المعلمات الفرصة لترجمة المعلومات والحقائق إلى أنشطة وفعاليات متنوعة في رياض الأطفال بالإضافة إلى إكسابها مهارات وتمكينها لتصبح أكثر قدرة للعمل مع أطفال هذه المرحلة. تقدم برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة، وعدد ساعاتها (320) ساعة تدريبية (ECRC, 2006).

#### أهداف البرنامج:

تسعى برامج التدريب التي ينفذها مركز المصادر للطفولة المبكرة للمعلمات في رياض الأطفال إلى تحقيق جملة من الأهداف، من أهمها ما يلي:

- (1) تزويد معلمات رياض الأطفال غير المؤهلات بمعلومات ومهارات في تربية الطفولة المبكرة.
- (2) تمكين معلمات رياض الأطفال لفهم دورهن المهني وتغيير نظرة المجتمع نحوهن.
- (3) تدريب معلمات رياض الأطفال في مهارات الضغط والمناصرة لأساسيات حقوق الطفل.
- (4) رفع قدرات معلمات رياض الأطفال في إنتاج مواد تربوية من مصادر متوافرة.
- (5) تزويد معلمات رياض الأطفال بفهم أفضل لبيئة الطفل والبيئة الداعمة.

(6) توعية الأهل لفهم تطور ونمو أطفالهم وتوفير بيئة غنية لتعلمهم.

(7) زيادة التواصل والشراكة بين الروضة والأهل.

ولتحقيق الأهداف السابقة الذكر، ينفذ المركز عدد من الأنشطة على المستويين النظري والعملي تتمثل أولاً: في ورشات تدريبية تهدف إلى تعميق معارف ومفاهيم أساسية في مرحلة الطفولة المبكرة، وتكون من خلال خمس وأربعين (45) ورشة بمعدل خمس (5) ساعات لكل ورشة تشمل مواضيع ومحاور متنوعة بين نمو وتطور الطفل، أساليب العمل والتعامل مع الطفل، إدارة وضبط الصف، الحركة والدراما والموسيقى والفن في الروضة، الاستعداد اللغوي، المنطق الرياضي، وأخيراً تقييم نمو الطفل وتخطيط برامج الروضة. وتتمثل هذه الأنشطة ثانياً: في انتقال المعلمات إلى التطبيق العملي في مواقع رياضية بمعدل خمس وثلاثين (35) ساعة موزعة على سبعة (7) أيام. أما ثالثاً: فتنفيذ برنامج للعمل مع الأهالي والذي يسعى المركز من خلاله إلى إثارة وعي المجتمع بشكل عام والأسرة بشكل خاص لأهمية مرحلة الطفولة المبكرة. وينفذ ذلك من خلال عقد سلسلة من اللقاءات والندوات وورشات الإنتاج لمواد وألعاب تربوية. وأخيراً المتابعة الميدانية التي تنفذها طواقم مركز المصادر للمربيات في مواقع عملهم بهدف متابعة المعلمة أثناء تنفيذها وتطبيقها للأنشطة وإعطائها تغذية راجعة عقب المشاهدة باستخدام نماذج خاصة (ECRC, 2010).

## ثانياً- تدريب مديرات رياض الأطفال:

### أهداف التدريب:

تسعى برامج التدريب التي ينفذها المركز لمديرات رياض الأطفال إلى تحقيق جملة من الأهداف، من أهمها ما يلي:

- (1) تطوير مهارات المديرات في الإدارة والتدريب والإشراف.
  - (2) تمكين المديرات من تطوير وتنفيذ برامج تدريب ومتابعة وإشراف على مربياتهم.
  - (3) تطوير قدرات المديرات في إعداد البرامج والموازنات وتقديم المشاريع.
  - (4) تزويد المديرات بأساليب واستراتيجيات للإدارة السليمة الفعالة.
  - (5) إثارة وعي المديرات لبناء شراكة مع الأهل والمجتمع المحلي.
- ولتحقيق الأهداف السابقة الذكر، ينفذ المركز عدد من الأنشطة على المستويين النظري والعملية تتمثل أولاً في ورشات تدريبية تهدف إلى تعميق معارف ومفاهيم أساسية في مرحلة الطفولة المبكرة، وتكون من خلال ثلاثين (30) ورشة بمعدل خمس (5) ساعات لكل ورشة تشمل مواضيع ومحاور متنوعة، تتمثل فيما يلي:
- أولاً: مدخل للطفولة المبكرة،** ويتضمن: النهج الشمولي التكاملي كأساس للعمل في الروضة، البيئة النوعية الداعمة لنمو وتعلم الطفل، السلامة والأمان في الروضة، واستراتيجيات لتعلم أمثل (كيف يتعلم الأطفال؟).

ثانياً: دور الإدارة في الدعم والتطوير المهني للمربين، ويتضمن: العلاقة المهنية مع العاملين في الروضة، متابعة عمل المربين، أساليب تحليل المعلومات والتغذية الراجعة، وتطوير نماذج للمتابعة.

ثالثاً: أسس وآليات التدريب الفعال، ويتضمن: مبادئ أساسية في الإشراف، مهارات وسمات المدرب الفعال، آليات التدريب الفعال، أساليب الملاحظة للأنشطة، والتعلم النشط كنهج في التدريب.

رابعاً: التدريب على تخطيط وإدارة الورش، ويشمل: المجموعات المستهدفة، تحديد موضوعات الورش، تحديد الأهداف، اختيار أسلوب التدريب المناسب وتنفيذ الورشة، وإعطاء التغذية الراجعة.

رابعاً: المواضيع الأساسية في الروضة، وتشمل: التنوير اللغوي، الفنون التعبيرية، المنطق الرياضي، والطبيعة.

خامساً: التخطيط والتوثيق في الروضة، وتشمل: تخطيط الخبرات التربوية، أساليب توثيق مشاريع وخبرات البرنامج التربوي، السجلات الخاصة بالروضة، التقارير وأنواعها، ومهارة كتابة التقارير الجيدة.

سادساً: المتابعة والتقييم، ويشمل: تقييم نمو وتطور الطفل، تدريبات عملية في متابعة نمو وتقييم الطفل، تقييم أداء المربين، ونماذج لتقييم العاملين في الروضة ( ECRC, 2006).

## 2.2 الدراسات السابقة

حاولت دراسة الجميلي (2012) الوقوف على دور التدريب في تنمية مهارات الإبداع الإداري وتطوير عمل مديرات رياض الأطفال من خلال استمارة خاصة تقصت دور التدريب في تنمية مهارات الإبداع الإداري، طبقت على (142) مديرة روضة في مدينة بغداد. أظهرت نتائج الدراسة أن مهارة طرح الأفكار خلال إدارة اجتماعات الروضة، ومهارة حل المشكلات ومهارة استخدام الحوار التربوي الفعال بين أعضاء الروضة قد احتلت المراتب الأولى لدور التدريب في تنمية مهارات الإبداع وبدرجة عالية، وباعتبارها دعائم رئيسية للإدارة الناجحة وصقل مهارات المديرة لتقود إدارتها بطريقة مبدعة ومتجددة دوماً.

هدفت دراسة أبو دقة وزملائها (2007) إلى تشخيص جودة التعليم في رياض الأطفال في قطاع غزة، من خلال التعرف على واقع رياض الأطفال في محافظات غزة من حيث جودة التعليم، وخاصة في مجال المنهج، كفاءة المربيّات، المواد التربوية المستخدمة في الرياض، ومشاركة أولياء الأمور. هذا بالإضافة إلى تحديد معوقات جودة التعليم المقدم من قبل رياض الأطفال من وجهة نظر مديرات رياض الأطفال والمربيّات.

صممت لأغراض جمع بيانات الدراسة استبانة للمديرات طبقت على (54) مديرة، وأخرى للمعلمات طبقت على (106) معلمة، وثالثة لأولياء الأمور طبقت على (112) ولي أمر لهم أبناء في رياض الأطفال التي استهدفتها الدراسة. واستخدمت بطاقة ملاحظة

لأداء المعلمة في (15) روضة، وبطاقة تحليل للكتب المستخدمة في الرياض (18 كتاب)، وبطاقتي تحليل للخطة السنوية (31 خطة) والخطة اليومية (20 خطة) للروضة، إضافة إلى المقابلة مع مدير التعليم الخاص في وزارة التربية والتعليم العالي، والمجموعة البؤرية التي ضمت (12) مختصاً وخبيراً في مجال الطفولة المبكرة.

وقد بينت نتائج دراسة أبو دقة وزملائها (2007) الحاجة إلى العديد من التدخلات في مجالات: المناهج، كفاءة المعلمات، المواد التربوية، مشاركة أولياء الأمور، وكذلك وجود العديد من المعوقات. أما بالنسبة للمنهج، فقد بينت النتائج استخدام نظام الصف التقليدي (نظام الحصص)، وهيمنة البعدين الاجتماعي والمعرفي كأهداف رئيسة للروضة من وجهة نظر المديرات والمعلمات وأولياء الأمور. أما بالنسبة لكفاءة المعلمات، فقد بينت النتائج أن مجمل العينة التي قوامها (106) معلمة لديهن شهادة الثانوية العامة، وثلاث أفراد العينة لديهن مؤهل جامعي. وبالنسبة للمواد التربوية، بينت النتائج أنها غير متوافرة بشكل كافٍ في رياض الأطفال. أما مشاركة أولياء الأمور فقد بينت النتائج أنها لا تتعدى دفع الرسوم، وحضور بعض الاجتماعات والندوات. أما المعوقات من وجهة نظر المعلمات والمديرات فهي كثيرة، وكان من أهمها تلك المتعلقة بعدم دفع الرسوم، والمشاكل السلوكية من قبل الأطفال، وضعف تفاعل الأهالي، إلى جانب تدني راتب المعلمات، وقلة خبرتهن في مجال الطفولة المبكرة. وقد قام فريق الدراسة بتقديم عدد من التوصيات العملية التي تساهم في تحسين جودة التعليم في رياض الأطفال.

وهدفت دراسة محمد (2006) إلى رصد واقع برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمات رياض الأطفال في ضوء الأهداف العالمية لرياض الأطفال، وإجراء مقارنة بين برامج التدريب في مصر والمملكة المتحدة في ضوء هذه الأهداف، ومن خلال استمارة تقويم برنامج تدريب معلمات رياض الأطفال المطبقة على (56) معلمة مؤهلة تربوياً و (15) من المعلمات غير المؤهلات (غير متخصصات في تربية الطفل) اللواتي تلقين جميعاً برنامجاً تدريباً أثناء الخدمة. توصلت نتائج الدراسة إلى أن هنالك فروقاً بين برامج التدريب في مصر والمملكة المتحدة من حيث مجالات برامج التدريب ومؤسسات التدريب، ووجود اختلاف في استجابات المعلمات المؤهلات تربوياً وغير المؤهلات، وكذلك الحال في حاجاتهن التدريبية.

وسعت دراسة شريف (2006) إلى تحديد الكفايات الأدائية اللازمة لمعلمة الروضة، ومدى توافر هذه الكفايات لدى المعلمات. واقتصرت عينة الدراسة على (60) معلمة من أربع رياض أطفال في مدينتي القاهرة والجيزة في جمهورية مصر العربية، وجمعت البيانات من خلال استمارة لاستطلاع الرأي للمعلمات وأخرى للخبراء بالإضافة إلى بطاقة ملاحظة ومدى توافر الكفايات الأدائية لدى المعلمات. أظهرت نتائج الدراسة أن الفروق في الكفايات الشخصية للمعلمة والمرتبطة بدورها في الروضة كانت لصالح المعلمات المؤهلات اللواتي تلقين برامج تدريب وإعداد في مؤسسات الإعداد والتدريب الخاصة، بينما المعلمات اللواتي لم يتلقين هذا التدريب كان معظمهن لا يعرن الكفايات الشخصية أي



اهتمام لعدم اكتسابهن هذه الكفايات من قبل وبالتالي عدم اتقانهن لها. وكانت النتائج مماثلة في مجال كفاية التخطيط للبرنامج اليومي في الروضة، وامتلاك المعلمة لمهارات التخطيط، والخلفية النظرية والجانب التطبيقي لدى المعلمات، حيث كانت كلها لصالح المعلمات المؤهلات والمدربات.

ولوضع تصور مقترح لتطوير برامج إعداد معلمات رياض الأطفال في مصر، قامت إبراهيم (2000) بتحليل واقع برامج إعداد معلمات رياض الأطفال في مصر وإلقاء الضوء على أهم المشكلات التي تعوق هذه البرامج، وقد أظهرت النتائج الحاجة إلى تطوير شامل للمقررات الدراسية التي تدرس في برامج إعداد المعلمات مع الاهتمام بالجوانب التطبيقية العملية لهذه المقررات، وضرورة تنظيم دورات تدريبية مستمرة ومتخصصة لأعضاء هيئة التدريس وللطلبة أثناء الخدمة، مع الحاجة إلى تحسين أوضاع وظروف العمل في رياض الأطفال وتقديم الحوافز للمعلمات المتميزات.

واستقصت دراسة حبيب (1997) العلاقة بين ورشة العمل التطبيقية وأداء المعلمة في رياض الأطفال في دولة الكويت، مستخدمة المنهج التجريبي، لتحديد الفاعلية النسبية لكل من التدريب التقليدي قبل الخدمة والتدريب أثناء الخدمة لمعلمات رياض الأطفال. تكونت عينة الدراسة من (24) معلمة وزعتا على مجموعتين إحداها تجريبية طبق عليها برنامج التدريب أثناء الخدمة، والأخرى ضابطة طبق عليها برنامج التدريب التقليدي. أظهرت

النتائج وجود فروق بين المجموعتين للأداء في الاختبار البعدي ولصالح المجموعة التجريبية في كل المجالات: الأهداف التربوية، وتنفيذ الأنشطة والوسائل والأدوات والألعاب، وتعزيز خبرات الأطفال، ومراعاة الفروق الفردية، واستخدام استراتيجية الحوار، والاهتمام بالشخصية، والانتماء للمهنة، مما يشير إلى أن التدريب أثناء الخدمة أوجد فرقاً إيجابياً في أداء معلمة الروضة.

وسعت دراسة لاي وونق (Lai & Wong, 2012) إلى فهم تصورات مديري رياض الأطفال حول تدريب المعلمات، ومضمون التدريب، والصعوبات التي يواجهونها في التدريب. أجريت مقابلة مع إحدى مديرات رياض الأطفال، ومع مرشد من مركز العناية بالطفولة. أظهرت النتائج أن التدريب لا يضيف أعباء جديدة على المديرات والمعلمات في رياض الأطفال. وأظهرت النتائج أيضاً أن سياسة الدولة قد دعمت ثقة الخبراء في التدريب أثناء الخدمة، وأضاف أهمية خاصة للتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة.

وقدمت بيريرا (Pereira, 2011) عرضاً ومناقشة لمشروع بحثي في علوم التربية، بهدف توصيف وفهم آثار البرامج التعليمية التي تقدم من كليات الاختصاص للمعلمين أثناء الخدمة على التطبيقات والممارسات التربوية في الدورة الأولى من التعليم الأساسي (1<sup>st</sup> Cycle of Basic Education). طبق التدريب مع مجموعات مصغرة مكونة من (6) معلمين ومدرّب، ولمدة ثلاث سنوات. هذه الدراسة حللت الوصف للتطبيقات والممارسات

التربوية للمعلمين وانعكاسها لدى المجموعات المصغرة من خلال مجموعة واحدة من المجموعات المشاركة في المشروع. أبرزت النتائج أهمية دلالات الممارسة وانعكاسها على الممارسة كأدوات/ وسائل تتوسط ما بين التدريب والتغيرات في الممارسات التربوية الفردية والجماعية. وبشكل عام، يمكن القول أن منطق التدريب الذي نتج عن المدرسة يمكنه إعادة تمكين عملية التعلم الجماعي التي تعرف قواعد اللعبة في المؤسسة التعليمية. كما أبرزت النتائج الصعوبات التي يواجهها المعلمون في التدريب أثناء الخدمة لخلق ممارسات مهنية تكون ملائمة للتعامل مع أزمة واقع المدارس، والتي بدورها عرضت تحديات جديدة وخصوصيات اجتماعية لعمل المعلمين. وقد فتحت نتائج الدراسة المجال لإعادة صياغة مفاهيم دور التدريب، والمعلمين، والمدرسة، والبحوث في تنظيم وتعزيز إعداد المعلمين أثناء الخدمة.

وحاولت دراسة بينيدا وزملائه (Pineda et al., 2011) تقييم برامج التدريب المستمرة للمعلمات العاملات في قطاع الطفولة المبكرة في إسبانيا، حيث ركز الباحثون على فحص عوامل مثل الثقافة، والدافعية، والاطلاع على المدخلات التي أخذت بالاعتبار في التدريب. وقد قيم الباحثون نتائج التدريب، بالتركيز على الرضا، والتعلم، والملاءمة التربوية، وانتقال أثر التدريب. أستخدم في الدراسة المنهجان، الكيفي: من خلال إجراء مقابلات فردية مع (50) من معلمات رياض الأطفال، وتنظيم (10) مجموعات نقاش اشترك فيها (70) معلمة، والكمي: من خلال استمارة أعدت خصيصاً للدراسة، وعبئت من (1500) معلمة ومديرة يعملن في رياض الأطفال في إسبانيا. أظهرت النتائج من

خلال معلمات مرحلة ما قبل المدرسة، أن التدريب نوعاً ما إيجابي بشكل عام في مستوى الرضا، والتعلم، والملاءمة التربوية، وانتقال الأثر للتدريب. لكن، كان هنالك دلائل محدودة على استخدام المهارات في العمل اليومي، والذي يؤشر إلى أن التدريب لم يكن فاعلاً كما يجب.

أما دراسة باومل (Bauml, 2011)، فسعت إلى التعرف على دور برنامج إعداد معلمات الروضة المبتدئين على ممارساتهن في الروضة، واستخدمت الدراسة المنهج الكيفي كدراسة حالة على خمس معلمات حديثات التخرج أثناء ممارستهن لمهام عملهن في رياض الأطفال، للوصول إلى مكونات الإطار الذي يصف كيفية انعكاس برنامج إعداد معلمات رياض الأطفال على أدائهن وممارساتهن أثناء العام الأول لعملهن في الرياض، وتحديد المواضيع والأنماط المشتركة بين هذه الحالات. في العديد من الحالات، استفاد أفراد الدراسة من مقررات الجامعة، والخبرات الميدانية، أو كليهما لإضفاء المعاني على عملهن وتوجيههن أثناء اتخاذهن لقرارات العمل اليومية. وقد تحقق ذلك من خلال اعتماد، وتطوير، وتقليد المشاركات لما تعلمنه من برنامج إعداد المعلمات. بينما أفرزت نتائج الدراسة تقديم خيارات تعليمية أكثر تطوراً للمعلمين المبتدئين، فهي أيضاً استقصت جوانب الاهتمام، وناقشت تطبيقات الأساتذة في البرنامج أثناء الإعداد.

واهتمت دراسة نولان وسم (Nolan & Sim, 2011) بإضافة أدب نظري يركز على مقاربات للتقييم والحكم على الممارسات لمعلمي رياض الأطفال، ومن خلال تطوير وتجريب طريقة تقييم للممارسات التي يطبقها المعلمون أثناء ممارستهم لمهامهم. حيث جرى متابعة (21) معلماً أثناء الممارسة في الميدان، ومن خلال نموذج معتمد للتقييم الذاتي (SAM) Self-Assessment Manual. بينت نتائج الدراسة بأن كتيب التقييم الذاتي (SAM) يمكن من خلاله وضع إطار فعال لتقييم موضوعي للطلبة في برنامج إعداد معلمي رياض الأطفال من خلال مستوى الممارسة، وإعطاء مستوى معرف لتحليل المقيم. وقد بينت النتائج أيضاً وجود علاقة بين نمط الممارسة ومستوى الممارسة الذي ظهر في استجابات المعلمين. إدخال المعلمين في إطار التقييم وجعلهم مقيمين لذواتهم، قد عمق فهمهم لمستوى ممارساتهم في المرحلة الثانية من المشروع.

وركزت دراسة ثوربي وأليوود وبرونلي وبويد (Thorpe, Ailwood, Brownlee, and Boyd, 2011) على تفصي وجهات نظر الطلبة في السنة الثالثة من مرحلة البكالوريوس لإعداد المعلمين في الخدمات الأولية للأطفال ما قبل المدرسة، وعددهم (55) معلماً، حول دخولهم لقوى العمل في مجال العناية بالأطفال. وقد اختبرت الدراسة توجهاتهم نحو العمل في المهنة، وعرفت الموجهات والحوافز التي دفعتهم إلى ذلك. أظهرت النتائج اتجاهات إيجابية لدى المعلمين في بعض رياض الأطفال نحو العمل في هذا المجال، لكن الحواجز لديهم تمثلت في الأجور وظروف العمل، خاصة عند مقارنتهم

لنفس الظروف مع وظائف أخرى. أما الحوافز فتمثلت في فرص القيادة، والالتزام في الدفاع عن حقوق الأطفال ورفع مستوى الخدمات المقدمة لقطاع الطفولة المبكرة.

وقيمت دراسة ريفاس وسوبرينو وبيرالتا ( Rivas, Sobrino, and Peralta, 2010) برامج الطفولة المبكرة في اسبانيا للأطفال في عمر (2-3) سنوات، وسعت إلى تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف في هذه البرامج، والتي قدمت من خلال برنامج أكاديمي للعامين 1999/2000 و 2000/2001. وركزت الدراسة على اكتشاف كيفية تأثير برنامج أكاديمي محدد على المدى القصير في كفاءة الأطفال من عمر (2-3) سنوات. وتناقش الدراسة نقاط القوة والضعف في تطبيق التقييم في تعليم برامج مرحلة الطفولة المبكرة، وتتضمن دور المديرين باعتباره يقدم دوراً مفيداً في عملية التقييم للبرامج الملائمة التي يمكن من خلالها تحديد آلية التقييم المناسبة للبرامج التعليمية في مرحلة الطفولة المبكرة. أظهرت النتائج الرئيسية للدراسة أن البرنامج المقدم، خاصة منهجيته التعليمية، وبيئته تؤثر بشكل ما على المدى القصير في تطوير القدرات الفكرية، والاجتماعية، والجسدية، واللغوية لدى الأطفال من عمر (2-3) سنوات.

وناقشت دراسة مشازيم (Mchazime, 2008) الاحتياجات في مجال بناء القدرات لدى المعلمين في ملاوي (Malawi)، والدعم المقدم من مؤسسة USAID منذ العام 2004، ومحاولة الوقوف على أثر التدريب على سلوك المعلمين. أفرز الجدول أن من الخطوات

التي قام بها المعلمون في مناطق باكومبي، وماشيخا، وكوسونجو، ومزمبا -كمناطق في شمال ملاوي- ربما تكون خطوات كبيرة ممنهجة من خلال التدريب أثناء الخدمة وورش العمل، واستخدام تدريب المعلمين عبر الهاتف المحمول للفرق المنتشرة في المناطق الأربعة المذكورة خلال فترة التدريب. كذلك فإن تدريب المعلمين عبر المحمول للفرق كان قوياً، ولاقى رضا لدى المعلمين. وقد كان التحدي الرئيس يتمثل في كلفة المحافظة على مردوده في المدرسة. وقد أثير الجدل حول الوصول إلى استدامة الأثر للتدريب في المدرسة، وإمكانية تعديل النهج كما خطط له من قبل بعض المناطق، حيث كان ذلك ممكناً في منطقتين من المناطق الأربعة التي طبق فيها البرنامج.

وحاولت دراسة مؤسسة البحوث التربوية ( Educational Research Foundation, ) (2000) مناقشة التهم الموجهة في مرحلة الطفولة المبكرة، من خلال تحديد المردود والأثر لبرامج التدريب أثناء الخدمة كمفتاح لجودة برامج الطفولة المبكرة في الولايات المتحدة الأمريكية، ومن خلال السجلات القصصية التي تم جمعها من خلال الاستشاريين الأعلى و (793) مشاركاً في (40) برنامج لتدريب المدربين Training Of Trainer(TOT). أظهرت النتائج بأن البرامج ذات الجودة العالية في مجال الطفولة المبكرة يكون لها فوائد دائمة ومستمرة على حياة الأطفال الذين يعانون من الرسوب والذين هم تحت الخطر في المناطق الفقيرة. ركزت النقاشات الوطنية على كيفية ضمان أن هذه البرامج التي تتصف بالجودة لها أثر فاعل ومستمر على حياة الأطفال. وقد كان

تقييم مبادرة تدريب المدربين والخبراء يعطي دلالة على أن التدريب الممنهج أثناء الخدمة للمشاركين من قطاع الطفولة المبكرة يمكن أن يفرز الجودة المطلوبة. كذلك، فإن مثل هذه المبادرات التدريبية يمكنها أن تمارس بنجاح على نطاق واسع.

أظهرت النتائج بأن البرامج التدريبية أثناء الخدمة في قطاع الطفولة المبكرة، ومن خلال مقياس خماسي التدرج صمم لتحديد أثر البرامج التدريبية المنفذة أثناء الخدمة على رياض الأطفال، قد أفرزت مردودات ذات معنى على هذه الرياض من خلال:

- توفير بيئة فيزيائية جيدة ومنظمة، ومنحت الأطفال فرصاً أوسع للوصول إلى مصادر متنوعة.

- خلقت روتيناً يومياً متسقاً شجع الأطفال على التخطيط، وتنفيذ، ومراجعة نشاطاتهم.
- إنشاء مجموعات دعم من تفاعل البالغين والأطفال، والتي عززت التفكير المنطقي والمهارات اللغوية لدى الأطفال.

وخلصت الدراسة إلى الأخذ بعين الاعتبار بأن التطوير المتخصص للأعداد المتزايدة من معلمات مرحلة الطفولة المبكرة، والجودة التي نريدها للخدمات التي تقدم لأطفالنا، تستدعي أن يستثمر بسخاء في التدريب من أجل الجودة والنوعية.



### 3.2 تعقيب على الدراسات السابقة

من عرض الدراسات السابقة، يمكن استخلاص الملاحظات الآتية:

بخصوص منهج الدراسات في موضوع البرامج التدريبية أثناء الخدمة وتقييم هذه البرامج، لوحظ أن المنهج المستخدم في بعض الدراسات هو المنهج النوعي، كما هو في دراسة باومل (Bauml, 2011)، ودراسة نولان وسم (Nolan & Sim, 2011)، ودراسة لاي وونج (Lai & Wong, 2012) وبعضها الآخر استخدم المنهج الكمي كدراسة شريف (2006)، ودراسة حبيب (1997) التي استخدمت المنهج التجريبي، ودراسة مؤسسة البحوث التربوية (Educational Research Foundation, 2000)، ودراسة ثوربي وزملائه (Thorpe et al., 2011)، بينما دمجت بعض الدراسات بين المنهجين كدراسة بيندا وزملائه (Pinda et al., 2011).

ويتضح من الدراسات السابقة أن أغلب أدوات الدراسة هي أدوات نوعية تركز على المقابلة الفردية ومجموعات النقاش كدراسة لاي وونج (Lai & Wong, 2012)، أو نماذج دراسة الحالة كدراسة ميشيل باومل (Bauml, 2011)، واستخدم بعضها نموذج تقييم ذاتي معتمد كدراسة نولان وسم (Nolan & Sim, 2011)، واستخدم البعض الآخر الاستثمار كدراسة شريف (2006) ودراسة ثوربي وزملائه (Thorpe et al., 2011).

كما يبدو واضحاً من الدراسات السابقة الاهتمام بالتقييم لدور التدريب والتأهيل للمعلمات على وجه الخصوص دون الاهتمام بالتدريب للمدربات كما هو الحال في معظم

الدراسات الواردة، وقد تميزت الدراسة الحالية بالعمل على تقييم برامج التدريب المقدمة للمعلمات وللمدريات في آنٍ واحد.

ولوحظ أن معظم الدراسات السابقة تقوم بالبحث في دور برامج التدريب أثناء الخدمة للطلبة في برامج إعداد المعلمين، والتي لا تتوافق مع الواقع الفلسطيني الذي يعاني من انعدام برامج أكاديمية تؤهل معلمي رياض الأطفال، فالدراسة الحالية تتعامل مع تقييم برنامج تدريبي للمعلمات اللواتي لم يتلقين أي تأهيل أكاديمي متخصص مسبقاً.

إن الدراسات العربية في مجال تقييم برامج التدريب لمعلمات رياض الأطفال محدودة حسب علم الباحث، فاقترنت في الدراسة الحالية على ما توصل إليه الباحث وهما دراسة شريف (2006)، ودراسة حبيب (1997)، إضافة إلى دراسة الجميلي (2012) ودراسة محمد (2006) اللتان عالجتا دور التدريب للعاملين في رياض الأطفال، أما دراسة أبو دقة وزملائها (2007) فهي من الدراسات المحدودة في البيئة الفلسطينية، لكنها ركزت على تشخيص جودة التعليم في رياض الأطفال في قطاع غزة، من خلال التعرف على واقع هذه الرياض من حيث جودة التعليم في مجال المنهج، وكفاءة المعلمات، والمواد التربوية المستخدمة في الرياض، ومشاركة أولياء الأمور. هذا بالإضافة إلى تحديد معوقات جودة التعليم المقدم من قبل رياض الأطفال من وجهة نظر مديرات رياض الأطفال والمربيات. بينما الدراسات الأجنبية تعالج كافة جوانب برامج التدريب في مجال الطفولة المبكرة، فمنها ما ركز على وجهات نظر المعلمين واتجاهاتهم نحو العمل في مجال الطفولة المبكرة كدراسة ثوربي وزملائه (Thorpe et al., 2011)، ومنها ما

سعى إلى تحديد نقاط القوة والضعف في برامج التدريب كدراسة ريفاس وزملائه ( Rivas et al., 2010)، وأخرى اهتمت بدراسة سياسة الدولة ودورها في تدعيم التدريب كدراسة لاي وونج (Lai & Wong, 2012)، ودرجة الرضا واستدامة أثر التدريب للمعلمين كدراسة مشازيم (Mchazime, 2008)، بينما اقتصر بعض الدراسات على تقييم برنامج التدريب كدراسة بينيدا وزملائه (Pineda et al., 2011).

إن أكثر المتغيرات المستخدمة في الدراسات مرتبطة بطبيعة برامج التدريب ومحتواها، والمستوى التعليمي للمتدرب أو العامل في المجال دون الأخذ بمتغيرات نوعية ترتبط بالمعلمات أنفسهن. وقد تميزت الدراسة الحالية بالتعامل مع متغير لم يؤخذ في الاعتبار في الدراسات السابقة هو متغير قيمة الراتب، وسنوات الخبرة. كما أخذت بمجالات التدريب المختلفة لكل من المعلمات والمديرات.

وقد أظهرت دراسة محمد (2006) وجود فروق في استجابات المعلمات اللواتي تلقين تدريباً بين المؤهلات وغير المؤهلات أكاديمياً مما يعني ضرورة التأهيل الأكاديمي وفعالية التدريب بعد التأهيل أثناء الخدمة. كما كان لدراسة ثوربي وزملائه (Thorpe et al., 2011) دلالة واضحة على أهمية الأجور والحوافز وظروف العمل في درجة رضا المعلمات واتجاهاتهن الإيجابية نحو العمل في هذا المجال.

وقد استفادت الباحثة من الدراسات والبحوث السابقة في بناء الإطار النظري للدراسة، وصياغة المشكلة وتحديدها، وصياغة الفروض الملائمة، وبناء أداتي الدراسة، وتحديد الأهداف، والأسلوب الإحصائي لتحليل النتائج ومناقشتها. فكانت الدراسة تأكيداً على ما

جاء في العديد من الدراسات السابقة ولكن في بيئة مغايرة وظروف مختلفة إذا ما تحدثنا عن البيئة الفلسطينية، فهدفت الدراسة الحالية إلى محاولة الوقوف على دور برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة في التطور المهني لمديرات ومعلمات رياض الأطفال.

## الفصل الثالث

### منهجية الدراسة وإجراءاتها

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات ومعلمات رياض الأطفال في فلسطين، من خلال تحديد دور هذه البرامج في التطور المهني حسب وجهات النظر للمديرات والمعلمات. ويتناول هذا الفصل من الدراسة وصفاً لمنهج الدراسة، وعينتها، ومجتمعها، وأدواتها إضافة إلى خصائص هذه الأدوات بتحديد صدقها وثباتها، ومن ثم المعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل النتائج.

#### 1.3 منهج الدراسة

استخدم المنهج الوصفي الكمي والكيفي الذي يعد ذو قيمة في وصف المشكلة، ويساعد على اتخاذ الخطوات اللازمة لمعالجتها من خلال تفسير النتائج وتحليلها، وذلك نظراً لطبيعة الدراسة الحالية التي تحتاج إلى وصف الأداء وتحليل الواقع.

#### 2.3 مجتمع الدراسة

يضم مجتمع الدراسة المديرات والمعلمات العاملات في رياض الأطفال في محافظات الخليل، ورام الله والبيرة، والقدس، ونابلس اللواتي التحقن في البرامج التدريبية التي نفذها مركز المصادر للطفولة المبكرة خلال الأعوام من (2009-2012)، والبالغ عددهن

(90) مديرة، و(246) معلمة، يعملن في (341) روضة أطفال، موزعة على مناطق الخليل والقدس ورام الله ونابلس.

### 3.3 عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة طبقية عشوائية من العائلات في هذه الرياض من المناطق الجغرافية الثلاث للضفة الغربية ممثلة بالمحافظات، وهي: محافظة نابلس من الشمال، محافظتي رام الله والبيرة والقدس من الوسط، ومحافظة الخليل من الجنوب. واختيرت عينة الدراسة ليلبلغ عددها (72) مديرة بنسبة (70%) من مجتمع المديرات، و (151) معلمة بواقع (60%) من مجتمع المعلمات. وقد روعي في اختيارها تمثيلها لمتغيرات الدراسة، وهي: المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، الراتب الشهري بالشيك، ومكان العمل (المحافظة). والجدول التالي يوضح توزيع عينة الدراسة بحسب متغيراتها لكل من المديرات والمعلمات.

جدول (1.3): توزيع العينة للمدبرات والمعلمات بحسب متغيرات الدراسة

المتغيرات المستقلة	مستويات المتغير	مدبرات		معلمات	
		العدد	النسبة المئوية (%)	العدد	النسبة المئوية (%)
المستوى التعليمي	أقل من ثانوية عامة	00	00	2	1.3
	ثانوية عامة	18	25.0	57	37.7
	بديلم متوسط	32	44.4	42	27.8
	بكالوريوس فأعلى	22	30.6	50	33.1
	المجموع	72	%100.0	151	%100.0
سنوات الخبرة	أقل من سنة	00	00	4	2.6
	بين (1-5) سنوات	15	20.8	54	35.8
	سنوات (6-10)	29	40.3	59	39.1
	سنة (11-15)	11	15.3	20	13.2
	أكثر من 15 سنة	17	23.6	14	9.3
	المجموع	72	%100.0	151	%100.0
الراتب الشهري بالشيكل	أقل من (500)	5	6.9	21	13.9
	(500-1000)	40	55.6	98	64.9
	(1001-1500)	20	27.8	17	11.3
	أكثر من (1500)	7	9.7	15	9.9
	المجموع	72	%100.0	151	%100.0
المحافظة (مكان العمل)	الخليل	2	2.8	41	27.2
	القدس	34	47.2	42	27.8
	رام الله	23	31.9	41	27.2
	نابلس	13	18.1	27	17.9
	المجموع	72	%100.0	151	%100.0

أما الجزء الثاني من عينة الدراسة فتمثلت في الأفراد من المدبرات والمعلمات اللواتي

تم مقابلتهن ضمن مجموعات بؤرية، فنظمت أربع مجموعات اثنتان للمدبرات في القدس

ونابلس، واثنتان في رام الله والخليل للمعلمات، حيث ضمت كل منها (9-11) مشاركة.

### 4.3 أدوات الدراسة

جمعت بيانات الدراسة من خلال أسلوب المنهج الكمي (استبانتي الدراسة) والمنهج الكيفي (المجموعات البؤرية)، وحسب الآتي:

#### أ) استبانتي الدراسة

بني لأغراض جمع بيانات الدراسة الكمية استبانتيان، إحداهما تخص المديرات والأخرى تخص المعلمات، استناداً إلى الأدب النظري والدراسات السابقة كدراسة بن لوزة (2012)، والتقويم الخارجي لمركز المصادر للطفولة المبكرة ( External Evaluation of Early Childhood Resource Center, 2009)، واستعين كذلك بدراسة الهولي وجوهر (2006)، والتقارير السنوي الدوري لمركز المصادر للطفولة المبكرة (ECRC, 2012)، وحسب الآتي:

#### أولاً: الأداة الخاصة بالمديرات (ملحق. (1))

بنيت استبانة مكونة من جزأين، الجزء الأول يشتمل على معلومات عامة حول المديرية، تشمل: المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة، والراتب الشهري بالشيك، والمحافظة، باعتبارها متغيرات مستقلة. أما الجزء الثاني، فقد طور من خلال اللقاء مع مجموعة بؤرية من المديرات لتحديد المجالات المناسبة التي تتضمنها الاستبانة، فأضيف مجالي إدارة العاملين في الروضة، والإدارة المالية والتخطيط، إلى مجالات: تخطيط البرامج وتنفيذها، التعامل مع الأهل، والرضا العام عن التدريب، لتصبح خمسة مجالات،



بحيث يشمل كل مجال عدداً من الفقرات التي تقيس درجة التطور المهني في هذا المجال،  
وجداول (2.3) يوضح فقرات المجالات حسب الاستبانة:

جدول (2.3): توزيع الفقرات على مجالات مقياس المديرين

الرقم	المجال	أرقام الفقرات	عدد الفقرات
(1)	إدارة العاملين في الروضة	7-1	7
(2)	تخطيط البرامج وتنفيذها	18-8	11
(3)	التعامل مع الأهل	25-19	7
(4)	الإدارة المالية والتخطيط	33-26	8
(5)	الرضا العام عن التدريب	41-34	8
المجموع			41

واستخدم مقياس ليكرت الخماسي بحيث أعطي وزن 5 لدرجة الموافقة عالية جداً، 4 للعالية، 3 للمتوسطة، 2 للمتدنية، و 1 لدرجة الموافقة المتدنية جداً.

### ثانياً: الأداة الخاصة بالمعلمات (ملحق. (2))

بنيت استبانة خاصة بالدراسة مكونة من جزأين، الأول منها يشتمل على معلومات عامة عن المعلمة، هي: المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة، والراتب الشهري بالشيك، والمحافظة. أما الجزء الثاني، فيضم مجالات الاستمارة التي حددت وفق الأدب النظري والدراسات في هذا المجال، وبما يتوافق مع مكونات برامج التدريب، ليعبر عن درجة التطور المهني للمعلمات في كل مجال من مجالات الاستبانة، وهي: المجال المعرفي، الانفعالي، الأدائي، والرضا العام عن التدريب، وأضيف إليها المجال الاجتماعي من خلال

اللقاء مع مجموعة بؤرية من المعلمات، بحيث عبر بعدد من الفقرات التي تغطي مكونات كل مجال من هذه المجالات، وجدول (3.3) يبين المجالات وفقراتها حسب الاستبانة:

جدول (3.3): توزيع الفقرات على مجالات مقياس المعلمات

الرقم	المجال	أرقام الفقرات	عدد الفقرات
(1)	المعرفي	9-1	9
(2)	الانفعالي	14-10	5
(3)	الأدائي	24-15	10
(4)	الاجتماعي	29-25	5
(5)	الرضا العام عن التدريب	34-30	5
المجموع			34

وكانت الاستجابة للمعلمات على الاستبانة من خلال مقياس ليكرت الخماسي، بحيث أعطي وزن 5 لدرجة الموافقة عالية جداً، 4 للعالية، 3 للمتوسطة، 2 للمتدنية، و 1 لدرجة الموافقة المتدنية جداً.

#### طريقة تفسير النتائج لأدوات الدراسة (مقياس التقويم):

استخدمت الأوزان الآتية في تحديد متوسطات استجابة عينة الدراسة على الاستبانة: أعطيت الدرجة مرتفعة جداً للمتوسطات (4.00) فأعلى، ودرجة مرتفعة للمتوسطات بين (3.00-3.99)، ودرجة متوسطة للمتوسطات (2.00-2.99)، ومنخفضة للمتوسطات (1.00-1.99)، ومنخفضة جداً للتطور المهني للمتوسطات الأدنى من (1.00).

### ب) المجموعات البؤرية

اختير أفراد المجموعة البؤرية الواحدة وتجميعهم لمناقشة موضوع البحث والتعليق عليه اعتماداً على تبادل الخبرات الشخصية وطرح الآراء والتعبير عن الاتجاهات. وقد حددت المشاركات في المجموعات الأربع (مجموعتان من المديرات ومجموعتان من المعلمات)، من خلال آلية لاختيار الفئة المستهدفة من مجموعات التركيز والمبنية على عشوائية الاختيار مع مراعاة التوزيع الجغرافي. وقد ضمت مجموعتي المديرات (19) مديرة بواقع (10) مديرات من رام الله و (9) من نابلس، بينما مجموعتي المعلمات تكونت من (21) مشاركة بواقع (11) من القدس و (10) من الخليل. ووجهت المناقشة فيها بعدد من الأسئلة المحددة التي تركز على موضوعات عدة حسب مجالات الدراسة، الغاية منها الحصول على فهم أعمق لوجهات نظر المشاركات وخبراتهم ومفاهيمهن وإدراكهن ومعتقداتهن ومواقفهن إزاء المواضيع قيد المناقشة، وفي خلال مدة تتراوح من ساعة إلى ساعتين.

### المرحلة الأولى - المرحلة التحضيرية لجمع البيانات

بعد إعداد الأسئلة التي طرحت على المجموعات البؤرية، حددت المشاركات في المجموعات الأربع (مجموعتان من المديرات ومجموعتان من المعلمات)، حدد مكان وزمان اللقاء مع كل مجموعة.

### المرحلة الثانية - مرحلة جمع البيانات الأولية

استعانت الباحثة بزميلة لديها خبرة في برامج الطفولة المبكرة للمساعدة في تدوين البيانات وأخذ الملاحظات، وتحديد محاور النقاش الخاصة بالمجموعات البؤرية.

### المرحلة الثالثة - مرحلة جمع المعلومات

لضمان نوعية وعمق البيانات قامت الباحثة بتزويد المشاركات في المجموعات من المديرات والمعلمات بفكرة عن الدراسة وأهدافها، ووزعت الأدوار مع الزميلة المساعدة قبل اللقاء بالمشاركات، حيث تقوم الزميلة المساعدة بإدارة النقاش وطرح الأسئلة بينما اقتصر دور الباحثة على الملاحظة وتدوين البيانات، وذلك لضمان جمع بيانات نوعية تستند على فهم عميق. وهذه الأسئلة المفتوحة زودت الدراسة بمعلومات وبيانات نوعية لا يمكن للاستبانة أن توفرها، ومن خلال اختيار وتخطيط وتنفيذ ورصد وتقييم الأنشطة المختلفة لبرامج مركز المصادر للطفولة المبكرة المنفذة، ودراسة الأثر والاستمرارية لهذه الأنشطة.

أجريت مقابلات مع المجموعات البؤرية بطرح الأسئلة المفتوحة (ملحق 3).

### الصدق لأدوات الدراسة:

لتحقيق صدق أدوات الدراسة، عرضت الأدوات (استبانة المديرات واستبانة المعلمات) في صورتها الأولية على ثمانية من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال

الإدارة التربوية، والعاملين في قطاع الطفولة المبكرة، وبعض الأساتذة الجامعيين في مجال التربية، وذلك بهدف تحكيم الأداتان، والتأكد من أنهما تقيسان ما وضعت لقياسه، وتتوافقان مع واقع الممارسات الأدائية للمديرات والمعلمات في مجال العمل في الروضة، وبما يرتبط بمكونات البرامج التدريبية التي نفذها مركز المصادر للطفولة المبكرة. وقد عدلت بعض الفقرات، وحذفت الفقرات التي كانت درجة الاتفاق عليها أدنى من (80%)، وكما هو موضح في الملاحق رقم (1) و (2) للاستبانتين قبل التحكيم وبعده على التوالي. أما بخصوص المجموعات البؤرية، وبعد اكتمال جمع البيانات فقد ركزت الباحثة على المصادقية للبيانات التي جمعت من المجموعات البؤرية، ومن خلال الطرق الآتية للتحقق من مصداقية البيانات في المقابلة مع المجموعات البؤرية:

(1) فحص الباحثة لخبراتها مع خبرات المشاركين (الأفراد) من خلال إجراء نقاش حول معلومات محددة طرحت من المشاركات .

(2) قيام الباحثة بالطلب من زميل ذو خبرة للقيام بعملية تحليل البيانات التي جمعت.

(3) قيام الباحثة بتفسير البيانات وتقديمها للمديرات والمعلمات المشاركات في المجموعات

البؤرية، وسؤالهن إذا كان هذا التفسير يعبر عما يدور بذهنهن أو يتوافق مع خبراتهن.

أما الموضوعية، فقد حققت من خلال إشراف الباحثة دون تدخلها في النقاش وتأثير ذلك

على نتائج البحث، وبالتالي التقليل من تحيز الباحث من خلال اتباع استراتيجيات تعزيز

المصادقية الآتية:

(1) السجل الميداني: الاحتفاظ بسجل التواريخ، والوقت، والأماكن، والأشخاص، والنشاطات، للوصول إلى المشاركين والبيانات التي جمعت.

(2) التأكيد الرسمي للنتائج الأولية: الحصول على تأكيد للنشاطات قبل المسوحات للجماعات التي يجري التركيز عليها، أو المقابلات بتأكيد المشاركات على وضوح الأسئلة التي ستطرح وعدم وجود أي توجيهات محددة، للتأكيد على أن البيانات الأولية غير مشوبة بأية تحيزات للباحث.

(3) الزميل ذو الخبرة: زميل محايد يطرح أسئلة على الباحث لفهم قيمة ودورها في عملية البحث، خاصة عندما يكون للباحث علاقة بموضوع بحثه. ويفيد ذلك في ضبط الباحث الذاتية وجعل التفسيرات نابعة من البيانات نفسها وليس من الآراء الشخصية أو الاعتقادات أو الانطباعات المسبقة.

#### ثبات أدوات الدراسة:

تم التأكد من ثبات أدوات الدراسة من خلال طريقة الاتساق الداخلي، وذلك بقياس ثبات كل من الأداتين من خلال معادلة كروبناخ ألفا التي تشير إلى التجانس الداخلي لكل مجال من مجالات الأداة وللأداة بشكل عام، وذلك بتطبيق الاستبانيتين على عينة استطلاعية مكونة من (20) مديرة و (20) معلمة من مجتمع الدراسة وخارج عينتها. وقد بلغت قيمة معامل الثبات الكلي لمقياس المديرات (0.919)، بينما كانت قيمة معامل الثبات لمقياس المعلمات (0.982). أما الثبات لمجالات كل أداة من أداتي الدراسة فكانت كالآتي:

جدول (4.3): نتائج اختبار معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا على مجالات استبانة المديرات

المجال	قيمة معامل الثبات
إدارة العاملين في الروضة	0.862
تخطيط البرامج وتنفيذها	0.901
التعامل مع الأهل	0.815
الإدارة المالية والتخطيط	0.843
الرضا العام عن التدريب	0.824
الدرجة الكلية للثبات	0.919

جدول (5.3): نتائج اختبار معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا على مجالات استبانة المعلمات

المجال	قيمة معامل الثبات
المعرفي	0.934
الانفعالي	0.857
الأدائي	0.948
الاجتماعي	0.879
الرضا العام عن التدريب	0.874
الدرجة الكلية للثبات	0.982

وقد اعتبرت هذه القيم كافية ومناسبة لاعتبار كل من الأدوات تتمتع بقدر عالٍ من الثبات.

### تطبيق أدوات الدراسة:

بعد التحقق من صدق وثبات أدوات الدراسة، قامت الباحثة بالتواصل مع رياض الأطفال التي أخذت منها عينة الدراسة في محافظات الخليل، ورام الله والبيرة، والقدس، ونابلس للموافقة على تطبيق الأدوات وتسهيل مهمة الباحثة لتوزيع الأدوات على عينة الدراسة من خلال التواصل المباشر داخل الرياض نفسها، حيث وزعت الأدوات من خلال طاقم مركز المصادر للطفولة المبكرة المكون من (6) أشخاص هم العاملين في المناطق التابعة للمركز، والتي استهدفت لاختيار العينة منها.

### 5.3 إجراءات الدراسة

أجريت الدراسة وفق الخطوات الآتية:

1- تحديد مجالات التطور المهني للمديرات والمعلمات، والمرتبطة بالتدريب المقدم من خلال مركز المصادر للطفولة المبكرة، فقد تعددت المصادر في تحديد هذه المجالات. ونفذت الإجراءات الآتية للاستدلال على مجالات التطور المهني لكل من المديرات والمعلمات:

(أ) مسح الأدبيات التربوية المرتبطة بتحديد مجالات التطور المهني لكل من المديرات والمعلمات، من خلال الاطلاع على دراسات سابقة في المجال، مثل دراسة الكرش (1990)، ودراسة أبو حرب (2005).

(ب) تحديد الممارسات الشخصية والأدائية للمديرات والمعلمات في مجال العمل في رياض الأطفال والمرتبطة بمكونات برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية، على أن يكون القياس معرفة الأداءات باستخدام مدخل الملاحظة للأدوات التي تمارسها كل من المديرات والمعلمات، ووفق حدود الدراسة.

(ت) تحليل المجالات الرئيسة إلى فقرات، وتحويل كل مجال إلى إجراءات سلوكية تقوم بها المعلمات والمديرات حتى يمكن ملاحظتها بما يتناسب مع الاحتياجات في مجال العمل في رياض الأطفال، وبالاستعانة بالنقير النهائي لتقييم برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة (ECRC, 2009).



- 2- بناء الصورة الأولية لأداتي الدراسة الخاصتان بكل من المعلمات والمديرات، لتحديد دور برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة في التطور المهني للمعلمات والمديرات.
- 3- صياغة الأسئلة التي ستشكل محور النقاش في المجموعات البؤرية لكل من المديرات والمعلمات.

### 6.3 متغيرات الدراسة

أولاً: المتغيرات المستقلة

**المستوى التعليمي**، وله أربعة مستويات، هي: أقل من ثانوية عامة، ثانوية عامة، دبلوم متوسط، بكالوريوس فأعلى.

**سنوات الخبرة**، وله خمسة مستويات، هي: أقل من سنة، بين (1-5) سنوات، (6-10) سنوات، (11-15) سنة، أكثر من 15 سنة.

**الراتب الشهري**، وله أربعة مستويات، هي: أقل من (500)، (500-1000)، (1001-1500)، أكثر من (1500) شيكل.

**المحافظة**، وله أربعة مستويات، هي: الخليل، القدس، رام الله، ونابلس.

ثانياً: المتغيرات التابعة

**متوسط استجابة عينة الدراسة على فقرات الاستبانة للمديرات**

**متوسط استجابة عينة الدراسة على فقرات الاستبانة للمعلمات.**

### 7.32 المعالجة الإحصائية

بعد استرجاع استجابات المديرات والمعلمات على أداتي الدراسة، قامت الباحثة باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لفحص فرضيات الدراسة، واستخدمت في ذلك المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لتحديد درجة التطور المهني لكل من المديرات والمعلمات لكل فقرة وكل مجال للأداة بشكل عام، ومن خلال استخدام اختبار (ت) (t-test)، واختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار الفرضيات. أما تحديد الفروق بين المجموعات إذا وجدت، فجري فحصها من خلال اختبار (LSD) لتحديد دلالة هذه الفروق، وليتسنى التعليق والتفسير الشمولي على نتائج الدراسة. أما للبيانات الكيفية فاستخدمت الباحثة الأسلوب الاستقرائي لتحليل البيانات، وهي عملية مستمرة بدأت مع بداية جمع البيانات. وقد مرّت عملية تحليل البيانات بعدة مراحل، وهي: تنظيم البيانات، تصنيف البيانات، تحديد الأنساق والأنماط، صياغة النتائج، والتحقق من النتائج.

## الفصل الرابع

### نتائج الدراسة

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات ومعلمات رياض الأطفال في فلسطين، وفيما يلي عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة:

#### 1.4 النتائج المتعلقة بالسؤالين الأول والثاني

استخدمت الباحثة طريقتين للإجابة عن السؤالين الأول والثاني، حيث استخدم المنهج الكمي من خلال استمارتي الدراسة للمديرات والمعلمات، والمنهج الكيفي من خلال الأسئلة للمجموعات البؤرية.

##### 1.1.4 النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول

ما مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات رياض الأطفال في فلسطين؟ وكيف ينظرن لهذه البرامج؟.

#### أولاً: نتائج تحليل استبانة المديرات

من أجل الإجابة عن هذا السؤال استخدمت المتوسطات الحسابية والنسب المئوية ودرجة مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني

للمديرات والجدول (1.4، 2.4، 3.4، 4.4، 5.4) تبين ذلك، بينما الجدول (6.4) يبين ترتيب مجالات مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني للمديرات تبعاً لدرجة المساهمة:

#### 1.1.1.4 مجال إدارة العاملين في الروضة

جدول (1.4): المتوسطات الحسابية ودرجة المساهمة لبرامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني للمديرات تبعاً لمجال إدارة العاملين في الروضة مرتبة تنازلياً حسب درجة المساهمة

الترتيب	فقرات مجال إدارة العاملين في الروضة	المتوسط	درجة المساهمة
1	ساعدتني البرامج التدريبية في تنظيم العلاقة بين العاملين في الروضة والجهات المسؤولة والمشرفة عليها	4.57	مرتفعة جداً
2	تعلمت من خلال البرامج التدريبية أهمية تنظيم تدريب متنوع ومستمر للعاملين في الروضة	4.14	مرتفعة جداً
3	ساعدتني البرامج التدريبية في تهيئة الظروف للمعلمات الجدد للاندماج في أسرة الروضة	4.13	مرتفعة جداً
4	ساعدتني البرامج التدريبية في تهيئة الظروف للمعلمات الجدد للأخذ بأيديهن في خطواتهن المهنية	3.97	مرتفعة
5	تعلمت من خلال برامج التدريب طريقة توزيع المسؤوليات على العاملين في الروضة	3.90	مرتفعة
6	زودني التدريب بمهارات لتحديد المشكلات التي تعاني منها المعلمات	3.88	مرتفعة
7	اكتسبت من خلال البرامج التدريبية مهارات لمساعدة المعلمات الأقدم مني في تطوير كفاءة أدائهن	3.75	مرتفعة
	الدرجة الكلية لبعدها إدارة العاملين في الروضة	4.05	مرتفعة جداً

\* أقصى درجة للفقرة (5) \* وللمجال (35) درجة

يتضح من خلال الجدول (1.4) أن درجة مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني للمديرات تبعاً لمجال إدارة العاملين في الروضة كانت مرتفعة جداً على جميع الفقرات (3-1)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات المفحوصين على هذه الفقرات ما بين (4.57-4.13). وكانت درجة المساهمة مرتفعة على الفقرات من (7-4)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات المفحوصين على هذه الفقرات ما بين (3.97-3.75). أما الدرجة الكلية لبعـد إدارة العاملين في الروضة فقد كانت مرتفعة جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات المفحوصين على الدرجة الكلية (4.05).

#### 2.1.1.4 مجال تخطيط البرامج وتنفيذها

جدول (2.4): المتوسطات الحسابية ودرجة المساهمة لبرامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني للمديرين تبعاً لمجال تخطيط البرامج وتنفيذها مرتبة تنازلياً حسب درجة المساهمة

الترتيب	فقرات مجال تخطيط البرامج وتنفيذها	المتوسط	درجة المساهمة
1	تعلمت من خلال البرامج التدريبية توفير الاحتياجات لتنفيذ البرامج الملائمة للأطفال	4.41	مرتفعة جداً
2	تعلمت من خلال البرامج التدريبية وضع البرامج الملائمة للأطفال	4.07	مرتفعة جداً
3	أدركت من خلال البرامج التدريبية أهمية مشاركة الأطفال في عملية تقديم الأفكار التي تتوافق مع ميولهم وقدراتهم	4.04	مرتفعة جداً
4	أدركت من خلال البرامج التدريبية أهمية مشاركة الأطفال في عملية تخطيط الأنشطة	4.04	مرتفعة جداً
5	ساعدتني البرامج التدريبية في تخطيط البرامج التربوية والأنشطة في إطار المناهج المقررة	4.04	مرتفعة جداً
6	ساعدتني البرامج التدريبية في تعلم وسائل المتابعة أثناء تنفيذ الأنشطة	4.03	مرتفعة جداً
7	قمت بإدخال تعديلات على برامج الروضة متأثرة بما اكتسبته من التدريب	4.01	مرتفعة جداً
8	أمارس الكثير من المهارات والمعارف التي حصلت عليها من التدريب	3.96	مرتفعة جداً
9	تعلمت من خلال البرامج التدريبية الاستفادة من نتائج التقييم في توجيه عمليتي التعلم والتعليم	3.96	مرتفعة
10	تعلمت من خلال البرامج التدريبية كيفية تطوير آليات تنفيذ الأنشطة والبرامج التعليمية	3.94	مرتفعة
11	ساعدتني البرامج التدريبية في تعلم طرق التقييم الملائمة للبرامج التعليمية بعد تنفيذها	3.83	مرتفعة
	الدرجة الكلية لمجال تخطيط البرامج وتنفيذها	4.01	مرتفعة جداً

\* أقصى درجة للفقرة (5) \* وللمجال (55) درجة

يتضح من خلال الجدول (2.4) أن درجة مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني للمديرين تبعاً لمجال تخطيط البرامج وتنفيذها كانت مرتفعة جداً على الفقرات من (1-7)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات

المفحوصين على هذه الفقرات ما بين (4.01-4.41). وكانت درجة المساهمة مرتفعة على الفقرات من (8-11) حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات المفحوصين على هذه الفقرات ما بين (3.83-3.96). أما الدرجة الكلية لمجال تخطيط البرامج وتنفيذها فقد كانت أيضاً مرتفعة جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات المفحوصين على الدرجة الكلية (4.01).

#### 3.1.1.4 مجال التعامل مع الأهل

جدول (3.4): المتوسطات الحسابية ودرجة المساهمة لبرامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني للمدربات تبعاً لمجال التعامل مع الأهل مرتبة تنازلياً حسب درجة المساهمة

الترتيب	فقرات مجال التعامل مع الأهل	المتوسط	درجة المساهمة
1	ساعدتني البرامج التدريبية على تعزيز الشراكة مع أهالي الأطفال	4.50	مرتفعة جداً
2	طورت البرامج التدريبية قدراتي في تنظيم متابعات الأهالي	4.13	مرتفعة جداً
3	تعلمت من خلال البرامج التدريبية كيفية التخطيط لعقد لقاءات تربوية مع الأهل لتطوير قدراتهم في التعامل مع أطفالهم	4.01	مرتفعة جداً
4	مكنتني البرامج التدريبية من التعرف على آليات التعاون مع الأهل للتعامل مع مشكلات الأطفال	4.01	مرتفعة جداً
5	أدركت من خلال البرامج التدريبية ضرورة اطلاع الأهل على التطور التربوي للأطفال	3.93	مرتفعة
6	ساعدتني البرامج التدريبية في زيادة تواصلني مع أهالي أطفال الروضة للاطلاع على مستويات ومشكلات أطفالهم	3.92	مرتفعة
7	ساعدتني البرامج التدريبية في تشكيل مجموعات داعمة من المجتمع المحلي	3.74	مرتفعة
	الدرجة الكلية لمجال التعامل مع الأهل	4.03	مرتفعة جداً

\* أقصى درجة للفقرة (5) \* وللمجال (35) درجة

يتضح من خلال الجدول (3.4) أن درجة مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة

المبكرة التدريبية في التطور المهني للمدربات تبعاً لمجال التعامل مع الأهل كانت مرتفعة

جداً على الفقرات من (1-4)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات المفحوصين على هذه الفقرات ما بين (4.01-4.50). وكانت درجة المساهمة مرتفعة على الفقرات من (5-7) حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات المفحوصين على هذه الفقرات ما بين (3.74-3.93). أما الدرجة الكلية لمجال التعامل مع الأهل فقد كانت أيضاً مرتفعة جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات المفحوصين على الدرجة الكلية (4.03).

#### 3.1.1.4 مجال الإدارة المالية والتخطيط

جدول (4.4): المتوسطات الحسابية درجة المساهمة لبرامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني للمديرين تبعاً لمجال الإدارة المالية والتخطيط مرتبة تنازلياً حسب درجة المساهمة

الترتيب	فقرات مجال الإدارة المالية والتخطيط	المتوسط	درجة المساهمة
1	تعلمت من خلال البرامج التدريبية كيفية مراعاة جوانب الأمن والسلامة في الروضة	4.17	مرتفعة جداً
2	طورت البرامج التدريبية قدراتي في حفظ السجلات الخاصة لكل طفل ولكل عامل في الروضة	4.08	مرتفعة جداً
3	تعلمت من خلال البرامج التدريبية توظيف الإمكانيات المادية المتوفرة في الروضة لتحقيق الأهداف التربوية المنشودة	3.97	مرتفعة
4	ساعدتني البرامج التدريبية في تنظيم السجلات المالية بشكل صحيح	3.96	مرتفعة
5	تعلمت من خلال البرامج التدريبية الالتزام بتطبيق المبادئ العامة الإدارية في إدارة الروضة	3.94	مرتفعة
6	تعلمت من خلال البرامج التدريبية توظيف الإمكانيات والطاقت البشرية المتوفرة في الروضة والبيئة المحيطة لتحقيق الأهداف التربوية	3.94	مرتفعة
7	طورت البرامج التدريبية قدراتي في إعداد التقارير الدورية عن سير العمل في الروضة	3.89	مرتفعة
8	ساهمت البرامج التدريبية في دفعي نحو توظيف خدمات التكنولوجيا والحواسيب في العمل	3.74	مرتفعة
الدرجة الكلية لمجال الإدارة المالية والتخطيط		3.96	مرتفعة

\* أقصى درجة للفقرة (5) \* وللمجال (40) درجة



يتضح من خلال الجدول (4.4) أن درجة مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني للمدربات تبعاً لمجال الإدارة المالية والتخطيط كانت مرتفعة جداً على الفقرات (1 و2)، حيث بلغت المتوسطات الحسابية لاستجابات المفحوصين على هاتين الفقرتين (4.17, 4.08) على التوالي. وكانت درجة المساهمة مرتفعة على الفقرات من (3-8)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات المفحوصين على هذه الفقرات ما بين (3.97-3.74). أما الدرجة الكلية لمجال الإدارة المالية والتخطيط فقد كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات المفحوصين على الدرجة الكلية (3.96).

#### 5.1.1.4 مجال الرضا العام عن التدريب

جدول (5.4): المتوسطات الحسابية ودرجة المساهمة لبرامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني للمدربات تبعاً لمجال الرضا العام عن التدريب مرتبة تنازلياً حسب درجة المساهمة

الترتيب	فقرات مجال الرضا العام عن التدريب	المتوسط	درجة المساهمة
1	لدي رغبة واستعداد للمشاركة في برامج تدريب جديدة إذا أتحت لي الفرصة لذلك	4.44	مرتفعة جداً
2	حصلت على معلومات ومعارف جديدة من التدريب	4.43	مرتفعة جداً
3	حرصت على المشاركة في جميع أيام التدريب	4.31	مرتفعة جداً
4	ساهمت البرامج التدريبية في دفعي نحو البحث عن المستجدات في حقل رياض الأطفال	4.22	مرتفعة جداً
5	أجد أن التدريب كان مهماً في تحسين قدراتي للتعامل مع قضايا الطفولة	4.17	مرتفعة جداً
6	تم تحديد احتياجاتي التدريبية قبل التدريب	4.00	مرتفعة جداً
7	ساهمت البرامج التدريبية في زيادة دافعي نحو التعرف على تجارب عالمية في تطوير رياض الأطفال	3.94	مرتفعة
8	ساهمت البرامج التدريبية في دفعي نحو الاشتراك في مجلة خاصة للتعليم في رياض الأطفال	3.67	مرتفعة
	الدرجة الكلية لمجال الرضا العام عن التدريب	4.15	مرتفعة جداً

\* أقصى درجة للفقرة (5) \* وللمجال (40) درجة

يتضح من خلال الجدول (5.4) أن درجة مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني للمديرين تبعاً لمجال الرضا العام عن التدريب مرتفعة جداً على الفقرات (1-6)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات المفحوصين على هذه الفقرات (4.00-4.44). وكانت درجة المساهمة مرتفعة على الفقرتين (7 و8)، حيث بلغت قيمة المتوسطين الحسابيين لاستجابات المفحوصين على هاتين الفقرتين (3.67, 3.94) على التوالي. أما الدرجة الكلية لمجال الرضا العام عن التدريب فقد كانت مرتفعة جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات المفحوصين على الدرجة الكلية (4.15).

#### 6.1.1.4 ترتيب المجالات والدرجة الكلية لمساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني للمديرين حسب درجة المساهمة

جدول (6.4): ترتيب المجالات والدرجة الكلية لمساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني للمديرين

الترتيب	المجالات	المتوسط الحسابي	درجة المساهمة
1	مجال الرضا العام عن التدريب	4.15	مرتفعة جداً
2	مجال إدارة العاملين في الروضة	4.05	مرتفعة جداً
3	مجال التعامل مع الأهل	4.03	مرتفعة جداً
4	مجال تخطيط البرامج وتنفيذها	4.01	مرتفعة جداً
5	مجال الإدارة المالية والتخطيط	3.96	مرتفعة
الدرجة الكلية		4.04	مرتفعة جداً

يتضح من خلال الجدول (6.4) ما يأتي:

- إن الدرجة الكلية لمدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني للمديرات كانت بدرجة مرتفعة جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات المفحوصين على جميع الفقرات لجميع المجالات (4.04).

- إن ترتيب المجالات تبعاً لدرجة مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني للمديرات جاء على النحو الآتي:

المرتبة الأولى : مجال الرضا العام عن التدريب.

المرتبة الثانية : مجال إدارة العاملين في الروضة.

المرتبة الثالثة : مجال التعامل مع الأهل.

المرتبة الرابعة : مجال تخطيط البرامج وتنفيذها.

المرتبة الخامسة: مجال الإدارة المالية والتخطيط.

## ثانياً: نتائج تحليل مقابلات المجموعات البؤرية للمديرات

بينت نتائج مقابلات المجموعات البؤرية للمديرات التالي:

عبرت معظم المشاركات (17 مشاركة من 19) بأن آلية تنفيذ البرامج كانت ملائمة لاحتياجاتهن، حيث عقدت جلسات تشاورية بين مشرفي التدريب والرياض التي اختيرت قبل تنفيذ البرامج، وبناء على دراسة ومسح احتياجات كل روضة وضعت خطة خاصة تلبي تلك الاحتياجات، وأمكن إضافة بعض المواضيع للبرامج لتتوافق مع أولويات

واحتياجات الرياض. كما أوضحت بعض المديرات: "كان يطرح علينا في أول لقاء السؤال "ماذا تحتجن؟"، ويستخدم القائمون على برامج التدريب ورقة وقلم لتدوين ما نحتاج إليه في إدارة الروضة". وأفادت عدد من المشاركات: "ما تطرحه المديرات من مواضيع خلال التشاور في المجموعات المصغرة يضاف إلى البرامج التدريبية".

واعتمد مركز المصادر للطفولة المبكرة على فلسفة التعلم النشط والفلسفة التشاركية خلال التدريب، وهذه كلها مفاهيم جديدة لم تكن ضمن معارفهم ومهاراتهم. فعبرت إحدى المشاركات بأنها استفادت من التدريب العملي، فقالت: "لقد كان التدريب ملائماً لأنه عملي وليس نظري ويلمس احتياجاتنا بشكل عميق، بالإضافة إلى المتابعة الميدانية التي عززت وأغنت التدريب". وكانت هناك موافقة لمعظم المشاركات (16 مشاركة من 19) أنه كان هناك متابعة لروضاتهن من قبل المشرفين على البرامج التدريبية للتأكد من اكتسابهن للمفاهيم وترجمتها إلى مهارات مرتبطة بالعمل اليومي في الروضة. كما وافقت معظم المشاركات (18 مشاركة من 19) على أنه طرأ تحسن على الوضع العام في الروضة بعد تدخل البرامج التدريبية.

ووجد أن الأثر كبير حين الحديث عن التواصل مع الأهل، فنجد أن معظم المشاركات (18 مشاركة) أشرن إلى وجود تواصل وبرنامج واضح للأهل، حيث ذكرن: "من خلال تنظيم ورش وأيام مفتوحة معهم"، إلى جانب أن الروضة أصبحت مركزاً لتوعية الأهل حول قضايا الطفولة المبكرة، فأصبحت الأمهات تمارسن أنشطة ذاتية في البيت، كما ذكرن: "عمل انتاجي من خلال الملتينة، ودهان الأصابع، وإنتاج دمي". فقد كان هناك دعم

ومشاركة للأهل في التخطيط لبرنامج الروضة العام بنسبة كما أفادت (14 مشاركة من أصل 19). وعند طلب إعطاء أمثلة حول أنشطة مكتسبة من التدريب لتفعيل دور الأهل في تنفيذ برامج وأنشطة الروضة، ذكرت المديرات: "الأيام المفتوحة ذات الطابع الترفيهي بمشاركة مؤسسات مجتمعية كالهلال الأحمر والبلدية، والبطاقة التراكمية التي تهدف إلى التعرف على الطفل من كافة جوانبه بمساعدة الأهل، والاجتماعات الدورية مع الأهل، والمحاضرات التثقيفية التي تخطط وفق احتياجات الأهل وتساؤلاتهم".

وقد أدخلت مجمل المديرات بعض التعديلات المهمة والفاعلة على برامج الروضة من حيث مضمونها وملاءمتها لاحتياجات الأطفال وآليات تنفيذها وتقويمها، وانعكاس ذلك إيجاباً على استعدادهن ورغبتهن في المشاركة في برامج تدريب جديدة إذا أُتيحت لهن الفرصة. وهناك عدد من المديرات ذكرن: "من خلال البرامج التدريبية أدركت أهمية العمل من خلال المعلمات على جوانب نمو الطفل كافة، وترتيب بيئة الروضة لتلبي هذه الاحتياجات وتتيح الفرصة للطفل والمعلمة ليأخذ كل منهم دوره وحقه، وانعكاس ذلك على شعور الطفل بالراحة النفسية والمتعة والانبساط، وتسهيل التعرف على قدرات كل طفل ومهاراته واحتياجاته".

وقد اتفقت 16 مديرة بأن هنالك مشاركة وفاعلية الأطفال في أنشطة الروضة قد زادت بشكل ملحوظ بعد تطبيق ما تعلمن من برامج التدريب، حتى أصبح الأطفال ينقلون الخبرات من الروضة إلى البيت وبالعكس، وأعطين أمثلة على ذلك: "روايا الخيال وإحضار مواد للروضة"، وانعكاس ذلك على ثقة الطفل بنفسه وتحمله المسؤولية تجاه

الروضة وبيئتها. كما أفادت المديرات: "روايا الخيال مكنت الأطفال من تمثيل الأدوار داخل الزوايا المختلفة، وعيادة الطبيب، والدكان، والبريد، مما أعطاهم ثقة بأنفسهم ووسع من خيالهم"، وأضافن كذلك "مشاركة الأطفال في إحضار مواد من الخردة إلى الروضة، والتي ساهمت في تطوير شعورهم بالمسؤولية".

ولوحظ من تقييم الأثر أنه ازداد التفهم من قبل الإدارة لاحتياجات المعلمات وخصوصية كل حالة، فعبرن عن ذلك بقولهن: "أصبحت أدرك أن هذه المعلمة هادئة وتوصل كل شيء للأطفال وليس من الضروري أن يكون الصوت والحركة ما يميز المعلمة النشطة"، وبنسبة كبيرة، وأن المديرات أصبحن أكثر تفهماً لاحتياجات الروضة، والإشراف على المعلمات وتوزيع المسؤوليات، وتقديم التغذية الراجعة لهن. تقول إحدى المديرات: "كنت معلمة روضة وأصبحت مديرة، ساهمت البرامج في تغيير طريقة تعاملتي مع المعلمات إيجاباً، ولا أضع المعلمة في مواقف كانت المديرية تضعني فيها ولا أكون مرتاحة لها". لقد بينت (15) من المديرات بأن برامج التدريب ساهمت في تطوير مهارتهن للتعامل مع الحواسيب وتنظيم الموازنات وإدارة الأمور المالية وتنظيم الملفات الخاصة بالروضة. أفادت بعض المديرات: "استخدمنا نماذج خاصة للمتابعة الفردية (خطة النشاط، مهارات إدارية)، وبعد الانتهاء من المتابعة نفذ جلسة تغذية راجعة مستندة على النماذج -مهنية في التقييم-". وأوضحت معظم المديرات ممارساتهن لنقل خبرات التدريب للعاملات والأهل سواءً أكان ذلك على مستوى الروضة التي تديرها أو الرياض المجاورة، وتبادل الخبرات من خلال الزيارات المتبادلة أو تنفيذ الأنشطة المشتركة.

لقد أفرزت نتائج المجموعات البؤرية أن جميع المديرات وافقن على أن البرامج ساعدتهن على تطوير الروضة، وقد ساعدهن ذلك على فهم طبيعة عملهن وزاد من معرفتهن بمفاهيم ومبادئ الطفولة المبكرة القابلة للتنفيذ في الروضة. فقد أفدن معظم المشاركات بالآتي قمنا باستغلال البيئة الخارجية ومواد الخردة لتطبيق كثير من الأنشطة التي تضمنها برنامج التدريب، مثل: استخدام "البنانير"، كراتين الأحذية، والجرائد". وأشارت المديرات إلى قيام المركز بتوزيع نموذج تقويم في ختام كل برنامج تدريبي منفذ، ويهدف إلى تحديد الاحتياجات في برامج التدريب اللاحقة.

### ثالثاً: الربط بين النتائج الكمية والكيفية للمديرات

أظهرت نتائج الدراسة الكمية أن درجة مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني للمديرات كانت عالية جداً بمتوسط قدره (4.04)، من خلال استجابات المديرات الإيجابية في مجال تهيئة الظروف الملائمة للعاملين في الروضة وتوزيع المسؤوليات. وهذا يتوافق مع نتائج المجموعتين البؤريتين للجانب الكيفي من الدراسة حين عبرت مجمل المديرات المشاركات أنهن أدخلن بعض التعديلات المهمة والفاعلة على برامج وبيئة الروضة، وإتاحة الفرصة لكل من المعلمات والأطفال ممارسة دوره وحقه داخل الروضة بطريقة ملائمة.

أما في مجال تخطيط البرامج وتنفيذها فكانت استجابات المديرات لا تقل رضا عن مجال تهيئة الظروف الملائمة للعاملين في الروضة، فقد كانت هذه الاستجابات تؤكد بنسبة

رضا مرتفعة جداً عن الخبرات التي زودن بها من خلال البرامج التدريبية التي نفذت من خلال مركز المصادر للطفولة المبكرة في بناء برامج الروضة وتطويرها وتقييمها باستمرار بما ينعكس إيجاباً على توافقها مع ميول الأطفال وقدراتهم وحجم مشاركتهم في هذه البرامج. وكانت النتائج الكيفية للمجموعات البؤرية متناغمة مع هذه النتيجة حين أوضحت المديرات المشاركات حين عبرن معظمهن (18 من بين 19) عن التحسن الذي طرأ على الوضع العام للروضة بعد تدخل البرامج التدريبية، من خلال ما أكسبهن التدريب من معارف جديدة تتعلق بمرحلة الطفولة المبكرة وإدارة الرياض.

كذلك توافقت النتائج للجانب الكمي من الدراسة مع النتائج للجانب الكيفي في أن برامج المركز التدريبية قد طورت قدرات المديرات في التعامل مع الأهل وتعزيز الشراكة معهم، واستمرار التواصل معهم بما يخدم التعامل مع مشكلات الأطفال من حيث التعرف عليها والتعامل معها. وهذه النتائج انسجمت مع تعبير معظم المشاركات (18) من المديرات المشاركات في المجموعتين البؤريتين للجانب الكيفي من الدراسة أن حالة من التواصل الواضح مع الأهل قد أصبحت واقعاً بعد تطبيقهن للآليات التي قدمتها لهن البرامج التدريبية في التعامل مع الأهل، وانعكاس ذلك على مشاركة الأهل في أنشطة الروضة وبرامجها.

كما عبرت المديرات من خلال استجاباتهن على استبانة الدراسة عن درجة مرتفعة من الرضا عن البرامج التدريبية التي نفذها مركز المصادر للطفولة المبكرة في تحسين خبراتهن ومهاراتهن في مجال الإدارة المالية والتخطيط للروضة من خلال تعلمهن إعداد



السجلات وتنظيمها، وإعداد التقارير الدورية وتوظيف التكنولوجيا في خدمة العمل الإداري للروضة. وانسجمت هذه النتيجة مع موافقة حوالي (15) من المديرات المشاركات في المجموعتين البؤريتين بأن برامج التدريب قد ساهمت في تطوير مهاراتهم للتعامل مع الحواسيب وتنظيم الموازنات وإدارة الأمور المالية وتنظيم الملفات الخاصة بالروضة، وقدرتهن على نقل هذه الخبرات للعاملات فيروضاتهن أو في رياض أخرى مجاورة.

وانعكس الرضا العام المرتفع جداً (4.15) عن التدريب لدى المديرات من خلال بناء هذه البرامج بناء على احتياجاتهن للالتحاق ببرامج جديدة ينفذها المركز، فتوافقت هذه النتيجة مع ما أفرزته المجموعتين البؤريتين للمديرات حين عبرت (17) من المشاركات عن ملائمة البرامج التدريبية المنفذة لاحتياجاتهن، والأخذ من قبل المدربين بما كان يطرح من المديرات لتعديل البرامج قبل تنفيذها.

#### 2.1.4 النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني

ما مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال؟ وكيف ينظرن لهذه البرامج؟.

#### أولاً: نتائج تحليل استبانة المعلمات

من أجل الإجابة عن هذا السؤال استخدمت المتوسطات الحسابية والنسب المئوية ودرجة المساهمة، والجداول (7.4، 8.4، 9.4، 10.4، 11.4) تبين ذلك، بينما الجدول (12.4) يبين ترتيب المجالات تبعاً لدرجة المساهمة:

#### 1.2.1.4 المجال المعرفي

جدول (7.4): المتوسطات الحسابية ودرجة المساهمة لبرامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال تبعاً للمجال المعرفي مرتبة تنازلياً حسب درجة المساهمة

الترتيب	فقرات المجال المعرفي	المتوسط	درجة المساهمة
1	ساعدتني البرامج التدريبية في تحديد حاجات الأطفال	4.58	مرتفعة جداً
2	ساعدتني البرامج التدريبية في زيادة معرفتي بأهمية التعلم النشط كأساس في تعلم أطفال الروضة	4.42	مرتفعة جداً
3	اكتسبت فهماً للبيئة الملائمة للأطفال داخل الروضة	4.29	مرتفعة جداً
4	تعلمت من خلال برامج التدريب استخدام أساليب التعزيز المناسبة لتعديل سلوك الأطفال	4.26	مرتفعة جداً
5	ساهمت البرامج التدريبية في تطوير معارفي للتعرف على خصائص الأطفال النمائية	4.2	مرتفعة جداً
6	أصبحت أكثر معرفة بالنهج الشمولي التكاملي في رعاية وتربية الطفولة المبكرة	4.21	مرتفعة جداً
7	تعلمت من خلال التدريب كيفية التعامل مع الصعوبات التي يعاني منها الأطفال	4.20	مرتفعة جداً
8	أدركت من خلال برامج المركز كيفية توجيه نشاط الطفل الذاتي بما يتناسب مع قدرته ومعارفه السابقة	4.14	مرتفعة جداً
9	ساعدتني البرامج التدريبية في تحديد قدرات الأطفال واستعداداتهم	4.09	مرتفعة جداً
الدرجة الكلية للمجال المعرفي		4.27	مرتفعة جداً

\* أقصى درجة للفقرة (5) \* وللمجال (45) درجة

يتضح من خلال الجدول (7.4) أن درجة مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال تبعاً للمجال المعرفي كانت مرتفعة جداً على جميع الفقرات (1-9)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات المفحوصين على هذه الفقرات ما بين (4.09-4.58). أما الدرجة الكلية للمجال المعرفي

فقد كانت مرتفعة جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات المفحوصين على الدرجة الكلية (4.27).

#### 2.2.1.4 المجال الانفعالي

جدول (8.4): المتوسطات الحسابية ودرجة المساهمة لبرامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال تبعاً للمجال الانفعالي مرتبة تنازلياً حسب درجة المساهمة

الترتيب	فقرات المجال الانفعالي	المتوسط	درجة المساهمة
1	ازدادت ثقتي بنفسي من خلال البرامج التدريبية التي نظمها المركز	4.36	مرتفعة جداً
2	عززت برامج التدريب من رغبتي في تعليم الأطفال	4.32	مرتفعة جداً
3	أدركت من خلال البرامج التدريبية أهمية المشاعر التي يجب أن أحملها أثناء التعامل مع الأطفال	4.29	مرتفعة جداً
4	طورت البرامج التدريبية من استعدادي النفسي للتعامل مع الأطفال	4.25	مرتفعة جداً
5	ساعدتني البرامج التدريبية على ضبط انفعالاتي خلال عملي مع الأطفال	4.24	مرتفعة جداً
الدرجة الكلية للمجال الانفعالي		4.29	مرتفعة جداً

\* أقصى درجة للفقرة (5) \* وللمجال (25) درجة

يتضح من خلال الجدول (8.4) أن درجة مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال تبعاً للمجال الانفعالي كانت مرتفعة جداً على جميع الفقرات (1-5)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات المفحوصين على هذه الفقرات ما بين (4.24-4.36). أما الدرجة الكلية للمجال الانفعالي فقد كانت مرتفعة جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات المفحوصين على الدرجة الكلية (4.29).

### 3.2.1.4 المجال الأدائي

جدول (9.4): المتوسطات الحسابية ودرجة المساهمة لبرامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال تبعاً للمجال الأدائي مرتبة تنازلياً حسب درجة المساهمة

الترتيب	فقرات المجال الأدائي	المتوسط	درجة المساهمة
1	تمكنت من خلال برامج التدريب اكتساب مهارات تخطيط البرامج التعليمية	4.45	مرتفعة جداً
2	حسنّت البرامج التدريبية مهاراتي في التفاعل مع الآخرين من خلال العمل كفريق	4.28	مرتفعة جداً
3	أمارس الكثير من المهارات والمعارف التي حصلت عليها من التدريب	4.25	مرتفعة جداً
4	اكتسبت مهارات في مجال انتاج ألعاب تربوية لتوظيفها في تعلم الأطفال	4.23	مرتفعة جداً
5	اكتسبت أساليب تنفيذ أنشطة في مجال تعليم وتعلم طفل الروضة	4.20	مرتفعة جداً
6	تعلمت من خلال الدورات التدريبية كيفية تنظيم البيئة التعليمية بطريقة تثير دافعية الأطفال للتعلم	4.19	مرتفعة جداً
7	تعلمت من خلال البرامج التدريبية كيفية تقييم البرامج أثناء تنفيذها وبعده	4.14	مرتفعة جداً
8	ساعدتني البرامج التدريبية في تعديل برامج الروضة، متأثرة بما اكتسبته من التدريب	4.13	مرتفعة جداً
9	تعلمت من خلال البرامج التدريبية كيفية تصميم البرامج التعليمية الخاصة بالأطفال	4.13	مرتفعة جداً
10	طورت البرامج التدريبية قدراتي في إدارة العملية التربوية من خلال توزيع المسؤوليات وإعطاء الحرية للأطفال	4.11	مرتفعة جداً
المجال الأدائي		4.21	مرتفعة جداً

\* أقصى درجة للفقرة (5) \* وللمجال (50) درجة

يتضح من خلال الجدول (9.4) أن درجة مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة

المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال تبعاً للمجال الأدائي كانت

مرتفعة جداً على جميع الفقرات من (1-10)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات المفحوصين على هذه الفقرات بين (4.11-4.45). أما الدرجة الكلية للمجال الأدائي فقد كانت مرتفعة جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات المفحوصين على الدرجة الكلية (4.21).

#### 4.2.1.4 المجال الاجتماعي

جدول (10.4): المتوسطات الحسابية ودرجة المساهمة لبرامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال تبعاً للمجال الاجتماعي مرتبة تنازلياً حسب درجة المساهمة

الترتيب	فقرات المجال الاجتماعي	المتوسط	درجة المساهمة
1	ساعدتني البرامج التدريبية في تطوير مهاراتي في التعامل مع الأطفال واحترام قدراتهم وآرائهم	4.38	مرتفعة جداً
2	أدركت من خلال البرامج التدريبية أهمية التعاون مع زميلاتي في الروضة	4.29	مرتفعة جداً
3	طورت البرامج التدريبية من قدراتي في التواصل مع أهالي الأطفال للتعرف على مشكلاتهم والمساهمة في حلها	4.21	مرتفعة جداً
4	أدركت من خلال البرامج التدريبية أهمية التعاون مع إدارة الروضة في كافة مجالات العمل اليومي في الروضة	4.19	مرتفعة جداً
5	ساعدتني البرامج التدريبية في تشكيل مجموعات داعمة للروضة من المجتمع المحلي	4.03	مرتفعة جداً
	الدرجة الكلية للمجال الاجتماعي	4.22	مرتفعة جداً

\* أقصى درجة للفقرة (5) \* وللمجال (25) درجة

يتضح من خلال الجدول (10.4) أن درجة مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال تبعاً للمجال الاجتماعي كانت مرتفعة جداً على جميع الفقرات من (1-5)، حيث بلغت المتوسطات الحسابية لاستجابات

المفحوصين على هذه الفقرات ما بين (4.03-4.38). أما الدرجة الكلية للمجال الاجتماعي فقد كانت مرتفعة جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات المفحوصين على الدرجة الكلية (4.22).

#### 5.2.1.4 مجال الرضا العام عن التدريب

جدول (11.4): المتوسطات الحسابية ودرجة المساهمة لبرامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال تبعاً لمجال الرضا العام عن التدريب مرتبة تنازلياً حسب درجة المساهمة

الترتيب	فقرات مجال الرضا العام عن التدريب	المتوسط	درجة المساهمة
1	لدي رغبة واستعداد للمشاركة في برامج تدريب جديدة	4.44	مرتفعة جداً
2	حصلت على معلومات ومعارف جديدة أثناء التدريب	4.41	مرتفعة جداً
3	حرصت على المشاركة في جميع البرامج التدريبية التي نظمها المركز	4.36	مرتفعة جداً
4	لامست الموضوعات التدريبية حاجاتي المهنية	4.19	مرتفعة جداً
5	تم تحديد احتياجاتي التدريبية قبل التدريب	4.02	مرتفعة جداً
	الدرجة الكلية لمجال الرضا العام عن التدريب	4.28	مرتفعة جداً

\* أقصى درجة للفقرة (5) \* وللمجال (25) درجة

يتضح من خلال الجدول (11.4) أن درجة مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال تبعاً لمجال الرضا العام عن التدريب كانت مرتفعة جداً على جميع الفقرات من (1-5)، حيث بلغت المتوسطات الحسابية لاستجابات المفحوصين على هذه الفقرات ما بين (4.02-4.44). أما الدرجة الكلية لمجال الرضا العام عن التدريب فقد كانت مرتفعة جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات المفحوصين على الدرجة الكلية (4.28).

#### 6.2.1.4 ترتيب المجالات والدرجة الكلية لمساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال حسب درجة المساهمة

جدول (12.4): ترتيب المجالات والدرجة الكلية لدرجة مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال

الترتيب	المجالات	المتوسط الحسابي	درجة المساهمة
1	المجال الانفعالي	4.29	مرتفعة جداً
2	مجال الرضا العام عن التدريب	4.28	مرتفعة جداً
3	المجال المعرفي	4.27	مرتفعة جداً
4	المجال الاجتماعي	4.22	مرتفعة جداً
5	المجال الأدائي	4.21	مرتفعة جداً
	الدرجة الكلية	4.25	مرتفعة جداً

يتضح من خلال الجدول (12.4) ما يأتي:

- إن الدرجة الكلية لمساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال كانت بدرجة مرتفعة جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات المفحوصين على جميع الفقرات لجميع المجالات (4.25).

- إن ترتيب المجالات تبعاً لدرجة مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال لمساهمة جاء على النحو الآتي:

المرتبة الأولى : المجال الانفعالي.

المرتبة الثانية : مجال الرضا العام عن التدريب.

المرتبة الثالثة : المجال المعرفي.

المرتبة الرابعة : المجال الاجتماعي.

المرتبة الخامسة: المجال الأدائي.

## ثانياً: نتائج تحليل مقابلات المجموعات البؤرية للمعلمات

بينت نتائج مقابلات المجموعات البؤرية التالي:

بينت معظم المعلمات (18 من 21 مشاركة) أن مواضيع التدريب كانت جديدة وأنهن لم يتدربين عليها سابقاً، وأن احتياجاتهن أخذت بالاعتبار عند بدء البرامج التدريبية من خلال اجتماع مشترك مع المخططين والمنفذين لهذه البرامج وتعبئة نموذج احتياجات تدريبية، فأشارت عدد من المعلمات: *شاركنا في دورات متعددة نفذت من قبل مؤسسات مختلفة إلا أنها لم تكن بنفس درجة العمق والشمولية*، وأضافت مشاركة أخرى: *ثم عقد اجتماع لجميع المعلمات لطرح المواضيع التي يحتجنها في برامج التدريب*. وتوافقت آراء المعلمات بواقع (18 مشاركة) على أن البرنامج التدريبي احتوى على موضوعات جديدة زادت من خبراتهن، ولامست احتياجاتهن بشكل كبير.

كما كانت هناك موافقة من قبل معظم المعلمات (19 مشاركة) على أن جلسات التدريب احتوت على عدد كاف من الأنشطة والتدريبات العملية، جعلت جلسات التدريب أكثر متعة وتشويقاً. وقد وافقت (18) من المعلمات على أن التدريب ساهم على فهمهن لطبيعة عملهن كمعلمات وزاد من معرفتهن بمفاهيم ومبادئ الطفولة المبكرة، واستخدام المنحى التكاملي الشمولي في التعامل مع الطفل. وأشارت إحدى المشاركات: *اكتسبنا من خلال التدريب مفاهيم التعلم النشط وطبيعة المشكلات السلوكية لدى الأطفال، ومفهوم النوع الاجتماعي*.



تأثرت علاقة المعلمات مع الأهالي إيجابياً بالتدريب، حيث ازداد تفهم المعلمات للبيئة العائلية الملائمة بإجماع (18) من المشاركات على ذلك، وهذا بدوره أثر على زيادة تواصل المعلمات مع الأهال باتفاق (19 من أصل 21). ذكرت عدد من المعلمات المثال الآتي على ذلك: *«ثمكننا من خلال البرامج التدريبية من إيصال رؤيتنا للأهل بصورة أوضح ومن خلال قناعاتنا الخاصة، فزاد ذلك من قدرتنا على التواصل والحوار مع الأهال، والقدرة على الافئاع وتوصيل الأفكار إلى الأهال»*.

وكان هناك جو فيه ثقة ودفاء ومودة وحوار بين المعلمات والأطفال عبرت عنه 18 من مشاركة، فقالت إحداهن: *«ساهمت البرامج التدريبية في زيادة معارفي ومهاراتي للتعرف على خصائص الأطفال والفروق الفردية بينهم، وانعكس ذلك إيجاباً على ثقتي بنفسي والمشاعر التي تتناوبني أثناء التعامل مع الأطفال»*، وشاركتها الرأي معظم المعلمات المشاركات.

عبرت عدد من المشاركات (19 من بين 21 مشاركة) عن الأثر الكبير في تطوير مهارات المعلمات في إدارة وضبط الصف وتخطيط البرامج التعليمية وتنفيذها بفاعلية، وكذلك المقدرة على تقبل الأطفال ومعرفة البيئة الملائمة لهم.

وتحدثت مجمل المعلمات المشاركات عن البرنامج التدريبي بإيجابية واضحة، بقولهن *«ساعدتنا البرامج التدريبية في تحويل الروضة إلى مراكز أنشطة متنوعة، والذي بدوره طور في مهارتنا في التعاون بين المعلمات ومع الإدارة، إضافة إلى قدرتنا في التعامل مع الأهالي والأطفال بما يسهم في تعرف مشكلاتهم بوضوح للمساهمة في حلها»*. وذكرت

إحداهن أن إحدى الأمهات قالت: "بدأت أشعر بالراحة أثناء التواجد مع طفلي في الأنشطة التي بدأت بتطويرها في الفترة الأخيرة، لماذا لم تكن هذه الأنشطة موجودة بهذه الصورة سابقاً".

وعبرت المعلمات عن اكتسابهن فهماً أفضل لبيئة الروضة والعائلة ومهارات لإنتاج ألعاب تربوية وأدوات لتحديد ومعرفة صعوبات التعلم عند الطفل، وكيفية تبني النهج التكاملي الشمولي في التعامل مع الطفل، أشارت له 18 مشاركة: *ثم العمل على تقييم نمو الطفل في مجالاته المختلفة من خلال نماذج خاصة، والعمل على البيئة لتخدم جميع مجالات النمو للطفل: زاوية الحركة، زاوية التركيز (اللغة والرياضيات)، زاوية الفن والطبيعة، وزاوية الخيال*، أفادت بذلك عدد من المعلمات. وبينت عدد من المشاركات (17 من 21) على أن متابعة وإشراف المدرسين كانت تلبي احتياجاتهن، وأنها كانت مفيدة وداعمة وساعدتهن في حل مشاكلهن التربوية وفي تحسين أدائهن مع الأطفال والتعامل مع الطفل في جميع جوانب نموه.

وأشارت (18) من المشاركات بأنهن اكتسبن مهارات في مجال إنتاج الألعاب التربوية وتوظيفها في الأنشطة وتنظيم البيئة التعليمية بطريقة تزيد من دافعية الأطفال. *لقد لمسنا زيادة في مشاركة الأطفال كقياديين في الأنشطة، فقد كانوا متفاعلين ومشاركين وواثقين من أنفسهم، كذلك قدومهم مبكراً للروضة وانخفاض ملموس في نسبة غيابهم*، هذا ما عبرت عنه عدد من المعلمات أثناء النقاش. كما أفدن بأن هناك تعاون وتنسيق بين المعلمات ومتابعة للأطفال خلال الأنشطة وخلال فترات الإستراحة وحوار بين الأطفال

كما عبرت عنه أغلبية المشاركات (19 من 21)، فقد كن يعملن كفريق (ديناميكية الجماعة)، مثل *الجلوس للتخطيط للأنشطة وتبادل الأفكار*.

ومن خلال جمع قصص النجاح وأثناء اللقاءات المباشرة مع المعلمات/ المشاركات في المجموعتين البؤريتين كان من الواضح أن أثر البرنامج على تطوير شخصية المعلمة هو أعمق وأكثر من مجرد رقم نسبي وهو مجمل المشاركات تقريباً (20 من 21 مشاركة). وأكدت معظم المعلمات المشاركات أنهن قادرات على نقل الخبرة التي اكتسبنها من خلال التدريب لزميلاتهن من خلال الاجتماعات واللقاءات الدورية التي تعقد داخل الروضة، وحتى لمعلمات في رياض مجاورة عبر الزيارات المتبادلة والأنشطة المشتركة التي تتم.

إن تقييم المعلمات الإجمالي لبرامج التدريب المنفذة من قبل مركز المصادر للطفولة المبكرة كان عالياً جداً، حيث وافقت (19) من المعلمات المشاركات على رضاهن عن محتوى البرامج ورغبتهن في المشاركة في برامج تدريب جديدة إذا أُتيحت لهن الفرصة.

### ثالثاً: الربط بين النتائج الكمية والكيفية للمعلمات

عبرت المعلمات عن درجة رضا مرتفعة جداً في المجال المعرفي من خلال بيانات الدراسة الكمية، وبدرجة مرتفعة نسبياً تصل إلى متوسط قدره (4.27)، ومن خلال ما قدمته البرامج التدريبية من معارف حول التعلم النشط وتهيئة البيئة الملائمة للأطفال، وتحديد قدراتهم واستعداداتهم لتوظيفها في عملية تعلمهم وتكيفهم مع بيئة الروضة. وكانت هذه النتيجة متوافقة مع نتائج الجانب الكيفي المتمثل في المجموعتين البؤريتين للمعلمات حين عبرت (19 من أصل 21 مشاركة) أن جلسات التدريب قد احتوت على عدد كافٍ من الأنشطة والتدريبات العملية الفاعلة في إكسابهن معارف جديدة في مجال التعلم النشط وتشخيص المشكلات التي قد تواجه الأطفال، ومعرفتهن بمفاهيم ومبادئ الطفولة المبكرة واستخدام النهج الشمولي التكاملي في التعامل مع الأطفال.

وكذلك الحال لنتائج المجال الانفعالي في التطور المهني للمعلمات من خلال ما اكتسبته المعلمات من قدرة على ضبط الانفعالات، وتعزيز الثقة لديهن في أنفسهن وبالتالي الرغبة في تعليم الأطفال والعمل في الروضة. فقد كانت هذه النتيجة متناغمة مع ما أفرزته نتائج المقابلة من خلال المجموعات البؤرية مع المعلمات من أن هناك جو ثقة ودفء ومودة قد تطور بين المعلمات حيث توافقت آراء (18) من المعلمات المشاركات، وانعكاس ذلك على الثقة لدى المعلمات بأنفسهن ومشاعرهن اتجاه الأطفال والمهنة عموماً.

واتفقت النتائج الكمية لاستجابات المعلمات على الاستبانة الخاصة في مجال أدائهن داخل الروضة في تخطيط البرامج والعمل كفريق وما اكتسبته في مجال إنتاج الألعاب

التربوية وتنظيم البيئة التعليمية بطريقة تنعكس إيجاباً على الأطفال وتفاعلهم مع الأنشطة وتقييم هذا الأثر.

كما انسجمت نتائج المجموعتين البؤريتين حين عبرت (17) من المعلمات عن دور البرامج في مساعدتهن على التعامل مع ما يواجههن من مشكلات تربوية أثناء ممارستهن لعملهن وتخطيط برامج الروضة التعليمية، وإشارة (18) منهن إلى ما اكتسبنه في مجال إنتاج الألعاب التربوية وتوظيفها في الأنشطة وتنظيم البيئة التعليمية والعامة للروضة بما يخدم تفاعل الأطفال مع العملية التربوية والتعليمية التي تمارسها الروضة.

ولا يقتصر الانسجام بين النتائج الكمية في المجال الاجتماعي من خلال توافق النسب المئوية المرتفعة لما اكتسبته المعلمات من مهارات في التعامل مع الأطفال والأهل والتعاون مع إدارة الروضة والانفتاح على المجتمع المحلي، فنتائج الجانب الكيفي من الدراسة أوضحت من خلال المعلمات المشاركات أن (17 من بين 21 مشاركة) أبدين أن تفهمهن للبيئة العائلية الملائمة قد تأثر إيجاباً بما اكتسبنه من برامج التدريب، وانعكاس ذلك على العلاقة مع الأهل والتواصل معهم، وتبادل الأفكار مع الزملاء والإدارة والأهالي باستمرار.

وكان الرضا العام عن التدريب الذي عبرت عنه المعلمات من خلال البيانات الكمية مرتفعاً جداً في كل فقراته، فالبرامج التدريبية خطت وطورت بمشاركتهم، ولامتست بالتالي احتياجاتهم. وانعكس ذلك على الرغبة في استعدادهم للمشاركة في أي برامج تنفذ من خلال مركز المصادر للطفولة المبكرة مستقبلاً. وهذه النتيجة كانت متوافقة مع نتائج

المجموعتين البؤريتين للمعلمات، فقد وافقت (18) من المشاركات أن مواضيع التدريب كانت جديدة ولم يتدربن عليها سابقاً، وأنها أخذت بالاعتبار احتياجاتهن ورغباتهن قبل تنفيذها من خلال اللقاء مع المدربين والمنظمين لهذه البرامج في مركز المصادر للطفولة المبكرة.

وإجمالاً، يمكن القول أن نتائج الجانب الكمي من الدراسة قد توافقت بدرجة كبيرة مع نتائج الجانب الكيفي المتمثل في المجموعات البؤرية لكل من المديرات والمعلمات، وكانت استجابات المشاركات في المجموعات البؤرية أكثر عمقاً ووضوحاً باعتبار التواصل المباشر في طرح الأسئلة المفتوحة التي شملتها هذه المجموعات، والشعور بالراحة الذي لامسته الباحثة في تواجد المشاركات في مجموعة واحدة، وطرح ما يدور في أذهانهن وما لامسنه من التدريب الذي تلقينه من خلال برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية بحرية وبعبارات بسيطة وواضحة، فكانت بعض الاقتباسات معبرة بدرجة كبيرة عن دور البرامج التي نفذها مركز المصادر للطفولة المبكرة في التطور المهني لكل من المديرات والمعلمات، وانعكس ذلك على نسبة الرضا المرتفعة نسبياً من خلال المشاركات في المجموعات البؤرية سواءً أكان ذلك للمديرات أم المعلمات مقارنة بدرجة الرضا التي أفرزتها نتائج الدراسة الكمية من خلال استبانتي الدراسة.

## 2.4 النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

### 1.2.4 الفرضية الأولى

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في المتوسطات الحسابية لمدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات رياض الأطفال في فلسطين تعزى لمتغير المستوى التعليمي للمديرة. ومن أجل فحص الفرضية استخرجت المتوسطات الحسابية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، ومن ثم استخدم تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) للتعرف على دلالة الفروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات رياض الأطفال في فلسطين تعزى لمتغير المستوى التعليمي للمديرة، والجدولان (13.4) و (14.4) تبينان ذلك:

جدول (13.4): المتوسطات الحسابية لمجالات استبانة مديرات رياض الأطفال في فلسطين تعزى

لمتغير المستوى التعليمي للمديرة

المستوى التعليمي	ثانوية عامة فأقل	دبلوم متوسط	بكالوريوس فأعلى
للمديرة المجالات	المتوسط	المتوسط	المتوسط
مجال إدارة العاملين في الروضة	4.02	4.12	3.97
مجال تخطيط البرامج وتنفيذها	4.10	4.00	3.93
مجال التعامل مع الأهل	4.19	4.01	3.94
مجال الإدارة المالية والتخطيط	4.13	3.94	3.86
مجال الرضا العام عن التدريب	4.26	4.16	4.03
الدرجة الكلية للمديرات	<b>4.14</b>	<b>4.05</b>	<b>3.95</b>

يتضح من خلال الجدول (13.4) وجود فروق بين المتوسطات الحسابية، ومن أجل معرفة إن كانت هذه الفروق قد وصلت لمستوى الدلالة الإحصائية، استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One-way Anova)، والجدول (14.4) يوضح ذلك:

جدول (14.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لمجالات استبانة مديرات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للمديرة

المستوى التعليمي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط الانحراف	تف" المحسوبة	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.37	2	0.18	0.86	0.43
	داخل المجموعات	14.68	69	0.21		
	المجموع	15.05	71			
مجال إدارة العاملين في الروضة	بين المجموعات	0.30	2	0.15	0.64	0.53
	داخل المجموعات	16.35	69	0.24		
	المجموع	16.65	71			
مجال تخطيط البرامج وتنفيذها	بين المجموعات	0.28	2	0.14	0.42	0.66
	داخل المجموعات	22.75	69	0.33		
	المجموع	23.03	71			
مجال التعامل مع الأهـل	بين المجموعات	0.65	2	0.32	1.09	0.34
	داخل المجموعات	20.56	69	0.30		
	المجموع	21.20	71			
مجال الإدارة المالية والتخطيط	بين المجموعات	0.71	2	0.36	1.04	0.36
	داخل المجموعات	23.59	69	0.34		
	المجموع	24.30	71			
مجال الرضا العام عن التدريب	بين المجموعات	0.51	2	0.25	0.82	0.45
	داخل المجموعات	21.44	69	0.31		
	المجموع	21.95	71			

\* دال إحصائياً عند مستوى  $(0.05 \geq \alpha)$

يتضح من الجدول (14.4) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب قد بلغت على الدرجة الكلية لمدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية للتطور المهني



لمديرات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للمديرة وعلى كافة المجالات (0.43، 0.53، 0.66، 0.34، 0.36، 0.45)، وهذه القيم أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ( $0.05 \geq \alpha$ )، أي أننا نقبل الفرضية الصفرية على جميع الأبعاد وعلى الدرجة الكلية.

#### 2.2.4 الفرضية الثانية

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في المتوسطات الحسابية لمدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات رياض الأطفال في فلسطين تعزى لمتغير سنوات الخبرة. ومن أجل فحص الفرضية استخرجت المتوسطات الحسابية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، ومن ثم استخدم تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) للتعرف على دلالة الفروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات رياض الأطفال في فلسطين تعزى لمتغير سنوات الخبرة، والجدولان (15.4) و(16.4) تبينان ذلك:

جدول (15.4): المتوسطات الحسابية لمجالات استبانة مديرات رياض الأطفال في فلسطين تعزى لمتغير سنوات الخبرة

المجالات	الخبرة بالسنوات	بين (1-5)	(6-10)	(11-15)	أكثر من 15
		المتوسط	المتوسط	المتوسط	المتوسط
مجال إدارة العاملين في الروضة	3.99	4.06	4.08	4.06	4.06
مجال تخطيط البرامج وتنفيذها	4.10	3.81	4.06	4.23	4.23
مجال التعامل مع الأهل	3.87	3.99	4.13	4.19	4.19
مجال الإدارة المالية والتخطيط	3.95	3.84	3.93	4.21	4.21
مجال الرضا العام عن التدريب	4.15	4.08	4.02	4.35	4.35
الدرجة الكلية للمديرات	4.01	3.95	4.04	4.21	4.21

يتضح من خلال الجدول (15.4) وجود فروق بين المتوسطات الحسابية، ومن أجل معرفة إن كانت هذه الفروق قد وصلت لمستوى الدلالة الإحصائية استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One-way Anova)، والجدول (16.4) يوضح ذلك:

جدول (16.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مجالات استبانة مديرات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط الانحراف	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.70	3	0.23	1.10	0.35
	داخل المجموعات	14.35	68	0.21		
	المجموع	15.05	71			
مجال إدارة العاملين في الروضة	بين المجموعات	0.07	3	0.02	.09	0.97
	داخل المجموعات	16.59	68	0.24		
	المجموع	16.65	71			
مجال تخطيط البرامج وتنفيذها	بين المجموعات	2.13	3	0.71	2.32	0.08
	داخل المجموعات	20.90	68	0.31		
	المجموع	23.03	71			
مجال التعامل مع الأهل	بين المجموعات	1.01	3	0.34	1.13	0.34
	داخل المجموعات	20.20	68	0.30		
	المجموع	21.20	71			
مجال الإدارة المالية والتخطيط	بين المجموعات	1.48	3	0.49	1.47	0.23
	داخل المجموعات	22.82	68	0.34		
	المجموع	24.30	71			
مجال الرضا العام عن التدريب	بين المجموعات	0.98	3	0.33	1.06	0.37
	داخل المجموعات	20.97	68	0.31		
	المجموع	21.95	71			

\* دال إحصائياً عند مستوى  $(0.05 \geq \alpha)$

يتضح من الجدول (16.4) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب قد بلغت على الدرجة الكلية لمساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة وعلى كافة المجالات (0.35، 0.97، 0.08، 0.34، 0.23، 0.37)، وهذه القيم أكبر من قيمة مستوى الدلالة

المحدد للدراسة ( $0.05 \geq \alpha$ )، أي أننا نقبل الفرضية الصفرية على جميع الأبعاد وعلى الدرجة الكلية، أي لا توجد فروق بين المديرات تعزى للمستوى التعليمي للمديرة.

#### 3.2.4 الفرضية الثالثة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في المتوسطات الحسابية مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات رياض الأطفال في فلسطين تعزى لمتغير الراتب الشهري بالشيكال. ومن أجل فحص الفرضية استخرجت المتوسطات الحسابية تبعاً لمتغير الراتب الشهري بالشيكال، ومن ثم استخدم تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) للتعرف على دلالة الفروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات رياض الأطفال في فلسطين تعزى لمتغير الراتب الشهري بالشيكال، والجدولان (17.4) و(18.4) تبيينان ذلك:

جدول (17.4): المتوسطات الحسابية لمجالات استبانة مديرات رياض الأطفال في فلسطين تعزى

لمتغير الراتب الشهري بالشيكال

المجالات	الراتب الشهري بالشيكال	أقل من (500)	(500-1000)	(1001-1500)	أكثر من 1500
		المتوسط	المتوسط	المتوسط	المتوسط
مجال إدارة العاملين في الروضة	3.91	3.94	4.17	4.39	
مجال تخطيط البرامج وتنفيذها	4.00	3.81	4.24	4.48	
مجال التعامل مع الأهل	3.97	3.90	4.24	4.29	
مجال الإدارة المالية والتخطيط	4.30	3.82	4.04	4.29	
مجال الرضا العام عن التدريب	4.35	4.00	4.28	4.46	
الدرجة الكلية للمديرات	4.11	3.89	4.19	4.38	

يتضح من خلال الجدول (17.4) وجود فروق بين المتوسطات الحسابية، ومن أجل معرفة إن كانت هذه الفروق قد وصلت لمستوى الدلالة الإحصائية استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One-way Anova)، والجدول (18.4) يوضح ذلك:

جدول (18.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مجالات استبانة مديرات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لمتغير الراتب الشهري بالشيكال

مستوى الدلالة	ف"ف" المحسوبة	متوسط الانحراف	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الراتب الشهري بالشيكال
**0.01	3.82	0.72	3	2.17	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.19	68	12.88	داخل المجموعات	
			3	1.64	المجموع	
0.07	2.48	0.55	3	1.64	بين المجموعات	مجال إدارة العاملين في الروضة
		0.22	68	15.01	داخل المجموعات	
			71	16.65	المجموع	
**0.00	5.16	1.42	3	4.27	بين المجموعات	مجال تخطيط البرامج وتنفيذها
		0.28	68	18.76	داخل المجموعات	
			71	23.03	المجموع	
0.08	2.41	0.68	3	2.03	بين المجموعات	مجال التعامل مع الأهل
		0.28	68	19.17	داخل المجموعات	
			71	21.20	المجموع	
0.09	2.28	0.74	3	2.22	بين المجموعات	مجال الإدارة المالية والتخطيط
		0.33	68	22.08	داخل المجموعات	
			71	24.30	المجموع	
0.07	2.44	0.71	3	2.14	بين المجموعات	مجال الرضا العام عن التدريب
		0.29	68	19.81	داخل المجموعات	
			71	21.95	المجموع	

\* دال إحصائياً عند مستوى  $(0.05 \geq \alpha)$

يتضح من الجدول (18.4) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على الدرجة الكلية قد بلغت (0.01)، وهذه القيم أقل من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة  $(0.05 \geq \alpha)$  تبعاً لمتغير

الراتب الشهري. أي أننا نرفض الفرضية الصفرية، بمعنى وجود فروق بين المديرات يعزى لمتغير الراتب، وكذلك الحال لبعدها تخطيط البرامج وتنفيذها، فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة المحسوب عليها على التوالي (0.00). أما على الأبعاد (إدارة العاملين في الروضة، التعامل مع الأهل، الإدارة المالية والتخطيط، الرضا العام عن التدريب) فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.07، 0.08، 0.09، 0.07) على التوالي، وهذه القيم أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ( $0.05 \geq \alpha$ ). ومن أجل تحديد لصالح من كانت الفروق في الدرجة الكلية ومجال تخطيط البرامج وتنفيذها، أستخدم الاختبار البعدي (LSD) للمقارنات البعدية، والجدول (19.4) يبين ذلك:

جدول (19.4): نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لدلالة الفروق في مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لمتغير الراتب الشهري بالشيكال

الدرجة الكلية	الفئات	من (500-) (1000) (أ)	فروق المتوسطات (أ - ب) / (أ - ج)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة
	من (1001-) (1500) (ب)	-0.30*	0.301	0.119	*0.014
	أكثر من (1500) (ج)	-0.49*	0.487	0.178	**0.008
بعد تخطيط البرامج وتنفيذها	الفئات	من (500-) (1000) (أ)	فروق المتوسطات (أ - ب) / (أ - ج)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة
	من (1001-) (1500) (ب)	-0.43*	0.434	0.144	**0.004
	أكثر من (1500) (ج)	-0.67*	0.674	0.215	**0.003

\* دال إحصائياً عند مستوى ( $0.05 \geq \alpha$ )

يتضح من خلال الجدول (19.4) ما يلي:

#### 1- بعد تخطيط البرامج وتنفيذها:

- وجود فروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات رياض الأطفال بين الراتب من (500-1000) شيكل وبين مستوى الدخل من (1001-1500) شيكل، لصالح الفئة الثانية.

- وجود فروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات رياض الأطفال بين الراتب من (500-1000) شيكل وبين مستوى الدخل أكثر من (1500) شيكل، لصالح الفئة الثانية.

#### 2- الدرجة الكلية:

- وجود فروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات رياض الأطفال بين الراتب من (500-1000) شيكل وبين مستوى الدخل من (1001-1500) شيكل، لصالح الفئة الثانية.

- وجود فروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات رياض الأطفال بين الراتب من (500-1000) شيكل وبين مستوى الدخل أكثر من (1500) شيكل، لصالح الفئة الثانية.

#### 4.2.4 الفرضية الرابعة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في المتوسطات الحسابية مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات رياض الأطفال في فلسطين تعزى لمتغير المحافظة.

ومن أجل فحص الفرضية استخرجت المتوسطات الحسابية تبعاً لمتغير المحافظة، ومن ثم استخدم تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) للتعرف على دلالة الفروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات رياض الأطفال في فلسطين تعزى لمتغير المحافظة، والجدولان (20.4) و (21.4) تبيان ذلك:

جدول (20.4): المتوسطات الحسابية لمجالات استبانة مديرات رياض الأطفال في فلسطين تعزى لمتغير المحافظة

المحافظة	الخليل	القدس	رام الله	نابلس
الأبعاد	المتوسط	المتوسط	المتوسط	المتوسط
مجال إدارة العاملين في الروضة	4.14	4.09	3.92	4.15
مجال تخطيط البرامج وتنفيذها	4.50	4.17	3.74	3.97
مجال التعامل مع الأهل	4.43	4.08	3.89	4.10
مجال الإدارة المالية والتخطيط	4.56	4.13	3.72	3.87
مجال الرضا العام عن التدريب	4.50	4.37	3.80	4.13
الدرجة الكلية للمديرات	<b>4.43</b>	<b>4.17</b>	<b>3.81</b>	<b>4.04</b>

يتضح من خلال الجدول (20.4) وجود فروق بين المتوسطات الحسابية، ومن أجل معرفة إن كانت هذه الفروق قد وصلت لمستوى الدلالة الإحصائية ستستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One-way Anova)، والجدول (21.4) يوضح ذلك.



جدول (21.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مجالات استبانة مديرات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لمتغير المحافظة

المحافظة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط الانحراف	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2.02	3	0.67	3.51	*0.02
	داخل المجموعات المجموع	13.03	68	0.19		
		15.05	71			
مجال إدارة العاملين في الروضة	بين المجموعات	0.60	3	0.200	0.85	0.47
	داخل المجموعات المجموع	16.05	68	0.24		
		16.65	71			
مجال تخطيط البرامج وتنفيذها	بين المجموعات	3.07	3	1.02	3.48	*0.02
	داخل المجموعات المجموع	19.96	68	0.29		
		23.03	71			
مجال التعامل مع الأهل	بين المجموعات	0.94	3	0.31	1.05	0.38
	داخل المجموعات المجموع	20.26	68	0.30		
		21.20	71			
مجال الإدارة المالية والتخطيط	بين المجموعات	3.06	3	1.02	2.27	0.63
	داخل المجموعات المجموع	21.24	68	0.31		
		24.30	71			
مجال الرضا العام عن التدريب	بين المجموعات	4.61	3	1.54	6.03	**0.00
	داخل المجموعات المجموع	17.34	68	0.26		
		21.95	71			

\* دال إحصائياً عند مستوى  $(0.05 \geq \alpha)$

يتضح من الجدول (21.4) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب قد بلغت على الدرجة الكلية (0.02) وكذلك لبعدي تخطيط البرامج وتنفيذها والرضا العام عن التدريب بلغت قيمة مستوى الدلالة المحسوب عليها على التوالي (0.02، 0.00)، وهذه القيم أقل من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة  $(0.05 \geq \alpha)$  أي أننا نرفض الفرضية الصفرية على هذه الأبعاد وعلى الدرجة الكلية، بمعنى وجود فروق بين المديرات تعزى لمتغير المحافظة.

أما بالنسبة لأبعاد (إدارة العاملين في الروضة، التعامل مع الأهل، الإدارة المالية والتخطيط) تبعاً لمتغير المحافظة فقد كانت قيم مستوى الدلالة على التوالي (0.63، 0.38، 0.47)، وهذه القيم أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ( $0.05 \geq \alpha$ ) أي لا توجد فروقات بين المديرات.

ومن أجل تحديد لصالح من كانت الفروق في الدرجة الكلية وبعدي تخطيط البرامج وتنفيذها والرضا العام عن التدريب أتبع تحليل التباين الأحادي باختبار (LSD) للمقارنات البعدية، والجدول (22.4) يبين ذلك:

جدول (22.4): نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لدلالة الفروق في مجالات استبانة مديرات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لمتغير المحافظة

الدرجة الكلية	الفئات	الخليل	القدس	رام الله	نابلس	المتوسط	مستوى الدلالة
	الخليل					4.44	
	القدس			*0.35		4.17	*0.004
	رام الله		*-0.35			3.81	
	نابلس					4.04	
بعد تخطيط البرامج وتنفيذها	المقارنات	الخليل	القدس	رام الله	نابلس	المتوسط	مستوى الدلالة
	الخليل					4.50	
	القدس			*0.43		4.17	*0.004
	رام الله		*-0.43			3.74	*0.004
	نابلس					3.97	
مجال الرضا العام عن التدريب	الفئات	الخليل	القدس	رام الله	نابلس	المتوسط	مستوى الدلالة
	الخليل					4.50	
	القدس			*-0.56		4.37	**0.000
	رام الله		*-0.56			3.80	
	نابلس					4.13	

\* دال إحصائياً عند مستوى ( $0.05 \geq \alpha$ )

يتضح من خلال الجدول (4. 22) ما يلي:

- وجود فروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات رياض الأطفال على الدرجة الكلية وعلى المجالين (تخطيط البرامج وتنفيذها، والرضا العام عن التدريب) بين رام الله والقدس، لصالح القدس.

#### 5.2.4 الفرضية الخامسة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في المتوسطات الحسابية مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال في فلسطين تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

ومن أجل فحص الفرضية استخرجت المتوسطات الحسابية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، ومن ثم استخدم تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) للتعرف على دلالة الفروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال في فلسطين تعزى لمتغير المستوى التعليمي للمعلمة، والجدولان (23.4) و (24.4) تبينان ذلك:

جدول (23.4): المتوسطات الحسابية لمجالات استبانة معلمات رياض الأطفال في فلسطين تعزى لمتغير المستوى التعليمي للمعلمة

المستوى التعليمي للمعلمة الأبعاد	ثانوية عامة فأقل	ثانوية عامة	دبلوم متوسط	بكالوريوس فأعلى
	المتوسط	المتوسط	المتوسط	المتوسط
المجال المعرفي	3.83	4.32	4.23	4.27
المجال الانفعالي	4.00	4.41	4.20	4.25
المجال الأدائي	3.85	4.31	4.16	4.15
المجال الاجتماعي	4.10	4.32	4.19	4.13
مجال الرضا العام عن التدريب	3.30	4.39	4.24	4.24
الدرجة الكلية	3.82	4.35	4.20	4.21

يتضح من خلال الجدول (23.4) وجود فروق بين المتوسطات الحسابية، ومن أجل معرفة إن كانت هذه الفروق قد وصلت لمستوى الدلالة الإحصائية استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One-way Anova)، والجدول (24.4) يوضح ذلك:

جدول (24.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مجالات استبانة معلمات رياض الأطفال  
في فلسطين تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للمعلمة

المستوى التعليمي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط الانحراف	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1.12	3	0.374	1.54	0.21
	داخل	35.71	147	0.243		
	المجموعات المجموع	36.84	150			
المجال المعرفي	بين المجموعات	0.57	3	0.19	0.95	0.42
	داخل	29.35	147	0.20		
	المجموعات المجموع	29.92	150			
المجال الانفعالي	بين المجموعات	1.41	3	0.47	1.14	0.34
	داخل	60.72	147	0.41		
	المجموعات المجموع	62.14	150			
المجال الأدائي	بين المجموعات	1.14	3	0.38	1.69	0.17
	داخل	32.99	147	0.22		
	المجموعات المجموع	34.12	150			
المجال الاجتماعي	بين المجموعات	1.10	3	0.37	0.87	0.46
	داخل	61.85	147	0.42		
	المجموعات المجموع	62.96	150			
مجال الرضا العام عن التدريب	بين المجموعات	2.76	3	0.919	2.51	0.06
	داخل	53.91	147	0.367		
	المجموعات المجموع	56.67	150			

\* دال إحصائياً عند مستوى  $(0.05 \geq \alpha)$

يتضح من الجدول (24.4) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على الدرجة الكلية لمدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للمعلمة قد بلغت (0.21)، وكذلك على كافة المجالات بلغت (0.42، 0.34، 0.17، 0.46، 0.06)، وهذه القيم أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ( $0.05 \geq \alpha$ )، أي أننا نقبل الفرضية الصفرية على جميع الأبعاد وعلى الدرجة الكلية.

#### 6.2.4 الفرضية السادسة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في المتوسطات الحسابية مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال في فلسطين تعزى لمتغير سنوات الخبرة. ومن أجل فحص الفرضية استخرجت المتوسطات الحسابية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ومن ثم استخدم تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) للتعرف على دلالة الفروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال في فلسطين تعزى لمتغير سنوات الخبرة، والجدولان (25.4) و(26.4) تبينان ذلك:

جدول (25.4): المتوسطات الحسابية لمجالات استبانة معلمات رياض الأطفال في فلسطين تعزى لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة الأبعاد	أقل من سنة	بين (1-5)	(6-10)	(11-15)	أكثر من 15 سنة
	المتوسط	المتوسط	المتوسط	المتوسط	المتوسط
المجال المعرفي	34.0	4.20	4.25	4.33	4.62
المجال الانفعالي	4.25	4.22	4.25	4.31	4.73
المجال الأدائي	3.73	4.19	4.20	4.14	4.57
المجال الاجتماعي	3.50	4.21	4.21	4.15	4.57
مجال الرضا العام عن التدريب	3.80	4.31	4.24	4.27	4.53
الدرجة الكلية	3.86	4.23	4.23	4.24	4.60

يتضح من خلال الجدول (25.4) وجود فروق بين المتوسطات الحسابية، ومن أجل معرفة إن كانت هذه الفروق قد وصلت لمستوى الدلالة الإحصائية استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One-way Anova)، والجدول (26.4) يوضح ذلك:

جدول (26.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مجالات استبانة معلمات رياض الأطفال  
في فلسطين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط الانحراف	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2.42	4	0.60	2.56	*0.04
	داخل المجموعات	34.42	146	0.24		
	المجموع	36.84	150			
المجال المعرفي	بين المجموعات	2.32	4	0.58	3.06	*0.01
	داخل المجموعات	27.60	146	0.19		
	المجموع	29.92	150			
المجال الانفعالي	بين المجموعات	3.09	4	0.77	1.91	0.11
	داخل المجموعات	59.05	146	0.40		
	المجموع	62.14	150			
المجال الأدائي	بين المجموعات	2.89	4	0.72	3.38	**0.01
	داخل المجموعات	31.23	146	0.21		
	المجموع	34.12	150			
المجال الاجتماعي	بين المجموعات	3.91	4	0.98	2.32	0.06
	داخل المجموعات	59.04	146	0.40		
	المجموع	62.96	150			
مجال الرضا العام عن التدريب	بين المجموعات	1.95	4	0.49	1.30	0.27
	داخل المجموعات	54.72	146	0.38		
	المجموع	56.67	150			

\* دال إحصائياً عند مستوى  $(0.05 \geq \alpha)$

يتضح من الجدول (26.4) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب لمساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة قد بلغت على الدرجة الكلية (0.04)، وبلغت أيضاً للمجالين المعرفي والأدائي على التوالي (0.01، 0.01) وهذه القيم أقل من قيمة مستوى



الدلالة المحدد للدراسة ( $0.05 \geq \alpha$ )، أي أننا نرفض الفرضية الصفرية على الدرجة الكلية وعلى هذين المجالين، بمعنى وجود فروق بين مجموعات المعلمات تعزى للخبرة. أما بالنسبة للمجالات (الانفعالي، الاجتماعي، والرضا العام عن التدريب) تبعاً لمتغير سنوات الخبرة فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.11، 0.06، 0.27) على التوالي، وهذه القيم أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ( $0.05 \geq \alpha$ )، أي لا توجد فروقات بين مجموعات المعلمات تبعاً لمتغير الخبرة.

ومن أجل تحديد لصالح من كانت الفروق في الدرجة الكلية والمجالين المعرفي والأدائي أستخدم الاختبار البعدي (LSD) للمقارنات البعدية، والجدول (27.4) يبين ذلك:

جدول (27.4): نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لدلالة الفروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لمتغير

سنوات الخبرة

الدرجة الكلية	الفئات	أقل من سنة (أ)	بين 5-1 سنوات (ب)	(10-6) سنوات (ج)	(15-11) سنة (د)	فروق المتوسطات (ب-هـ) / (ج-هـ) / (د-هـ)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة
	أكثر من 15 سنة (هـ)		*0.38-	-	*0.37-	0.379	0.139	** 0.007
				*0.85		0.419	0.262	** 0.002
						0.370	0.129	** 0.005
المجال المعرفي	أكثر من 15 سنة (هـ)		*0.60-	-	*0.37	0.370	0.129	**0.005
				*0.42		0.419	0.262	**0.002
						0.591	0.246	
								**0.018
المجال الادائي	(10-6) سنوات (ج)					0.239	0.473	* 0.050
			*0.47					
	أكثر من 15 سنة (هـ)		*0.85	-	*0.38	0.379	0.139	** 0.007
						0.419	0.262	** 0.002

\* دال إحصائياً عند مستوى  $(0.05 \geq \alpha)$

يتضح من خلال الجدول (27.4) ما يلي:

### 1- المجال المعرفي:

- وجود فروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال بين من لديهن خبرة أقل من سنة وبين أكثر من (15) سنة، لصالح الفئة الثانية. ووجود فروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال بين من لديهن خبرة من (1-5) سنوات وبين أكثر من (15) سنة، لصالح الفئة الثانية. وكذلك وجود فروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال بين من لديهن خبرة من (6-10) سنوات وبين أكثر من (15) سنة، لصالح الفئة الثانية. أي أن مصدر الفروقات يعود لفئة الخبرة أكثر من 15 سنة.

### 2- المجال الأدائي:

- وجود فروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال بين من لديهن خبرة أقل من سنة وبين (6-10) سنوات، لصالح الفئة الثانية.

- وجود فروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال بين من لديهن خبرة من (1-5) سنوات وبين أكثر من (15) سنة، لصالح الفئة الثانية. وكذلك وجود فروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال بين من

لديهن خبرة أقل من سنة وبين أكثر من (15) سنة، لصالح الفئة الثانية. أي أن الفروق تعود لفئة الخبرة أكثر من 15 سنة.

### 3- الدرجة الكلية:

- وجود فروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال بين من لديهن خبرة من (1-5) سنوات وبين أكثر من (15) سنة، لصالح الفئة الثانية. ووجود فروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال بين من لديهن خبرة من (6-10) سنوات وبين أكثر من (15) سنة، لصالح الفئة الثانية. وكذلك وجود فروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال بين من لديهن خبرة من (11-15) سنة وبين أكثر من (15) سنة، لصالح الفئة الثانية. أي أن الفروق تعود لفئة المعلمات اللواتي خبرتهن أكثر من 15 سنة.

#### 7.2.4 الفرضية السابعة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في المتوسطات الحسابية مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال في فلسطين تعزى لمتغير الراتب الشهري بالشيكول.

ومن أجل فحص الفرضية استخرجت المتوسطات الحسابية تبعاً لمتغير الراتب الشهري بالشيكول، ومن ثم استخدم تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) للتعرف على

دلالة الفروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات رياض الأطفال في فلسطين تعزى لمتغير الراتب الشهري بالشيكول، والجدولان (28.4) و (29.4) تبينان ذلك:

جدول (28.4): المتوسطات الحسابية لمجالات استبانة معلمات رياض الأطفال في فلسطين تعزى لمتغير الراتب الشهري بالشيكول

أقل من (500)	(500-1000)	(1001-1500)	أكثر من (1500)	الراتب الشهري بالشيكول الأبعاد
المتوسط	المتوسط	المتوسط	المتوسط	
74.2	4.31	4.04	4.25	المجال المعرفي
4.39	4.33	3.92	4.28	المجال الانفعالي
4.29	4.27	3.89	4.08	المجال الأدائي
4.29	4.29	3.82	74.0	المجال الاجتماعي
4.22	4.38	3.94	4.13	مجال الرضا العام عن التدريب
<b>4.29</b>	<b>4.32</b>	<b>3.92</b>	<b>4.16</b>	<b>الدرجة الكلية</b>

يتضح من خلال الجدول (28.4) وجود فروق بين المتوسطات الحسابية، ومن أجل معرفة إن كانت هذه الفروق قد وصلت لمستوى الدلالة الإحصائية استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One-way Anova)، والجدول (29.4) يوضح ذلك:

جدول (29.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مجالات استبانة معلمات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لمتغير الراتب الشهري بالشيكال

الراتب الشهري بالشيكال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط الانحراف	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2.44	3	0.81	3.47	**0.01
	داخل المجموعات	34.40	147	0.23		
	المجموع	36.84	150			
المجال المعرفي	بين المجموعات	1.10	3	0.37	1.87	0.13
	داخل المجموعات	28.82	147	0.20		
	المجموع	29.92	150			
المجال الانفعالي	بين المجموعات	2.77	3	0.92	2.28	0.08
	داخل المجموعات	59.37	147	0.40		
	المجموع	62.14	150			
المجال الأدائي	بين المجموعات	2.50	3	0.83	3.87	**0.01
	داخل المجموعات	31.63	147	0.22		
	المجموع	34.12	150			
المجال الاجتماعي	بين المجموعات	3.65	3	1.22	2.02	0.07
	داخل المجموعات	59.31	147	0.40		
	المجموع	62.96	150			
مجال الرضا العام عن التدريب	بين المجموعات	3.32	3	1.11	3.05	*0.03
	داخل المجموعات	53.35	147	0.36		
	المجموع	56.67	150			

\* دال إحصائياً عند مستوى  $(0.05 \geq \alpha)$

يتضح من الجدول (29.4) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب لمساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لمتغير الراتب الشهري قد بلغت على الدرجة الكلية (0.01)، وبلغت أيضاً للمجالين (الأدائي والرضا العام عن التدريب) (0.01، 0.03) على التوالي، وهذه القيم أقل من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ( $0.05 \geq \alpha$ )، أي أننا نرفض الفرضية الصفرية على الدرجة الكلية وعلى هذين المجالين، أي توجد فروق بين المجموعات تعزى للراتب. أما للمجالات (المعرفي، الانفعالي، والاجتماعي) تبعاً لمتغير الراتب الشهري، فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.13، 0.08، 0.07) على التوالي، وهذه القيم أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ( $0.05 \geq \alpha$ ). أي توجد فروقات بين المعلمات على هذه المجالات تعزى لمتغير الراتب. ومن أجل تحديد لصالح من كانت الفروق في الدرجة الكلية وكل من المجالين الأدائي والرضا العام عن التدريب، أستخدم الاختبار البعدي (LSD) للمقارنات البعدية، والجدول (30.4) يبين ذلك:

جدول (30.4): نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لدلالة الفروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لمتغير الراتب الشهري بالشيكال

الدرجة الكلية	الفئات	من (1000-) (ب) 500	من (1001-) (1500) (ج)	فروق المتوسطات (أ-ج)/(ب-ج)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة
	أقل من (500) (أ)	-0.37*		0.369	0.158	*0.021
	من (1000-) (ب) 500		-0.40	0.402	0.151	**0.009
المجال الأدائي	الفئات	من (500-) (1000)	من (1001-) (1500)	فروق المتوسطات (أ-ج)/(ب-ج)	الخطأ المعياري	
	أقل من (500) (أ)		-0.40	0.402	0.151	**0.009
	من (1000-) (ب) 500		-0.38	0.381	0.122	**0.002
مجال الرضا العام عن التدريب	الفئات	من (500-) (1000)	من (1001-) (1500)	فروق المتوسطات (ب-ج)	الخطأ المعياري	
	من (1000-) (ب) 500		-0.44	0.438	0.158	**0.006

\* دال إحصائياً عند مستوى  $(0.05 \geq \alpha)$

يتضح من خلال الجدول (30.4) ما يلي:

#### 1- المجال الأدائي:

- وجود فروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال بين الراتب من (1001-1500) شيكل وبين الراتب أقل من (500) شيكل، لصالح الفئة الأولى.



- وجود فروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال بين الراتب من (500-1000) شيكل وبين من (1001-1500) شيكل، لصالح الفئة الثانية.

## 2- مجال الرضا العام عن التدريب:

- وجود فروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال بين الراتب من (500-1000) شيكل وبين من (1001-1500) شيكل، لصالح الفئة الثانية.

## 3- الدرجة الكلية:

- وجود فروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال بين الراتب من (500-1000) شيكل وبين الراتب أقل من (500) شيكل، لصالح الفئة الثانية.

- وجود فروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال بين الراتب من (500-1000) شيكل وبين من (1001-1500) شيكل، لصالح الفئة الأولى.

## 8.2.4 الفرضية الثامنة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في المتوسطات الحسابية مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال في فلسطين تعزى لمتغير المحافظة.

ومن أجل فحص الفرضية استخرجت المتوسطات الحسابية تبعاً لمتغير المحافظة، ومن ثم استخدم تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) للتعرف على دلالة الفروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال في فلسطين تعزى لمتغير المحافظة، والجدولان (31.4) و(32.4) تبيينان ذلك:

جدول (31.4): المتوسطات الحسابية لمجالات استبانة معلمات رياض الأطفال في فلسطين تعزى لمتغير المحافظة

المحافظة	الخليل	القدس	رام الله	نابلس
الأبعاد	المتوسط	المتوسط	المتوسط	المتوسط
المجال المعرفي	404.	4.16	4.20	4.37
المجال الانفعالي	94.5	4.14	4.05	4.44
المجال الأدائي	4.38	4.01	4.21	4.26
المجال الاجتماعي	4.48	3.98	4.09	4.37
مجال الرضا العام عن التدريب	4.56	4.04	4.16	4.43
الدرجة الكلية	<b>4.48</b>	<b>4.07</b>	<b>4.14</b>	<b>4.37</b>

يتضح من خلال الجدول (31.4) وجود فروق بين المتوسطات الحسابية، ومن أجل معرفة إن كانت هذه الفروق قد وصلت لمستوى الدلالة الإحصائية استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One-way Anova)، والجدول (32.4) يوضح ذلك:

جدول (32.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مجالات استبانة معلمات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لمتغير المحافظة

المحافظة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط الانحراف	ق"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	بين المجموعات	4.47	3	1.49	6.78	**0.00
	داخل المجموعات	32.36	147	0.22		
	المجموع	36.84	150			
المجال المعرفي	بين المجموعات	1.64	3	0.55	1.84	0.09
	داخل المجموعات	28.28	147	0.19		
	المجموع	29.92	150			
المجال الانفعالي	بين المجموعات	7.58	3	2.53	6.80	**0.00
	داخل المجموعات	54.56	147	0.37		
	المجموع	62.14	150			
المجال الأدائي	بين المجموعات	2.91	3	0.97	4.56	**0.00
	داخل المجموعات	31.22	147	0.21		
	المجموع	34.12	150			
المجال الاجتماعي	بين المجموعات	6.51	3	2.17	5.65	**0.00
	داخل المجموعات	56.45	147	0.38		
	المجموع	62.96	150			
مجال الرضا العام عن التدريب	بين المجموعات	6.67	3	2.22	6.54	**0.00
	داخل المجموعات	50.00	147	0.34		
	المجموع	56.67	150			

\* دال إحصائياً عند مستوى  $(0.05 \geq \alpha)$

يتضح من الجدول (32.4) أن قيمة مستوى الدلالة لمدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لمتغير المحافظة على الدرجة الكلية قد بلغت (0.00)، وكذلك الحال بالنسبة لباقي للمجالات (الانفعالي، الأدائي، الاجتماعي، والرضا العام عن التدريب) حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة المحسوب عليها على التوالي (0.00، 0.00، 0.00)، وهذه القيم أصغر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة  $(0.05 \geq \alpha)$ ، أي أننا نرفض الفرضية الصفرية

على الدرجة الكلية وعلى هذه المجالات، أي توجد فروقات بين مجموعات المعلمات تعزى لمتغير المحافظة. ومن أجل تحديد لصالح من كانت الفروق أستخدم اختبار (LSD) للمقارنات البعدية، والجدول (33.4) يبين ذلك.

جدول (33.4): نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لدلالة الفروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لمتغير المحافظة

الدرجة الكلية	الفئات	الخليل (أ)	القدس (ب)	رام الله (ج)	فروق المتوسطات (أ-ب) / (أ-ج) / (د-ب)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة
	الخليل (أ)		0.41-	0.34-	0.414	0.103	**0.000
	نابلس (د)		0.31-		0.337	0.104	**0.001
					0.308	0.116	**0.009
المجال الانفعالي	الفئات	الخليل (أ)	القدس (ب)	رام الله (ج)	فروق المتوسطات (أ-ب) / (أ-ج) / (د-ب)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة
	القدس (ب)	0.24-			0.240	0.096	**0.001
	نابلس (د)		0.31-	0.40-	0.306	0.150	**0.043
المجال الأدائي	الفئات	الخليل (أ)	القدس (ب)	رام الله (ج)	فروق المتوسطات (أ-ب) / (أ-ج) / (د-ب)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة
	الخليل (أ)		0.37-		0.368	0.101	**0.000
	رام الله (ج)		0.20-		0.200	0.101	**0.050
المجال الاجتماعي	الفئات	الخليل (أ)	القدس (ب)	رام الله (ج)	فروق المتوسطات (أ-ب) / (أ-ج) / (د-ب)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة
	الخليل (أ)		0.50-	0.39-	0.502	0.136	**0.000
	نابلس (د)		0.39-		0.390	0.137	**0.050
مجال الرضا العام عن التدريب	الفئات	الخليل (أ)	القدس (ب)	رام الله (ج)	فروق المتوسطات (أ-ب) / (أ-ج) / (د-ب)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة
	الخليل (أ)			0.40-	0.395	0.129	**0.003
	نابلس (د)		0.39-		0.387	0.144	**0.008

\* دال إحصائياً عند مستوى  $(0.05 \geq \alpha)$

يتضح من خلال الجدول (33.4) ما يلي:

### 1- المجال الانفعالي:

- وجود فروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال بين الخليل والقدس، لصالح القدس.
- وجود فروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال بين نابلس والقدس، لصالح نابلس.
- وجود فروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال بين نابلس ورام الله، لصالح نابلس.

### 2- المجال الأدائي:

- وجود فروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال بين الخليل والقدس، لصالح الخليل.
- وجود فروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال بين رام الله والقدس، لصالح رام الله.

### 3- المجال الاجتماعي:

- وجود فروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال بين الخليل والقدس، لصالح الخليل.
- وجود فروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال بين رام الله والخليل، لصالح الخليل.

- وجود فروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال بين القدس ونابلس، لصالح نابلس.

#### 4- مجال الرضا العام عن التدريب:

- وجود فروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال بين الخليل ورام الله، لصالح الخليل.

- وجود فروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال بين القدس ونابلس، لصالح نابلس.

#### 5- الدرجة الكلية:

- وجود فروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال بين الخليل والقدس، لصالح الخليل.

- وجود فروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال بين رام الله والخليل، لصالح الخليل.

- وجود فروق في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال بين القدس ونابلس، لصالح نابلس.

#### 9.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية التاسعة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين المديرات والمعلمات في المتوسطات الحسابية لمدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات ومديرات رياض الأطفال في فلسطين.

ومن أجل فحص الفرضية استخدم اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent t-test)، ونتائج الجدول (34.4) تبين ذلك:

الجدول (34.4): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في المتوسطات الحسابية لمدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات ومديرات رياض الأطفال في فلسطين

مستوى الدلالة المحسوب	(ت) المحسوبة	معلمة (ن = 151)		مديرة (ن = 72)		مديرة، معلمة
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
**0.00	-3.29-	0.50	4.27	0.46	4.04	الدرجة الكلية للمديرات والمعلمات

\*\* دال إحصائياً عند مستوى  $(0.05 \geq \alpha)$

يتضح من الجدول (34.4) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب قد بلغت على الدرجة الكلية لمدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات ومديرات رياض الأطفال في فلسطين (0.00)، وهذه القيمة أقل من قيمة مستوى الدلالة  $(0.05 \geq \alpha)$ . وهذا يعنى وجود فروق دالة إحصائياً بين المديرات ومعلمات رياض الأطفال في فلسطين في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في تطورهن المهني، وقد كانت الفروق لصالح المعلمات، حيث بلغ المتوسط لهن (4.27) بينما كان للمديرات (4.04).

## الفصل الخامس

### مناقشة النتائج والتوصيات

يتناول هذا الفصل ملخصاً لمناقشة وتفسير النتائج التي أسفرت عنها الدراسة في ضوء أسئلتها، وكذلك تقديم التوصيات والاقتراحات بناء عليها.

#### 1.5 ملخص النتائج ومناقشتها

فيما يلي ملخصاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة، وبحسب أسئلتها:

##### 1.1.5 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول، والذي ينص على:

ما مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات رياض الأطفال في فلسطين؟ وكيف ينظر لهذه البرامج؟.

إن تقديرات المديرات لدرجة مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لهن كانت مرتفعة جداً بمتوسط قدره (4.04)، وتراوحت درجة المساهمة بين مرتفعة ومرتفعة جداً لمجالات مساهمة برامج المركز في التطور المهني للمديرات.

واتفقت هذه النتيجة مع ما أفرزته نتائج المجموعات البؤرية حيث عبرت (17 من أصل 19) من المديرات المشاركات عن ملاءمة البرامج المنفذة لاحتياجاتهن، وأن هذه البرامج قد أخذت بالاعتبار وجهات نظرهن في بنائها ومحتواها قبل تنفيذ هذه البرامج،



كما أن البرامج أسهمت في تحسين الوضع العام في الروضة، من خلال تطوير مهارات المديرات في تفهم احتياجات العاملين في الروضة، واتساع مساحة التواصل مع الأهل الذي لمستته المديرات من خلال اتساع مساحة مشاركة الأهل في برامج وأنشطة الروضة، فأشارت المديرات إلى قيامهن بإدخال تعديلات مهمة وفاعلة على برامج الروضة وإجراءات المتابعة المالية والإدارية والتربوية التي تقع ضمن مسؤولية المديرية، فشعور المديرات بأنهن أصبحن أكثر ثقة بأنفسهن يتضح من خلال ممارستهن لنقل خبرات التدريب للعاملات والأهل ليس فقط في إطار روضاتهن، بل أيضاً للرياض المجاورة. كما أن معظم المديرات أبدين رغبة واضحة في الالتحاق بدورات جديدة ينظمها المركز مستقبلاً إذا أتيحت لهن الفرصة لذلك، وهذا يجسد درجة عالية من الرضا عن برامج المركز وثقة في قدرة هذه البرامج على تطوير مهاراتهن وممارساتهن ورياضهن بشكل عام.

وقد اتفقت هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة الجميلي (2012)، من أن التدريب على المهارات الإدارية وتطوير عمل المديرات شكل دعائم رئيسة للإدارة الناجحة وصقل مهارات المديرية لتفوق إدارتها بطريقة مبدعة ومتجددة دوماً. وكذلك اتفقت ما مع أشارت إليه دراسة ريفاس وزملائها (Rivas et al., 2010) من دور للمديرات والبرامج التدريبية التي يتلقينها في تطوير قدرات الأطفال ونموهم في جوانبه كافة. كذلك جاءت هذه النتيجة لتؤكد على ما أشارت إليه دراسة أبو دقة وزملائها (2007) من هيمنة البعدين المعرفي والاجتماعي كأهداف رئيسة للروضة من وجهة نظر المديرات، وبالتالي

الحاجة إلى تطوير معارف ومهارات المدبرات في مجال رسم الأهداف والسياسات الحديثة والملائمة لرياضهن.

وهذه النتيجة تتوافق مع الأهداف التي يسعى مركز المصادر للطفولة المبكرة إلى تحقيقها مع المديرات لرياض الأطفال سواء أكان في تطوير مهارتهن في الإدارة والإشراف أو تمكينهن من متابعة المعلمات وإعداد البرامج والموازنات وبناء الشراكة الفاعلة مع الأهل والمجتمع المحلي من خلال تدريبهن على أساليب واستراتيجيات الإدارة الفعالة والسليمة.

#### 2.1.5 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني، والذي ينص على:

ما مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال؟ وكيف ينظر لهذه البرامج؟.

لقد كان تقدير المعلمات لدرجة مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة في التطور المهني لهن مرتفع جداً على مجالات المساهمة كافة، وبالتالي للدرجة الكلية لهذه المساهمة، وبمتوسط قدره (4.25). وتناغمت هذه النتائج مع نتائج المجموعات البؤرية للمعلمات حيث قيمت المعلمات برامج التدريب المنفذة من قبل مركز المصادر للطفولة المبكرة تقييماً عالياً، عبرن عنه من خلال درجة رضا لدى (19 من أصل 21) من المعلمات المشاركات عن محتوى البرامج والرغبة في المشاركة في برامج تدريب جديدة ينفذها المركز إذا أُتيحت لهن الفرصة لذلك.

كما أن المعلمات عبرن عن موافقتهن على محتوى برامج التدريب حيث استشرن في هذا المحتوى قبل بدء البرامج، فاحتوت البرامج على مواضيع جديدة لامست احتياجاتهن، وكانت جذابة وممتعة. فساهمت برامج التدريب المنفذة في زيادة معرفتهن بمفاهيم ومبادئ الطفولة المبكرة واستخدام النهج الشمولي في التعامل مع الطفل، ومن خلال تعاون وتنسيق بين المعلمات والإدارة والأهل والأطفال لم يسبق لهن أن مارسنه بهذه الدرجة وهذه الفاعلية التي كان لبرامج التدريب أثر كبير فيها. وقد لامست المعلمات الأثر على الأطفال من خلال إشاعة جو من الدفء والثقة والحوار، إضافة إلى تطور العلاقة مع الأهل بعد تفهم المعلمات للبيئة العائلية الملائمة وأساليب التواصل المرغوبة والملائمة مع الأهل.

وقد اتفقت هذه النتائج مع ما أشارت إليه دراسة إبراهيم (2000) من ضرورة تنظيم دورات تدريبية مستمرة ومتخصصة لمعلمات رياض الأطفال، وكذلك دراسة حبيب (1997) التي كانت فيها الفروق لصالح المجموعة التجريبية (التدريب أثناء الخدمة) وفي اكتساب المعلمات للمهارات التي انعكست على أدائهن إيجاباً في كل المجالات، من تحديد الأهداف التربوية إلى تنفيذ الأنشطة والوسائل والأدوات والألعاب، وتعزيز خبرات الأطفال، ومراعاة الفروق الفردية، واستخدام استراتيجية الحوار والاهتمام بشخصية الطفل. وهذه النتيجة تعد إجابة واضحة وتحقيقاً لما أشارت إليه دراسة أبو دقة وزملائها (2007) حول حاجة المعلمات في رياض الأطفال إلى تدخلات في مجال كفاءتهن ومشاركة أولياء الأمور، وعدم توافر المواد العلمية والمعارف التربوية لديهن، وحاجتهن للتدريب في هذه المجالات.

والتقت نتائج الدراسة أيضاً مع دراسة بينيدا وزملائه (Pineda et al., 2011) التي أظهرت نتائجها أن التدريب كان نوعاً ما إيجابياً بشكل عام في مستوى الرضا، والتعلم، والملاءمة التربوية، وانتقال أثر التدريب، لكنها اختلفت مع نتائج الدراسة الحالية في كون استخدام مهارات العمل اليومي المتمثل في إدارة الصف وتخطيط البرامج وتنفيذها بفاعلية كان مرتفعاً جداً في نتائج المسح الكمية، وموافقة لدى معظم المعلمات المشاركات (19 من أصل 21) في نتائج المجموعات البؤرية، بينما كانت لدى بينيدا وزملائه بدرجة محدودة.

وقد يفسر ذلك من خلال ما أفرزته المجموعات البؤرية مع المعلمات من قصص نجاح في تطوير البرامج التدريبية لشخصية المعلمة، وتطوير فهمها لبيئة الروضة، وإكسابها مهارات إنتاج الألعاب التربوية، وتبني النهج التكاملي الشمولي في التعامل مع الطفل. وهذا التفسير ينسجم مع أهداف مركز المصادر للطفولة المبكرة الذي سعى من خلال برامجه المطبقة مع المعلمات إلى تزويدهن بمعلومات ومهارات في تربية الطفولة المبكرة، ورفع قدراتهن في إنتاج مواد تربوية من مصادر متوافرة، وتزويدهن بفهم أفضل لبيئة الطفل الملائمة والداعمة، وتحقيق أقصى درجة من التكامل والتواصل مع الأهل نحو فهم أفضل للأطفال والفروق الفردية فيما بينهم، وبالتالي تنويع الأنشطة وإغناء بيئة الروضة بالوسائل والأدوات التي تساعد على التفاعل الإيجابي مع الأنشطة وتزويد من دافعيتهم وثقتهم بأنفسهم.

### 3.1.5 النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

#### 1.3.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى، وتنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لاختلاف المستوى العلمي للمديرة.

كانت نتيجة هذه الفرضية بقبول الفرضية الصفرية بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات رياض الأطفال تبعاً لمتغير المستوى التعليمي على جميع الأبعاد وعلى الدرجة الكلية للتطور المهني لدى المديرة.

وهذه النتيجة تتفق مع ما عبرن عن (17 من أصل 19) من المديرات المشاركات في المجموعتين البؤريتين من أن آلية تنفيذ البرامج كانت ملائمة لاحتياجاتهن من خلال الجلسات التشاورية التي عقدت بين مشرفي التدريب والرياض التي اختيرت قبل تنفيذ البرامج، فلبت هذه البرامج احتياجات كل روضة بغض النظر عن المستوى التعليمي للمديرة وما تمتلكه من تأهيل تعليمي قبل تنفيذ البرامج. وهي تتقف أيضاً مع نتائج دراسة لاي وونج (Lai & Wong, 2012) التي أظهرت أن التدريب المخطط مسبقاً لا يضيف أعباء جديدة على المديرات مهما كانت مؤهلاتهن التعليمية قبل البدء بالتدريب. كما أن خصائص عينة الدراسة من المديرات تشير إلى أن الفروق في الدرجة العلمية للمديرات لم تكن كبيرة إذا ما علمنا أن (75%) من المديرات يحملن درجة الدبلوم فأعلى، مع الإشارة

إلى أن التأهيل العلمي للمدريات لا يرتبط كثيراً بمجال الطفولة المبكرة لانعدام هذه التخصصات في جامعاتنا الفلسطينية، فكانت مواضيع برامج التدريب جديدة على الجميع.

#### 2.3.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية، وتنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمدريات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لاختلاف سنوات الخبرة للمديرة.

كانت نتيجة هذه الفرضية بقبول الفرضية الصفرية لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمدريات رياض الأطفال تبعاً لمتغير سنوات الخبرة للمديرة.

وقد اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة أبو دقة وزملائها (2007) التي أشارت إلى نقص الخبرات لدى المدريات في مجال الطفولة المبكرة. لقد أشارت المدريات المشاركات في المجموعات البؤرية إلى اعتماد مركز المصادر للطفولة المبكرة على فلسفة التعلم النشط والمتابعة الميدانية للرياض أثناء تنفيذ برامج التدريب، وهذا أضفى بعداً جديداً على التدريب تغلب على أثر سنوات الخبرة للمديرة، وجعل الفائدة والمخرجات للبرامج التدريبية تلامس احتياجات جميع المدريات بغض النظر عن خبراتهن السابقة التي قد لا تكون ذات علاقة مباشرة بالخبرة المتخصصة التي تحتاجها مديرة الروضة وخصوصية الإدارة لرياض الأطفال والمهارات التي تتطلبها هذه الإدارة. كما أن معظم المدريات كان

لديهن خبرة لا تقل عن (6) سنوات، وهذه المدة تكفي لاكتساب المديرية كثير من المتطلبات الأساسية والهادية لإدارة أمور الروضة، فانطلقت برامج التدريب مع مستوى متقارب في المهارات التي تمتلكها المديرات في عملية إدارة الروضة، ومن خلال محتوى التدريب حققت البرامج التدريبية نتائج مقاربة مع المديرات كافة فلم تظهر الفروق بين المديرات لمساهمة البرامج في تطورهن المهني باختلاف سنوات الخبرة لديهن.

### 3.3.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة، وتنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لاختلاف قيمة الراتب للمديرة.

أظهرت النتائج لهذه الفرضية وجود فروق في مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني للمديرات تعزى لمتغير الراتب الشهري للمديرة في مجال التخطيط للبرامج وتنفيذها فقط إضافة إلى الدرجة الكلية. ويتضح من النتائج أن هذه النتائج لم تكن دالة في المجالات الأخرى رغم أن مستوى الدلالة كان قريباً من مستوى الدلالة المحدد للدراسة. وقد كانت الفروق في الدرجة الكلية لمساهمة البرامج في التطور المهني للمديرات ظاهرة بين فئات الراتب الشهري العليا ولصالح الفئة الأعلى للراتب مقارنة بالفئة المتوسطة.

وقد اتفقت هذه النتائج مع ما أشارت إليه دراستي إبراهيم (2000) وثوربي وزملائها (Thorpe et al., 2011) من دور الحوافز وخاصة المادية ومن ضمنها الراتب الشهري على دور العاملين في رياض الأطفال ومن ضمنهم مديرة الروضة في درجة تفاعل المديرية مع أي برامج تطوير تستهدفها، ويتضح ذلك من خلال ما عبرت عنه بعض المديرات المشاركات في المجموعات البؤرية بأن برامج التدريب لم تساهم في تطوير مهاراتهن للتعامل مع متطلبات الإدارة للروضة في جوانبها المختلفة، فقد وافقت فقط (15) من المديرات على دور للبرامج في تطوير هذه المهارات، مما يعني أن (4) منهن لم يتفقن مع هذا الرأي.

#### 4.3.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة، وتنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لاختلاف مكان العمل (المحافظة).

أظهرت النتائج لهذه الفرضية وجود فروق في مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني للمديرات تعزى لمتغير مكان العمل (المحافظة) فقط بين محافظتي القدس ورام الله، ولصالح مديرات محافظة القدس.

وقد تعزى الفروق بين المحافظتين فقط باعتبار أن العدد الأكبر من المديرات ينحصر في هاتين المحافظتين ضمن عينة الدراسة وانعكاساً لواقع المديرات المستفيدات من برامج



التدريب التي نفذها المركز في القدس ضمن خصوصية القدس ورياضها، بينما كان العدد محدوداً في محافظتي نابلس والخليل. هذا بالإضافة إلى أن واقع برامج التدريب المنفذة من خلال مركز المصادر للطفولة المبكرة تنفذ من خلال مدربين مختلفين بين المحافظات، وما يمكن أن تعكسه هذه النتيجة عن طبيعة التواصل بين المدربين والمستفيدين من المديرات، وما يمتلكه المدربون من مهارات واستعدادات وآليات لتقديم البرامج التدريبية بطريقة فيها اختلاف قد ينعكس على درجة تقييم المديرات للرضا عن التدريب خاصة في مجاله العام كما أشارت النتائج.

#### 5.3.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة، وتنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لاختلاف المستوى التعليمي للمعلمة.

أظهرت النتائج لهذه الفرضية عدم وجود فروق دالة في مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني للمعلمات تعزى لمتغير المستوى التعليمي للمعلمة.

وتتوافق هذه النتيجة مع مخرجات المجموعات البؤرية للمعلمات التي أشارت إلى أن برامج التدريب المنفذة من خلال مركز المصادر للطفولة المبكرة قد احتوت على موضوعات ومعارف متخصصة ولها ارتباط بمفاهيم ومبادئ الطفولة المبكرة لم تكن

ضمن معارفهن السابقة، خاصة في مجال استخدام النهج التكاملي الشمولي في التعامل مع الطفل، وما اكتسبته من مهارات في التعاون والتنسيق مع بعضهن البعض.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة محمد (2006) التي أوضحت ضرورة أن تكون المعلمة مؤهلة مسبقاً للعمل في رياض الأطفال، ودراسة الشريف (2006) التي أوضحت أن المعلمات اللواتي لم يتلقين تدريباً وإعداداً متخصصاً كن لا يعرن الكفايات الشخصية أي اهتمام لعدم اكتسابهن هذه الكفايات من قبل، وبالتالي عدم اتقانهن لها. ويمكن ربط هذه النتيجة بما أفرزته النتائج للمدربات أيضاً، فالبرامج التعليمية المتخصصة لإعداد معلمات رياض الأطفال غير متوفرة في مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية، ومعظم المعلمات العاملات في رياض الأطفال ومنها الرياض التي استهدفتها برامج التدريب لمركز المصادر للطفولة المبكرة لسن متخصصات في مجال الطفولة المبكرة حتى لو كن حاصلات على درجات علمية على مستوى الدبلوم والبيكالوريوس، وبالتالي كانت البرامج تتضمن مفاهيم وموضوعات متخصصة وجديدة على المعلمات بغض النظر عن المستوى التعليمي لكل منهن.

#### 6.3.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة، وتنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لاختلاف سنوات الخبرة للمعلمة.

أظهرت النتائج للفرضية السادسة وجود فروق دالة إحصائية في مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني للمعلمات تبعاً لمتغير سنوات الخبرة للمعلمة ضمن المجالين المعرفي والأدائي، ولم تكن هذه الفروق دالة في المجالات الأخرى. وكانت الفروق أيضاً دالة في الدرجة الكلية لمساهمة البرامج في التطور المهني للمعلمات، ولصالح الخبرة الأعلى من حيث عدد سنوات العمل في رياض الأطفال.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة باومل (Bauml, 2011) التي أشارت إلى حاجة المعلمات المبتدئات إلى خيارات تعليمية وتدريبية أكثر تطوراً وعمقاً، وكذلك نتائج دراسة أبو دقة وزملائها (2007) التي أشارت إلى نقص الخبرات لدى المعلمات في مجال الطفولة المبكرة. فرغم أن البرامج التي نفذها مركز المصادر للطفولة المبكرة قد سعت إلى تقديم مواضيع جديدة من خلال التدريب وتراعي احتياجات المعلمات المتدربات من خلال اجتماعات مشتركة لتراعي التباين في خبراتهن الذي ظهر بشكل أوضح مما هو لدى المديرات في عينة الدراسة باعتبار أن حوالي (38.4%) من المعلمات في عينة الدراسة لديهن خبرة تقل عن (5) سنوات.

وقد تفسر هذه النتيجة باعتبار أن البرامج المقدمة، ورغم ملاءمتها لنسبة عالية من المعلمات المستفيدات، إلا أنها لم تراعي بالدرجة الكافية احتياجات المعلمات المبتدئات من حيث العمق والتطور الذي يأخذ بالاعتبار المستوى المتدني من المعرفة والخبرة لدى هذه الفئة من المعلمات العاملات في رياض الأطفال.

### 7.3.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة، وتنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمعلمات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لاختلاف قيمة الراتب للمعلمة.

أظهرت النتائج لهذه الفرضية وجود فروق دالة إحصائية في مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني للمعلمات تبعاً لمتغير الراتب الشهري خاصة في المجال الأدائي ومجال الرضا العام عن التدريب.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة إبراهيم (2000) التي أشارت إلى الحاجة إلى تقديم الحوافز وتحسين ظروف العمل للمعلمات في رياض الأطفال، وانعكاسها على تفاعلهم مع برامج الإعداد والتأهيل والتطوير التي تنفذ لهن، وكذلك دراسة ثوربي وزملائها (Thorpe et al., 2011) التي أوضحت أن الأجور وظروف العمل هي إحدى الحواجز التي تعيق تقدم برامج إعداد المعلمين في رياض الأطفال وتؤثر على اتجاهاتهم نحو العمل في المهنة، وكذلك اتفقت النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة أبو دقة وزملائها (2007) من اعتبار تدني الراتب كأحد المعوقات لأداء المعلمة لدورها.

إن تدني درجة الرضا لدى المعلمات في فئة الراتب بين (1001-1500) مقارنة بالفئات الأخرى قد يفسر من خلال كون هذه الفئة لا تشكل أغلبية ضمن المعلمات العاملات في رياض الأطفال، فقد شكلن ما نسبته (11.3%) من عينة الدراسة، ويتوقع أن يكن من المعلمات اللواتي لديهن خبرة طويلة ويحملن شهادة البكالوريوس أو الدبلوم

على الأقل فيقارن رواتبهن مع رواتب المعلمات ضمن الفئة الأكثر من (1500) شيكل، ومع رواتب العاملين ضمن نفس المؤهلات في أماكن عمل أو مجالات عمل أخرى مثل المدارس على وجه الخصوص.

#### 8.3.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة، وتنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في دور برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لاختلاف مكان العمل (المحافظة).

أظهرت النتائج لهذه الفرضية وجود فروق دالة إحصائية في مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني للمعلمات تعزى لمتغير مكان العمل (المحافظة) التي تنتمي إليها المعلمات، وكانت الفروق دالة في جميع المجالات والدرجة الكلية باستثناء المجال المعرفي، ولصالح المعلمات في محافظة الخليل، ثم نابلس، ثم رام الله، وأخيراً القدس.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما أشارت إليه نتائج دراسة مشازيم (Mchazime, 2008) إلى الحاجة لتعديل النهج في التدريب باختلاف المناطق التي ينفذ فيها، وأثر ذلك على فاعلية برامج التدريب وبالتالي درجة رضا المستفيدين عن هذه البرامج. وقد تفسر هذه النتيجة استناداً إلى اختلاف المدربين بين المحافظات وأماكن التدريب وبالتالي اختلاف أساليبهم في تقديم محتوى برامج التدريب والأنشطة التي تتضمنها رغم توحيد البرامج

ومحتواها وخطتها، فالعنصر البشري والفروق الفردية بين المدربين يبقى لها أثر واضح على طريقة تقديم وتنفيذ البرامج التدريبية، إضافة إلى أن بعض المحافظات تحظى باهتمام واسع من أكثر من مؤسسة تدريب في مجال الطفولة المبكرة خاصة محافظتي القدس ورام الله، مقارنة بالمحافظات الأخرى، وهذا ينعكس على تقدير المعلمات المستفيدات لأهمية برامج التدريب المقدمة من خلال مركز المصادر للطفولة المبكرة ودرجة مساهمتها في تطويرهن المهني.

#### 9.3.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية التاسعة، وتنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في دور برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات ومعلمات رياض الأطفال في فلسطين تبعاً لاختلاف وظيفة المستفيد (مديرة/ معلمة).

أظهرت النتائج لهذه الفرضية أن تقدير المعلمات لمدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة في التطور المهني لهن كان أعلى مما هو لدى المديرات.

وتتفق هذه النتيجة مع ما برز من خلال معظم الدراسات السابقة التي تضمنتها الدراسة الحالية، حيث أعطت هذه الدراسات اهتماماً لدور التدريب والتأهيل للمعلمات على وجه الخصوص، بينما الاهتمام بالتدريب للمديرات كان محدوداً.

كما اتفقت هذه النتيجة مع نتائج المجموعات البؤرية للمديرات والمعلمات، فقد وافقت (15 من أصل 19) من المديرات المشاركات بأن برامج التدريب التي نفذها مركز

المصادر للطفولة المبكرة قد ساهمت في تطوير مهاراتهم التي تتطلبها إدارة الروضة، في حين أن معظم المعلمات (20 من أصل 21) كان تقيميتهن الإجمالي لبرامج التدريب المنفذة عالياً جداً، وعبرن عن رضاهن عن محتوى البرامج ورغبتهم في المشاركة في برامج تدريب جديدة ينفذها المركز إذا أُتيحت لهن الفرصة لذلك.

وبالتالي فإن تفسير هذه النتيجة يرتبط بما خصه الأدب النظري والدراسات السابقة في مجال إعداد العاملين في رياض الأطفال ومرحلة الطفولة المبكرة بشكل عام، من اهتمام بإعداد المعلمات وتدريبهن مقارنة بالمديرات. فإعداد المعلمات والمهارات والمعارف التي تحتاجها المعلمات هي أكثر تخصصاً وعمقاً مما تحتاجه المديرات، وتحتاج إلى برامج متخصصة تفتقدها مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية، وبالتالي كانت حاجة المعلمات لهذه البرامج التدريبية وما تضمنته من معارف وخبرات ومهارات أكبر من حاجة المديرات، فشعرن من خلالها بأنهن قد اكتسبن كماً أكبر من المعرفة والمهارات التي يفتقدها.

## 2.5 توصيات الدراسة

بناءً على نتائج الدراسة، فإن الباحثة توصي بما يلي:

- 1- إعداد برامج تدريبية أكثر عمقاً وتطوراً خاصة بالمعلمات المبتدئات تختلف عن البرامج التي تستهدف المعلمات اللواتي لديهن خبرة طويلة في العمل في رياض الأطفال.
- 2- تطوير برامج التدريب المقدمة وتقنياتها بحيث تكون ملائمة لكل مواقع التنفيذ وتخفيف دور المدرب في تحديد أثر وفاعلية البرنامج التدريبي.
- 3- تحسين مستوى رواتب العاملين في رياض الأطفال سواء أكانوا مديرات أم معلمات، وبدرجة تتوافق مع مستوى الرواتب للعاملين في مجالات مشابهة.
- 4- توفير برامج إعداد معلمي رياض الأطفال متخصصة وعلى مستوى الدبلوم والبالوريوس فأعلى في مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية.
- 5- إنشاء برنامج لمتابعة الرياض والإشراف عليها تربوياً من قبل جهات الاختصاص والمسؤولية.
- 6- إجراء دراسات مماثلة تستهدف قياس أثر برامج التدريب التي نفذها مركز المصادر للطفولة المبكرة على عينات أوسع وبمنهجيات مختلفة، وتستهدف فئات مستفيدة مختلفة كالأطفال والأهل.



## قائمة المصادر والمراجع:

### المراجع العربية:

إبراهيم، انتصار محمد علي (2000). تصور مقترح لتطوير برامج إعداد معلمات رياض الأطفال في مصر، عالم التربية، (2)، 17-77.

أبو حرب، يحيى (2005). الكفايات التدريسية اللازمة لمعلمات مرحلة ما قبل المدرسة في ضوء تطوير نماذج المنهج للقرن الحادي والعشرين، في مؤتمر الأطفال والشباب في مدن الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، دبي، الإمارات العربية المتحدة.

أبو حمدة، فاطمة أحمد (2007). بناء برنامج تدريبي مستند إلى الاتجاهات المعاصرة لتنمية الكفايات التعليمية لدى معلمات رياض الأطفال في الأردن وبيان فاعلته في تنمية تلك الكفايات، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

أبو دقة، سناء والحولي، عليان وصبح، فاطمة والطهراوي، جميل وأحمد، ياسر الشيخ (2007). دراسة تقويمية لجودة التعليم في رياض الأطفال بقطاع غزة، مجلة

الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، 15(2)، 978 - 925.

أبو شيخة، نادر (2000). إدارة الموارد البشرية، عمان: دار الصفا للنشر والتوزيع.

أنيرا (2009). نحو تطوير إطار للتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة في فلسطين -

مسودة 0.2، مقدم إلى وزارة التربية والتعليم العاليين، رام الله - فلسطين.

بدر، سهام محمد (2009). **مدخل إلى رياض الأطفال**، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

بدر، سهام محمد (1976). **الأهمية التربوية لمرحلة ما قبل المدرسة، مجلة كلية التربية-جامعة الملك عبد العزيز**، (2)، 93-69.

بدران، شبل (2000). **الاتجاهات الحديثة في تربية طفل ما قبل المدرسة: آفاق تربوية متجددة**. بيروت: الدار المصرية اللبنانية.

بطرس، حافظ (2000). **القدرات النفسية اللغوية وعلاقتها ببعض جوانب النمو العقلي المعرفي وغير المعرفي لدى أطفال مرحلة ما قبل المدرسة، مجلة الطفولة**، (2)، 31-16، معهد دراسات الطفولة، جامعة عين شمس، القاهرة.

بكير، عائشة (2009). **واقع وتحديات رياض الأطفال في فلسطين**، ورقة قدمت في حلقة العمل الإقليمية لتنمية الطفولة المبكرة التي عقدت بتاريخ 16-19 آذار 2009، عمان-الأردن.

بن لوزة، مليكة (2012). **برنامج إعداد معلمي مرحلة ما قبل المدرسة في الجزائر ومدى توافقه مع الاتجاهات الحديثة، جرش للبحوث والدراسات**، 4(2)، 604-584.

توفيق، عبد الرحمن (1994). **تصميم وتنفيذ برامج: بأسلوبية رقمية سلوكية لتحسين الموظف والمؤسسة والوظيفة**، عمان: دار التربية الحديثة.

الجميل، أمل (2012). **دور التدريب في تنمية مهارات الإبداع الإداري لدى مديرات رياض الأطفال. مجلة الفاتح**، (48)، 94 - 117.

جوهر، سلوى (2006). اتجاهات معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت نحو استخدام قراءة

كتب القصص للأطفال كأسلوب للتعليم المبكر للقراءة والكتابة، *المجلة التربوية- ملحق*

*العدد (77)، ص 348، جامعة الكويت، الكويت.*

جوهر، سلوى والهولي، عيبر (2005). تقويم برنامج رياض الأطفال في ضوء أهدافه.

من وجهة نظر الطالبات المعلمات، *مجلة المنهج العلمي والسلوك، جامعة طنطا،*

*مصر.*

Available at: <http://www.scribd.com/doc/143051769> (15<sup>th</sup> March ,2012).

حبيب، علي (1997). العلاقة بين ورشة العمل التطبيقية وأداء الطالبة المعلمة في رياض

الأطفال بدولة الكويت، *المجلة التربوية، 45 (12). 98-73.*

حمدان، محمد (1991). *تصميم وتنفيذ برامج: بأسلوبية رقمية سلوكية لتحسين*

*الموظف والمؤسسة والوظيفة، عمان: دار التربية الحديثة.*

الخالدي، مريم (2008). *مدخل إلى رياض الأطفال، ط2، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.*

الخطيب، زياد (1991-أ). *نظام رياض الأطفال في جمهورية مصر العربية، القاهرة: الهيئة*

*المصرية العامة للكتاب.*

الخطيب، زياد (1991-ب). *نظام رياض الأطفال في الأردن: دراسة نظرية وميدانية،*

*القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب.*

خوري، سوزان (2002). *الاحتياجات التدريبية للعاملات في رياض الأطفال في الأردن،*

*رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الهاشمية، الزرقاء، الأردن.*

دائرة التربية والتعليم العالي- منظمة التحرير الفلسطينية (1990). التربية والتعليم في الضفة الغربية وقطاع غزة خلال الفترة (1967-1987)، دائرة شؤون الوطن المحتلة، صفحة 76، عمان.

راشد، علي (2005). كفايات الأداء التدريسي، القاهرة: دار الفكر العربي.  
رفاعي، علي (1985). الأساليب الحديثة للتدريب الإداري، المجلة العربية للتدريب، 1 (1)، 17-33.

زهران، حامد (1990). علم نفس النمو، ط5، القاهرة: عالم الكتب.  
شحاتة، حسن (1988). رياض الأطفال: واقعها وسبل تطويرها ودور المجلس العربي للطفولة والتنمية في هذا المجال، وقائع ندوة رياض الأطفال: واقعها وسبل تطويرها في الدول الأعضاء، بغداد (20-22) يوليو 1988، الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج، ص343.

شريف، السيد عبد القادر (2006). الطفايات الأدائية للمعلمة كمدخل للجودة الشاملة في رياض الأطفال، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، 12 (3)، 11-92.  
الطعاني، حسن (2002). التدريب: مفهومه وفعاليته، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

عابدين، جلال (2002). التنمية المهنية لمديري مدارس التعليم الأساسي بمصر في ضوء أدوارهم المستقبلية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية - جامعة عين شمس.

عدس، محمد ومصلح، عدنان (1983). رياض الأطفال، ط3، عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.

عزوفة، غدير (1995). الكفايات التدريبية لمديرة رياض الأطفال في محافظة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاردنية - عمان.

العساف، صالح (2003). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، ط 3، الرياض: مكتبة العبيكان.

فالوقي، محمد (2003). التدريب أثناء العمل، دراسة لبعض جوانب التنمية المهنية، بنغازي: دار الجماهيرية.

فرماوي، محمد (1996). تأثير تنظيم البيئة التعليمية بالروضة على تفاعل الأطفال والمعلمة، مجلة الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، كلية التربية- جامعة عين شمس، 4 (8)، 41-63.

قناديلي، جواهر (2003). التدريب والتعليم عن بعد باستخدام الإدارة الإلكترونية، المؤتمر الإداري الثاني للإدارة والمتغيرات العالمية الجديدة، الرياض.

الكرش، محمد (1990). بعض الكفايات التعليمية المتطلبة لمعلمات رياض الأطفال، المؤتمر العلمي الثاني للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، المؤتمر العلمي الثاني للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس "إعداد المعلم التراكمات والتحديات"، الإسكندرية.

المجلس العربي للطفولة والتنمية (1988). رياض الأطفال واقعها وسبل تطويرها ودور

المجلس العربي للطفولة والتنمية في هذا المجال، منشورات المجلس العربي

للطفولة والتنمية، القاهرة.

محمد، أماني (2006). دراسة مقارنة لبرامج تدريب معلمات رياض الأطفال أثناء

الخدمة في مصر والمملكة المتحدة في ضوء الأهداف العالمية لرياض الأطفال،

رسالة ماجستير غير منشورة، كلية رياض الأطفال - جامعة بورسعيد.

محمد، ربيع وعامر، طارق (2008). المسؤولية الاجتماعية لطفل ما قبل المدرسة،

عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

مدكور، علي (2005). معلمة المستقبل نحو أداء أفضل. القاهرة: دار الفكر العربي.

مرتضى، سلوى (2004). مدخل إلى رياض الأطفال، ج2، دمشق: منشورات جامعة

دمشق.

منسي، كامل (1991). رياض الأطفال في قطاع غزة، مؤسسة صامد، ع 86، عمان:

دار الكرمل للنشر، 247-251.

الناشف، هدى (1995). رياض الأطفال، ط2، القاهرة: دار الفكر العربي.

الناشف، هدى (1989). رياض الأطفال، القاهرة: دار الفكر العربي.

نتو، إبراهيم عباس (1981). أفكار تربوية، جدة: تهامة للنشر.

الهولي، عبير وجوهر، سلوى (2006). الأركان التعليمية في رياض الأطفال - بناء وتكوين

شخصية الطفل، الكويت: دار الكتاب الحديث.

وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية (تموز 2008). **الخطة الاستراتيجية لتطوير التعليم 2008 - 2012: نحو جودة تعليم من أجل التنمية**، رام الله - فلسطين.

وزارة التخطيط الفلسطينية (2008). **الخطة الوطنية للطفل الفلسطيني 2009 - 2011**، رام الله - فلسطين.

### المراجع الأجنبية:

- Ackerman, P. (1993). **Learning and Individual Differences: Advances in Theory and Research**. New York: W. H. Freeman Press.
- Al-Hooli, Abeer. (2001). **Kuwaiti Kindergarten Teachers' Attitudes and Content Knowledge of Teaching Science and Using Children's Literature for Science Instruction**. (Doctoral dissertation, University of Virginia, 2001). Dissertation Abstracts International.
- Bauml, M. (2011). We Learned All About that in College: The Role of Teacher Preparation in Novice Kindergarten/Primary Teachers Practice, **Journal of Early Childhood Teacher Education**, 32(3), 225-239.
- Early Childhood Resource Center (ECRC) (2012). [www.ecrc.jer.org](http://www.ecrc.jer.org)

Early Childhood Resource Center (ECRC) (2012). **Annual Report** for 2012.

Early Childhood Resource Center (ECRC) (2010). **Annual Report** for 2010.

Early Childhood Resource Center (ECRC) (2009). **External Evaluation of Early Childhood Center- Final Report (2009).**

Early Childhood Resource Center (ECRC) (2006). **Annual Report** for 2006.

Educational Research Foundation (2000). **In-service Teacher-Training is the Key to High Quality Early Childhood Programs.**

Available at: [www.ecdgroup.com/download/bh1ittku.pdf](http://www.ecdgroup.com/download/bh1ittku.pdf)  
(15<sup>th</sup> March ,2012).

Flecknoe, M. (2002). Measuring the Impact of Teacher Professional Development: Can it be done? **European Journal of Teacher Education, 25** (2 & 3): 32-119.

Gaston, M. (1976). World Survey of Pre-school Education. **Educational Studies and Documents**, No.19, UNESCO Press, Paris.



Inshimine, K.; Taylor, C.; and Thorpe, K. (2009). Accounting for Quality in Australian Childcare: A dilemma for Policymakers. **Journal of Educational Policy**, **24**(6), 717-732.

Lai, Y. C., & Wong, K. S. (2012). **Administrators' Perceptions of Early Childhood Teacher Training in Hong Kong: An Exploratory Study**, LA106171, 1-7.

Available at (<http://www.aare.edu.au/06pap/1ai06171.pdf>, March 2012).

Mchazime, H. (2008). Mobile Teacher Training Troupes: A source for Capacity Building in Primary Teacher Education in Malawi, **Journal of Education for International Development**, **3**(2), 1-19. Available at: [www.equip123.net](http://www.equip123.net) (March, 2012)

Nolan, A., Sim, J. (2011). Exploring and Evaluating Levels of Reflection in Pre-service Early Childhood Teachers, **Australian Journal of Early Childhood**, **36** (3). 122-130.

Pereira, F. (2011). In-service Teacher Education and Scholar Innovation: The Semantics of Action and Reflection on Action as A Mediation Advice, **Australian Journal of Teacher Education**, **36**(11), 33-50.

Pineda, P., Ucar, X., Moreno, V., and Belvis, E. (2011). Evaluation of Teachers' Continuing Training in the Early Childhood

Education Sector in Spain, **Teacher Development**, **15**(2), 205-218.

**Quebec Education Program-Preschool Education (2002).**

Retrieved April 5<sup>th</sup>, 2002, from:

Website:<http://www.meq.gouv.qc.ca/virage/publications/program-reschool-a.htm>.

Rivas, S., Sobrino, A., and Peralta, F. (2010). Weakness and Strengths in Assessing Early Childhood Programs: An Assessment for An Early Childhood Spanish Trilingual Program in Two-to-Three-Year-Old Children, **Early Child Development and Care**, **180**(5), 685-701.

Sabri, Khawla (2011). **Palestinian Education Under Occupation Successes and Challenges**, in Ilham Nasser, Lawrence N. Berlin & Shelley Wong (Ed), **Examining Education Media, and Dialogue Under Occupation- The Case of Palestine and Israel** (pp. 3-18). UK, MULTILINGUAL MATTERS.

Saracho, O. (1993). Preparing Teachers for Early Childhood Programs in the United States. In B. Spodek. (Ed.), **Handbook of Research on the Education of Young Children** (pp. 412-426). New York, NY: MacMillan Publishing Company.

Schickedanz, J. (1995). Early education and care: Beginnings. **Journal of Education**, **177** (3), 1-7.

Taylor, B. J. (1997). **Early Childhood Programmer Management-people Procedures**. Columbus: Merrill Pub, Co.

Thorpe, K., Ailwood, J., Brownlee, J., and Boyd, W. (2011). Who Want to Work in Child Care? Pre-service Early Childhood Teachers' Consideration of Work in the Childcare Sector. **Australian Journal of Early Childhood**, 36(1), 85-94.

## الملاحق

ملحق (1): استبانتي الدراسة قبل التحكيم  
أولاً: استبانة المديرات

### استبانة

عزيزتي المديرية:

بين يديك استبانة تهدف إلى استطلاع رأيك في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات ومعلمات رياض الأطفال في فلسطين، ونرجو منك أن تجيبي على فقراتها بأمانة وبشكل كامل دون استثناء، علماً بأن إجابتك ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، حيث تقوم الباحثة بإعداد أطروحتها لدرجة الماجستير في الإدارة التربوية من كلية التربية في جامعة بير زيت.

مع احترامي وتقديري،

نهاية يوسف شاهين

جوال: 0599783442

email: [nihaya\\_hamed@hotmail.com](mailto:nihaya_hamed@hotmail.com)

أولاً: البيانات الشخصية- رجاء، ضع إشارة (✓) في المربع بجانب المعلومة المناسبة التي تنطبق عليك:

المستوى التعليمي: ☐ أدنى من ثانوية عامة ☐ ثانوية عامة ☐ دبلوم متوسط ☐ بكالوريوس

سنوات الخبرة: ☐ أقل من سنة ☐ بين (1-5) سنوات ☐ (6-10) سنوات ☐ (11-15) سنة ☐ أكثر من 15 سنة

الراتب الشهري بالشيكال: ☐ أقل من (500) ☐ (500-1000) ☐ (1001-1500) ☐ أكثر من (1500)

المحافظة (مكان العمل): ☐ الخليل ☐ القدس ☐ رام الله ☐ نابلس ☐ جنين

ثانياً: مجالات البحث- رجاء، وضع إشارة (✓) في العمود الملائم لكل فقرة من الفقرات الآتية حسب وجهة نظرك:

الرقم	المجال/ الفقرة	درجة الموافقة				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	متدنية	متدنية جداً
أولاً: مجال إدارة العاملين في الروضة						
1.	ساعدتني البرامج التدريبية في تنظيم العلاقة بين العاملين في الروضة والجهات المسؤولة و المشرقة عليها					
2.	تعلمت من خلال البرامج التدريبية أهمية توفير تدريب متنوع ومستمر للعاملين في الروضة					
3.	تعلمت من خلال البرامج التدريبية مهارات لمساعدة المعلمات القديمات في					
4.	ساعدتني البرامج التدريبية في تهيئة الظروف للمعلمات الجديديات للاندماج					
5.	تعلمت من خلال البرامج التدريبية كيفية تهيئة الظروف للمعلمات القديمات للالتحاق بدورات تدريبية مناسبة					
6.	ساعدتني البرامج التدريبية في تهيئة الظروف للمعلمات الجديديات للأخذ بأيديهن في خطواتهن المهنية					
7.	تعلمت من خلال برامج التدريب طريقة توزيع المسؤوليات على العاملين					
8.	زودني التدريب بأدوات لتحديد الصعوبات التي تعاني منها المعلمات					
ثانياً: مجال تخطيط البرامج وتنفيذها						
9.	ساعدتني البرامج التدريبية في إدارة البرامج التربوية والأنشطة في إطار					
10.	أدركت من خلال البرامج التدريبية أهمية إشراك الأطفال في عملية تخطيط					
11.	أدركت من خلال البرامج التدريبية أهمية إشراك الأطفال في عملية تقديم الأفكار التي تتوافق مع ميولهم واهتمامهم					
12.	تعلمت من خلال البرامج التدريبية وضع البرامج الملائمة للأطفال					
13.	تعلمت من خلال البرامج التدريبية توفير الاحتياجات لتنفيذ البرامج الملائمة					
14.	ساعدتني البرامج التدريبية في تعلم وسائل المتابعة أثناء تنفيذ الأنشطة					

15.	ساعدتني البرامج التدريبية في تعلم طرق التقييم الملائمة للبرامج بعد				
16.	تعلمت من خلال البرامج التدريبية كيفية تطوير تنفيذ الأنشطة والبرامج				
17.	تعلمت من خلال البرامج التدريبية الاستفادة من نتائج التقييم في توجيه				
18.	قمت بإدخال تعديلات على برامج الروضة متأثرة بما اكتسبته من التدريب				
19.	أمارس الكثير من المهارات والمعارف التي حصلت عليها من التدريب				
<b>ثالثاً: مجال التعامل مع الأهل</b>					
20.	طورت البرامج التدريبية قدراتي في تنظيم مجالس الأمهات				
21.	طورت البرامج التدريبية قدراتي في تنظيم متابعات الأهالي				
22.	أدركت من خلال البرامج التدريبية ضرورة اطلاع الأهل على التطور				
23.	ساعدتني البرامج التدريبية على تعزيز علاقات التعارف والشاركة مع				
24.	مكنتني البرامج التدريبية من التعرف على آليات التعاون مع الأهل للتعامل مع المشكلات التي يعاني منها الأطفال				
25.	تعلمت من خلال البرامج التدريبية كيفية التخطيط لعقد لقاءات تربوية مع الأهل لتطوير قدراتهم في التعامل مع الطفل				
26.	ساعدتني البرامج التدريبية في زيادة تواصل مع أهالي أطفال الروضة للاطلاع على مستويات ومشكلات أطفالهم				
27.	ساعدتني البرامج التدريبية في تشكيل مجموعات داعمة من المجتمع				
<b>رابعاً: مجال الإدارة المالية والتخطيط</b>					
28.	تعلمت من خلال البرامج التدريبية توظيف الإمكانيات المادية المتوفرة في الروضة لتحقيق الأهداف التربوية				
29.	تعلمت من خلال البرامج التدريبية توظيف الإمكانيات والطاقت البشرية المتوفرة في الروضة والبيئة المحيطة لتحقيق الأهداف التربوية				
30.	ساعدتني البرامج التدريبية في كيفية إدارة الروضة مالياً من خلال سجلات				
31.	طورت البرامج التدريبية قدراتي في حفظ السجلات الخاصة لكل طفل				
32.	طورت البرامج التدريبية قدراتي في إعداد التقارير الدورية عن سير العمل				
33.	تعلمت من خلال البرامج التدريبية الالتزام بتطبيق المبادئ العامة الإدارية				
34.	تعلمت من خلال البرامج التدريبية كيفية مراعاة جوانب الأمن والسلامة في				
35.	ساهمت البرامج التدريبية في دفعي نحو توظيف خدمات التكنولوجيا				
<b>خامساً: مجال الرضا العام عن التدريب</b>					
36.	تم تحديد احتياجاتي التدريبية قبل التدريب				
37.	أجد أن التدريب كان مهما لي ولروضتي ولأطفالي ولتعاملي مع قضايا				

					38. حرصت على المشاركة في جميع أيام التدريب
					39. حصلت على معلومات ومعارف جديدة من التدريب
					40. لدي رغبة واستعداد للمشاركة في برامج تدريب جديدة
					41. ساهمت البرامج التدريبية في دفعي نحو البحث عن المستجدات في حقل
					42. ساهمت البرامج التدريبية في دفعي نحو التعرف على تجارب عالمية في
					43. ساهمت البرامج التدريبية في دفعي نحو الاشتراك في مجلة خاصة للتعليم في

**يرجى التأكد من إجابتك على كل الفقرات... مع شكري وتقديري**

ثانياً: استبانة المعلمات

### استبانة

عزيزتي المعلمة:

بين يديك استبانة تهدف إلى استطلاع رأيك في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات ومعلمات رياض الأطفال، ونرجو منك أن تجيبي على فقراتها بأمانة وبشكل كامل دون استثناء، علماً بأن إجابتك ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، حيث تقوم الباحثة بإعداد أطروحتها لدرجة الماجستير في الإدارة التربوية من كلية التربية في جامعة بير زيت.

مع احترامي وتقديري،

نهاية يوسف شاهين

جوال: 0599783442

email: [nihaya\\_hamed@hotmail.com](mailto:nihaya_hamed@hotmail.com)



أولاً: البيانات الشخصية- رجاءً، ضع إشارة (✓) في المربع بجانب المعلومة المناسبة التي تنطبق عليك:

المستوى التعليمي: ☐ أقل من ثانوية عامة ☐ ثانوية عامة ☐ دبلوم متوسط ☐ بكالوريوس فأعلى

**سنوات الخبرة:** ☐ أقل من سنة ☐ بين (5-1) سنوات ☐ (6-10) سنوات ☐ (11-15) سنة ☐ أكثر من 15 سنة

الراتب الشهري بالشيكال: ☐ أقل من (500) ☐ (500-1000) ☐ (1001-1500) ☐ أكثر من (1500)

المحافظة (مكان العمل): ☐ الخليل ☐ القدس ☐ رام الله ☐ نابلس ☐ جنين

ثانياً: مجالات البحث - رجاء، وضع إشارة (✓) في العمود الملائم لكل فقرة من الفقرات الآتية حسب وجهة نظرك:

الرقم	المجال / الفقرة	درجة الموافقة				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	متدنية	متدنية جداً
<b>أولاً: المجال المعرفي</b>						
1.	ساعدتني البرامج التدريبية في تحديد حاجات الأطفال					
2.	ساعدتني البرامج التدريبية في زيادة معرفتي بأهمية التعلم النشط كأساس في تعلم أطفال الروضة					
3.	ساعدتني البرامج التدريبية في تحديد قدرات الأطفال واستعداداتهم					
4.	ساهمت البرامج التدريبية في تطوير معارفي للتعرف على خصائص الأطفال النمائية					
5.	أدركت من خلال برامج المركز كيفية توجيه نشاط الطفل الذاتي بما يتناسب مع قدرته ومعارفه السابقة					
6.	أصبحت أكثر معرفة لأهمية اللعب في تعلم ونمو الطفل					
7.	تعلمت من خلال برامج التدريب استخدام أساليب التعزيز المناسبة لتعديل سلوك الأطفال					
8.	أصبحت أكثر معرفة بالنهج الشمولي التكاملي في رعاية وتربية الطفولة					
9.	اكتسبت فهما للبيئة الملائمة للأطفال داخل الروضة					
10.	تعلمت من خلال التدريب كيفية التعامل مع الصعوبات التي يعاني منها الأطفال					
<b>ثانياً: المجال الانفعالي</b>						
11.	عززت برامج التدريب من رغبتني في تعليم الأطفال					
12.	طورت البرامج التدريبية من استعدادي النفسي للتعامل مع الأطفال					
13.	ازدادت ثقتي بنفسني من خلال البرامج التدريبية التي نظمها المركز					
14.	أصبحت بعد التدريب أكثر قدرة على الصبر والتخلص من العصبية					
15.	ساعدتني البرامج التدريبية على ضبط انفعالاتي خلال عملي مع الأطفال					
16.	أدركت من خلال البرامج التدريبية أهمية المشاعر التي يجب أن أحملها أثناء التعامل مع الأطفال					
<b>ثالثاً: المجال الأدائي</b>						

17.	تمكنت من خلال برامج التدريب اكتساب مهارات تخطيط البرامج				
18.	تعلمت من خلال البرامج التدريبية كيفية تصميم البرامج التعليمية الخاصة				
19.	طورت البرامج التدريبية قدراتي في إدارة العملية التربوية من خلال توزيع المسؤوليات وإعطاء الحرية للأطفال				
20.	حسنّت البرامج التدريبية مهاراتي في التفاعل مع الآخرين من خلال العمل				
21.	أُكسبتني البرامج التدريبية مهارات عملية مهنية تتوافق مع التطورات الجارية في مجال إعداد معلمات رياض الأطفال				
22.	تعلمت من خلال البرامج التدريبية كيفية تقييم البرامج أثناء تنفيذها وبعده				
23.	اكتسبت مهارات في مجال انتاج ألعاب تربوية لتوظيفها في تعلم الأطفال				
24.	تعلمت من خلال الدورات التدريبية كيفية تنظيم البيئة التعليمية بطريقة تثير دافعية الأطفال للتعلم				
25.	اكتسبت أساليب تنفيذ أنشطة في مجال تعليم وتعلم طفل الروضة				
26.	ساعدتني البرامج التدريبية في تعديل برامج الروضة، متأثرة بما اكتسبته من التدريب				
27.	أمارس الكثير من المهارات والمعارف التي حصلت عليها من التدريب				
<b>رابعاً: المجال الاجتماعي</b>					
28.	ساعدتني البرامج التدريبية في تطوير مهاراتي في التعامل مع الأطفال واحترام قدراتهم وأرائهم				
29.	طورت البرامج التدريبية من قدراتي في التواصل مع أهالي الأطفال للتعرف على مشكلاتهم والمساهمة في حلها				
30.	أدركت من خلال البرامج التدريبية أهمية التعاون مع زميلاتي في				
31.	أدركت من خلال البرامج التدريبية أهمية التعاون مع إدارة الروضة في كافة مجالات العمل اليومي في الروضة				
32.	ساعدتني البرامج التدريبية في تشكيل مجموعات داعمة للروضة من				
<b>خامساً: مجال الرضا العام عن التدريب</b>					
33.	تم تحديد احتياجاتي التدريبية قبل التدريب				
34.	لامست الموضوعات التدريبية حاجاتي المهنية				
35.	حرصت على المشاركة في جميع البرامج التدريبية التي نظمها المركز				
36.	حصلت على معلومات ومعارف جديدة أثناء التدريب				
37.	لدي رغبة واستعداد للمشاركة في برامج تدريب جديدة				

يرجى التأكد من إجابتك على كل الفقرات ... مع شكري وتقديري

ملحق (2): استبانتي الدراسة بعد التحكيم  
أولاً: استبانة المديرات

### استبانة

عزيزتي المديرية:

بين يديك استبانة تهدف إلى استطلاع رأيك في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات ومعلمات رياض الأطفال في فلسطين، ونرجو منك أن تجيبي على فقراتها بأمانة وبشكل كامل دون استثناء، علماً بأن إجابتك ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، حيث تقوم الباحثة بإعداد أطروحتها لدرجة الماجستير في الإدارة التربوية من كلية التربية في جامعة بيرزيت.

مع احترامي وتقديري،

نهاية يوسف شاهين

جوال: 0599783442

email: [nihaya\\_hamed@hotmail.com](mailto:nihaya_hamed@hotmail.com)

أولاً: البيانات الشخصية- رجاء، ضع إشارة (✓) في المربع بجانب المعلومة المناسبة التي تنطبق عليك:

- المستوى التعليمي: ☐ ثانوية عامة فأقل ☐ دبلوم متوسط ☐ بكالوريوس فأعلى
- سنوات الخبرة: ☐ أقل من سنة ☐ بين (1-5) سنوات ☐ (6-10) سنوات ☐ (11-15) سنة ☐ أكثر من 15 سنة
- الراتب الشهري بالشيكول: ☐ أقل من (500) ☐ (500-1000) ☐ (1001-1500) ☐ أكثر من (1500)
- المحافظة (مكان العمل): ☐ الخليل ☐ القدس ☐ رام الله ☐ نابلس ☐ جنين

ثانياً: مجالات البحث- رجاء، وضع إشارة (✓) في العمود الملائم لكل فقرة من الفقرات الآتية حسب وجهة نظرك:

الرقم	المجال/ الفقرة	درجة الموافقة				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	متدنية	متدنية جداً
أولاً: مجال إدارة العاملين في الروضة						
1.	ساعدتني البرامج التدريبية في تنظيم العلاقة بين العاملين في الروضة والجهات المسؤولة والمشرفة عليها					
2.	تعلمت من خلال البرامج التدريبية أهمية تنظيم تدريب متنوع ومستمر للعاملين في					
3.	اكتسبت من خلال البرامج التدريبية مهارات لمساعدة المعلمات الأقدم مني في تطوير					
4.	ساعدتني البرامج التدريبية في تهيئة الظروف للمعلمات الجدد للاندماج في أسرة					
5.	ساعدتني البرامج التدريبية في تهيئة الظروف للمعلمات الجدد للأخذ بأيديهن في					
6.	تعلمت من خلال برامج التدريب طريقة توزيع المسؤوليات على العاملين في					
7.	زودني التدريب بمهارات لتحديد المشكلات التي تعاني منها المعلمات					
ثانياً: مجال تخطيط البرامج وتنفيذها						
8.	ساعدتني البرامج التدريبية في تخطيط البرامج التربوية والأنشطة في إطار المناهج					
9.	أدركت من خلال البرامج التدريبية أهمية مشاركة الأطفال في عملية تخطيط					
10.	أدركت من خلال البرامج التدريبية أهمية مشاركة الأطفال في عملية تقديم الأفكار التي تتوافق مع ميولهم وقدراتهم					
11.	تعلمت من خلال البرامج التدريبية وضع البرامج الملائمة للأطفال					
12.	تعلمت من خلال البرامج التدريبية توفير الاحتياجات لتنفيذ البرامج الملائمة للأطفال					
13.	ساعدتني البرامج التدريبية في تعلم وسائل المتابعة أثناء تنفيذ الأنشطة					
14.	ساعدتني البرامج التدريبية في تعلم طرق التقييم الملائمة للبرامج التعليمية بعد تنفيذها					
15.	تعلمت من خلال البرامج التدريبية كيفية تطوير آليات تنفيذ الأنشطة والبرامج					
16.	تعلمت من خلال البرامج التدريبية الاستفادة من نتائج التقويم في توجيه عمليتي التعلم					
17.	قمت بإدخال تعديلات على برامج الروضة متأثرة بما اكتسبته من التدريب					
18.	أمارس الكثير من المهارات والمعارف التي حصلت عليها من التدريب					

ثالثاً: مجال التعامل مع الأهل					
19.	ساعدتني البرامج التدريبية على تعزيز الشراكة مع أهالي الأطفال				
20.	طورت البرامج التدريبية قدراتي في تنظيم متابعات الأهالي				
21.	أدركت من خلال البرامج التدريبية ضرورة اطلاع الأهل على التطور التربوي				
22.	مكنتني البرامج التدريبية من التعرف على آليات التعاون مع الأهل للتعامل مع				
23.	تعلمت من خلال البرامج التدريبية كيفية التخطيط لعقد لقاءات تربوية مع الأهل لتطوير قدراتهم في التعامل مع أطفالهم				
24.	ساعدتني البرامج التدريبية في زيادة تواصلني مع أهالي أطفال الروضة للاطلاع على مستويات ومشكلات أطفالهم				
25.	ساعدتني البرامج التدريبية في تشكيل مجموعات داعمة من المجتمع المحلي				
رابعاً: مجال الإدارة المالية والتخطيط					
26.	تعلمت من خلال البرامج التدريبية توظيف الإمكانيات المادية المتوفرة في الروضة لتحقيق الأهداف التربوية المنشودة				
27.	تعلمت من خلال البرامج التدريبية توظيف الإمكانيات والطاقات البشرية المتوفرة في الروضة والبيئة المحيطة لتحقيق الأهداف التربوية				
28.	ساعدتني البرامج التدريبية في تنظيم السجلات المالية بشكل صحيح				
29.	طورت البرامج التدريبية قدراتي في حفظ السجلات الخاصة لكل طفل ولكل عامل				
30.	طورت البرامج التدريبية قدراتي في إعداد التقارير الدورية عن سير العمل في				
31.	تعلمت من خلال البرامج التدريبية الالتزام بتطبيق المبادئ العامة الإدارية في إدارة				
32.	تعلمت من خلال البرامج التدريبية كيفية مراعاة جوانب الأمن والسلامة في الروضة				
33.	ساهمت البرامج التدريبية في دفعي نحو توظيف خدمات التكنولوجيا والحاسب في				
خامساً: مجال الرضا العام عن التدريب					
34.	تم تحديد احتياجاتي التدريبية قبل التدريب				
35.	أجد أن التدريب كان مهماً في تحسين قدراتي للتعامل مع قضايا الطفولة				
36.	حرصت على المشاركة في جميع أيام التدريب				
37.	حصلت على معلومات ومعارف جديدة من التدريب				
38.	لدي رغبة واستعداد للمشاركة في برامج تدريب جديدة إذا أتاحت لي الفرصة لذلك				
39.	ساهمت البرامج التدريبية في دفعي نحو البحث عن المستجدات في حقل رياض				
40.	ساهمت البرامج التدريبية في زيادة دافعتي نحو التعرف على تجارب عالمية في تطوير رياض الأطفال				
41.	ساهمت البرامج التدريبية في دفعي نحو الاشتراك في مجلة خاصة للتعليم في رياض				

يرجى التأكد من إجابتك على كل الفقرات ... مع شكري وتقديري

ثانياً: استبانة المعلمات

### استبانة

عزيزتي المعلمة:

بين يديك استبانة تهدف إلى استطلاع رأيك في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات ومعلمات رياض الأطفال، ونرجو منك أن تجيبي على فقراتها بأمانة وبشكل كامل دون استثناء، علماً بأن إجابتك ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، حيث تقوم الباحثة بإعداد أطروحتها لدرجة الماجستير في الإدارة التربوية من كلية التربية في جامعة بير زيت.

مع احترامي وتقديري،

نهاية يوسف شاهين

جوال: 0599783442

email: [nihaya\\_hamed@hotmail.com](mailto:nihaya_hamed@hotmail.com)

أولاً: البيانات الشخصية- رجاء، ضع إشارة (✓) في المربع بجانب المعلومة المناسبة التي تنطبق عليك:

المستوى التعليمي: ☐ أقل من ثانوية عامة ☐ ثانوية عامة ☐ دبلوم متوسط ☐ بكالوريوس فأعلى

سنوات الخبرة: ☐ أقل من سنة ☐ بين (1-5) سنوات ☐ (6-10) سنوات ☐ (11-15) سنة ☐ أكثر من 15 سنة

الراتب الشهري بالشيكال: ☐ أقل من (500) ☐ (500-1000) ☐ (1001-1500) ☐ أكثر من (1500)

المحافظة (مكان العمل): ☐ الخليل ☐ القدس ☐ رام الله ☐ نابلس ☐ جنين

ثانياً: مجالات البحث- رجاء، وضع إشارة (✓) في العمود الملائم لكل فقرة من الفقرات الآتية حسب وجهة نظرك:

الرقم	المجال/ الفقرة	درجة الموافقة				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	متدنية	متدنية جداً
أولاً: المجال المعرفي						
1.	ساعدتني البرامج التدريبية في تحديد حاجات الأطفال					
2.	ساعدتني البرامج التدريبية في زيادة معرفتي بأهمية التعلم النشط كأساس في تعلم أطفال الروضة					
3.	ساعدتني البرامج التدريبية في تحديد قدرات الأطفال واستعداداتهم					
4.	ساهمت البرامج التدريبية في تطوير معارفي للتعرف على خصائص الأطفال النمائية					
5.	أدركت من خلال برامج المركز كيفية توجيه نشاط الطفل الذاتي بما يتناسب مع قدرته ومعارفه السابقة					
6.	تعلمت من خلال برامج التدريب استخدام أساليب التعزيز المناسبة لتعديل سلوك الأطفال					
7.	أصبحت أكثر معرفة بالنهج الشمولي التكاملي في رعاية وتربية الطفولة					
8.	اكتسبت فهما للبيئة الملائمة للأطفال داخل الروضة					
9.	تعلمت من خلال التدريب كيفية التعامل مع الصعوبات التي يعاني منها الأطفال					
ثانياً: المجال الانفعالي						
10.	عززت برامج التدريب من رغبتي في تعليم الأطفال					
11.	طورت البرامج التدريبية من استعدادي النفسي للتعامل مع الأطفال					
12.	ازدادت ثقتي بنفسي من خلال البرامج التدريبية التي نظمها المركز					
13.	ساعدتني البرامج التدريبية على ضبط انفعالاتي خلال عملي مع الأطفال					
14.	أدركت من خلال البرامج التدريبية أهمية المشاعر التي يجب أن أحملها أثناء التعامل مع الأطفال					

ثالثاً: المجال الأدائي					
15.					تمكنت من خلال برامج التدريب اكتساب مهارات تخطيط البرامج التعليمية
16.					تعلمت من خلال البرامج التدريبية كيفية تصميم البرامج التعليمية الخاصة
17.					طورت البرامج التدريبية قدراتي في إدارة العملية التربوية من خلال توزيع المسؤوليات وإعطاء الحرية للأطفال
18.					حسنّت البرامج التدريبية مهاراتي في التفاعل مع الآخرين من خلال العمل
19.					تعلمت من خلال البرامج التدريبية كيفية تقييم البرامج أثناء تنفيذها وبعده
20.					اكتسبت مهارات في مجال انتاج ألعاب تربوية لتوظيفها في تعلم الأطفال
21.					تعلمت من خلال الدورات التدريبية كيفية تنظيم البيئة التعليمية بطريقة تثير دافعية الأطفال للتعلم
22.					اكتسبت أساليب تنفيذ أنشطة في مجال تعليم وتعلم طفل الروضة
23.					ساعدتني البرامج التدريبية في تعديل برامج الروضة، متأثرة بما اكتسبته من التدريب
24.					أمارس الكثير من المهارات والمعارف التي حصلت عليها من التدريب
رابعاً: المجال الاجتماعي					
25.					ساعدتني البرامج التدريبية في تطوير مهاراتي في التعامل مع الأطفال واحترام قدراتهم وأرائهم
26.					طورت البرامج التدريبية من قدراتي في التواصل مع أهالي الأطفال للتعرف على مشكلاتهم والمساهمة في حلها
27.					أدركت من خلال البرامج التدريبية أهمية التعاون مع زميلاتي في الروضة
28.					أدركت من خلال البرامج التدريبية أهمية التعاون مع إدارة الروضة في كافة مجالات العمل اليومي في الروضة
29.					ساعدتني البرامج التدريبية في تشكيل مجموعات داعمة للروضة من
خامساً: مجال الرضا العام عن التدريب					
30.					تم تحديد احتياجاتي التدريبية قبل التدريب
31.					لامست الموضوعات التدريبية حاجاتي المهنية
32.					حرصت على المشاركة في جميع البرامج التدريبية التي نظمها المركز
33.					حصلت على معلومات ومعارف جديدة أثناء التدريب
34.					لدي رغبة واستعداد للمشاركة في برامج تدريب جديدة

يرجى التأكد من إجابتك على كل الفقرات ... مع شكري وتقديري



### ملحق (3): أسئلة المجموعات البؤرية للمدبرات والمعلمات

#### أولاً: أسئلة المدبرات

- 1- كيف تم تحديد ودراسة احتياجاتك التدريبية من قبل المركز، اشرحي؟.
- 2- تحدثي عن المعارف والمفاهيم التي اكتسبتها من التدريب؟.
- 3- ما هي المهارات التي اكتسبتها في مجال التواصل مع المعلمات والوالدين والأسر والمجتمع؟، ما الأنشطة التي تم تخطيطها / تنفيذها في هذا المجال؟.
- 4- كيف تمارسين المعارف والمهارات التي اكتسبتها من التدريب حول رعاية وتطور الطفولة المبكرة في متابعة المعلمات؟ مع الأطفال؟ مع الأهل؟ وضحِي؟.
- 5- صفي مشاركة وفعالية الأطفال في أنشطة الروضة بعد تطبيق ما تعلمته من ترتيب بيئة الروضة، تخطيط برامج شمولية؟.
- 6- هل تعتقدين بأن لديك القدرة على نقل خبرات التدريب/ الأنشطة/ الفعاليات إلى المعلمات، تنظيم الأمور الإدارية والمالية؟.
- 7- هل الأنشطة والفعاليات التي تدربت عليها يمكن تنفيذها في الروضة ؟ وضحِي؟ أعط مثلاً؟ (لا) السبب؟ (نعم) السبب؟.

## ثانياً: أسئلة المعلمات

- 1- كيف تم تحديد ودراسة احتياجاتك التدريبية من قبل المركز، اشرحي؟.
- 2- تحدثي عن المعارف والمفاهيم التي اكتسبتها من التدريب؟.
- 3- ما هي المهارات التي اكتسبتها في مجال التواصل مع الوالدين والأسر والمجتمع؟.
- 4- كيف تمارسين المعارف والمهارات التي اكتسبتها من التدريب حول رعاية وتطور الطفولة المبكرة؟ في غرفة الصف؟ مع الأطفال؟ مع الأهل؟ وضحِي؟.
- 5- كيف تتبعين منهج التعامل مع الطفل في جميع جوانب نمو العقلي/ النفسي الاجتماعي..... الخ، وضحِي كيف؟.
- 6- صفِي مشاركة وفعالية الأطفال في أنشطة الروضة بعد تطبيق ما تعلمته من برامج التدريب؟.
- 7- هل تعتقدين بأن لديك القدرة على نقل خبرات التدريب/ الأنشطة/ الفعاليات إلى روضتك؟.