

درجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان
وعلاقتها بإتجاه الملمات نحو المهنة

The Availability Degree of the Administrative Competencies of Private
Kindergarten Female Principals in Amman Governorate and its Relation to
Teachers' Attitudes toward Profession

إعداد

مي يعقوب سلام

إشراف

أ.د. عباس عبد مهدي الشريف

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية

تخصص الإدارة والقيادة التربوية

قسم الإدارة المناهج

كلية العلوم التربوية

جامعة الشرق الأوسط

2014

تفويض

أنا مي يعقوب سلام أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً وإلكترونياً للمكتبات أو المنظمات أو الهيئات أو المؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: مي يعقوب سلام

التاريخ: ٢٨ / ١٤ / ٢٠١٤

التوقيع: 

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها (درجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض

الأطفال الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بإتجاه المعلمات نحو المهنة)

وأجيزت بتاريخ : ٢٣ / ١٢ / ١٤٠٤

أعضاء لجنة المناقشة

التوقيع



الأستاذ الدكتور عباس عبد مهدي الشريقي - رئيساً ومشرفاً



الأستاذ الدكتور عبد الجبار البياتي - عضواً



الأستاذ الدكتور هاني عبد الرحمن الطويل - ممتحناً خارجياً

شكر وتقدير

الحمد والشكر لله تعالى على نعمه التي لا تعد ولا تحصى، الذي منحني العلم والمعرفة والقوة والمقدرة على إتمام هذا العمل، والصلاة والسلام على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

الحمد لله القائل "يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات"، إن الكلمات لتقف عاجزة، والأفكار قاصرة حينما أريد تقديم شكري لكم، فهذه كلمات الشكر قليلة في حقكم، تتهافت الحروف لتجسد لكم أجمل عبارات الشكر والتقدير والثناء، ويقف قلبي وقلبي وأنا قبلهم احتراماً وتقديراً وامتناناً لكم أساتذتي الأفاضل ولروعة أخلاقكم وتميزكم وجهودكم العظيمة، فلکم مني كل الحب والتقدير. الى أستاذي الفاضل الأستاذ الدكتور عباس عبد مهدي الشريفي (أطال الله في عمره) الذي أشرف على هذا العمل، والذي منحني الكثير من وقته الثمين، وقدم لي من النصح والمشورة الكثير، وكان دائماً يمد يد المساعدة والعون، طيلة فترة دراستي للماجستير وخلال إعدادي لهذا العمل فكان بذلك مثلاً للإخلاص والتفاني، ومهما كتبت تكون الأفكار قاصرة حينما أريد تقديم شكري لأنها تشعرني بقصورها وعدم إيفائها حقك، جزاك الله خيراً، ورفع من قدرك، وعظم أجرك، وبارك الله لك في وقتك وصحتك، وأطال الله في عمرك المديد بصحبة أحببتك.

كما أتقدم بالشكر الجزيل والامتنان والتقدير الى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة على كل ما قدموه لي من عون ومساعدة، وأخص بالذكر الدكتورة ملك الناظر التي قدمت لي المشورة والنصح منذ بداية إلتحاقني بالجامعة وكان لها الفضل في تشجيعي ودعمي لإكمال دراستي ، فلها مني كل الحب والتقدير.

وأنتقدم بالشكر والتقدير والامتنان الى أعضاء لجنة المناقشة على تحملهم عناء قراءة هذه الرسالة ومناقشتها وإبداء الرأي والملاحظات القيمة التي كان لها الأثر الكبير في إثراء هذا العمل وإنجاحه.

وأخيراً أتقدم بالشكر الجزيل الى كل من دعمني ووقف بجانبني خلال دراستي وفي مراحل إعداد هذا العمل .

الباحثة مي يعقوب سلام

الإهداء

الى من غمرني بالحب والحنان.... وعلمني البذل والعطاء.... وأن الكلمة
الطيبة هي سر النجاح الى روح أبي الطاهرة....

الى أمي الغالية أنت شمعة أضاعت دنيائي بالخير والبركة أنت
عبير الجنة وريحها.... صلواتك ودعواتك ... تنير دربي وتمدني بالتقاول
والأمل.....أطال الله في عمرك

الى زوجي العزيز...يا من دعمني طوال مشوار حياتيوكان لي السند
والرفيق .. والأخ والحيبيب

الى أولادي وبناتي قرّة عيني وشمس حياتي.....ثقتكم بي ودعمكم
المتواصل كان يمنحني القوة لأكمل دراستي ومشواري

الى القلوب الطاهرة و النفوس الرقيقة الى أسعد لحظات حياتي... الى من
وقف معي دائما وأبدا الى (أخوتي وأخواتي)

اليكم جميعا أهدي حبي... وجهدي.... وعلمي المتواضع

الباحثة

مي يعقوب سلام

قائمة المحتويات

| الصفحة | الموضوع |
|--------|--|
| أ | العنوان |
| ب | تفويض |
| ج | قرار لجنة المناقشة |
| د | شكر وتقدير |
| هـ | الإهداء |
| و | قائمة المحتويات |
| ح | قائمة الجداول |
| ل | قائمة الملحقات |
| م | الملخص باللغة العربية |
| س | الملخص باللغة الإنجليزية |
| 1 | الفصل الأول : مقدمة عامة للدراسة |
| 2 | تمهيد |
| 7 | مشكلة الدراسة |
| 9 | هدف الدراسة وأسئلتها |
| 10 | أهمية الدراسة |
| 11 | تعريف المصطلحات |
| 12 | حدود الدراسة |
| 12 | محددات الدراسة |
| 14 | الفصل الثاني : الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة |
| 15 | الأدب النظري |
| 38 | الدراسات السابقة ذات الصلة |
| 50 | الفصل الثالث : الطريقة والإجراءات |
| 51 | منهج البحث المستخدم |
| 51 | مجتمع الدراسة |
| 52 | عينة الدراسة |

| | |
|-----|---|
| 53 | أداتا الدراسة |
| 59 | إجراءات الدراسة |
| 61 | المعالجة الإحصائية |
| 62 | الفصل الرابع : نتائج الدراسة |
| 104 | الفصل الخامس : مناقشة النتائج والتوصيات |
| 129 | قائمة المراجع |
| 143 | قائمة الملحقات |

قائمة الجداول

| الرقم | الجدول | الصفحة |
|-------|--|--------|
| 1 | توزيع أفراد مجتمع الدراسة من معلمات رياض الأطفال الخاصة في عمان حسب المديرية | 52 |
| 2 | توزع أفراد عينة الدراسة من معلمات رياض الأطفال الخاصة حسب المديرية | 53 |
| 3 | استبانة الكفايات الإدارية بصورتها الأولية حسب مجالاتها وعدد فقراتها | 54 |
| 4 | استبانة الكفايات الإدارية بصورتها النهائية موزعة حسب المجالات وعدد الفقرات | 55 |
| 5 | قيم الثبات والاتساق الداخلي لاستبانة الكفايات الإدارية باستخدام معامل ارتباط بيرسون ومعادلة كرونباخ ألفا | 56 |
| 6 | استبانة اتجاه المعلمات نحو المهنة بصورتها الأولية حسب مجالاتها وعدد فقراتها | 57 |
| 7 | استبانة اتجاه المعلمات نحو المهنة بصورتها النهائية حسب عدد مجالاتها وعدد فقراتها | 58 |
| 8 | معاملات ثبات أداة مستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة من وجهة نظرهن | 59 |
| 9 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات مرتبة تنازلياً حسب المجالات | 63 |
| 10 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات في مجال اتخاذ القرار مرتبة تنازلياً | 65 |
| 11 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات في مجال التخطيط مرتبة تنازلياً | 66 |

| | | |
|----|---|----|
| 68 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات في مجال الاشراف والتقويم مرتبة تنازلياً | 12 |
| 69 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات في مجال العلاقات الانسانية مرتبة تنازلياً | 13 |
| 71 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات في مجال التنظيم مرتبة تنازلياً | 14 |
| 72 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات في مجال الكفايات الشخصية مرتبة تنازلياً | 15 |
| 74 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات في مجال المهارات المعرفية مرتبة تنازلياً | 16 |
| 75 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات في مجال الاتصال مرتبة تنازلياً | 17 |
| 77 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة من وجهة نظرهن مرتبة تنازلياً حسب المجالات | 18 |
| 78 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة من وجهة نظرهن في مجال اتجاه المعلمة نحو نظرة المجتمع لمهنتها مرتبة تنازلياً | 19 |

| | | |
|----|---|----|
| 80 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة من وجهة نظرهن في مجال اتجاه المعلمة نحو كفاءتها الذاتية مرتبة تنازلياً | 20 |
| 81 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة من وجهة نظرهن في مجال اتجاه المعلمة نحو العمل مع الأطفال مرتبة تنازلياً | 21 |
| 83 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة من وجهة نظرهن في مجال اتجاه المعلمة نحو عملية التعليم مرتبة تنازلياً | 22 |
| 85 | معامل الارتباط بين درجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال و مستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة باستخدام معامل ارتباط بيرسون | 23 |
| 87 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان، تبعا لمتغير سنوات الخبرة | 24 |
| 89 | تحليل التباين الأحادي لايجاد دلالة الفروق لدرجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان، تبعا لمتغير سنوات الخبرة | 25 |
| 91 | اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لدرجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان، تبعا لمتغير سنوات الخبرة | 26 |
| 92 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان، تبعا لمتغير المؤهل العلمي | 27 |
| 94 | تحليل التباين الأحادي لايجاد دلالة الفروق لدرجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان، تبعا لمتغير المؤهل العلمي | 28 |
| 95 | اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لدرجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان، تبعا لمتغير المؤهل العلمي | 29 |

| | | |
|-----|---|----|
| 97 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة، تبعاً لمتغير سنوات الخبرة | 30 |
| 98 | تحليل التباين الأحادي لايجاد دلالة الفروق لمستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة، تبعاً لمتغير سنوات الخبرة | 31 |
| 99 | اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لمستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة، تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لمجال اتجاه المعلمة نحو كفاءتها الذاتية | 32 |
| 100 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي | 33 |
| 101 | تحليل التباين الأحادي لايجاد دلالة الفروق لمستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي | 34 |
| 103 | اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لمستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي | 35 |

قائمة الملحقات

| الصفحة | الموضوع | الرقم |
|--------|---|-------|
| 144 | استباننا "الكفايات الإدارية" و"الاتجاه نحو المهنة بصورتيهما الأوليتين | 1 |
| 155 | قائمة محكمي أداتي الدراسة | 2 |
| 157 | استباننا "الكفايات الإدارية" و"الاتجاه نحو المهنة" بصورتيهما النهائيتين | 3 |
| 165 | كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط موجه الى وزارة التربية والتعليم | 4 |
| 167 | كتاب تسهيل مهمة من وزارة التربية والتعليم موجه الى مديريات التربية والتعليم في محافظة العاصمة | 5 |
| 169 | كتب تسهيل مهمة من مديريات التربية والتعليم في محافظة عمان موجه الى المدارس التابعة لها | 6 |

درجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بإتجاه المعلمات نحو المهنة

إعداد

مي يعقوب سلام

إشراف

أ.د.عباس عبد مهدي الشريفي

الملخص

هدفت هذه الدراسة الى تعرّف درجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بإتجاه المعلمات نحو المهنة. وقد تكونت عينة الدراسة من (338) معلمة، تم اختيارهن بالطريقة الطبقيّة العشوائية النسبية من معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان. وقد تم استخدام أداتين لجمع البيانات، الأولى لقياس الكفايات الإدارية للمديرات، والثانية لقياس اتجاهات المعلمات نحو المهنة، وتم التأكد من صدقهما وثباتهما. واستخدمت لمعالجة البيانات إحصائياً: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب، وتحليل التباين الأحادي، واختبار شيفيه، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعادلة كرونباخ- ألفا، وأظهرت الدراسة النتائج الآتية :

- أن درجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات كانت متوسطة.

- أن مستوى اتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة من وجهة نظرهن كان متوسطاً.

-توجد علاقة إيجابية ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال ومستوى اتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة.

-لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال تعزى لمتغير سنوات الخبرة، بينما وجدت فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير المؤهل العلمي للمعلمات، ولصالح حملة الماجستير فما فوق، والباكالوريوس + الدبلوم العالي.

-لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى اتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة تعزى لمتغيري سنوات الخبرة، و المؤهل العلمي.

ومن بين توصيات الدراسة ما يأتي :

- تنظيم دورات تدريبية لمديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان في مجال الكفايات الإدارية.

-العمل على تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى معلمات رياض الأطفال نحو المهنة، من خلال الوسائل التدريبية المتنوعة.

-إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على مراحل دراسية أخرى وبتناول متغيرات مختلفة.

The Availability Degree of the Administrative Competencies of Private Kindergarten Female Principals in Amman Governorate and its Relation to Teachers' Attitudes toward Profession

**By
May Yacoub Sallam**

**Supervised by
Dr.Abbas Abed Mahdi Al-Sharify**

Abstract

This study aimed at finding out the availability degree of the administrative competencies of private kindergarten female principals in Amman Governorate and its relation to teachers' attitudes toward profession. The sample of the study consisted of (338) teachers. They were drawn from the population by using proportional stratified random sample method. Two instruments were developed: the first was to find out the availability degree of the administrative competencies of the principals, the second was to discover the level of teachers' attitude toward profession. Validity and reliability of the two instruments were found. Means, standard deviations, One-way ANOVA, Scheffe test, Pearson Correlation Coefficient, Cronbach-Alpha were used as statistical tools to manipulate the data.

The findings of the study were:

- The availability degree of the administrative competencies of private kindergarten female principals in Amman Governorate from teachers' point of view was medium.
- The level of the attitudes of private kindergarten teachers in Amman governorate toward profession, from their point of view was medium.
- There was a positive significant relationship at ($\alpha \leq 0.05$) between the availability degree of the administrative competencies of private kindergarten female principals in Amman Governorate and the level of the attitudes of private kindergarten teachers toward profession.
- There were no significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) in the availability degree of the administrative competencies of private kindergarten female principals attributed to experience variable, but there were significant differences attributed to academic qualification variable, in

favor of teachers with master degree and above, and teachers with bachelor and diploma degrees.

- There were no significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) in the level of the attitudes of private kindergarten teachers in Amman governorate toward profession attributed to years of experience and academic qualification variables .

Among the recommendations of the study were:

- Conducting training courses for private kindergarten female principals in Amman governorate in administrative competencies area.
- Developing the positive attitudes toward the profession for private kindergarten teachers in Amman governorate, by using various training aids.
- Conducting a similar study on other educational stages, including other variables.

الفصل الأول

مقدمة عامة للدراسة

الفصل الأول

مقدمة عامة للدراسة

تمهيد:

إن ما يميز المرحلة الراهنة هو التقدم العلمي السريع، والتراكم المعلوماتي في مختلف ميادين المعرفة، سواء النظرية أم التطبيقية، وكذلك التغير الحضاري والفكري الذي شمل كل مجالات الحياة، ففي كل يوم تظهر معطيات جديدة تحتاج إلى فكر جديد وخبرات متميزة، ومهارات عالية، وقد طالت هذه التغيرات الفكرية والحضارية والتكنولوجية جميع مناحي الحياة، بما في ذلك تشكيل الإدارة و أنماطها، وازدادت التحديات التي تواجه الإداريين من أجل التنظيم البشري والعلاقات الإنسانية، وكان لابد من إستخدام أساليب جديدة معتمدة على ميادين متعددة من المعرفة .

إن نجاح أي نظام تعليمي مرتبط بفاعلية الإدارة ومقدرتها على توجيه النشاط التربوي وتحريكه وفقا للأهداف المنشودة (مصلح, 2010). وإن أي مؤسسة تربوية لا بد لها من إدارة تقود نشاطها وتوجهه الوجهة الصحيحة، وبعد المدير العنصر الإنساني المحدد للعمل الإداري، ويتضح هذا من النظرة الحديثة للإدارة والتي تركز على أنها عملية إنسانية متكاملة، تتعلق بالتخطيط والتنظيم واتخاذ القرار والاتصال والعلاقات الإنسانية والرقابة على مجهودات العاملين للوصول الى مجموعة من الأهداف المرغوبة بكفاءة وفاعلية (الموسي وإدريس, 2001).

وتكتسب الإدارة التربوية أهمية خاصة ، لأنها تعد العمود الفقري لنجاح أي نظام تربوي، وهي الأداة الأساسية لتنفيذ الخطة التربوية وتحويلها الى واقع ملموس، وهي الوسيلة الفعالة والمؤثرة في جعل التنظيم أكثر إستعدادا لتلبية إحتياجات خطط التنمية الإقتصادية، المساعدة على زيادة إنتاجية التعليم، وزيادة الإنتفاع بالكفاءات، وحسن إستغلال الإمكانيات البشرية والمادية المتاحة، وجعل

ظروف العمل مناسبة ومشجعة على الإنتاج وإسهام العاملين في المؤسسات التعليمية المختلفة (البديري 2001).

ومن الملاحظ في العصر الحالي أن نجاح المؤسسة التربوية بدءاً من المدرسة في أداء مهماتها يتوقف إلى حد كبير على المقدرة على تفعيل إدارتها ، لتوجيه العملية التربوية نحو الأهداف المرسومة لها ، كما أن نجاح الإدارة - هو الآخر - يعتمد على ما يمتلكه الإداري من مقدرات ومهارات وما يتصف به من صفات ومميزات وما يعرفه من معارف ومعلومات تتعلق بهذا الميدان (البديري، 2005).

وما ينطبق على الإدارة بشكل عام ينطبق على إدارة رياض الأطفال، التي أصبحت تحظى بقدر من الإهتمام من قبل رجال التربية والمسؤولين عن وضع السياسات التربوية ، لإدراكهم أهمية هذه المرحلة التأسيسية، إذ تعد مرحلة رياض الأطفال اللبنة الأولى في بناء الصرح التعليمي في مراحلته المختلفة ، وكلما أدت إدارتها مهماتها بفاعلية ونجاح كلما كان لذلك تأثير إيجابي في المراحل التعليمية اللاحقة نظراً لأهمية السنوات الخمس الأولى في حياة الطفل وتشكيل شخصيته مما زاد الإهتمام بمرحلة ما قبل المدرسة.

تتطلب إدارة رياض الأطفال إدارة واعية تنظم حركتها وتقود العمل فيها في ظل فلسفة هذه المرحلة مستهدفة تحقيق ما وضع لها من أهداف، الأمر الذي يفرض على القائمين بإدارة هذه المؤسسات أن يكونوا على دراية كاملة بفلسفة رياض الأطفال وأهدافها والأسانيد القانونية والتشريعية التي تستند إليها في تنظيم شؤونها وإدارتها. وتعد مديرة الروضة المسؤول الأول عن العملية التربوية في الروضة ، فعليها يقع عبء تنظيمها للحصول على أفضل النتائج الممكنة، لأنها مفتاح أي عمليات تغيير ، وأنها تمد المعلمات وأولياء الأمور بكثير من المعلومات الضرورية لتربية الطفل (شريف، 2005).

يفترض أن تتوفر لدى مدير المؤسسة التربوية كفايات متعددة تتعلق بممارسته للعمل في مختلف المجالات التي يعمل فيها، فهو المسؤول عن التطوير والتغيير، والقائد الذي يمارس دور الموجه للعمل الجماعي والمستشار الذي يزود بالخبرة، والمسؤول عن إثارة الجماعة للعمل ورفع روحها المعنوية والمحافظة على تماسكها ووحدتها(عطوي,2013).

وقد أكد كالفين (Calvin , 2009) على ضرورة التركيز على الكفايات الإدارية وذلك لأهميتها في تحقيق الهدف المشترك الذي تسعى المؤسسات التربوية إليه، وهو تحسين إنتاجية الأنظمة التربوية واستثمار الموارد التربوية بطريقة فعالة، مما يعزز مقدرة القادة التربويين على تنفيذ الإصلاحات التربوية المطلوبة.

إن اختيار المدير صاحب الكفايات الإدارية يعد أمراً في غاية الأهمية، وقد تنقسم كفايات المدير الى كفايات علمية ومهنية وأخلاقية وغيرها، وقد يحقق المدير مستوى من الكفايات من خلال توافر مجموعة من المتطلبات، والصفات والخصائص منها: متطلبات خاصة بعملية الإدارة، وتتمثل في مقدرة المدير على التخطيط، وصناعة القرارات، من حيث معرفته بالأهداف التربوية الخاصة بالعملية التعليمية وإلمامه بالمتطلبات الأكاديمية والفنية، ومن حيث التمكن من المعارف العلمية في مجال الاختصاص، ومتابعة الجديد فيها والإلمام بالأحداث الجارية، والتي تطرأ على أهداف العملية التعليمية (عبانه 2005).

وتأتي أهمية إمتلاك القادة التربويين للكفايات الإدارية من واقع طبيعة المشكلات التربوية التي تشتمل عليها العملية التربوية والتي تتصف بالتعقيد والتحدي، وتعدد المهمات والتوقعات (Gardno ,1998).

ويحتاج مدير المدرسة لكي يحقق النجاح في أداء المهمات المكلف بها بدقة وإتقان الى إكتساب مجموعة من الكفايات الفنية التي تمكنه من التعامل بنجاح مع الهيئة التعليمية والإدارية

بالمدرسة، ومجموعة من الكفايات الإدارية التي تمكنه من تخطيط العمل وتوجيهه وترتيب الأولويات واستشراف المستقبل (حامد، 2009).

ويمكن أن يتحقق النجاح للقائد التربوي من خلال مقدرته على ممارسة هذه الكفايات بشكل ثابت ومتناسق، كما إن وجود بعض الصفات الرئيسة للقادة التربويين تعد من الكفايات الضرورية التي تعزز نجاح عملية القيادة، إذا ما إستطاع القائد ممارستها مثل الذكاء والمقدرة على الإقناع والتأثير في الآخرين، والمقدرة على الإتصال الفعال، والمقدرة على التفكير والحكم السليم (Sharples, 2002).

وفي ضوء التغيير المستمر في نظم التعليم وما يصاحبه من مشكلات إدارية وفنية مثل الوسائل التكنولوجية والتقنية الحديثة، وتزايد الطلب الإجتماعي على التعليم، وزيادة أعداد الطلبة، والتطور السريع في المناهج والأساليب وطرائق التدريس، فضلا عن تنوع الواجبات الإدارية والفنية والتركيز على أهمية العلاقة بين المدرسة والبيئة المحلية ... كل تلك الأمور تتطلب أن يكون مديرو المدارس ومن بينهم مديرو رياض الأطفال على درجة عالية من الكفاءة العلمية والإدارية التي تمكنهم من أداء مهماتهم بالشكل المطلوب.

لقد ذهب جي (Gee, 2006) الى أن الإتجاهات الإيجابية للفرد تقرر مدى نجاحه في حياته على المستويين المهني والشخصي، فإذا كانت لديه إتجاهات إيجابية نحو عمله، فإن هذا سيدفعه لمحاولة تخطي كل المعوقات والإحباطات التي قد تواجهه وتعوق نجاحه في هذا العمل، أما إذا كانت الإتجاهات سلبية نحو هذا العمل فإنها توفر فرصة للأفراد لتبني أكبر قدر من الإحباطات التي من شأنها أن تجعلهم يفشلون في أداء هذا العمل.

لقد وجد برسلين وأوليبيتي (Persline & Ouelette, 1996) المشار إليهما في الزعبي (2011) أن الإتجاه نحو مهنة التدريس له أثر فعال في البيئة المدرسية وسلوك العاملين ورضاهم

الوظيفي، وفي توافقهم النفسي وفي أساليب تفاعلهم المدرسي ومساعدتهم للطلبة وإنجاز العديد من الأهداف التربوية.

إن الإتجاهات التربوية الإيجابية للمعلمة تؤدي دوراً أساسياً في نجاحها المهني، وتقدمها الأكاديمي، فالمعلمة التي تكون اتجاهاتها إيجابية نحو عملها تكون محبة لمهنتها، مدركة للدور المنوط بها، مدركة لواجباتها ومسئولياتها، ويكون لها دور فعال في العملية التعليمية (بخيت والرمادي، 2003).

ويعد اتجاه المعلم نحو مهنة التدريس من أكثر الاتجاهات المؤثرة في العملية التعليمية التعلمية (Belagali, 2011). وتظهر أهمية الاتجاه في جميع المراحل الدراسية من الابتدائية وحتى الثانوية وتتعداها إلى المرحلة الجامعية، إذ يكون اتجاه المعلمين نحو التدريس قوياً وواضحاً في المرحلة الابتدائية، وأكثر استقراراً وواقعية في المرحلة الثانوية، أما في المرحلة الجامعية فيكون اتجاه أعضاء هيئة التدريس نحو مهنة التدريس أكثر تأثيراً في الطلبة (Trivedi, 2012).

تتطلب مهنة التدريس وضوحاً في الأهداف لدى المعلمين وحباً لمهنتهم، واتجاهاً إيجابياً مرتفعاً نحو مهنة التدريس، مما يعني ضرورة العمل على تدريب المعلمين بدرجة عالية من الكفاءة، لاسيما بناء اتجاهات إيجابية لديهم نحو مهنتهم، وهذه المسؤولية تقع على عاتق المديرين والمسؤولين عن برامج التدريب المهني للمعلمين، فما يحتاجه المعلمون ليس فقط مهارات التعليم، وإنما اتجاهات إيجابية نحو مهنتهم، لأن دور المعلم ليس فقط نقل المعلومات والمعرفة لطلبته، بل يتعدى ذلك كثيراً فهو القائد والموجه لهم، وعليه تقع مسؤولية توفير البيئة المناسبة للتطور والتعلم والإبداع، فهو مفتاح التغيير والتطور لأي مجتمع يسعى إلى التقدم والرفق (Maliki, 2013).

إن المدير الناجح أو القائد المستتير هو الذي يتعرف إلى شخصيات العاملين معه وقيمهم واتجاهاتهم ليحدد أساليب التعامل معهم والأهداف التي تناسب هذه القيم والاتجاهات، كما يجب أن

يراعى عند اختيار القائد أو المدير أن يكون ذا شخصية سوية قوية قادرة على المواجهة والتحمل والتأثير في الآخرين، وأن تكون قيمه واتجاهاته متمشية مع قيم العاملين معه واتجاهاتهم، بل والمجتمع الذي يعيش فيه حتى لا يحدث صدام أو تضارب يؤدي الى تفكك المؤسسة وضياع أهدافها، وينشأ صراع يقود الى هدر الإمكانيات والطاقات البشرية والمادية (فلية وعبد المجيد، 2005).

يتضح مما سبق أهمية الإتجاهات وما لها من دور كبير في عملية التدريس ، كما تشكل جزءا من شخصية المعلم وسلوكه، فالمعلم الذي يحب عمله يمتاز أداءه بالفاعلية نحو تحقيق الأهداف المرجوة، كما تتضح المسؤولية التي تقع على المديرين ودورهم في تنمية الاتجاهات الايجابية لدى المعلمين.

ولذلك جاءت هذه الدراسة لتبحث في موضوع مهم، لم يتم تناوله على مستوى رياض الأطفال - على حد علم الباحثة - ألا وهو موضوع درجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال وعلاقتها بالإتجاه نحو المهنة.

مشكلة الدراسة:

إن نمط الإدارة التربوية الذي يسود مؤسسات رياض الأطفال ينبثق من طبيعة هذه المرحلة العمرية للطفل، التي تعد من الفترات المهمة والخطيرة في حياته. وتعد إدارة الروضة مسؤولة عن قيادة الروضة بأجهزتها المتكاملة للوصول الى أفضل النتائج بما يضمن تنظيم شؤون الروضة، وتوفير الظروف اللازمة لنمو الطفل في مختلف المجالات، والعمل على تنمية ملكاته، ومقدراته، وتوفير البيئة المناسبة التي تساعد على ذلك، فضلا عن وجود نظام إداري يساعد على تفعيل

العمل في الروضة، والوصول الى الأهداف المرجوة التي وجدت من أجلها المؤسسة (عدس,2001).

مما يعني أن نجاح أية مؤسسة لرياض الأطفال، يعتمد بدرجة كبيرة على وجود إدارة متمكنة، وعلى مدى كفاءة مديرتها ومدى إمتلاكها للكفايات الإدارية التي تؤهلها للقيام بمسؤولياتها كاملة، لأن المديرية تعد الأساس في العملية التربوية، ولا يمكن تصور روضة أطفال ناجحة ومتميزة من غير وجود كادر إداري وتربوي متميز. وهذا ما أشارت إليه عديد من الدراسات مثل دراسة فلاتة (2002) التي أوصت بإجراء دراسات لتحديد حاجات مديرات رياض الأطفال من الكفايات الإدارية، ودراسة الزوايدة(2007) التي أوصت بإجراء دراسات عن الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال وعلاقتها بمتغيرات أخرى، ودراسة عودة (2010) التي أوصت بإجراء دراسة عن مدى توافر الكفايات الإدارية لمديري المدارس في مراحل دراسية أخرى غير الأساسية، ودراسة الزهراني (2012) التي أوصت بالقيام بإجراء دراسات لتطوير الكفايات الإدارية وتدريب الإداريات في عدة مجالات، ودراسة بوفتين (2012) التي ركزت على ضرورة تطوير الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال.

إن من أهم مسؤوليات مديرة الروضة هي: العمل على تنمية الإتجاهات الإيجابية لدى المعلمات نحو مهنة التدريس، إذ أن تنمية الكفايات المعرفية والأدائية تضمن للمعلمة النجاح في ممارسة المهنة من الناحية العملية، إلا أن تنمية إتجاهات إيجابية لديها نحو مهنتها يتوقف عليها نظرة المعلمة نحو هذه المهنة بحد ذاتها، وما يرتبط بذلك من تقديرها لذاتها ودورها الإجتماعي، والشعور بالرضا، والإخلاص في العمل والإحساس القوي بالإلتزام نحو الأطفال.

وقد أوصت دراسة سلامي (Salami,2007) بضرورة تعزيز الكفاءة الذاتية للمعلمات لما لها من أثر ايجابي في الإتجاه نحو المهنة، واوصت دراسة محمد (2008) بإجراء دراسة عن

اتجاهات معلمات رياض الاطفال نحو مهنة التدريس وعلاقتها بمتغيرات مختلفة، ودراسة حجاوي(2011) التي ركزت على أهمية العلاقات الإنسانية التي يمارسها المديرون وعلاقتها باتجاه المعلمين نحو المهنة، وأوصت بإجراء دراسات مماثلة لدراستها على مراحل دراسية مختلفة ويتناول متغيرات أخرى.

إلا أن الدراسات التي تناولت مرحلة الطفولة - مع قلتها نسبيا - لم تتناول العلاقة بين درجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال والاتجاه نحو المهنة، وجاءت في أغلبها دراسة لواقع هذه المرحلة أو الصعوبات والمشكلات التي تواجهها.

ومن هذا المنطلق تتمثل مشكلة الدراسة الحالية في محاولة الإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي :

ما درجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان

وعلاقتها باتجاهات المعلمات نحو مهنة التدريس؟

هدف الدراسة وأسئلتها:

هدفت هذه الدراسة الى تعرف درجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها باتجاهات المعلمات نحو مهنة التدريس، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1- ما درجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان

من وجهة نظر المعلمات ؟

2- ما مستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة من

وجهة نظرهن؟

3- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توافر

الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان و مستوى إتجاه

معلمات هذه الرياض نحو المهنة؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توافر الكفايات

الإدارية لمديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان تعزى لمتغيري سنوات

الخبرة ، والمؤهل العلمي؟

5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى إتجاه

معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة تعزى لمتغيري سنوات

الخبرة، والمؤهل العلمي؟

أهمية الدراسة:

تتأتى أهمية هذه الدراسة من أهمية المرحلة العمرية التي تتناولها والمتمثلة بمرحلة الطفولة

وأهمية رياض الأطفال ودورها في بناء شخصية الأفراد في هذه المرحلة المبكرة، فضلاً عن أهمية

الدور الذي يؤديه العاملون والإداريون والمعلمون، ويمكن تحديد أهمية الدراسة بجانبين مهمين هما:

1- الأهمية النظرية:

- يؤمل من هذه الدراسة أن تسلط الضوء على رياض الأطفال بوصفها مؤسسات تربية

تعنى بمرحلة بالغة الأهمية في حياة الطفل .

- يمكن أن تعد هذه الدراسة إضافة علمية الى مخزون المعرفة الإنسانية في مجال العناية

بالطفل وتربيته، بما تقدمه من أدب تربوي ودراسات ذات صلة.

2- الأهمية التطبيقية:

- قد تفيد هذه الدراسة ذوي الخبرة في مجال تربية الطفل في وزارة التربية والتعليم في تصميم برامج تدريبية لرفع كفايات مديرات رياض الأطفال وتحسينها وتطويرها.
- قد تساعد هذه الدراسة متخذي القرار في وزارة التربية والتعليم عند اختيار مديرات رياض الأطفال.
- يمكن أن تكشف هذه الدراسة عن مواطن القوة في الجوانب الإدارية لمديرات رياض الأطفال وضرورة تعزيزها ، ومواطن الضعف والعمل على معالجتها.
- يتوقع أن تسهم نتائج هذه الدراسة في تطوير رياض الأطفال وتحسين مستواها إداريا.
- توفر هذه الدراسة معلومات عن اتجاهات المعلمات نحو مهنة التدريس و دورها في زيادة دافعيتهن نحو العطاء والإخلاص في العمل.
- تقدم هذه الدراسة أداتين يتوافر فيهما الصدق والثبات ، يمكن استخدامهما أو إحداهما في أبحاث ودراسات لاحقة .

تعريف المصطلحات

اشتملت هذه الدراسة على عدد من المصطلحات التي تم تعريفها مفاهيميا وإجرائيا وعلى

النحو الآتي:

- الكفايات الإدارية: (Administrative Competencies) "هي مجموعة من المهارات والمتطلبات التي يمتلكها المدير للتمتع بالمقدرة على الأداء الجيد، بشكل يعكس القوة والمقدرة على تحقيق ما هو مطلوب منه"(حجي،2005: 20)

- أما التعريف الإجرائي للكفايات الإدارية فهو: العلامة التي حصل عليها المستجيبون من أفراد عينة الدراسة من خلال إجاباتهم عن فقرات إستبانة الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال المستخدمة في هذه الدراسة.

-الإتجاه نحو مهنة التدريس: "هو محصلة استجابة المعلم الإيجابية والسلبية ذات العلاقة ببعض الموضوعات أو المواقف النفسية والتربوية المرتبطة بمهنة التدريس" (شحاتة و النجار وعمار، 2003: 16).

- ويعرف الإتجاه نحو المهنة إجرائيا بأنه : العلامة التي حصل عليها أفراد عينة الدراسة من معلمات رياض الأطفال من خلال الإجابة عن فقرات إستبانة الإتجاه نحو المهنة المعتمدة في الدراسة الحالية.

- روضة الأطفال (kindergarten) هي مؤسسة تربوية إجتماعية , تهدف الى تحقيق النمو المتكامل المتوازن للأطفال بجميع أنواعه الجسمية منها والعقلية والنفسية والإجتماعية فضلا عن تعزيز مقدراتهم ومواهبهم" (عدس، 2001: 62).

حدود الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان خلال الفصل

الدراسي الثاني من العام الدراسي 2013 / 2014

محددات الدراسة :

تحددت نتائج هذه الدراسة بما يأتي:

- دلالات صدق أداتي الدراسة وثباتهما.

- مدى الدقة والموضوعية في إستجابات أفراد العينة عن فقرات الإستبانيتين المستخدمتين في هذه الدراسة.

- يكون تعميم نتائج هذه الدراسة على المجتمع الذي سحبت منه العينة والمجتمعات المماثلة.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة

تناول الأدب النظري لهذه الدراسة ثلاثة محاور رئيسة وهي : رياض الأطفال, الكفايات الإدارية والإتجاه نحو المهنة. كما تضمن عرضاً للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة وعلى النحو الآتي :

أولاً: الأدب النظري

تضمن الأدب النظري موضوعات تتعلق بمؤسسات رياض الأطفال من حيث، مفهومها، وأهميتها ، ، وواقع رياض الأطفال في الأردن وتطورها . كما تضمن موضوعات تتعلق بالكفايات الإدارية، وتصنيفاً لبعض الكفايات، ومصادر إشتقاق الكفايات، والكفايات الإدارية اللازمة لإدارة الروضة. وتضمن أيضاً موضوعات تتعلق بالإتجاه نحو المهنة، ومفهوم الإتجاه نحو المهنة، وأهميته والعوامل المؤثرة فيه، ودور الإدارة في تنمية الإتجاه نحو المهنة.

المحور الأول: مؤسسات رياض الأطفال

أكدت الدراسات التربوية والنفسية في مختلف الدول المتقدمة في العالم المعاصر على الإهتمام المتزايد بمرحلة الطفولة، وهي المرحلة المهمة التي أصبحت محددة المعالم وذات خصائص كلية واضحة يمكن على أساسها تحديد برامج مقننة للتربية والتعليم لمرحلة ما قبل المدرسة خاصة مرحلة رياض الأطفال من سن (3- 6) سنوات (بدر، 1995).

وتعد الطفولة من أهم المراحل التي يمر بها الإنسان في حياته ففيها تشتد قابليته للتأثر بالعوامل المختلفة التي تحيط به، مما يبرز أهمية السنوات الخمس الأولى في تكوين شخصيته بصورة تترك أثرها فيه طيلة حياته، وتجعل تربيته في هذه المرحلة أمراً يستحق العناية البالغة (مصلح، 1990).

ويمكن إعتبار الروضة مرحلة لإعداد الطفل وتهيئته لحياته المدرسية المقبلة، أي أن كل ما يقدم له في الروضة يؤدي دوراً مهماً في تنمية حواسه ومقدراته وتهيئته للقراءة والكتابة واكتسابه للمعرفة والمهارات، كما أن هذه المرحلة تساعد الطفل على التخلص من الخوف والرغبة من التواجد في محيط جديد خارج البيت، فيصبح أكثر شجاعةً وجرأةً وأكثر تقبلاً للنظام والانضباط، وعندها يجد جو المدرسة مقبولاً وليس غريباً.

مفهوم رياض الأطفال

إن كلمة الروضة كما تُفسر في المعجم الوسيط هي الأرض ذات الخضرة والبستان الحسن وهي المكان المريح ذو البقل والعنب والعشب، ويقال مجلسه روضة: جميل وممتع، وجمعها روض ورياض (مجمع اللغة العربية، 2004).

وعُرِّفت مرحلة رياض الأطفال بأنها المرحلة التي ترعى الطفل ما بين الثالثة أو الرابعة وحتى السادسة أو السابعة في مؤسسات تربوية إجتماعية تهدف الى تحقيق النمو المتكامل والمتوازن للأطفال من جميع النواحي الجسمية والعقلية والنفسية والإجتماعية، فضلاً عن تدعيم مقدراتهم وتنميتها عن طريق اللعب والنشاط الحر، وتسمى هذه المؤسسات في معظم بلاد العالم (رياض الأطفال) والتي تترجم الى الألمانية بكلمة (Kindergarten) والتي تعني بستان الأطفال. (بدر، 1995).

أما فلاتة (1413هـ) فرأت أن المقصود برياض الأطفال هو " تلك المرحلة غير النظامية التي تتناول الطفل من سن الثالثة الى سن السادسة من عمره فنتعهده بالرعاية الدينية والجسمية والفكرية والإنفعالية والإجتماعية على نحو يتفق مع طبيعة الطفل ومع أهداف المجتمع الذي يعيش فيه ".
وعرفت وزارة التربية والتعليم الاردنية روضة الاطفال بأنها: "كل مؤسسة تعليمية تقدم تربية للطفل قبل مرحلة التعليم الأساس بسنتين على الأكثر" (وزارة التربية والتعليم، 1994)
وفي ضوء ما تقدم، يمكن القول أن رياض الأطفال هي مؤسسات تربوية هدفها المساهمة في تنمية الشخصية المتكاملة للطفل من جميع الجوانب بشكل يهيؤه للانتقال من البيت الى المدرسة بطريقة مطمئنة.

تصنف المراحل في رياض الأطفال الى مرحلتين أساسيتين يقضي الطفل في كل مرحلة سنة دراسية كاملة وهي:

- 1- المرحلة الأولى أو الروضة الأولى (بستان) من سن ثلاث سنوات وثمانية أشهر.
- 2- المرحلة الثانية أو الروضة الثانية (تمهيدي) من سن أربع سنوات وثمانية أشهر ، وينقل الطفل الى الصف الاول الابتدائي في بداية العام الدراسي اذا أتم الحد الأدنى لسن القبول وهو خمس سنوات وثمانية أشهر في 8/31 من كل عام. (وزارة التربية والتعليم ، 1980).

أهمية رياض الأطفال

إن ما يجعل مرحلة الطفولة المبكرة أكثر أهمية من بقية مراحل عمر الإنسان هو تميزها بحماس الطفل وحيويته وميله نحو اكتساب المهارات والمعارف، إذ ليس هناك أي فترة في حياة الإنسان توازي حماس الطفل للتعلم في تلك المرحلة، إذا سمحنا بتقديم الخبرات بطريقة ملائمة له من الناحية النمائية، فهي مرحلة نمو اللغة والعاطفة والعلاقات الاجتماعية، وفيها تتكون بذور الشخصية، كما يتكون فيها الوازع الديني، وتتحدد الملامح الأساسية لمستقبل هذا الإنسان ، وأي

اختلال يطرأ في هذه المرحلة ولا يكشف ويعالج في الوقت المناسب يقلل من مقدرات الطفل العاجلة والأجلة. (وزارة التربية والتعليم، 2013- ب) .

وتتبع أهمية رياض الأطفال من أهمية مرحلة الطفولة نفسها ، ففيها تتكون شخصية الطفل وتتحدد إتجاهاته في المستقبل وميوله وقيمه بما يتلاءم وقيم المجتمع ومعاييرها. وذكر بلوم (Bloom) المشار إليه في الزهراني (2012) أن (20%) من النمو العقلي للطفل يتم في السنة الأولى من عمره، وأن (5%) من نموه العقلي يتم في عمر أربع سنوات ، وأن (80%) من نموه العقلي يكتمل في عمر ثمان سنوات، وأن(92 %) من نموه العقلي يتم في عمر (13) سنة، ويبدو أن أكثر من نصف النمو العقلي للطفل يتم قبل أن يتجاوز الخامسة من عمره .

وتعد مرحلة الطفولة مرحلة حرجة في النمو البشري، إذ يبدأ الطفل بالاستقلالية، والمبادرة، واتخاذ القرار، والمقدرة على التعلم، والمقدرة على الارتباط بالآخرين، والشعور بتقدير الذات، وتكوين الضمير، والتعاون، واحترام النظام، وتأسيس اللغة، ويكون النمو العقلي في هذه المرحلة سريعاً، وهي الأساس المنطقي لبناء معظم المفاهيم الرياضية والعلمية، إذ إن ما يتعلمه الأطفال في هذه المرحلة سيكون له تأثير أساسي في خبراته اللاحقة في المدرسة، ونموه الشخصي، ومشاركته في المجتمع (وزارة التربية والتعليم، 2013 - أ).

وتكمن أهمية رياض الأطفال في انها تعمل على تنمية المقدرات المعرفية والسلوكية والتعليمية للطفل، وتطوير نموه الدماغي وتحفيزه نحو الدراسة وتجهيزه للانتقال للمرحلة الابتدائية، كما تركز على الصحة العقلية والجسدية والعاطفية له (Duncan,2011).

وتعمل الروضة على تهيئة الأطفال ذهنياً الأمر الذي يساعدهم في تحصيلهم الدراسي في المرحلة الابتدائية وينمي لديهم روح الإستقلالية و المقدرة على الإعتماد على النفس، وحب

الإستطلاع والإستكشاف والإهتمام بالبيئة لدى الطفل وحب الفضول للتعلم من خلال التجربة واللعب ، مما يكسبهم كثيرا من المهارات اليدوية ، والتي أكد سبترز (Spitzer, 1977) أن التعلم من خلالها يؤدي الى الخبرات الخلاقة والإبداعية التي تسهم في نموهم وتكوين شخصيتهم. وتعمل الروضة كذلك على تعليم الأطفال كيفية القراءة والكتابة ودعمهم بمصطلحات التواصل الضرورية، وتنمية المهارات اللغوية والحسابية والاجتماعية، بحيث تعالج أنماط السلوك الخاطئة اجتماعيا وتعزز الأنماط الحميدة من خلال اتباع طرق واستراتيجيات مناسبة يمكن للطفل استيعابها وتطبيقها (Duncan,2011).

كما تعمل الروضة على جعل الطفل إنسانا إجتماعيا ، من خلال تعويده على المشاركة والتعاون وإبعاده عن الإنطواء والعزلة والتوتر وغيرها من المشكلات السلوكية. كما تقوم الروضة بإعداد برامج التدخل المبكر لتعزيز المهارات الاجتماعية والعاطفية للأطفال، فضلا عن تعزيز مقدرتهم اللغوية وكفاءتهم المعرفية(Shonkoff & Phillips,2000).

واقع رياض الأطفال في الأردن وتطورها

شرعت وزارة التربية والتعليم في الأردن بإنشاء رياض الأطفال في المدارس الحكومية خلال العام الدراسي (1999/2000) تنفيذا للمادة (8) الفقرة (ب) من قانون التربية والتعليم رقم(3) لعام(1994) وتعديلاته التي تنص على " تنشئ الوزارة رياض الأطفال في حدود إمكانياتها وفق خطة مرحلية " وذلك في المدارس الأساسية للبنات أو المختلطة أو الثانوية - إن تعذر- في المناطق الأكثر حاجة أو غير المخدومة من قبل القطاع الخاص (وزارة التربية والتعليم ، 1994).

وفي عام 1994 تم إنشاء قسم لرياض الأطفال في وزارة التربية والتعليم، وتم افتتاح 15 شعبة رياض أطفال- سنة ثانية- في العام الدراسي 1999\2000 إلتحق بها(375) طفلا

وظفلة قام على تدريسهم 15 معلمة، ووضعت الوزارة خطة مرحلية تم بموجبها إنشاء ما معدله 50 روضة أطفال في مختلف مناطق المملكة، الى أن وصل عدد رياض الأطفال الحكومية التابعة للوزارة 833 شعبة رياض أطفال للعام الدراسي 2009\2010 التحق بها أكثر من 16 ألف طفل وطفلة تقوم على تربيتهم 833 معلمة. هذا ويتوقع أن يتم إستحداث نحو 40 روضة أخرى جديدة في الأعوام القادمة. (وزارة التربية والتعليم، 2014).

المحور الثاني: الكفايات

اشتمل هذا المحور على الموضوعات الآتية:

مفهوم الكفايات:

تعني الكفايات من الناحية اللغوية ، كما ورد في لسان العرب: مجموع كفاية (كفى، يكفي، كفاية) إذا قام بالأمر ويقال: استكفيته أمرا فكفانيه، ويقال: كفاك هذا الأمر أي حسبك، وكفاك هذا الشيء (بن منظور 1997 : 226)

وعرف قاموس ويبستر (Webster) الكفايات (Competencies) بأنها: حالة إمتلاك المعلومات والإتجاهات والمهارات أو المقدرة على أداء واجب أو عمل معين (Webster.1977 : 230)

وعرفها الطوبجي (1982 : 226) بأنها: إمتلاك الشخص للمعلومات والمهارات، والمقدرات اللازمة لتحقيق مستوى مقبول من الأداء ، وهي باختصار تعبير عن مدى مناسبة الشخص بهذه الإمكانيات للقيام بالمهمة المطلوبة.

وعرفها دريك وميلر (Drake & Miller 1982) بأنها المقدرة على عمل شيء أو إحداث نتائج متوقع ، واتفق معهما هاوسام وهوستون (Howsam & Houston, 1992)، في حين عرفها سميث (Smith, 2000) بأنها المقدرة على القيام بنشاط معين حسب معايير محددة. وعرف الديرچ (2005) الكفايات بأنها مقدرات مكتسبة تسمح بالسلوك والعمل في سياق معين، وتتكون من معارف ومهارات ومقدرات وإتجاهات مندمجة بشكل مركب، إذ يقوم الفرد بتوظيفها لمواجهة أية مشكلة وإيجاد الحلول لها.

وأشار مرعي (1983) الى ما رآه مكدونالد (McDonald) من أن الكفاية تتألف من مكونين أساسيين هما: المكون المعرفي (Cognitive) والمكون السلوكي (Behavioral)، ويتألف المكون المعرفي من مجموع الإدراكات والمفاهيم والإتجاهات والقرارات المكتسبة التي تتصل بالكفاية، أما المكون السلوكي فيتألف من مجموع الأعمال الملاحظة، وأن إتقان هذين المكونين وتوظيفهما يعدان أساسا لإنتاج القائد الكفي.

إن الكفاية تعني المقدرة على تحقيق الأهداف والوصول الى النتائج المرغوبة بأقل التكاليف من جهد ومال ووقت كما تعني النسبة بين المخرجات الى المدخلات وبذلك فهي تقيس الجانب الكمي والكيفي معا في مجال التعليم (الفتلاوي 2003).

الكفايات الإدارية

عرف جود (Good, 2002) الكفايات الإدارية بأنها المقدرة على تحقيق النتائج المرغوب فيها مع الإقتصاد في الوقت والجهد، وضغط النفقات الى الحد المعقول. وعرفها الصيرفي (2003) بأنها مجموعة من المعارف والمهارات والإتجاهات الإيجابية، التي تعكس السلوك والأداء الفعال الذي يكتسبه شخص ما، ويساعده في إدارة أعماله.

وعرف الحلبي وسلامة (2004) الكفايات الإدارية اللازمة للقائد التربوي بأنها مجموعة المعارف والمهارات والإتجاهات التي يمتلكها القائد التربوي، والتي تمكنه من أداء مهامه ومسؤولياته بمستوى يمكن ملاحظته وتقويمه لضمان جودة العملية التربوية وجودة مخرجاتها واستمرارية تطويرها ومن ثم اعتمادها إداريا وتربويا.

وتعد مديرة الروضة من أهم العاملين الذين يؤكدون على التطبيق الفعال والناجح للخدمات المقدمة للأطفال من رعاية وتعليم وتربية، فضلا عن الإرتقاء بدور المعلمات ورفع مستوى نتائج الأطفال، لذا يجب العمل على تدريب المديرات على كيفية الإدارة بشكل فعال وتطوير كفاياتهن (Wong,2006).

وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال بأنها مجموعة المعارف والمهارات التي ينبغي على الإداريات (المديرات) في مؤسسات رياض الأطفال إمتلاكها، والمقدرة على ممارسة المهام الإدارية بدرجة عالية من الجودة والكفاءة ، وبأقل قدر من الوقت والجهد والتكلفة .

خصائص الكفايات

على الرغم من بعض الإختلافات في التعريفات السابقة للكفايات إلا أنها تشترك في بعض الخصائص من أهمها: (دايفز و أليسون،2004)

- أنها نهائية لمرحلة معينة.
- أنها شاملة، مدمجة، أو تقتضي إكتساب تعلم في المجالات الآتية: المعرفي، والوجداني، والحسي - الحركي.
- أنها تتأثر بميل الفرد الطبيعي أو دوافعه.

وأشارت قطيشات (2004) الى أن الكفايات تحوي خصائص مشتركة أهمها أنها عبارة عن أدوات معرفية، وأدائية، وانفعالية إذا امتلكها الفرد وأحسن توظيفها تصل بأدائه الى مستوى الكفاءة والفاعلية على المستوى الشخصي والمهني.

وأشار توفيق (2007) الى أن أبرز خصائص الكفايات الإدارية هي:

- أنها أكثر تحديدا من المهارات الأخرى، وهي تبدو واضحة في أثناء العمل.
- تتميز بالمعرفة الفنية العالية، والمقدرة على التحليل.
- أسهل من المهارات الأخرى في عمليتي الاكتساب والتنمية.

كما أشار عابدين(2001) الى أنه على الرغم من اختلاف المختصين والإداريين في نظرتهم

لمفهوم الكفاية الإدارية، إلا أن التعريفات المختلفة لها تتفق في كثير من الجوانب من أهمها :

- أن الكفاية الإدارية هي المقدرة على أداء العمل المرتبط بإدارة المؤسسة ورسالتها.
- أن الكفاية الإدارية ليست مقدرة على المعرفة فقط، أو امتلاك مهارة ما أو اتجاه معين، بل هي مقدرة مركبة تتضمن المعارف والمهارات والاتجاهات، لذلك فهناك كفايات معرفية وأخرى أدائية وأخرى انفعالية.

- أن الكفاية الإدارية ترتبط بالمقدرة على أداء المهمات المرتبطة بإدارة المدرسة ومقدرة العاملين فيها على القيام بمهامهم الموكلة إليهم.

حركة التربية القائمة على الكفايات

ظهرت الكفايات المهنية ضمن اتجاهات التربية لتقوم على تحسين برامج التنمية المهنية للمديرين ليستفيد منها المعلمون، وبالتالي تنعكس هذه الفائدة على الطلبة، وقد عرفت هذه البرامج بالبرامج القائمة على الكفايات، والتي تعد من أبرز ملامح التربية في العصر الحديث، خاصة لدى

المديرين والمسؤولين عن إعداد المعلمين وتأهيلهم، والتي أصبح دورها الوحيد هو التركيز على المديرين من ذوي الكفايات العالية وتدريبهم وفق أحدث نظريات التعلم والتعليم. الأمر الذي جعل كثيرا من المهتمين لا يتحدثون إلا عن الكفايات وربطها بالمديرين، ثم انتقلت الى المعلمين من خلالهم ثم الى الطلبة بشكل مباشر (الفتلاوي، 2003).

إن حركة التربية القائمة على الكفايات لم تنشأ من فراغ، بل ارتبطت بكثير من الحركات الثقافية الأخرى، أي أنها نشأت نتيجة لعدة عوامل أهمها:

1- اعتماد الكفاية بدلا من المعرفة: لقد كانت برامج التربية في المعاهد قبل الخدمة وفي أثنائها، وفي الجامعات تعتمد على المعرفة النظرية بوصفها إطارا مرجعيا، أما في الفترة الأخيرة فقد طرأت على برامج إعداد التربويين وتربيتهم تطورات كان من أبرزها اعتماد مبدأ الكفاية أو الأداء بدلا من اعتماد المعرفة إطارا مرجعيا، وهكذا أصبحت التربية القائمة على الكفايات أو الأداء من أبرز ملامح التربية المعاصرة وأكثرها شيوعا في الأوساط التربوية (قطيشات 2004).

2- مبدأ المساءلة أو حركة المسؤولية: أشار هيوستن (Houston، 1974) الى أن حركة التربية القائمة على الكفايات هي جزء من المجتمع الأمريكي، التي أكدت على مبدأ المسؤولية والحاجة الى تحديد مواصفات العمل، مما يسهل تطبيق مبدأ المساءلة، وأشارت هذه الحركة الى أن هذا المبدأ يعد من المبادئ الأساسية في مجال الإصلاح الذي يتطلبه التعليم.

3- حركة منح الشهادات القائمة على الكفايات: ترتبط التربية القائمة على الكفايات ارتباطا عضويا بحركة منح الشهادات القائمة على الكفايات، وأن مفهوم أي منهما يكمل الآخر، لأنهما تؤكدان مبدأ الأداء والتطبيق أكثر من المعرفة (قطيشات 2004).

4- تطور التكنولوجيا التربوية: أوضح مرعي (1983) أن ستانلي (Stanley) إعتقد أن التطور التكنولوجي التربوي الذي أمد التعليم والتعلم بمصادر وطرق جديدة، كان من العوامل التي

طورت حركة التربية القائمة على الكفايات، والذي يربط العلم بالعمل، من خلال الأبحاث التي تم إجراؤها على الإشرط الإجرائي (Operational Conditioning) والتي أدت الى ما يسمى بالتعليم المبرمج في المدارس.

5-التدريب الموجه نحو العمل: اتجه التدريب نحو المهمات المهنية للأفراد، الى متطلبات تلك المهمات من كفايات، وما يتصل بها من حاجات تدريبية لهؤلاء الأفراد (مرعي، 1983).

6-انسحاب العديد من المفاهيم الإقتصادية وأساليبها على النظام التعليمي مثل (اقتصاديات التعليم) وغيرها (الفتلاوي، 2003) .

أسس تحديد الكفايات التربوية :

أشارت الزهراني (2012) الى عدد من الأسس التي يمكن اعتمادها في تحديد الكفايات التربوية من أهمها ما يأتي:

- الأساس العقائدي الفلسفي للبلد ويمثل ذلك وثيقة التعليم، التي يتم فيها وضع المنطلقات التي تتناسب مع قيم المجتمع وفلسفته.

- الأساس الواقعي ويمثل البرامج الموجودة وآراء العاملين في قطاع التعليم ، مع ضرورة وجود وسائل وأدوات البحث العلمي لتحديد الكفاية مثل تحليل الأدوار والملاحظة والإستبانة والمقابلة وغيرها.

- الأساس الأدائي أو الممارسة ويستند في تحديد الكفايات على تحديد الأدوار والمهام والواجبات التي يراد أن يمتلكها الفرد، من خلال التحديد الدقيق لما يفعله العاملون في أثناء ممارستهم لعملهم.

- الأساس البيئي بحيث تتناسب الكفايات المطروحة في المجتمع لبيئته من النواحي المادية والمناخية والجغرافية .

الكفايات الواجب توافرها في مديرة الروضة

نتيجة للإهتمام الذي تناول مرحلة الطفولة المبكرة في التربية الحديثة، أصبح من الضروري العمل على تأهيل كافة العاملين في المؤسسات التي تعنى بالطفولة، خاصة رياض الأطفال لضمان قيامهم بدورهم بما يتناسب مع متطلبات العصر، كما أن التطور في مفهوم التربية ومنظومتها الواسعة أضفى أهمية كبيرة على وظيفة مديرة الروضة، الأمر الذي جعل لزاما على من يشغل هذه الوظيفة القيام بعدد من المهمات والوظائف، فقد اتسعت مهمات مديرة الروضة لتشمل مجالات متعددة تتعلق بالشؤون الإدارية والفنية والإنسانية (شريف 2005).

وأوضح كاتز (Katz 1985) في نظريته عن الكفايات اللازمة للمديرين ضرورة توافر

ثلاث كفايات أساسية تصنف على النحو الآتي:

كفايات تقنية (فنية) (Technical competencies):

هي كفايات يمتلكها مدير المدرسة ويقوم بتوظيفها في أعماله الإدارية، متمثلة بوضع ميزانية المدرسة، وإجراءات التوظيف، ووضع جدول إداري لكافة الأعمال، وتحديد المسؤوليات ومراعاتها وتطبيقها.

كفايات تصورية أو إدراكية (Conceptual Competencies):

وهي الكفايات التي يحتاجها المدير ليرى الصورة الكلية للمدرسة متعرفا من خلالها الى أجزائها، ومكوناتها، والعلاقة بينها.

كفايات إنسانية (Human Competencies):

هي امتلاك مهارات التعامل مع المرؤوسين، وتنسيق جهودهم، وتكوين روح الفريق بينهم، وتقبل الاختلاف في وجهات النظر.

وهناك تصنيف تبنته وزارة التربية في كيبك في كندا في منشورها حول السياسة التربوية سنة 1997، تم التركيز على مفهوم الكفايات الممتدة المرتبطة بالنشاط التربوي في شموليته دون الإنغلاق داخل تخصص معين، وقد تم تصنيفها الى أربعة أنواع كبرى من الكفايات:

Education-en-mot.blogspot.com 20/5/2014

1- الكفايات المرتبطة بمستويات العمل الذهني: معالجة المعلومات وتوظيفها، وحل المشكلات، وممارسة الفكر النقدي، وممارسة التفكير الإبداعي.

2- الكفايات المرتبطة بالجوانب المنهجية: التزود بطرق العمل الفعالة ومنهجيته، وتوظيف تكنولوجيا الإتصال والمعلومات.

3- الكفايات المرتبطة بالجانب الشخصي والاجتماعي: بناء الهوية والتعاون.

4- الكفايات المرتبطة بالتواصل: التمكن من آليات التواصل بمختلف أشكاله.

كما صنف بلوم (Bloom) المشار إليه في الزهراني (2012) الكفايات حسب طبيعتها الى:

1- كفايات معرفية: وتتمثل في أنواع المعارف والمعلومات والمفاهيم اللازمة لمديري رياض الأطفال سواء حول المواد أم البيئة أم غير ذلك.

2- كفايات نفس حركية: وتشمل المهارات الأدائية التي تلزم الإداري في مختلف أوجه النشاط التربوي والإداري للعملية التعليمية.

3- كفايات وجدانية: وتشمل الإتجاهات والقيم التي يتبناها الإداري ويؤمن بها.

أما حظية (2009) المشار إليها في عبيد (2011) فذكرت أن الكفايات اللازمة لمديرة

الروضة يمكن تقسيمها الى ثلاث مجموعات هي:

الكفاية المهنية وتشمل:

كفايات تطبيق المناهج والأنشطة التعليمية، وكفايات التعليم النظري والعملي، وكفايات إعداد الوسائل التعليمية واستخدامها وتقييمها، وكفايات تحليل مهمات المعلمات في جميع التخصصات، وكفايات الاشراف الفني على العملية التعليمية، وكفايات تقويم التعليم بما يتضمنه من تقويم الطفل والمعلمة وتقييم الروضة، وكفايات تخطيط النشاط وتنظيمه في القاعة، وكفايات التطوير والتحسين، وكفايات التنمية المهنية للمعلمات.

الكفايات الإدارية التقنية وتتضمن :

كفايات تخطيط التعليم، وكفايات تنظيم العمل بالروضة، وكفايات المتابعة والتقييم، وكفايات إدارة الأفراد وشؤون الأطفال وارشادهم وتوجيههم، وكفايات تنمية العلاقات بين الروضة والبيئة، وكفايات القرار التعليمي صنعا واتخاذا وتنفيذا ومتابعة، وكفايات الإدارة المالية، وكفايات القيادة الديمقراطية، وكفايات علاقات العمل مع المستويات الإدارية المختلفة.

الكفايات الشخصية / كفاية ادارة الوقت:

كفاية التعامل مع الآخرين أفرادا وجماعات، وكفايات العلاقات الإنسانية، وكفايات سلوكية (ثبات الإنفعال والبشاشة، والصدق، والثقة، والمثابرة في العمل، والشجاعة، والإبتكار، والإبداع، والموضوعية، حب الآخرين، والتواضع).

ولقد اتفقت الزهراني (2012) مع الزوايدة (2007) في تحديد الكفايات اللازمة لمديرة

الروضة والتي تمكنها من القيام بأعمالها وتأدية مهماتها بكفاءة وفاعلية من حيث المجالات الآتية: (التخطيط، والتنظيم، والمهارات المعرفية، والمقدرة على اتخاذ القرار، والإشراف، والإتصال)، أما فلاتة (2002) فرأت أن الكفايات اللازمة لمديرة الروضة هي كفايات التخطيط، كفايات التنظيم،

كفايات الإشراف والمتابعة ، كفايات الإتصال، وكفايات العلاقات الإنسانية.

وبعد الإطلاع على الأدبيات والدراسات المتعلقة بالكفايات اللازمة لمديرات رياض الأطفال، فقد رأت الباحثة أن أهم هذه الكفايات تتلخص في المجالات الآتية: الكفايات الشخصية، والكفايات في مجال التخطيط، والكفايات في مجال التنظيم، والكفايات في مجال الإشراف والتقييم، والكفايات في مجال المهارات المعرفية، والكفايات في مجال اتخاذ القرار، والكفايات في مجال الإتصال، والكفايات في مجال العلاقات الإنسانية.

المحور الثالث: الإتجاهات

تعد الإتجاهات نتائج لعملية التنشئة الإجتماعية، فكل ما يقع في البيئة المحيطة للإنسان يمكن أن يكون موضع إتجاه، إذ يكون الفرد إتجاهات نحو الآخرين والجماعات والمواقف الإجتماعية التي تحيط به أو تواجهه. وبالتالي لابد من معرفة إتجاهات العاملين في أي مؤسسة، إذ يكون العاملون إتجاهات نحو عملهم، ورؤسائهم، وسياسة المؤسسة، وهذه الإتجاهات تعد المحرك الرئيس لدوافع الأفراد في المؤسسة، وقد تكون هذه الإتجاهات إيجابية أو سلبية، وتكمن مسؤولية الإدارة في تعزيز الإتجاهات الإيجابية و تغيير الإتجاهات السلبية (محمد 2008).

ولم يكن هناك اتفاق بين الباحثين في هذا الميدان على تعريف محدد يعترف به الجميع، فقد عد الإتجاه مفهوما إجتماعيا، وتربويا ونفسيا، إلا أن أغلب الباحثين إتفقوا على أن الإتجاهات مكتسبة، لأنها تتكون من خلال الخبرات والمواقف والمعلومات التي يتعرض لها الفرد في حياته.

ومن أكثر التعريفات قبولا للإتجاه تعريف ألبورت (Allport) الذي عرف الإتجاه بأنه حالة من الإستعداد أو التأهب العصبي النفسي، تنظم من خلال خبرة الشخص، وتكون ذات تأثير توجيهي أو دينامي في إستجابة الفرد لجميع الموضوعات والمواقف التي تستثير هذه الإستجابة (O'Keefe,2002:6).

كما عرفه بوجاردوس (Bogardus) المشار إليه في يعقوب(1989) بأنه ميل أو إستعداد بوجه السلوك ويضفي عليه معايير موجبة وسالبة لبعض ظواهر البيئة تبعاً لانجذابه أو نفوره منها. أما توك وعدس (1998: 416) فقد عرفا الإتجاه "بأنه يمثل حالة أو وضعاً نفسياً عند الفرد يحمل طابعاً إيجابياً أو سلبياً تجاه شيء أو موقف أو فكرة أو ماشابه ذلك مع الإستعداد للإستجابة بطريقة محددة مسبقاً لمثل هذه الأمور أو كل ما له صلة بها".

ويعد الاتجاه مؤشراً إيجابياً أو سلبياً نحو مهنة معينة، ومن خلاله يمكن تحديد مجموعة من الأنماط السلوكية بما في ذلك المشاعر والمعتقدات حول المواقف المختلفة والإجراءات التي يتم اتباعها في تلك المواقف، ويمكن القول أن اتجاه المعلم نحو المهنة هو حالة مستقرة نسبياً بسبب تكرار نوع معين من الخبرة. وينطوي الاتجاه على ميل واضح للمعلم في أثناء أدائه لوظيفته وهو الأمر الذي يؤثر في سلوكه، ويؤثر اتجاه المعلم نحو مهنته، سلباً أو إيجاباً، في الغرفة الصفية، والطلبة، ورضا المعلم نفسه عن عمله (Belagali,2011).

وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف الإتجاه بأنه: ميل أو استعداد أو تأهب نفسي مكتسب يتكون نتيجة الخبرات والتجارب التي يمر بها الفرد، ويوجه سلوكه ومشاعره نحو الأشياء أو الأفراد أو الموضوعات من حوله، مع الاستعداد للاستجابة بالقبول أو الرفض، فهي تحمل طابعاً إيجابياً أو سلبياً تجاه هذه الأشياء أو الأفراد أو الموضوعات.

أهمية الإتجاهات

تؤدي الإتجاهات دوراً مهماً في تحقيق الأهداف لأي عمل من الأعمال، ولذلك أخذت دراسة الإتجاهات مكاناً بارزاً في عديد من الدراسات، وتبرز أهميتها في أن جوهر العمل في أي مجال يتمثل في تعزيز الإتجاهات التي تنتج نحو تحقيق الأهداف، والتقليل أو تغيير الإتجاهات التي تعيق تحقيق الأهداف.

إن تراكم الإتجاهات في ذهن المرء وزيادة الإعتماد عليها يحد من حريته في التصرف وتصبح أنماطا سلوكية روتينية متكررة, يسهل التنبؤ بها, ومن ناحية أخرى فهي تجعل الإنتظام في السلوك والإستقرار في أساليب التصرف أمرا ممكنا وميسرا للحياة الإجتماعية (محمد، 2008).

لقد أشار تقرير جمعية العلوم والهندسة والسياسات العامة, Committee on Science Engineering and Public Policy (COSEPUP,1995) الى أن الدافع والإتجاه نحو مهنة معينة هو أساس النجاح والتفوق في هذه المهنة، وأن الإخفاق فيها سببه الرئيس وجود إتجاهات سلبية نحوها.

وأكد كوفي (Covey,1989) على أهمية مهنة التعليم وأنها من أهم المهن في المجتمع، وأشار الى أن الإهتمام بهذه المهنة في أي مجتمع من المجتمعات يدل على مدى مسؤولية ذلك المجتمع تجاه مستقبل أجياله وحرصه على توفير الخدمات التربوية المميزة لأبنائه ، كما يركز على أهمية توافر الإتجاه الإيجابي لكل من يرغب بالإلتحاق بهذه المهنة.

وتكمن أهمية اتجاه المعلم نحو مهنة التدريس في أنه يعمل على تحديد الأهداف، كما يعزز حب المعلم لمهنة التدريس، ويجعله أكثر إيجابية نحو مهنته، إذ أن الالتهام باتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس يساعد في اكسابهم كثير من المهارات، وتعزيز الاتجاه المهني الإيجابي لديهم (Hussain,2004).

إن وضوح اتجاه المعلم نحو مهنة التدريس يؤدي الى تنمية العملية التدريسية وتطويرها، إذ أن مهنة المعلم ليست فقط نقل المعلومات، بل إنها مهمة عظيمة لإلهام الطلبة وتوجيههم نحو أهداف واضحة، كما أن الاتجاهات الايجابية للمعلمين نحو مهنة التدريس لها أثر كبير في تمكين الطلبة من تحقيق الانجازات والنجاح المطلوب (Maliki,2013).

وصنف بيرري (Berry,2010) اتجاهات المعلمين وفقا لإتجاهاتهم نحو المهنة الى ثلاث مجموعات هي:

- المبتدؤون: وهم من معلمي ما قبل الخدمة، كانوا يمتلكون اتجاهات ايجابية نحو التعليم، لكنهم يشعرون بالقلق من شمولية عمل المعلم.
- الفاعلون الايجابيون: هم المعلمون الأكثر خبرة، الذين لم تؤثر صراعاتهم مع تحديات شمولية العمل في اتجاهاتهم الإيجابية.
- المقاومون: هم معلمو المدارس المتوسطة أو الثانوية، لديهم اتجاهات سلبية ومخاوف حول مفهوم النزاهة تؤدي الى مقاومتهم للشمولية.

تكوين الاتجاهات

تتكون الاتجاهات وتتطور نتيجة لتعرض الفرد لأحداث ومواقف خارجية متباينة واحتكاكه بأشخاص آخرين ضمن الجماعات المتنوعة، تؤثر فيه وتؤدي الى تكوين بعض الاتجاهات الخاصة نحو الأشياء والأشخاص من حوله (حريم، 2004 : 93).

وتتكون الاتجاهات نتيجة لتعرض الفرد لمنبهات ومثيرات في البيئة الخارجية فإنها ستؤثر فيه من خلال التبني لاتجاه معين، وهناك مجموعة من العوامل المهمة التي تؤدي الى تكوين الاتجاهات لدى الأفراد وهي: (العميان، 2010: 93)

- 1- إشباع الحاجات والرغبات: عندما يسعى الفرد الى اشباع حاجة معينة ويتم اشباع تلك الحاجة من مكان معين فإنه سيكرر سلوكه مرة أخرى لذلك المكان وتتكور هذه العملية الى أن يتم تكوين اتجاه معين لذلك المكان الذي أدى الى إشباع حاجته، ويكون الاتجاه إيجابيا إذا تم إشباع الحاجة بينما يكون الاتجاه سلبيا اذا ما حدث العكس.

2-الخبرات الشخصية: تعد الخبرات الشخصية من الأمور التي تساعد على تكوين الاتجاهات لدى الأفراد، فنتيجة تعرض الفرد الى حالات ومواقف عملية كثيرة فإنها تولد لديه اتجاها معينا حيال تلك المواقف.

3- العوامل الشخصية: من المعروف أن هناك فروقا فردية في أمور كثيرة، منها مدى الإستجابة للقوى المؤثرة في تغيير الاتجاه، ومن العوامل المهمة نوع شخصية الفرد، فإذا كانت شخصيته تتميز بالمرونة في الرأي وعدم التصلب فيه فإنه سيكون قادرا على تكوين اتجاهات جديدة .

هذا وقد أضاف حريم (2004) عاملا رابعا هو: المجتمع والأسرة وجماعات الزمالة، إن حياة الفرد الأسرية تساعد في تشكيل اتجاهات معينة حيال مواقف معينة، وتكون هذه الاتجاهات المتكونة متأثرة بالوالدين، والأصدقاء وجماعات الزمالة في العمل من خلال إعتناق الأفراد لقيم الجماعة ومبادئها ليكونوا مقبولين فيها، وبشكل عام فإن الإتجاهات تتكون عن طريق غرسها بواسطة السلطة الأعلى من الفرد.

الخصائص العامة للاتجاهات:

تتميز الاتجاهات بمجموعة من الخصائص العامة التي حددها فلية وعبد المجيد (2005) بما يأتي:

- أن الاتجاهات ذات طبيعة تقييمية إذ تعبر عن درجة قبول الفرد أو رفضه لأمر ما.
- تختلف الاتجاهات في مدتها وقوتها، ومن هنا تتحدد الوظيفة الدافعية للاتجاهات، فكلما زادت الاتجاهات زادت قوة دفعها للسلوك وقلت معها إمكانية تغييره.
- تكتسب الاتجاهات من خلال أساليب التنشئة الإجتماعية وما يتعرض له الفرد من مؤثرات وتدريبات وخبرات في مراحل عمره الأولى.

- تكون الاتجاهات موجهة نحو شيء ما، مادي أو معنوي، يعرف باسم (موضوع الاتجاه) مثل الاتجاه نحو السفر أو العمل.
- تتميز الاتجاهات بدرجة من الجمود نتيجة لما حققته من تدعيمات في تاريخ حياة الفرد السابقة
- لاتتكون الاتجاهات من فراغ وأنها تتضمن علاقة ود وتفاهم مع موضوعات البيئة.
- الاتجاهات لها خصائص إنفعالية .
- الاتجاهات مكتسبة ومتعلمة وليست وراثية أو فطرية.
- الاتجاهات لها قوة تنبؤية فهي تسمح بالتنبؤ باستجابة الفرد لبعض المثيرات الإجتماعية.
- يغلب على الاتجاهات الذاتية أكثر من الموضوعية من حيث محتواها.

عناصر الاتجاه ومكوناته الأساسية:

يتكون الاتجاه من ثلاثة عناصر هي: (Brown, 2006)

- العنصر الأول: تتكون الاتجاهات من شعور إيجابي أو سلبي تجاه شيء ما .
 - العنصر الثاني: الاتجاه هو حالة استعداد عقلية توجه تقييم أو استجابة الشخص نحو الأشياء.
 - العنصر الثالث: الاتجاهات تتضمن المشاعر (الوجدان) والسلوك (الأفعال) والإدراك (التفكير).
- أما المكونات الأساسية للاتجاه فهي: (Brehm & Kassin 1996) & (Breckler,1997)
- 1- المكون المعرفي: (Cognitive Component) ويشمل المعتقدات والآراء والأفكار التي يؤمن بها الفرد حول موضوع معين أو يتمثل في معلومات الفرد عن موضوع الاتجاه أو معتقداته عنه.

- 2- المكون الوجداني (Affective Component): وهو عبارة عن مشاعر الفرد وانفعالاته نحو موضوع الاتجاه، إذ يشير الى النواحي العاطفية التي تتعلق بالشيء، بمعنى هل هذا الشيء يجعل الإنسان مسرورا أو غير مسرور، هل هذا الشيء محبوب أو مكروه، وبهذا فالجانب

العاطفي أو الوجداني يضيف على الإتجاه طابع الدفع والتحرك ، أو يتمثل في شعور الفرد وانفعاله الشديد ضد أو مع ظاهرة أو موقف من المواقف.

3- المكون السلوكي (Behavioral Component): ويختص بالناويا أو الميل للسلوك أو التصرف بشكل معين أزاء موضوع الإتجاه ويتضمن جميع الإستعدادات السلوكية المرتبطة بالإتجاه، فلو أن الفرد لديه إتجاه موجب نحو شيء ما فإنه يسعى جاهدا الى مساندة هذا الإتجاه، ولو أن الفرد لديه إتجاه سالب نحو شيء ما فإنه يسعى جاهدا الى تحطيمه ومعاقبته وطمس معالم ما يتعلق بهذا الإتجاه .

وظائف الاتجاهات :

- يمكن أن تحقق الاتجاهات عدة وظائف من أهمها ما يأتي: (حريم، 2004)
- تساعد على التنبؤ بالسلوك الأدائي للفرد، إذ يمكن للإدارة تعرف اتجاهات العاملين نحو قرار معين أو سياسة معينة ترغب الإدارة في تطبيقها، لتتخذ الإجراءات اللازمة لضمان قبول العاملين لتلك السياسة.
 - وظيفة التأقلم والتكيف، إذ تساعد الاتجاهات الأفراد على التأقلم والتكيف مع الأحداث والمواقف في بيئة العمل.
 - وظيفة الدفاع عن النفس، فالاتجاهات الفرد تساعد في الدفاع عن ذاته ومصالحه.
 - التعبير عن القيم والمثل، إذ تستند الاتجاهات لقيم الفرد ومعتقداته، ويمكن أن توفر أساسا يستطيع الأفراد والجماعات من خلاله التعبير عن قيمهم ومثلهم وثقافتهم.
 - وظيفة معرفية ، تساعد الفرد على توفير معايير وأطر مرجعية ، وهذه تسمح للفرد وتساعد في تنظيم معارفه ومدرجاته للأمر والأشياء من حوله وتفسيرها.

تعديل الاتجاهات:

أشار العميان (2010) الى أن عملية تغيير الاتجاهات وتعديلها لا تعد عملية سهلة، بل هي من العمليات الحساسة والدقيقة والمعقدة، لأنها ترتبط بشكل كبير في نفسية الفرد العامل، ومن المعروف أن الأفراد قبل دخولهم للمنظمة تكون لديهم اتجاهات كثيرة ومتنوعة تجاه عديد من المواقف التي هي من ضمن محيطهم البيئي.

وأكد عساف (1994) المشار إليه في المهيترات (2009) أن عملية تغيير الاتجاهات أو تعديلها لا تتم بصورة عشوائية وإنما يجب أن تتم وفق منهجية وآلية سليمة حتى تكون عملية وذلك باتباع الخطوات الآتية :

- تحديد الاتجاهات التي يرغب الفرد في تعديلها أو تغييرها،
- تحديد الاتجاهات المرغوبة التي يرغب الفرد في تكوينها.
- تحديد الاختلافات الكمية والنوعية بين الاتجاهات القديمة و الاتجاهات التي يرغب الفرد في تكوينها، وهذا الاختلاف يسمى (الفجوة السلوكية).

قياس الاتجاهات :

كانت البدايات الأولى في بناء المقاييس في عام 1925 عندما قام بوجاردوس (Bogardus) ببناء مقياس أطلق عليه مقياس البعد الإجتماعي، ثم طور ثرستون (Thurstone) مقياساً للاتجاهات عرف فيما بعد باسمه، ثم جاء ليكرت (Likert) ليضع مقياساً يكشف درجة القبول أو الرفض لدى المفحوصين وحساب الاتجاهات كمياً، أما جتمان (Guttman) فقد أنشأ مقياساً متجماً متدرجاً (السنبيل، 2009).

هناك طريقتان من طرق القياس للاتجاهات هما : (Bohner & Wanke 2002)

- الطريقة المباشرة في القياس: وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة التي يتم توجيهها للشخص المراد قياس اتجاهاته. وتعد المقاييس المباشرة من أشهر المداخل لقياس الاتجاهات، وتكون مفيدة في كثير من المواقف .

- الطريقة غير المباشرة في القياس: إذ يتم استنتاج الاتجاهات من أدلة أخرى غير الأسئلة المباشرة، وقد صممت هذه المقاييس لتصف بعض الاتجاهات التي لا يكون الشخص على وعي بها وهي ما تسمى بالاتجاهات الضمنية.

دور الإدارة في تنمية الاتجاه نحو المهنة

تعد مهنة التعليم في أي مجتمع من أنبل المهن وأهمها، لما لها من دور كبير ومؤثر في بناء المجتمع وتقدمه، لأنها تهتم بطلبة اليوم الذين سيصبحون قادة الغد، لذا لا بد من رعاية هؤلاء الطلبة وتعليمهم بشكل جيد ومناسب في كافة المراحل الدراسية حتى الجامعية، وهذا ما يميز مهنة التدريس عن باقي المهن في المجتمع، لأنها تتصل بشكل مباشر بالطلبة، إذ أن المعلم هو الأنموذج لطلبته وله تأثير واضح ومباشر فيهم، فهو الصديق، والحكيم، والقائد، فأراء المعلم ومعتقداته واتجاهاته ورضاه عن عمله، كل ذلك يؤثر في سلوكه في أثناء التدريس، وفيما يجري داخل الغرفة الصفية، وفي العملية التعليمية ككل، مما يعني ضرورة العمل على بناء اتجاهات إيجابية لديه نحو مهنة التعليم (Trivedi,2012).

ويتوجب على الإداريين التربويين أن يسعوا سعياً حثيثاً لأن يطوروا لدى أسرة عملهم اتجاهات إيجابية نحو العمل ونحو النظام الذي يعملون فيه (الطويل، 2006). وأكد العميان (2010) ان الاتجاهات من العناصر المهمة المؤثرة في سلوك الفرد ودوافعه، وأن الأفراد العاملين تتكون لديهم اتجاهات معينة نحو العمل ونحو رؤسائهم ونحو فلسفة المنظمة وسياساتها، وبناءً عليه فإن مسؤولية الإدارة تكمن في تعزيز الاتجاهات الإيجابية للأفراد مثل الحب والصدقة والتقدير والولاء

التنظيمي، والعمل على إزالة الإتجاهات السلبية مثل الكراهية والأناية والإساءة للآخرين وغيرها من الصفات السلبية التي تؤدي الى الصراع والإحباط والتوتر.

وذكر حمود (2002) أن الإهتمام بالاتجاهات ودراستها والتعمق في أغوارها يؤدي دورا أساسيا في تحقيق أهداف المنظمات الإنسانية، وتطوير الأبعاد لثباتها واستقرارها في مجال الأعمال، في ظل عديد من المتغيرات التنافسية بين منظمات الأعمال اليوم.

وبشكل عام يمكن إحداث التغييرات التنظيمية الإيجابية والقضاء على الممارسات السلبية عن طريق الاعتناء بتنمية الاتجاهات الإيجابية نحو العمل وتغيير الإتجاهات السلبية من خلال الوسائل التدريبية والتكنولوجية والإجتماعية (القيوتي، 2009).

يتضح مما سبق أهمية تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو العمل لدى العاملين بشكل عام والمعلمين بشكل خاص لما لها من تأثير إيجابي واضح في الأداء، كما يبرز الدور المهم والمسؤولية الكبيرة التي تقع على عاتق المدير في تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو العمل لدى المعلمين وتغيير الإتجاهات السلبية، وأهمية ذلك في نجاح المؤسسة التربوية وتحقيقها لأهدافها، الأمر الذي لايمكن تحقيقه إلا من خلال امتلاك المدير للكفايات الإدارية المناسبة والكافية التي تؤهله للقيام بهذا الدور المهم.

ثانيا: الدراسات السابقة ذات الصلة

فيما يأتي عرض موجز للدراسات السابقة ذات الصلة التي قامت الباحثة بالإطلاع عليها بعد أن تم تقسيمها تبعا لمتغيري الدراسة الى قسمين : الأول الدراسات السابقة ذات العلاقة بالكفايات الإدارية، والثاني الدراسات السابقة ذات العلاقة بالإتجاه نحو المهنة ، والتي تم عرضها تبعا للتسلسل الزمني من الأقدم الى الأحدث.

1- الدراسات السابقة ذات الصلة بالكفايات الإدارية :

هدفت دراسة كريجر (1999 Kreger) الى تعرف الكفايات الإدارية المطلوبة لإدارة برامج التربية الخاصة في مرحلة الطفولة المبكرة كما يراها مديرو المدارس الإبتدائية في أوهايو، و استخدمت المقابلات لجمع البيانات مع عينة من (391) مدير مدرسة إبتدائية. وقد أكدت نتائج الدراسة أهمية الكفايات الإدارية في إدارة برامج التربية الخاصة، ودور خبرة المديرين وعملهم في التربية الخاصة للطفولة المبكرة في تقديرهم لأهمية الكفايات الإدارية واختيار الإحتياجات التدريبية، وبينت نتائج الدراسة أيضا أن أكثر الموضوعات التي يحتاج المديرون الى تدريب فيها هي تلك الموضوعات المتعلقة بالأنظمة والتشريعات، والإتصال ، والعلاقات بين الأفراد، ورفع مستوى التدريب في التربية الخاصة للطفولة المبكرة .

وهدفت دراسة فلاتة (2002) الى بناء برنامج تدريبي مقترح لتنمية الكفايات الإدارية والتربوية لمديرات رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية في ضوء إحتياجاتهن التدريبية والإتجاهات العالمية المعاصرة، و تم إستخدام المنهج الوصفي للتعرف الى الإحتياجات التدريبية من خلال تصميم إستبانة أعدت لهذا الغرض، ونظرا لمحدودية مجتمع الدراسة فقد أخذ جميع أفراد المجتمع من المشرفات والمديرات في كل من مكة و جدة والطائف. وأظهرت نتائج الدراسة أن مديرات الروضة بحاجة الى التدريب وبدرجة كبيرة على 35 كفاية من بين 62 كفاية وردت في الإستبانة منها (13) كفاية إدارية و(22) كفاية تربوية، وتم تصميم البرنامج التدريبي المقترح لتنمية الكفايات التربوية والإدارية لمديرات رياض الأطفال في ضوء الإتجاهات العالمية المعاصرة في مجال التدريب التربوي للقيادات الإدارية .

وكان الغرض من دراسة قطيشات (2004) تعرف الكفايات المهنية لمديري المدارس الثانوية العامة ومديراتها في الأردن وعلاقتها باستراتيجيات إدارة الصراع التي يستخدمونها من وجهة نظر

المديرين والمعلمين. وتشكلت عينة الدراسة من 95 مديرا ومديرة و 380 معلما معلمة, واستخدمت الإستبانة كوسيلة لجمع البيانات وتم بناء استبانتين, الأولى لقياس درجة توافر الكفايات المهنية والثانية لقياس درجة إستخدام مديري المدارس الثانوية لإستراتيجيات إدارة الصراع. وأظهرت النتائج أن الكفايات المهنية المتوفرة بدرجة عالية لدى مديري المدارس الثانوية العامة من وجهة نظر المعلمين والمديرين هي (إدارة شؤون العاملين, والشؤون المالية, والتقويم والمتابعة). أما الكفايات المهنية المتوفرة بدرجة متدنية فهي (علاقة المدرسة مع المجتمع المحلي, وتحسين المنهاج المدرسي وتطويره), كما بينت الدراسة أن إستراتيجيات إدارة الصراع المستخدمة من قبل مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر المديرين مرتبة من الأكثر إستخداما هي (التوفيق, والمنافسة, والتعاون, والتجنب, والإسترضاء) أما من وجهة نظر المعلمين فكانت على التوالي (التعاون, والتوفيق, والمنافسة, والإسترضاء, والتجنب).

وهدفت دراسة هيس وكيلي (Hess & Kelly 2007) الى التعرف الى ما تقدمه البرامج الوطنية لإعداد مديري المدارس في الولايات المتحدة الأمريكية, وطرح التساؤل الآتي: هل يكفي ما تقدمه هذه البرامج لإعداد مديري المدارس للمسؤوليات الجديدة والتحديات الكبيرة والفرص الإدارية التي تواجههم؟ وللإجابة عن هذا السؤال تمت دراسة عدد من البرامج الوطنية لإعداد المديرين في الولايات المتحدة الأمريكية وفحصها, وتشكلت عينة الدراسة من 210 مقرا من مجموع 2424 مقرا أسبوعيا. وكانت نتائج الدراسة أن(2%) فقط من هذه المقررات تركز على تطوير الإدارة المدرسية, وأقل من(5%) منها يتضمن توجيهات حول التطوير باستخدام المعلومات والتكنولوجيا والبحث التطبيقي, وأن (12%) من هذه المقررات ركز على القيم والاتجاهات, وطرح تساؤل عن مدى مقدرة هذه البرامج على إعداد القيادات الإدارية في المدارس لمواجهة المسؤوليات والتحديات المعاصرة.

وقامت الزوايدة (2007) بدراسة هدفت الى معرفة الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال في محافظة المفرق خلال العام الدراسي 2006/2005, وتكونت عينة الدراسة من 40 معلمة، واشتملت الدراسة على خمسة مجالات من الكفايات الإدارية هي (التخطيط، والتنظيم، والمقدرة على إتخاذ القرار، والإشراف والإتصال)، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال أقل من المستوى المقبول تربوياً، كما أظهرت النتائج أن أكثر مجالات الكفاية الإدارية توافراً لدى مديرات رياض الأطفال كانت في مجال الإشراف وأقلها في مجال التخطيط، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات معلمات الرياض للكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال لصالح المديرات اللواتي يحملن مؤهل جامعي وخبرة طويلة.

وهدف دراسة عودة (2010) الى تعرف درجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة مادبا وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين، وقد تكونت عينة الدراسة من (357) معلماً ومعلمة تم إختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية النسبية من المدارس الأساسية في المحافظة. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة توافر الكفايات الإدارية لمديري المدارس من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة، وأن مستوى الروح المعنوية كان متوسطاً، كما أظهرت النتائج وجود علاقة بين درجة توافر الكفايات الإدارية للمديرين ومستوى الروح المعنوية للمعلمين في المجالات الآتية: المعلم والمجتمع المحلي، وكفايات التقويم، وكفايات إدارة الوقت والإجتماعات، والمعلم والزملاء، والكفايات الذاتية، والكفايات الإنسانية.

أما دراسة الحداد (2010) فقد هدفت الى بناء برنامج تدريبي لتطوير الكفايات الإدارية للقادة التربويين في المناطق التعليمية بدولة الكويت في ضوء إحتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم ووجهة نظر المرؤوسين، و تكونت عينة الدراسة من (159) قائداً تربوياً موزعين على فئتين،

الأولى القادة التربويون وعددهم (81) مديرا ومراقبا، والثانية المرؤوسون وعددهم (78) رئيس قسم، وتم جمع البيانات باستخدام الإستبانة التي اشتملت على تسعة مجالات هي: التخطيط التربوي، والتوجيه والقيادة، والتقييم، والكفايات الإدارية والفنية، وإدارة الموارد البشرية، والكفايات الإدراكية، والكفايات التكنولوجية، والكفايات الإنسانية، والاتصال. وأشارت نتائج الدراسة الى درجة مرتفعة من الإحتياجات التدريبية اللازمة للقادة التربويين والمرؤوسين مع إختلاف في المجالات التي تحتاج إليها كل فئة.

أما دراسة بيثتل (Bechtel 2012) فقد هدفت الى فحص الكفايات القيادية في برامج كليات المجتمع المحلي لتطوير القادة، إذ تم التعرف الى المناهج والمقررات المعدة لتدريب القادة في هذه الكليات، والتي كانت تستند الى نظرية القيادة التحويلية والى برنامج (AACC) الجمعية الامريكية لكليات المجتمع (American Association Community College)، وأظهرت نتائج الدراسة أن الملتحقين في هذه البرامج يمثلون كافة القطاعات من كليات المجتمع، كما دلت النتائج على تطبيق نظرية القيادة التحويلية وبرنامج (AACC) بدرجات متفاوتة ضمن المناهج أو المقررات المعدة لهذه البرامج.

وجاءت دراسة بوفتين (2012) بهدف الكشف عن درجة إسهام مديرات رياض الأطفال في تنمية الإبداع التربوي للمعلمات وعلاقته بالولاء التنظيمي، إذ اشتملت عينة الدراسة على 330 معلمة، واستخدمت الإستبانة كوسيلة لجمع البيانات، وتم بناء استبانتين إحداهما لدرجة إسهام مديرة الروضة في تنمية الإبداع التربوي للمعلمات، والأخرى لقياس الولاء التنظيمي للمعلمات. وتوصلت الدراسة الى أن درجة إسهام المديرات في تنمية الإبداع التربوي للمعلمات من وجهة نظر المعلمات و درجة الولاء التنظيمي للمعلمات كانتا متوسطتين، كما تبين وجود علاقة إيجابية بين درجة إسهام المديرات في تنمية الإبداع التربوي للمعلمات ودرجة الولاء التنظيمي من وجهة نظر

المعلمات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة إسهام مديرات الروضة في تنمية الإبداع التربوي للمعلمات تبعاً لمتغير الخبرة ولتغير الحالة الاجتماعية.

وهدف دراسة الزهراني (2012) الى تعرف الكفايات الإدارية لدى مشرفات رياض الأطفال الحكومية والأهلية ومديراتها ومعلماتها في مكة المكرمة. وقد تكونت عينة الدراسة من 300 مشرفة ومديرة ومعلمة. واستخدمت الاستبانة التي تضمنت خمسة مجالات هي: التخطيط، والتنظيم، والمهارات المعرفية، واتخاذ القرار، والإشراف، والاتصال، أداة لجمع البيانات. وأشارت النتائج الى توفر الكفايات الإدارية لدى المشرفات والمديرات والمعلمات بدرجة عالية الى عالية جداً في المجالات كافة. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى للمؤهل العلمي ولصالح فئة دبلوم فما فوق، كما وجدت فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الخبرة ، ولصالح فئة أكثر من خمس سنوات.

وهدف دراسة كفاوز وأوفاندو (Cavazos & Ovando,2012) الى الكشف عن الكفايات الإدارية التي يجب أن يتمتع بها المدير ليتم اختياره مديراً للمدرسة، وقد استخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات على عينة من 138 مدير ومديرة من مديري المدارس في ولاية تكساس، واشتملت الكفايات الإدارية موضوع الدراسة على المقدرة على التواصل الايجابي مع الطلبة، والثقافة والمعرفة الكافية، والثقة والانضباط، فضلا عن المرونة والتركيز العالي والتقييم والرصد المستمر، وتحسين النظام الإداري والمقدرة على حل المشكلات. وقد أظهرت نتائج الدراسة أهمية اختيار مديري مدارس فعالين قادرين على تحمل المسؤولية وأنواع الضغوط ويمتلكون مهارات عالية، لما لها من أثر كبير في النتائج الأكاديمية وإنجازات الطلبة.

وقام أوبوجبوليم (Oboegbulem 2013) بدراسة هدفت الى التعرف الى الكفايات الإدارية لدى مديرات المدارس الإعدادية في محافظة نسوكا في نيجيريا، وتم اختيار عشر مدارس بطريقة

العينة القصدية، كما تم اختيار عينة طبقية عشوائية تكونت من 164 معلما و103 معلمة، واستخدمت الإستبانة وسيلة لجمع البيانات. وأشارت نتائج الدراسة - وعلى وجه مخالف لبعض التوقعات المرتكزة على التمييز بين الجنسين - الى إمتلاك المديرات للكفايات الإدارية بدرجة عالية تمكنهن من إدارة المدرسة بكفاءة وفاعلية .

2- الدراسات السابقة ذات الصلة بالإتجاه نحو المهنة

هدفت دراسة تانتيكين (Tantekin 2002) الى تعرف إتجاهات معلمات رياض الأطفال نحو أدوار الأطفال من الجنسين (ذكر/أنثى)، واتجاهاتهم نحو الإنضباط والنظام في الروضة في ضوء متغيرين هما: العمر وسنوات الخبرة ، كما تم التعرف الى الأسلوب أو الفلسفة التي تتبعها المعلمة للتعامل مع أنماط السلوك غير المقبولة من أطفال الروضة الذكور والإناث، وتكونت عينة الدراسة من 130 معلمة من معلمات رياض الأطفال، وتم استخدام ثلاثة مقاييس وهي مقياس الإتجاه نحو دور الجنسين، ومقياس الإتجاه نحو النظام، ومقياس المعتقدات نحو الإنضباط. وأظهرت نتائج الدراسة أن المعلمات يظهرن إتجاها متساويا نحو أدوار الجنسين ونحو الإنضباط، كما دلت النتائج عن عدم وجود تأثير دال إحصائيا لمتغيري العمر وسنوات الخبرة في إتجاهات المعلمات، وأن لدى المعلمات معتقدات أو فلسفات مختلفة فيما يخص التعامل مع السلوك غير المقبول من أطفال الروضة.

وهدف دراسة سلاييوف و إيفانز وبيرد (Slaybaugh & Evans & Byrd 2004) الى تعرف إتجاهات معلمي السنة الثانية نحو مهنة التدريس في مدينة شريفبورت في الولايات المتحدة الأمريكية، وتحديد إن كانوا ملتزمين نحو التعليم، وقد تكونت عينة الدراسة من 119 معلما ممن أنهم سئتم الأولى، واستخدمت استبانة مكونة من 15 فقرة كأداة لجمع البيانات. وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود إتجاهات إيجابية لدى المعلمين نحو مهنة التعليم، وعن إلتزامهم نحو هذه المهنة،

كما دلت النتائج عن شعورهم بالإرتياح في الصفوف الدراسية، وأظهرت أيضا الدور الفعال للبرامج المعدة لتعريف المعلم بالمهنة في إعداد المعلم الأفضل وزيادة مقدرته على إدارة الصف والإنضباط والتوجيه وبناء علاقات طيبة مع أولياء الأمور.

وهدفت دراسة أوسوندي وإزيفيجي (Osunde & Izevbigie 2006) الى التعرف الى إتجاه المعلمين نحو مهنة التدريس في نيجيريا، ولتطبيق هذه الدراسة أختيرت عينة عشوائية من 40 مدرسة إبتدائية، تكونت من 400 معلم ومعلمة من معلمي المدارس الإبتدائية، واستخدمت الإستبانة أداة لجمع البيانات، وأسفرت نتائج الدراسة عن إنخفاض إتجاه المعلمين نحو مهنتهم وتدني نظرهم لها، وقد يعزى ذلك بسبب تدني الوضع المادي الذي نتج عن التأخر في دفع الرواتب والأجور، وأيضا تدني نظرة المجتمع نحو مهنة التدريس ومكانة المعلم، كما أشارت الدراسة الى التأثير السلبي للظروف السيئة في محيط العمل في سلوك المعلم الشخصي والمهني.

أما دراسة سلامي (Salami 2007) فقد هدفت التعرف الى علاقة الذكاء العاطفي والكفاءة الذاتية للمعلمين بالإتجاه نحو المهنة في المدارس الثانوية في نيجيريا، وتم إختيار عينة عشوائية من 475 معلما ومعلمة، واستخدمت مقاييس لقياس الإلتزام الوظيفي، والإلتزام المنظمي، والذكاء العاطفي، والكفاءة الذاتية، والإتجاه نحو المهنة. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي والكفاءة الذاتية وبين الإتجاه نحو المهنة.

وهدفت دراسة محمد (2008) الى التعرف الى إتجاهات معلمات رياض الأطفال في محافظة بني سويف نحو العمل في ضوء بعض المتغيرات النفسية والديموغرافية، وتضمنت هذه المتغيرات: مفهوم الذات، والإحترق النفسي، ومكان الإقامة، والخبرة، والحالة الإجتماعية والأجر، وإعتمدت الإستبانة والمقاييس النفسية كأدوات لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من 200 معلمة من معلمات رياض الأطفال من محافظة بني سويف في القطاعين الخاص والحكومي. وأسفرت نتائج

الدراسة عن وجود شعور متدن لدى معلمة الروضة، إذ فقدت معلمة الروضة تميزها بتميز المرحلة التي تتعامل معها وأصبحت مجرد معلمة تقوم بعمليات التدريس لأطفال الروضة (تدريس اللغة والحساب)، فضلا عن شعورها بعدم وجود أمل بتحسين أوضاعها من قبل الدولة ، مما زاد من شعورها بالإحترق النفسي.

وهدفت دراسة حجاوي (2011) الى تعرف مستوى العلاقات الإنسانية الممارسة من مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة عمان وعلاقته باتجاهات المعلمين نحو المهنة، وتكونت عينة الدراسة من 473 معلما ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية، وتم استخدام أداتين لجمع البيانات، الأولى لقياس مستوى العلاقات الإنسانية لدى المديرين، والثانية لقياس إتجاهات المعلمين نحو المهنة. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى العلاقات الإنسانية التي يمارسها المديرون من وجهة نظر المعلمين كان مرتفعا وأن إتجاه المعلمين نحو مهنة التدريس كان متوسطا، كما دلت الدراسة على وجود علاقة إيجابية بين مستوى العلاقات الإنسانية التي يمارسها المديرون وبين إتجاه المعلمين نحو المهنة من وجهة نظرهم .

وهدفت دراسة بيلاجالي (Belagali,2011) الى التعرف الى اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس في المدارس الإعدادية وعلاقتها بجنس المعلم (ذكر / أنثى) ومكان السكن (المدينة / الريف) في مدينة كارناتاكا الهندية، تكونت عينة الدراسة من 25 معلما و25 معلمة تم اختيارهم بشكل عشوائي، واستخدمت الاستبانة اداة لقياس اتجاهات المعلمين. أظهرت نتائج الدراسة أن اتجاهات المعلمات نحو مهنة التدريس كانت مرتفعة أكثر بالمقارنة مع اتجاهات المعلمين، كما أن معلمي المدينة لديهم اتجاهات مرتفعة أكثر نحو المهنة بالمقارنة مع معلمي المناطق الريفية.

وأجرى لال وشيرجيل (Lal & Shergil, 2012) دراسة مقارنة لمستوى الرضا الوظيفي والإتجاه نحو التدريس لدى المعلمين والمعلمات من حملة الشهادة الجامعية وتأثيره في التعليم، وأجريت الدراسة في ولاية مولانا أمبالا الهندية إذ تم تحليل مستوى الرضا الوظيفي، ودرجة الإتجاه نحو مهنة التعليم لدى عدد من المعلمين والمعلمات من حملة الشهادات الجامعية والآثار التي يتركها على التعليم بشكل عام. وبينت نتائج الدراسة أن المعلمين والمعلمات من حملة الشهادات الجامعية على حد سواء يشعرون بالرضا والسعادة عن عملهم ودرجات متقاربة، كما بينت الدراسة مستوى عالياً من الإتجاه نحو مهنة التعليم لدى كل من المعلمين والمعلمات الجامعيين ودرجات متقاربة مع إرتفاع في درجات المعلمات مقارنة مع المعلمين الذكور، مما كان له أثر واضح في التوجه نحو التعليم والرغبة في تحسين مستوى الطلاب.

وهدفت دراسة ترايفيدي (Trivedi, 2012) الى التعرف الى اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس في المراحل التدريسية المختلفة في مدينة أحمد اباد في الباكستان، شملت الدراسة عينة تكونت من 117 معلماً ومعلمة من مختلف المراحل التدريسية الإبتدائية والإعدادية والثانوية والجامعية، وتم استخدام استبانة لقياس اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس أداة لجمع البيانات. وقد أظهرت النتائج أن المعلمين من كافة المراحل الدراسية يملكون اتجاهات ايجابية نحو مهنة التدريس، وكانت اتجاهات المعلمين نحو التدريس في المرحلة الإبتدائية قوية وواضحة، وفي المرحلة الثانوية أكثر استقراراً وواقعية، أما في المرحلة الجامعية فكانت اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو مهنة التدريس أكثر تأثيراً في الطلبة.

وأجرى ماليكي (Maliki, 2013) دراسة للتعرف الى اتجاهات طلبة كلية التربية نحو مهنة التعليم في جامعة دلتا في النيجر، وتكونت عينة الدراسة من 160 طالباً وطالبة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، واستخدمت استبانة لقياس اتجاهات الطلبة نحو مهنة التدريس. وأظهرت نتائج الدراسة أن

الاتجاهات الإيجابية لأفراد العينة من الإناث مرتفعة أكثر من الذكور، وأن (65%) من الطلبة عينة الدراسة لديهم اتجاهات سلبية نحو مهنة التدريس، وأن (35%) فقط لديهم اتجاهات إيجابية، مما يتطلب زيادة اهتمام أساتذة الجامعة والمدرّبين بالعمل على بناء اتجاهات إيجابية لدى طلبتهم نحو مهنة التعليم حتى يصبحوا أكثر حماساً و فاعلية نحو مهنتهم.

ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها

يتضح من خلال عرض الدراسات السابقة تعدد و اختلاف البيئات التي تمت الدراسة فيها، فقد شملت العديد من المراحل الدراسية والكليات ومعاهد إعداد المعلمين، إلا أنها تناولت موضوعين أساسيين هما: الكفايات الإدارية والمهنية، والاتجاه نحو المهنة.

فقد تناولت الدراسات السابقة الكفايات الإدارية وعلاقتها بمتغيرات متنوعة مثل الروح المعنوية، والإبداع الإداري، والإبداع التربوي، والقيادة واتخاذ القرار، والاتصال والعلاقات الإنسانية، والولاء التنظيمي، والتطوير المدرسي، وإستراتيجيات إدارة الصراع، كدراسة كريجر (1999 Kreger)، ودراسة قطيشات (2004)، ودراسة هيس وكيلي (Hess & Kelly 2007)، ودراسة الزوايدة (2007)، ودراسة عودة (2010)، ودراسة بيشتل (Bechtel 2010)، ودراسة بوفتين (2012)، ودراسة الزهراني (2012)، ودراسة كفازوس وافاندو (Cavazos & Ovando, 2012)، ودراسة أوبوجبوليم (Oboegbulem 2013)، وجاءت دراسة فلاتة (2002)، ودراسة الحداد (2010) بهدف بناء برنامج تدريبي مقترح لتطوير الكفايات الإدارية .

كما تناولت الدراسات السابقة موضوع الإتجاه نحو المهنة وعلاقته بمتغيرات متنوعة مثل المستوى الدراسي والتحصيل، والإلتزام نحو التعليم، والذكاء العاطفي والكفاءة الذاتية، ومفهوم الذات، والإحترق النفسي، والعلاقات الإنسانية، والرضا الوظيفي، كدراسة تانتيكين (2002)

(Tantekin)، ودراسة سلاييفوف وإيفانز وبيرد (Slaybaugh & Evans & Byrd 2004)، ودراسة أوسوندي وإزيفيجي (Osunde & Izevbigi 2006)، ودراسة سلامي (Salami 2007)، ودراسة محمد (2008)، ودراسة حجاوي (2011)، ودراسة بيلاجالي (Belagali,2011)، ودراسة لال وشيرجيل (Lal & Shergill 2012)، ودراسة ترايفيدي (Trivedi,2012)، ودراسة ماليكي (Maliki,2013).

تباينت أحجام عينات الدراسات السابقة، فقد تراوحت من (95) مديرا و(380) معلما كما في دراسة قطيشات (2004)، إلى (391) مديرا كما في دراسة كريجر (1999)، ومن (40) معلمة كما في دراسة الزوايدة (2007)، إلى (475) معلما كما في دراسة سلامي (Salami، 2007)، أما الدراسة الحالية فإن عدد أفراد عينتها كان (338) معلمة من معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان.

إتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في إستخدام الإستبانة أداة لتعرف درجة توافر الكفايات الإدارية، ومستوى الإتجاه نحو المهنة.

وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها لمرحلة مهمة من مراحل حياة الإنسان وهي مرحلة الطفولة، لما لها من أهمية في تكوين شخصية الفرد، و تركز على الهيئة الإدارية والتعليمية لمؤسسات رياض الأطفال، من خلال دراستها للعلاقة بين درجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان وإتجاهات المعلمات نحو المهنة، ومعرفة مدى إختلاف تقديراتهن تبعا لمتغيري الخبرة والمؤهل العلمي.

وتم الإفادة من الدراسات السابقة في تطوير مشكلة الدراسة الحالية وصياغتها بأسلوب علمي، وكيفية تطوير وإعداد أدوات الدراسة الحالية، وإختيار عينة الدراسة، والإجراءات الإحصائية لمعالجة البيانات، ومناقشة النتائج ومقارنتها بنتائج الدراسات السابقة.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

تضمن هذا الفصل عرضاً لمنهج البحث المستخدم، ومجتمع الدراسة، وعينتها وأداتها

وصدق الأدوات وثباتهما، وإجراءات المعالجة الإحصائية للبيانات وعلى النحو الآتي :

منهج البحث المستخدم

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي لتحقيق أهداف الدراسة، لأنه المنهج الأكثر

ملاءمة لهذا النوع من الدراسات، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات رياض الأطفال الخاصة في عمان خلال الفصل

الدراسي الثاني من العام الدراسي 2014/2013 والبالغ عدد أفرادها (2788) معلمة. والجدول (1)

يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المديرية (وزارة التربية والتعليم، 2013/2012).

الجدول (1)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة من معلمات رياض الأطفال الخاصة في عمان حسب المديرية

| عدد المعلمات | المديرية |
|--------------|-----------------|
| 622 | لواء قصبة عمان |
| 827 | لواء الجامعة |
| 67 | لواء سحاب |
| 356 | لواء القويسمة |
| 523 | لواء ماركا |
| 279 | لواء وادي السير |
| 108 | لواء ناعور |
| 5 | لواء الموقر |
| 1 | لواء الجيزة |
| 2788 | المجموع |

وقد تم استبعاد لواء الموقر ولواء الجيزة وذلك لقلّة عدد المعلمات فيهما .

عينة الدراسة

تم اختيار عينة طبقية عشوائية من معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان، والتي بلغ عدد أفرادها (338) معلمة، إستنادا الى جدول تحديد حجم العينة من حجم المجتمع، الذي أعده كريجسي ومورجن (Krejice & Morgan 1970) والجدول (2) يبين ذلك.

الجدول (2)

توزع أفراد عينة الدراسة من معلمات رياض الأطفال الخاصة حسب المديرية

| عدد المعلمات | المديرية |
|--------------|-----------------|
| 76 | لواء قصبة عمان |
| 100 | لواء الجامعة |
| 8 | لواء سحاب |
| 43 | لواء القويسمة |
| 64 | لواء ماركا |
| 34 | لواء وادي السير |
| 13 | لواء ناعور |
| 338 | المجموع |

أداتا الدراسة

تم استخدام استبانتين لجمع البيانات، إحداهما لقياس الكفايات الإدارية لمديرات رياض

الأطفال، والأخرى لقياس اتجاهات المعلمات نحو المهنة، وعلى النحو الآتي :

الأداة الأولى (استبانة الكفايات الإدارية للمديرات) :

لقياس درجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في عمان، تم

تطوير استبانة تكونت بصورتها الأولية من (75) فقرة موزعة على (10) مجالات حسب نوع

الكفاية التي تمتلكها المديرية، وكما هو مبين في الجدول (3).

الجدول (3)

استبانة الكفايات الإدارية بصورتها الأولية حسب مجالاتها وعدد فقراتها

| التسلسل | المجال | عدد الفقرات |
|---------|------------------------------------|-------------|
| 1 | الكفايات الشخصية | 9 |
| 2 | الكفايات في مجال التخطيط | 8 |
| 3 | الكفايات في مجال التنظيم | 10 |
| 4 | الكفايات في مجال الإشراف والمتابعة | 9 |
| 5 | الكفايات في مجال المهارات المعرفية | 5 |
| 6 | الكفايات في مجال اتخاذ القرار | 6 |
| 7 | الكفايات في مجال الاتصال | 6 |
| 8 | الكفايات الإنسانية | 10 |
| 9 | كفايات إدارة الموارد البشرية | 7 |
| 10 | الكفايات في مجال التكنولوجيا | 5 |
| | المجموع | 75 |

وذلك بعد الرجوع الى الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالكفايات الإدارية مثل:

دراسة عودة (2010)، ودراسة الحداد (2010)، ودراسة الزهراني(2012)، والملحق (1) يبين

الكفايات الإدارية للمديرين بصورتها الأولية.

صدق الأداة الأولى (استبانة الكفايات الإدارية)

للتحقق من صدق الأداة الأولى (استبانة الكفايات الإدارية للمديرين) تم استخدام الصدق

الظاهري، إذ تم عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في مجالي

الإدارة التربوية والمناهج في الجامعات الأردنية، بلغ عددهم عشرة محكمين، كما هو موضح في

الملحق (2)، وذلك للحكم على مدى انتماء الفقرات للمجالات، ومدى صلاحيتها، وهل هي بحاجة

الى تعديل، والتعديل المقترح، وتم اختيار الفقرات التي حصلت على موافقة بنسبة (80%) من المحكمين فأكثر، كما تم الأخذ بالملاحظات التي اقترحها المحكمون، وأصبحت الاستبانة بصورتها النهائية مكونة من (55) فقرة موزعة على ثمانية مجالات، تمثل الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال، كما هو مبين في الجدول (4).

الجدول (4)

استبانة الكفايات الإدارية بصورتها النهائية موزعة حسب المجالات

| عدد الفقرات | المجال | التسلسل |
|-------------|-------------------------------------|---------|
| 8 | الكفايات الشخصية | 1 |
| 6 | الكفايات في مجال التخطيط | 2 |
| 8 | الكفايات في مجال التنظيم | 3 |
| 7 | الكفايات في مجال الإشراف والتقويم | 4 |
| 5 | الكفايات في مجال المهارات المعرفية | 5 |
| 6 | الكفايات في مجال اتخاذ القرار | 6 |
| 7 | الكفايات في مجال الاتصال | 7 |
| 8 | الكفايات في مجال العلاقات الإنسانية | 8 |
| 55 | المجموع | |

والملاحق (3) يبين الاستبانة بصورتها النهائية.

ثبات الأداة الأولى (استبانة الكفايات الإدارية)

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، استخدمت الباحثة طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test- retest)، إذ قامت الباحثة بتطبيق الأداة على عينة استطلاعية مكونة من (30) معلمة من خارج عينة الدراسة بفاصل زمني مدته أسبوعان بين مرتي التطبيق، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون، كما استخدمت معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لإيجاد معامل الإتساق

الداخلي، فقد بلغت قيمة معامل الارتباط باستخدام معامل ارتباط بيرسون (0.87) ككل، وتراوحت قيم معامل الثبات للمجالات ما بين (0.82- 0.92)، أما بالنسبة لمعامل الاتساق الداخلي فقد بلغت قيم معامل الثبات ما بين (0.80- 0.90)، وتعد هذه القيم مقبولة في هذا النوع من الدراسات، والجدول (5) يبين معاملات ثبات الاستبانة.

الجدول (5)

قيم الثبات والاتساق الداخلي لاستبانة الكفايات الإدارية باستخدام معامل ارتباط بيرسون ومعادلة كرونباخ ألفا

| الرقم | المجال | معامل ارتباط بيرسون | كرونباخ ألفا |
|-------|-------------------------------------|---------------------|--------------|
| 1 | الكفايات الشخصية | 0.82 | 0.80 |
| 2 | الكفايات في مجال التخطيط | 0.84 | 0.81 |
| 3 | الكفايات في مجال التنظيم | 0.87 | 0.88 |
| 4 | الكفايات في مجال الاشراف والتقويم | 0.81 | 0.84 |
| 5 | الكفايات في مجال المهارات المعرفية | 0.90 | 0.89 |
| 6 | الكفايات في مجال اتخاذ القرار | 0.83 | 0.82 |
| 7 | الكفايات في مجال الاتصال | 0.92 | 0.85 |
| 8 | الكفايات في مجال العلاقات الانسانية | 0.88 | 0.90 |
| | الدرجة الكلية | 0.87 | — |

الأداة الثانية (استبانة الاتجاه نحو المهنة)

لقياس مستوى الاتجاه نحو المهنة، تم تطوير استبانة تكونت بصورتها الأولية من (33)

فقرة موزعة على أربعة مجالات حسب نوع الاتجاه، وكما هو مبين في الجدول (6).

الجدول (6)

استبانة اتجاه المعلمات نحو المهنة بصورتها الأولية حسب مجالاتها وعدد فقراتها

| عدد الفقرات | المجال | التسلسل |
|-------------|--|---------|
| 8 | اتجاه المعلمة نحو عملية التعليم | 1 |
| 8 | اتجاه المعلمة نحو نظرة المجتمع لمهنتها | 2 |
| 8 | اتجاه المعلمة نحو العمل مع الأطفال | 3 |
| 9 | اتجاه المعلمة نحو كفاءتها الذاتية | 4 |
| 33 | المجموع | |

وذلك بعد الإطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالاتجاه نحو المهنة

مثل: دراسة محمد (2008)، ودراسة حجاوي(2011).

صدق الأداة الثانية (استبانة الاتجاه نحو المهنة)

للتحقق من صدق الثانية (استبانة الاتجاه نحو المهنة) استخدم الصدق الظاهري، إذ تم عرضها على عشرة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في مجالي الإدارة التربوية والمناهج في الجامعات الأردنية، كما هو موضح في الملحق (2)، وذلك لبيان آرائهم والحكم على مدى انتماء الفقرات للمجالات التي تم تحديدها، ومدى صلاحيتها، وهل هي بحاجة الى تعديل، والتعديل المقترح، وقد اختيرت الفقرات التي حصلت على موافقة بنسبة (80%) من المحكمين فأكثر، وتم الأخذ بالملاحظات التي اقترحتها المحكمون، وأصبحت الاستبانة بصورتها النهائية مكونة من (31) فقرة موزعة على أربعة مجالات، تمثل الاتجاه نحو المهنة، كما هو مبين في الجدول (7).

الجدول (7)

استبانة اتجاه المعلمات نحو المهنة بصورتها النهائية حسب عدد مجالاتها وعدد فقراتها

| عدد الفقرات | المجال | التسلسل |
|-------------|--|---------|
| 8 | اتجاه المعلمة نحو عملية التعليم | 1 |
| 7 | اتجاه المعلمة نحو نظرة المجتمع لمهنتها | 2 |
| 7 | اتجاه المعلمة نحو العمل مع الأطفال | 3 |
| 9 | اتجاه المعلمة نحو كفاءتها الذاتية | 4 |
| 31 | المجموع | |

والملحق (2) يبين الاستبانة في صورتها النهائية.

ثبات الأداة الثانية (استبانة الاتجاه نحو المهنة)

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، استخدمت طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest)، إذ قامت الباحثة بتطبيق الأداة على عينة استطلاعية مكونة من (30) معلمة من خارج عينة الدراسة بفاصل زمني مدته أسبوعان بين مرتي التطبيق، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون، كما استخدمت معادلة الاتساق كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لإيجاد معامل الاتساق الداخلي. فقد بلغت قيمة معامل الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون (0.90) للأداة ككل، وتراوحت قيم معامل الاتساق الداخلي للمجالات ما بين (0.83-0.90)، بينما تراوحت قيم معامل الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا ما بين (0.81-0.90)، وتعد هذه القيم مقبولة في هذا النوع من الدراسات، والجدول (8) يبين معاملات ثبات الاستبانة على النحو الآتي:

الجدول (8)

معاملات ثبات أداة مستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة
من وجهة نظرهن

| الرقم | المجال | معامل ارتباط بيرسون | كرونباخ الفا |
|-------|--|---------------------|--------------|
| 1 | اتجاه المعلمة نحو عملية التعليم | 0.90 | 0.84 |
| 2 | اتجاه المعلمة نحو نظرة المجتمع لمهنتها | 0.83 | 0.81 |
| 3 | اتجاه المعلمة نحو كفاءتها الذاتية | 0.84 | 0.82 |
| 4 | اتجاه المعلمة نحو العمل مع الاطفال | 0.83 | 0.90 |
| | الدرجة الكلية | 0.90 | — |

اجراءات الدراسة

بعد التأكد من صدق الأداتين وثباتهما وتحديد مجتمع الدراسة وعينتها، تم القيام بالإجراءات

الآتية:

- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من عميد شؤون الطلبة بجامعة الشرق الأوسط، موجه الى وزارة التربية والتعليم الأردنية لتطبيق أداتي الدراسة على عينة الدراسة من معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان، والملحق (4) يوضح ذلك.
- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من وزارة التربية والتعليم موجه الى مديريات التربية والتعليم لتطبيق أداتي الدراسة على عينة الدراسة من معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان، والملحق (5) يوضح ذلك.
- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من مديريات التربية والتعليم في محافظة عمان موجه الى مديري المدارس ومديراتها لتطبيق أداتي الدراسة على عينة الدراسة من معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان والملحق (6) يوضح ذلك.

- القيام بتوزيع الاستبانات على أفراد الدراسة، وقد أرفقت معها رسالة تضمنت تعليمات للإجابة، وقد قامت الباحثة شخصياً بمقابلة عديد من مديرات رياض الأطفال في مكان عملهن لشرح الغرض من هذه الدراسة، وللإجابة عن أي استفسارات أو أسئلة يطرحونها.
- قامت الباحثة بجمع الاستبانات بنفسها، إذ تم استرداد (338) وبنسبة استرجاع قدرها (100%)، واستغرقت عملية توزيع الاستبانات واستردادها مدة (20) يوماً.
- جمع البيانات وتقريرها في جداول خاصة.
- تحديد الأبدال للأداتين: للتعرف الى درجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال في محافظة عمان، أعطي لكل فقرة من فقرات الاستبانة وزن متدرج حسب مقياس ليكرت الخماسي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) وقد أعطي البديل (دائماً) خمس درجات، والبديل (غالباً) أربع درجات، والبديل (أحياناً) ثلاث درجات، والبديل (نادراً) درجتين، والبديل (أبداً) درجة واحدة، وبذلك تتراوح درجات استبانة الكفايات الإدارية ما بين (55) درجة و(275) درجة، واستخدمت الطريقة نفسها في تصحيح استبانة الاتجاه نحو المهنة، إذ كانت أبدالها (أوافق بشدة، أوافق، محايدة، لا أوافق، لا أوافق بشدة) وبذلك تتراوح درجاتها بين (31) درجة و(155) درجة.
- تم تحديد درجة توافر الكفايات الإدارية الى ثلاثة مستويات (منخفض، متوسط، مرتفع)، واستخدمت المعادلة الآتية في تحديد هذه الدرجة :

القيمة العليا للبديل - القيمة الدنيا للبديل

عدد المستويات

$$1.33 = \frac{4}{3} = \frac{1-5}{3} =$$

وبذلك يكون المستوى المنخفض ما بين $1.33 + 1 = 2.33$

والمستوى المتوسط ما بين $1.33 + 2.34 = 3.67$

والمستوى المرتفع ما بين $3.68 - 5$

كما تم تقسيم مستوى اتجاه المعلمات نحو المهنة الى ثلاثة مستويات (منخفض، متوسط، مرتفع) واستخدمت المعادلة نفسها في تحديد هذا المستوى .

- تحليل البيانات احصائيا باستخدام حزمة التحليل الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات والحصول على النتائج.

- استخلاص النتائج ومناقشتها ومقارنتها بنتائج الدراسات السابقة.

- تقديم التوصيات في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها.

- كتابة التقرير النهائي للبحث.

المعالجة الإحصائية

- للإجابة عن السؤالين الأول والثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب.

- للإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون .

- للإجابة عن السؤالين الرابع والخامس تم استخدام تحليل التباين الأحادي فيما يتعلق بمتغيري

الدراسة: سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

تضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة من خلال الإجابة عن

أسئلتها، وعلى النحو الآتي:

السؤال الأول: ما درجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة

عمان من وجهة نظر المعلمات ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر

الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات

بشكل عام ولكل مجال من مجالات أداة الدراسة، ويظهر الجدول (9) ذلك.

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال

الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات مرتبة تنازلياً حسب المجالات

| الرقم | المجال | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | درجة التوافر |
|-------|-------------------------|-----------------|-------------------|--------|--------------|
| 6 | مجال اتخاذ القرار | 3.70 | 0.82 | 1 | مرتفعة |
| 2 | مجال التخطيط | 3.67 | 0.59 | 2 | متوسطة |
| 4 | مجال الاشراف والتقويم | 3.62 | 0.64 | 3 | متوسطة |
| 8 | مجال العلاقات الانسانية | 3.59 | 0.72 | 4 | متوسطة |
| 3 | مجال التنظيم | 3.42 | 0.88 | 5 | متوسطة |
| 1 | الكفايات الشخصية | 3.40 | 0.64 | 6 | متوسطة |
| 5 | مجال المهارات المعرفية | 3.34 | 0.69 | 7 | متوسطة |
| 7 | مجال الاتصال | 3.14 | 0.54 | 8 | متوسطة |
| | الدرجة الكلية | 3.48 | 0.34 | | متوسطة |

يلاحظ من الجدول (9) أن درجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.48) وانحراف معياري (0.34)، وجاءت مجالات الأداة في الدرجة المتوسطة باستثناء فقرة واحدة جاءت في الدرجة المرتفعة، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.14 - 3.70)، وجاء في الرتبة الأولى مجال "اتخاذ القرار"، بمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (0.82) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاء مجال "التخطيط" بمتوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (0.59) وبدرجة متوسطة، وجاء في الرتبة قبل الأخيرة مجال "المهارات المعرفية" بمتوسط حسابي (3.34) وانحراف معياري (0.69) وبدرجة متوسطة، وجاء في الرتبة الأخيرة مجال "الاتصال" بمتوسط حسابي (3.14) وانحراف معياري (0.54) وبدرجة متوسطة.

أما بالنسبة لفقرات كل مجال فكانت النتائج على النحو الآتي:

1. مجال اتخاذ القرار:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات، لفقرات هذا المجال، والجدول (10) يوضح ذلك.

الجدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات في مجال اتخاذ القرار مرتبة تنازلياً

| الرقم | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | درجة التوافر |
|-------|--|-----------------|-------------------|--------|--------------|
| 36 | توظيف مختلف مصادر المعلومات المتوفرة لإتخاذ القرارات المناسبة. | 3.87 | 1.43 | 1 | مرتفعة |
| 37 | إتخاذ القرارات بعد دراسة متأنية للموقف. | 3.81 | 2.74 | 2 | مرتفعة |
| 38 | استخدام الأسلوب العلمي في حل المشكلات التي تواجهها. | 3.74 | 1.96 | 3 | مرتفعة |
| 35 | المقدرة على تشخيص المشكلات بفاعلية. | 3.71 | 1.06 | 4 | مرتفعة |
| 40 | مشاركة المعلمات في صنع القرارات الخاصة بالروضة. | 3.58 | 0.91 | 5 | متوسطة |
| 39 | متابعة تنفيذ القرارات بشفافية. | 3.51 | 1.31 | 6 | متوسطة |
| | الدرجة الكلية | 3.70 | 0.82 | | مرتفعة |

يلاحظ من الجدول (10) أن درجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات في مجال اتخاذ القرار كانت مرتفعة ، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.70) بانحراف معياري (0.82)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.87 - 3.51)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (36) التي تنص على "توظيف مختلف مصادر المعلومات المتوفرة لإتخاذ القرارات المناسبة"، بمتوسط حسابي (3.87) وانحراف معياري (1.43) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (37) التي تنص على " إتخاذ القرارات بعد دراسة متأنية للموقف" بمتوسط حسابي

(3.81) وانحراف معياري (2.74) وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (40) التي تنص على " مشاركة المعلمات في صنع القرارات الخاصة بالروضة" بمتوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (0.91)، وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (39) التي تنص على " متابعة تنفيذ القرارات بشفافية." بمتوسط حسابي (3.51) وانحراف معياري (1.31) وبدرجة متوسطة.

2. مجال التخطيط:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات، لفقرات هذا المجال، والجدول (11) يوضح ذلك.

الجدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات في مجال التخطيط مرتبة تنازلياً

| الرقم | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | درجة التوافر |
|-------|--|-----------------|-------------------|--------|--------------|
| 11 | المقدرة على تحديد احتياجات الروضة من المواد واللوازم . | 3.95 | 0.77 | 1 | مرتفعة |
| 13 | تشارك المعلمات في التخطيط لأنشطة الروضة. | 3.74 | 0.75 | 2 | مرتفعة |
| 9 | المقدرة على صياغة الأهداف التربوية المناسبة للروضة. | 3.66 | 1.02 | 3 | متوسطة |
| 14 | التخطيط لتوفير وسائل الأمن والسلامة في الروضة. | 3.60 | 1.09 | 4 | متوسطة |
| 12 | المقدرة على استثمار الموارد المتاحة في الروضة. | 3.59 | 1.26 | 5 | متوسطة |
| 10 | المقدرة على تحديد احتياجات الروضة من الكفاءات البشرية. | 3.48 | 1.26 | 6 | متوسطة |
| | الدرجة الكلية | 3.67 | 0.59 | | متوسطة |

يلاحظ من الجدول (11) أن درجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات في مجال **التخطيط** كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.67) بانحراف معياري (0.59)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.95 - 3.48)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (11) التي تنص على "المقدرة على تحديد احتياجات الروضة من المواد واللوازم"، بمتوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري (0.77) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (13) التي تنص على "تشارك المعلمات في التخطيط لأنشطة الروضة" بمتوسط حسابي (3.74) وانحراف معياري (0.75) وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (12) التي تنص على "المقدرة على استثمار الموارد المتاحة في الروضة" بمتوسط حسابي (3.59) وانحراف معياري (1.26)، وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (10) التي تنص على "المقدرة على تحديد احتياجات الروضة من الكفاءات البشرية." بمتوسط حسابي (3.48) وانحراف معياري (1.26) وبدرجة متوسطة.

3. مجال الاشراف والتقويم:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات، لفقرات هذا المجال، والجدول (12) يوضح ذلك.

الجدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات في مجال الاشراف والتقييم مرتبة تنازلياً

| الرقم | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | درجة التوافر |
|-------|--|-----------------|-------------------|--------|--------------|
| 29 | الإشراف على الأنشطة التربوية الموجهة للأطفال بكفاءة. | 4.13 | 1.23 | 1 | مرتفعة |
| 24 | مساعدة المعلمات في تشخيص مواطن الضعف لديهن. | 3.90 | 1.27 | 2 | مرتفعة |
| 25 | المقدرة على تقويم الخطط التعليمية للمعلمات بفعالية. | 3.61 | 0.86 | 3 | متوسطة |
| 26 | المقدرة على وضع معايير مناسبة لتقويم إنجاز الأعمال. | 3.53 | 1.22 | 4 | متوسطة |
| 27 | الإشراف على إجراءات تقويم أطفال الروضة بدقة. | 3.47 | 1.08 | 5 | متوسطة |
| 23 | الإشراف على سير العمل داخل الروضة بكفاءة. | 3.37 | 1.71 | 6 | متوسطة |
| 28 | القيام بزيارات صفية بشكل منتظم. | 3.31 | 1.08 | 7 | متوسطة |
| | الدرجة الكلية | 3.62 | 0.64 | | متوسطة |

يلاحظ من الجدول (12) أن درجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات في مجال الاشراف والتقييم كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.62) بانحراف معياري (0.64)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.13 - 3.31)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (29) التي تنص على "الإشراف على الأنشطة التربوية الموجهة للأطفال بكفاءة"، بمتوسط حسابي (4.13) وانحراف معياري (1.23) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (24) التي تنص على "مساعدة المعلمات في تشخيص مواطن الضعف لديهن" بمتوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (1.27) وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة قبل

الاحيرة الفقرة (23) التي تنص على "الإشراف على سير العمل داخل الروضة بكفاءة " بمتوسط حسابي (3.37) وانحراف معياري (1.71)، وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (28) التي تنص على " القيام بزيارت صفية بشكل منتظم." بمتوسط حسابي (3.31) وانحراف معياري (1.08) وبدرجة متوسطة.

4. مجال العلاقات الانسانية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات، لفقرات هذا المجال، والجدول (13) يوضح ذلك.

الجدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات في مجال العلاقات الانسانية مرتبة تنازلياً

| الرقم | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | درجة التوافر |
|-------|--|-----------------|-------------------|--------|--------------|
| 50 | مراعاة الفروق الفردية بين المعلمات. | 3.80 | 0.85 | 1 | مرتفعة |
| 55 | تتقبل النقد البناء من المعلمات . | 3.74 | 1.15 | 2 | مرتفعة |
| 48 | إقامة علاقات إيجابية مع المعلمات (فريق العمل في الروضة). | 3.71 | 1.08 | 3 | مرتفعة |
| 49 | توطيد العلاقة بين الروضة وأولياء الأمور. | 3.71 | 1.00 | 3 | مرتفعة |
| 52 | تهتم بتلبية احتياجات المعلمات النفسية والاجتماعية. | 3.69 | 1.17 | 5 | مرتفعة |
| 54 | تعمل على رفع الروح المعنوية للمعلمات. | 3.63 | 1.34 | 6 | متوسطة |
| 51 | تعمل على إثارة دافعية المعلمات. | 3.26 | 1.22 | 7 | متوسطة |
| 53 | تغرس الإحساس بالمسؤولية الجماعية لدى فرق العمل. | 3.21 | 1.11 | 8 | متوسطة |
| | الدرجة الكلية | 3.59 | 0.72 | | متوسطة |

يلاحظ من الجدول (13) أن درجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات في مجال العلاقات الانسانية كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.59) وانحراف معياري (0.72)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.80 - 3.21)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (50) التي تنص على "مراعاة الفروق الفردية بين المعلمات"، بمتوسط حسابي (3.80) وانحراف معياري (0.85) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (55) التي تنص على "تقبل النقد البناء من المعلمات" بمتوسط حسابي (3.74) وانحراف معياري (1.15) وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (51) التي تنص على "تعمل على إثارة دافعية المعلمات" بمتوسط حسابي (3.26) وانحراف معياري (1.22)، وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (53) التي تنص على "تغرس الإحساس بالمسؤولية الجماعية لدى فرق العمل" بمتوسط حسابي (3.21) وانحراف معياري (1.11) وبدرجة متوسطة.

5. مجال التنظيم:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات، لفقرات هذا المجال، والجدول (14) يوضح ذلك.

الجدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات في مجال التنظيم مرتبة تنازلياً

| الرقم | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | درجة التوافر |
|-------|---|-----------------|-------------------|--------|--------------|
| 20 | المقدرة على إدارة الاجتماعات واللقاءات بكفاءة . | 3.67 | 1.69 | 1 | متوسطة |
| 21 | إعداد جدول أعمال موضوعات الاجتماع بدقة. | 3.61 | 1.77 | 2 | متوسطة |
| 22 | تنسيق العمل بين إدارة الروضة وبين الجهات الرسمية بشكل مستمر . | 3.56 | 0.69 | 3 | متوسطة |
| 16 | الدقة في توزيع المهام على المعلمات في الروضة . | 3.42 | 0.94 | 4 | متوسطة |
| 19 | المقدرة على التنسيق بين كافة نشاطات الروضة. | 3.40 | 0.79 | 5 | متوسطة |
| 18 | المقدرة على تنظيم البيئة التعليمية للأطفال . | 3.39 | 0.87 | 6 | متوسطة |
| 15 | المقدرة على تنفيذ برامج الروضة وفقاً للكفاءات المهنية المتوفرة. | 3.37 | 1.16 | 7 | متوسطة |
| 17 | المقدرة على تنظيم سجلات شاملة متكاملة للأطفال. | 2.98 | 0.87 | 8 | متوسطة |
| | الدرجة الكلية | 3.42 | 0.88 | | متوسطة |

يلاحظ من الجدول (14) أن درجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات في مجال التنظيم كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.42) بانحراف معياري (0.88)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجة المتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.67 - 2.98)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (20) التي تنص على "المقدرة على إدارة الاجتماعات واللقاءات بكفاءة"، بمتوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (1.69)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (21) التي تنص على "إعداد جدول أعمال موضوعات الاجتماع بدقة" بمتوسط حسابي (3.61) وانحراف معياري (1.77)،

وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (15) التي تنص على " المقدره على تنفيذ برامج الروضة وفقا للكفاءات المهنية المتوفرة " بمتوسط حسابي (3.37) وانحراف معياري (1.16)، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (17) التي تنص على " المقدره على تنظيم سجلات شاملة متكاملة للأطفال " بمتوسط حسابي (2.98) وانحراف معياري (0.87).

6. مجال الكفايات الشخصية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات، لفقرات هذا المجال، والجدول (15) يوضح ذلك.

الجدول (15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات في مجال الكفايات الشخصية مرتبة تنازلياً

| الرقم | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | درجة التوافر |
|-------|-------------------------------------|-----------------|-------------------|--------|--------------|
| 8 | المقدرة على التأثير في الآخرين. | 3.62 | 0.82 | 1 | متوسطة |
| 2 | شخصية ذات روح مرحة. | 3.59 | 1.20 | 2 | متوسطة |
| 5 | المقدرة على تحمل المسؤولية. | 3.44 | 1.16 | 3 | متوسطة |
| 7 | الحيوية في أثناء أدائها لعملها. | 3.43 | 1.20 | 4 | متوسطة |
| 1 | دقة الملاحظة. | 3.41 | 1.24 | 5 | متوسطة |
| 6 | التعامل مع المواقف المختلفة بحكمة . | 3.40 | 1.00 | 6 | متوسطة |
| 3 | تتمتع بمقدرة على الإبتكار . | 3.15 | 0.93 | 7 | متوسطة |
| 4 | ثقة بالنفس عند التعامل مع الآخرين. | 3.14 | 1.22 | 8 | متوسطة |
| | الدرجة الكلية | 3.40 | 0.64 | | متوسطة |

يلاحظ من الجدول (15) أن درجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات في مجال الكفايات الشخصية كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.40) بانحراف معياري (0.64)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجة المتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.62 - 3.14)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (8) التي تنص على "المقدرة على التأثير في الآخرين"، بمتوسط حسابي (3.62) وانحراف معياري (0.82)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (2) التي تنص على "شخصية ذات روح مرحة" بمتوسط حسابي (3.59) وانحراف معياري (1.20)، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (3) التي تنص على "تتمتع بمقدرة على الابتكار" بمتوسط حسابي (3.15) وانحراف معياري (0.93)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (4) التي تنص على "ثقة بالنفس عند التعامل مع الآخرين" بمتوسط حسابي (3.14) وانحراف معياري (1.22).

7. مجال المهارات المعرفية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات، لفقرات هذا المجال، والجدول (16) يوضح ذلك.

الجدول (16)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات في مجال المهارات المعرفية مرتبة تنازلياً

| الرقم | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | درجة التوافر |
|-------|--|-----------------|-------------------|--------|--------------|
| 30 | المعرفة الكافية بخصائص نمو الأطفال . | 3.69 | 1.15 | 1 | مرتفعة |
| 32 | تمتلك المقدرة على اختيار البرامج الملائمة لتحقيق أهداف الروضة. | 3.65 | 1.30 | 2 | متوسطة |
| 34 | المقدرة على الفهم المتعمق لمجالات العمل المختلفة | 3.53 | 0.91 | 3 | متوسطة |
| 33 | المقدرة على اختيار الأساليب المناسبة لتعليم الأطفال. | 2.98 | 1.20 | 4 | متوسطة |
| 31 | المعرفة الكافية بحاجات الأطفال. | 2.83 | 1.35 | 5 | متوسطة |
| | الدرجة الكلية | 3.34 | 0.69 | | متوسطة |

يلاحظ من الجدول (16) أن درجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات في مجال المهارات المعرفية كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.34) بانحراف معياري (0.69)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجة المتوسطة ما عدا فقرة واحدة جاءت بالدرجة المرتفعة، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.83 - 3.69)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (30) التي تنص على "المعرفة الكافية بخصائص نمو الأطفال"، بمتوسط حسابي (3.69) وانحراف معياري (1.15) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (32) التي تنص على "تمتلك المقدرة على اختيار البرامج الملائمة لتحقيق أهداف الروضة" بمتوسط حسابي (3.65) وانحراف معياري (1.30) وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (33) التي تنص على "المقدرة على اختيار الأساليب المناسبة لتعليم الأطفال" بمتوسط حسابي (2.98) وانحراف معياري (1.20) وبدرجة متوسطة، وجاءت في

الرتبة الاخيرة الفقرة (4) التي تنص على " المعرفة الكافية بحاجات الأطفال " بمتوسط حسابي (2.83) وانحراف معياري (1.35) وبدرجة متوسطة.

8. مجال الاتصال:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات، لفقرات هذا المجال، والجدول (17) يوضح ذلك.

الجدول (17)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات في مجال الاتصال مرتبة تنازلياً

| الرقم | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | درجة التوافر |
|-------|--|-----------------|-------------------|--------|--------------|
| 42 | التحاور مع المعلمات بلغة مهنية واضحة. | 3.44 | 1.16 | 1 | متوسطة |
| 46 | المقدرة على إيصال رسالة الروضة للمجتمع. | 3.35 | 0.88 | 2 | متوسطة |
| 44 | تفعيل مجالس المعلمات والأمهات بما يحقق الأهداف التربوية للروضة | 3.30 | 1.36 | 3 | متوسطة |
| 41 | الإصغاء لما يقوله الآخرون. | 3.26 | 0.95 | 4 | متوسطة |
| 43 | توضيح رؤية الروضة لأولياء الأمور. | 3.05 | 1.20 | 5 | متوسطة |
| 45 | المقدرة على الإقناع عند التحدث مع الآخرين. | 3.04 | 0.97 | 6 | متوسطة |
| 47 | توظيف التكنولوجيا الحديثة في برامج الروضة | 2.58 | 1.23 | 7 | متوسطة |
| | الدرجة الكلية | 3.14 | 0.54 | | متوسطة |

يلاحظ من الجدول (17) أن درجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات في مجال الاتصال كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.14) بانحراف معياري (0.54)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجة المتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.58 - 3.44)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (42) التي تنص على "التحاور مع المعلمات بلغة مهنية واضحة"، بمتوسط حسابي (3.44) وانحراف معياري (1.16)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (46) التي تنص على "المقدرة على إيصال رسالة الروضة للمجتمع" بمتوسط حسابي (3.35) وانحراف معياري (0.88)، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (45) التي تنص على "المقدرة على الإقناع عند التحدث مع الآخرين" بمتوسط حسابي (3.04) وانحراف معياري (0.97)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (47) التي تنص على "توظيف التكنولوجيا الحديثة في برامج الروضة" بمتوسط حسابي (2.58) وانحراف معياري (1.23).

السؤال الثاني: ما مستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة

من وجهة نظرهن ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة من وجهة نظرهن بشكل عام ولكل مجال من مجالات أداة الدراسة، ويظهر الجدول (18) ذلك.

الجدول (18)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة من وجهة نظرهن مرتبة تنازلياً حسب المجالات

| الرقم | المجال | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | مستوى الاتجاه |
|-------|--|-----------------|-------------------|--------|---------------|
| 2 | اتجاه المعلمة نحو نظرة المجتمع لمهنتها | 3.63 | 0.61 | 1 | متوسط |
| 3 | اتجاه المعلمة نحو كفاءتها الذاتية | 3.54 | 0.62 | 2 | متوسط |
| 4 | اتجاه المعلمة نحو العمل مع الاطفال | 3.43 | 0.97 | 3 | متوسط |
| 1 | اتجاه المعلمة نحو عملية التعليم | 3.40 | 0.64 | 4 | متوسط |
| | الدرجة الكلية | 3.50 | 0.47 | | متوسط |

يلاحظ من الجدول (18) أن مستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة من وجهة نظرهن كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.50) بانحراف معياري (0.47)، وجاءت مجالات الأداة جميعها في المستوى المتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.40 - 3.63)، وجاء في الرتبة الأولى مجال " اتجاه المعلمة نحو نظرة المجتمع لمهنتها "، بمتوسط حسابي (3.63) وانحراف معياري (0.61)، وفي الرتبة الثانية جاء مجال " اتجاه المعلمة نحو كفاءتها الذاتية " بمتوسط حسابي (3.54) وانحراف معياري (0.62)، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة جاء مجال " اتجاه المعلمة نحو العمل مع الاطفال " بمتوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري (0.97)، وجاء في الرتبة الاخيرة مجال "اتجاه المعلمة نحو عملية التعليم " بمتوسط حسابي (3.40) وانحراف معياري (0.64).

أما بالنسبة لقرارات كل مجال فكانت النتائج على النحو الآتي:

1. مجال اتجاه المعلمة نحو نظرة المجتمع لمهنتها:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة من وجهة نظرهن، لفقرات هذا المجال، والجدول (19) يوضح ذلك.

الجدول (19)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة من وجهة نظرهن في مجال اتجاه المعلمة نحو نظرة المجتمع لمهنتها مرتبة تنازلياً

| الرقم | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | مستوى الاتجاه |
|-------|--|-----------------|-------------------|--------|---------------|
| 14 | أشعر بالإرتياح لأن مهنتي كمعلمة روضة تتيح لي فرصة التعرف الى عديد من الناس | 3.62 | 1.27 | 1 | متوسط |
| 11 | أصبحت مهنة التعليم في رياض الأطفال مهنة مرموقة لا تقل أهمية عن أية مهنة أخرى | 3.60 | 1.19 | 2 | متوسط |
| 9 | أعتقد أن عملي كمعلمة روضة يحقق لي مكانة إجتماعية طيبة | 3.39 | 1.16 | 3 | متوسط |
| 12 | أجمل ما في مهنتي إحساسي بتقدير أولياء الأمور | 3.16 | 1.28 | 4 | متوسط |
| 15 | أعتقد أن المردود المادي لمهنة معلمة الروضة مناسب | 2.99 | 1.31 | 5 | متوسط |
| 13 | أنصح زميلاتي بعدم اختيار مهنة معلمة روضة | 2.94 | 1.07 | 6 | متوسط |
| 10 | أعتقد أن المجتمع لا يقدر عمل معلمة الروضة | 2.51 | 1.56 | 7 | متوسط |
| | الدرجة الكلية | 3.63 | 0.61 | | متوسط |

يلاحظ من الجدول (19) أن مستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة من وجهة نظرهن في مجال اتجاه المعلمة نحو نظرة المجتمع لمهنتها كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.63) بانحراف معياري (0.61)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجة المتوسطة ، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.62 - 3.51)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (14) التي تنص على " أشعر بالإرتياح لأن مهنتي كمعلمة روضة تتيح لي فرصة التعرف الى عديد من الناس "، بمتوسط حسابي (3.62) وانحراف معياري (1.27)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (11) التي تنص على " أصبحت مهنة التعليم في رياض الأطفال مهنة مرموقة لا تقل أهمية عن أية مهنة أخرى " بمتوسط حسابي (3.60) وانحراف معياري (1.19) ، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (13) التي تنص على " أنصح زميلاتي بعدم اختيار مهنة معلمة روضة " بمتوسط حسابي (2.94) وانحراف معياري (1.07)، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (10) التي تنص على " أعتقد أن المجتمع لا يقدر عمل معلمة الروضة " بمتوسط حسابي (2.51) وانحراف معياري (1.56).

2. مجال اتجاه المعلمة نحو كفاءتها الذاتية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة من وجهة نظرهن، لفقرات هذا المجال، والجدول (20) يوضح ذلك.

الجدول (20)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة من وجهة نظرهن في مجال اتجاه المعلمة نحو كفاءتها الذاتية مرتبة تنازلياً

| الرقم | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | مستوى الاتجاه |
|-------|---|-----------------|-------------------|--------|---------------|
| 26 | أحرص على معرفة ما هو جديد فيما يخص التعليم في رياض الأطفال. | 3.88 | 1.29 | 1 | مرتفع |
| 27 | أرغب في تطوير أدائي بشكل مستمر . | 3.77 | 1.35 | 2 | مرتفع |
| 28 | أبذل قصارى جهدي في إنجاز المهمات الموكلة إلي. | 3.68 | 1.39 | 3 | مرتفع |
| 24 | أشعر بالثقة بنفسني وأنا أمارس عملي كمعلمة روضة. | 3.64 | 1.29 | 4 | متوسط |
| 31 | يتيح لي العمل في الروضة تحقيق ذاتي واكتشاف المزيد من مهاراتي. | 3.56 | 1.46 | 5 | متوسط |
| 39 | أشعر بالسعادة عندما أتغلب على المشكلات التي تواجهني في أثناء عملي . | 3.55 | 1.35 | 6 | متوسط |
| 25 | أعتقد أن التعليم في رياض الأطفال يطور شخصية المعلمة نحو الأفضل. | 3.47 | 0.98 | 7 | متوسط |
| 30 | أشعر بالحيوية أثناء قيامي بتعليم الأطفال. | 3.11 | 1.49 | 8 | متوسط |
| 23 | يتطلب العمل مع الأطفال جهداً يفوق طاقتي. | 2.20 | 1.24 | 9 | منخفضة |
| | الدرجة الكلية | 3.54 | 0.62 | | متوسط |

يلاحظ من الجدول (20) أن مستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان

نحو المهنة من وجهة نظرهن في مجال اتجاه المعلمة نحو كفاءتها الذاتية كان متوسطاً، إذ بلغ

المتوسط الحسابي (3.54) بانحراف معياري (0.62)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجات

المرتفعة والمتوسطة والمنخفضة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.88 - 2.20)، وجاءت

في الرتبة الأولى الفقرة (26) التي تنص على " أحرص على معرفة ما هو جديد فيما يخص التعليم

في رياض الأطفال"، بمتوسط حسابي (3.88) وانحراف معياري (1.29) وبدرجة مرتفعة، وفي

الرتبة الثانية جاءت الفقرة (27) التي تنص على " أرغب في تطوير أدائي بشكل مستمر " بمتوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (1.35) وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (30) التي تنص على " أشعر بالحيوية في أثناء قيامي بتعليم الأطفال " بمتوسط حسابي (3.11) وانحراف معياري (1.49)، وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (23) التي تنص على " يتطلب العمل مع الأطفال جهدا يفوق طاقتي " بمتوسط حسابي (2.20) وانحراف معياري (1.24) وبدرجة منخفضة.

3. مجال اتجاه المعلمة نحو العمل مع الأطفال:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة من وجهة نظرهن، لفقرات هذا المجال، والجدول (21) يوضح ذلك.

الجدول (21)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة من وجهة نظرهن في مجال اتجاه المعلمة نحو العمل مع الأطفال مرتبة تنازلياً

| الرقم | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | مستوى الاتجاه |
|-------|--|-----------------|-------------------|--------|---------------|
| 20 | أرى أن عملي كمعلمة روضة يتفق مع استعداداتي المهنية | 3.75 | 1.20 | 1 | مرتفع |
| 21 | أشعر بمتعة حقيقية لأنني أقوم بتدريس أطفال الروضة | 3.64 | 1.26 | 2 | متوسط |
| 22 | أعمل على توفير جو من الحنان لجميع الأطفال | 3.49 | 1.22 | 3 | متوسط |
| 16 | أرى أن التعامل مع أطفال الروضة أسهل من التعامل مع التلاميذ في المراحل الأخرى | 3.42 | 1.49 | 4 | متوسط |
| 18 | تضايقتني الحركة الزائدة للأطفال كثيراً | 2.88 | 1.17 | 5 | متوسط |
| 17 | أرى أنه يجب عقاب الأطفال من أجل المحافظة على النظام داخل الصفوف | 2.28 | 0.90 | 6 | منخفض |
| 19 | في قرارة نفسي أرفض التعامل مع أطفال الروضة | 2.14 | 1.10 | 7 | منخفض |
| | الدرجة الكلية | 3.43 | 0.97 | | متوسط |

يلاحظ من الجدول (21) أن مستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة من وجهة نظرهن في مجال اتجاه المعلمة نحو العمل مع الأطفال كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.43) بانحراف معياري (0.97)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجات المرتفعة والمتوسطة والمنخفضة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.14 - 3.75)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (20) التي تنص على " أرى أن عملي كمعلمة روضة يتفق مع استعداداتي المهنية "، بمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (1.20) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (21) التي تنص على " أشعر بمتعة حقيقية لأنني أقوم بتدريس أطفال الروضة " بمتوسط حسابي (3.64) وانحراف معياري (1.26) وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (17) التي تنص على " أرى أنه يجب عقاب الأطفال من أجل المحافظة على النظام داخل الصفوف " بمتوسط حسابي (2.28) وانحراف معياري (0.90)، وبدرجة منخفضة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (19) التي تنص على " في قرارة نفسي أرفض التعامل مع أطفال الروضة " بمتوسط حسابي (2.14) وانحراف معياري (1.10) وبدرجة منخفضة.

4. مجال اتجاه المعلمة نحو عملية التعليم:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة من وجهة نظرهن، لفقرات هذا المجال، والجدول (22) يوضح ذلك.

الجدول (22)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة من وجهة نظرهن في مجال اتجاه المعلمة نحو عملية التعليم مرتبة تنازلياً

| الرقم | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | مستوى الاتجاه |
|-------|---|-----------------|-------------------|--------|---------------|
| 8 | أشعر بمتعة الوقت يمر بسرعة في أثناء وجودي في الروضة | 3.97 | 1.47 | 1 | مرتفع |
| 1 | أشعر أن مهنتي لها دور أساسي في تنشئة الأجيال الصاعدة. | 3.80 | 1.25 | 2 | مرتفع |
| 2 | أصبحت أكثر حبا لمهنة التعليم بعد التحاق بالروضة. | 3.73 | 1.16 | 3 | مرتفع |
| 4 | أنا مقتنعة بعلمي كمعلمة رياض الأطفال. | 3.54 | 1.41 | 4 | متوسط |
| 7 | أحرص على الوصول للروضة في الوقت المناسب. | 3.34 | 1.35 | 5 | متوسط |
| 6 | يتصف العمل في الروضة بالرتابة وعدم التجديد. | 2.78 | 1.38 | 6 | متوسط |
| 3 | أفضل العمل في مهنة أخرى غير مهنة التعليم في الروضة | 2.59 | 1.43 | 7 | متوسط |
| 5 | أشعر بالندم على اختياري أن أكون معلمة روضة. | 2.47 | 1.36 | 8 | متوسط |
| | الدرجة الكلية | 3.40 | 0.64 | | متوسط |

يلاحظ من الجدول (22) أن مستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة من وجهة نظرهن في مجال اتجاه المعلمة نحو عملية التعليم كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.40) بانحراف معياري (0.64)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.97 - 2.47)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (8) التي تنص على "أشعر بمتعة الوقت يمر بسرعة في أثناء وجودي في الروضة"، بمتوسط حسابي (3.97) وانحراف معياري (1.47) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (1) التي تنص على "أشعر أن مهنتي لها دور أساسي في تنشئة الأجيال الصاعدة".

بمتوسط حسابي (3.80) وانحراف معياري (1.25) وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة قبل
 الاخيرة الفقرة (3) التي تنص على " أفضل العمل في مهنة أخرى غير مهنة التعليم في الروضة "
 بمتوسط حسابي (2.59) وانحراف معياري (1.43)، وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الاخيرة
 الفقرة (5) التي تنص على " أشعر بالندم على اختياري أن أكون معلمة روضة " بمتوسط حسابي
 (2.47) وانحراف معياري (1.36) وبدرجة متوسطة.

السؤال الثالث: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توافر
 الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال و مستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في
 محافظة عمان نحو المهنة ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب معامل الارتباط بين درجة توافر الكفايات الإدارية
 لمديرات رياض الأطفال و مستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو
 المهنة باستخدام معامل ارتباط بيرسون، والجدول (23) يبين هذه النتائج.

الجدول (23)

معامل الارتباط بين درجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال و مستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة باستخدام معامل ارتباط بيرسون

| المجال | اتجاه المعلمة نحو عملية التعليم | اتجاه المعلمة نحو نظرة المجتمع لمهنتها | اتجاه المعلمة نحو العمل مع الاطفال | اتجاه المعلمة نحو كفاءتها الذاتية | اتجاه المعلمات نحو المهنة (كلي) |
|--------------------------|---------------------------------|--|------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|
| الكفايات الشخصية | معامل الارتباط | 1.000** | 0.072 | .203** | .645** |
| | مستوى الدلالة | 0.000 | 0.16 | 0.000 | 0.000 |
| مجال التخطيط | معامل الارتباط | 0.042 | .973** | .197** | .570** |
| | مستوى الدلالة | 0.41 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| مجال التنظيم | معامل الارتباط | .220** | .301** | .986** | .711** |
| | مستوى الدلالة | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| مجال الاشراف | معامل الارتباط | .531** | .317** | .231** | .751** |
| | مستوى الدلالة | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| مجال المهارات | معامل الارتباط | .145** | .110* | .170** | .391** |
| | مستوى الدلالة | 0.004 | 0.030 | 0.001 | 0.000 |
| مجال اتخاذ القرار | معامل الارتباط | .150** | 0.039 | .182** | 0.018 |
| | مستوى الدلالة | 0.003 | 0.45 | 0.000 | 0.728 |
| مجال الاتصال | معامل الارتباط | .131* | .114* | 0.031 | 0.057 |
| | مستوى الدلالة | 0.010 | 0.024 | 0.55 | 0.263 |
| مجال العلاقات الانسانية | معامل الارتباط | .173** | .550** | .127* | .208** |
| | مستوى الدلالة | 0.001 | 0.000 | 0.012 | 0.000 |
| الكفايات الادارية الكلية | معامل الارتباط | .449** | .564** | .637** | .875** |
| | مستوى الدلالة | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |

* دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$)

** دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.001$)

يظهر من الجدول (23) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال و مستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة، إذ بلغ معامل الارتباط (0.875) وبمستوى دلالة (0.000)، وكذلك وجود علاقات إرتباطية في جميع المجالات، باستثناء العلاقة بين مجال الكفايات الشخصية ومجال اتجاه المعلمة نحو عملية التعليم، وبين مجال اتخاذ القرار ومجال اتجاه المعلمة نحو نظرة المجتمع لمهنتها ومجال اتجاه المعلمة نحو كفاءتها الذاتية، واتجاه المعلمات نحو المهنة ككل.

كما لم تكن هناك علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين مجال الاتصال ومجالي اتجاه المعلمة نحو العمل مع الاطفال، واتجاه المعلمة نحو كفاءتها الذاتية وكذلك اتجاه المعلمة نحو المهنة ككل.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان تعزى لمتغيري (سنوات الخبرة , والمؤهل العلمي)؟

تمت الاجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

1. متغير سنوات الخبرة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان، تبعا لمتغير سنوات الخبرة، ويظهر الجدول (24) ذلك.

الجدول (24)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان، تبعا لمتغير سنوات الخبرة

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العدد | سنوات الخبرة | المجال |
|-------------------|-----------------|-------|----------------------|------------------------|
| 0.65 | 3.36 | 190 | اقل من 5 سنوات | الكفايات الشخصية |
| 0.63 | 3.50 | 117 | من 5-اقل من 10 سنوات | |
| 0.70 | 3.45 | 31 | 10 سنوات فاكثر | |
| 0.65 | 3.42 | 338 | المجموع | |
| 0.62 | 3.61 | 190 | اقل من 5 سنوات | مجال التخطيط |
| 0.53 | 3.80 | 117 | من 5-اقل من 10 سنوات | |
| 0.47 | 3.69 | 31 | 10 سنوات فاكثر | |
| 0.58 | 3.68 | 338 | المجموع | |
| 1.17 | 3.53 | 190 | اقل من 5 سنوات | مجال التنظيم |
| 0.40 | 3.30 | 117 | من 5-اقل من 10 سنوات | |
| 0.29 | 3.38 | 31 | 10 سنوات فاكثر | |
| 0.92 | 3.44 | 338 | المجموع | |
| 0.66 | 3.51 | 190 | اقل من 5 سنوات | مجال الاشراف والتقويم |
| 0.54 | 3.82 | 117 | من 5-اقل من 10 سنوات | |
| 0.58 | 3.76 | 31 | 10 سنوات فاكثر | |
| 0.63 | 3.64 | 338 | المجموع | |
| 0.80 | 3.24 | 190 | اقل من 5 سنوات | مجال المهارات المعرفية |
| 0.47 | 3.54 | 117 | من 5-اقل من 10 سنوات | |
| 0.38 | 3.51 | 31 | 10 سنوات فاكثر | |
| 0.69 | 3.37 | 338 | المجموع | |

| | | | | |
|------|------|-----|----------------------|-------------------------|
| 1.04 | 3.68 | 190 | اقل من 5 سنوات | مجال اتخاذ القرار |
| 0.56 | 3.72 | 117 | من 5-اقل من 10 سنوات | |
| 0.32 | 3.81 | 31 | 10 سنوات فاكثر | |
| 0.85 | 3.71 | 338 | المجموع | |
| 0.54 | 3.13 | 190 | اقل من 5 سنوات | مجال الاتصال |
| 0.56 | 3.23 | 117 | من 5-اقل من 10 سنوات | |
| 0.46 | 3.18 | 31 | 10 سنوات فاكثر | |
| 0.54 | 3.17 | 338 | المجموع | |
| 0.69 | 3.70 | 190 | اقل من 5 سنوات | مجال العلاقات الانسانية |
| 0.77 | 3.43 | 117 | من 5-اقل من 10 سنوات | |
| 0.58 | 3.56 | 31 | 10 سنوات فاكثر | |
| 0.72 | 3.59 | 338 | المجموع | |
| 0.42 | 3.47 | 190 | اقل من 5 سنوات | الدرجة الكلية |
| 0.26 | 3.53 | 117 | من 5-اقل من 10 سنوات | |
| 0.20 | 3.53 | 31 | 10 سنوات فاكثر | |
| 0.35 | 3.50 | 338 | المجموع | |

يلاحظ من الجدول (24) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان، تبعا لمتغير سنوات الخبرة الوظيفية، إذ حصل اصحاب فئتي (10 سنوات فاكثر) و (من 5- أقل من 10 سنوات) على الرتبة الأولى إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.53)، وجاء المتوسط الحسابي لفئة (اقل من 5 سنوات) بالرتبة الثانية، إذ بلغ (3.47)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (25).

الجدول (25)

تحليل التباين الأحادي لايجاد دلالة الفروق لدرجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان، تبعا لمتغير سنوات الخبرة

| المجال | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | مستوى الدلالة |
|------------------------|----------------|----------------|--------------|----------------|--------|---------------|
| الكفايات الشخصية | بين المجموعات | 1.577 | 2 | 0.788 | 1.876 | 0.155 |
| | داخل المجموعات | 140.776 | 335 | 0.420 | | |
| | المجموع | 142.352 | 337 | | | |
| مجال التخطيط | بين المجموعات | 2.784 | 2 | 1.392 | 4.169 | *0.016 |
| | داخل المجموعات | 111.865 | 335 | 0.334 | | |
| | المجموع | 114.649 | 337 | | | |
| مجال التنظيم | بين المجموعات | 4.064 | 2 | 2.032 | 2.420 | 0.091 |
| | داخل المجموعات | 281.317 | 335 | 0.840 | | |
| | المجموع | 285.381 | 337 | | | |
| مجال الاشراف والتقييم | بين المجموعات | 7.223 | 2 | 3.611 | 9.592 | *0.000 |
| | داخل المجموعات | 126.131 | 335 | 0.377 | | |
| | المجموع | 133.353 | 337 | | | |
| مجال المهارات المعرفية | بين المجموعات | 7.446 | 2 | 3.723 | 8.195 | *0.000 |
| | داخل المجموعات | 152.182 | 335 | 0.454 | | |
| | المجموع | 159.628 | 337 | | | |
| مجال اتخاذ القرار | بين المجموعات | .469 | 2 | 0.234 | 0.321 | 0.726 |
| | داخل المجموعات | 244.784 | 335 | 0.731 | | |
| | المجموع | 245.253 | 337 | | | |
| مجال الاتصال | بين المجموعات | .824 | 2 | 0.412 | 1.412 | 0.245 |
| | داخل المجموعات | 97.801 | 335 | 0.292 | | |
| | المجموع | 98.625 | 337 | | | |

| | | | | | | |
|--------|-------|-------|-----|---------|----------------|----------------------------|
| *0.007 | 5.040 | 2.532 | 2 | 5.064 | بين المجموعات | مجال العلاقات الانسانية |
| | | 0.502 | 335 | 168.297 | داخل المجموعات | |
| | | | 337 | 173.361 | المجموع | |
| 0.370 | 0.998 | 0.124 | 2 | .249 | بين المجموعات | الدرجة الكلية |
| | | 0.125 | 335 | 41.758 | داخل المجموعات | |
| | | | 337 | 42.007 | المجموع | |

تشير النتائج في الجدول (25) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في الدرجة الكلية لتوافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان، تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، استناداً إلى قيمة F المحسوبة إذ بلغت (0.998)، وبمستوى دلالة (0.370)، وكذلك في مجالات: الكفايات الشخصية، والتنظيم، واتخاذ القرار، والاتصال، بينما وجدت فروق في مجالات التخطيط، والإشراف والتقييم، والمهارات المعرفية، والعلاقات الانسانية.

ولمعرفة عائدة الفروق تبعاً لمتغير سنوات الخبرة تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية.

الجدول (26)

اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لدرجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان، تبعا لمتغير سنوات الخبرة

| المجال | سنوات الخبرة | المتوسط الحسابي | من 5-اقل من 10 سنوات | 10 سنوات فاكثراً | اقل من 5 سنوات |
|-------------------------|----------------------|-----------------|----------------------|------------------|----------------------|
| مجال التخطيط | من 5-اقل من 10 سنوات | 3.80 | - | 0.11 | *0.19 |
| | 10 سنوات فاكثراً | 3.69 | | - | 0.08 |
| | اقل من 5 سنوات | 3.61 | | - | - |
| مجال الاشراف والتقييم | سنوات الخبرة | المتوسط الحسابي | من 5-اقل من 10 سنوات | 10 سنوات فاكثراً | اقل من 5 سنوات |
| | من 5-اقل من 10 سنوات | 3.82 | - | 0.06 | *0.31 |
| | 10 سنوات فاكثراً | 3.76 | | - | *0.25 |
| | اقل من 5 سنوات | 3.51 | | - | - |
| مجال المهارات المعرفية | سنوات الخبرة | المتوسط الحسابي | من 5-اقل من 10 سنوات | 10 سنوات فاكثراً | اقل من 5 سنوات |
| | من 5-اقل من 10 سنوات | 3.54 | - | 0.03 | *0.30 |
| | 10 سنوات فاكثراً | 3.51 | | - | *0.27 |
| | اقل من 5 سنوات | 3.24 | | - | - |
| مجال العلاقات الانسانية | سنوات الخبرة | المتوسط الحسابي | اقل من 5 سنوات | 10 سنوات فاكثراً | من 5-اقل من 10 سنوات |
| | اقل من 5 سنوات | 3.70 | - | 0.14 | *0.27 |
| | 10 سنوات فاكثراً | 3.56 | | - | 0.13 |
| | من 5-اقل من 10 سنوات | 3.43 | | - | - |

• الفرق دال احصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

• يظهر من الجدول (26) أن الفرق جاء:

- لصالح فئة (من 5-اقل من 10 سنوات) عند مقارنتها مع فئة (اقل من 5 سنوات) في مجال

التخطيط.

- لصالح فئة (10 سنوات فاكتر)، وفئة (من 5-اقل من 10 سنوات) عند مقارنتها مع فئة (اقل من

5 سنوات) في مجال الاشراف والتقويم وفي مجال المهارات المعرفية.

- لصالح فئة (اقل من 5 سنوات) عند مقارنتها مع فئة (من 5-اقل من 10 سنوات) في مجال

العلاقات الانسانية .

2. متغير المؤهل العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر الكفايات الإدارية

لمديريات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان، تبعا لمتغير المؤهل العلمي، ويظهر الجدول

(27) ذلك.

الجدول (27)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر الكفايات الإدارية لمديريات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان، تبعا لمتغير المؤهل العلمي

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العدد | المؤهل العلمي | |
|-------------------|-----------------|-------|------------------------|------------------------|
| 0.66 | 3.40 | 284 | بكالوريوس او اقل | الكفايات الشخصية |
| 0.60 | 3.50 | 47 | بكالوريوس + دبلوم عالي | |
| 0.66 | 3.50 | 7 | ماجستير فما فوق | |
| 0.65 | 3.42 | 338 | المجموع | |
| 0.55 | 3.61 | 284 | بكالوريوس او اقل | مجال التخطيط |
| 0.58 | 4.04 | 47 | بكالوريوس + دبلوم عالي | |
| 0.57 | 4.31 | 7 | ماجستير فما فوق | |
| 0.58 | 3.68 | 338 | المجموع | |
| 0.38 | 3.30 | 284 | بكالوريوس او اقل | مجال التنظيم |
| 1.89 | 4.02 | 47 | بكالوريوس + دبلوم عالي | |
| 2.75 | 4.80 | 7 | ماجستير فما فوق | |
| 0.92 | 3.44 | 338 | المجموع | |
| 0.60 | 3.60 | 284 | بكالوريوس او اقل | مجال الاشراف والتقويم |
| 0.66 | 3.91 | 47 | بكالوريوس + دبلوم عالي | |
| 1.19 | 3.45 | 7 | ماجستير فما فوق | |
| 0.63 | 3.64 | 338 | المجموع | |
| 0.67 | 3.35 | 284 | بكالوريوس او اقل | مجال المهارات المعرفية |
| 0.72 | 3.53 | 47 | بكالوريوس + دبلوم عالي | |

| | | | | |
|------|------|-----|------------------------|-------------------------|
| 1.05 | 3.09 | 7 | ماجستير فما فوق | |
| 0.69 | 3.37 | 338 | المجموع | |
| 0.71 | 3.62 | 284 | بكالوريوس او اقل | مجال اتخاذ القرار |
| 1.19 | 4.16 | 47 | بكالوريوس + دبلوم عالي | |
| 2.01 | 4.36 | 7 | ماجستير فما فوق | |
| 0.85 | 3.71 | 338 | المجموع | |
| 0.53 | 3.15 | 284 | بكالوريوس او اقل | مجال الاتصال |
| 0.62 | 3.21 | 47 | بكالوريوس + دبلوم عالي | |
| 0.42 | 3.49 | 7 | ماجستير فما فوق | |
| 0.54 | 3.17 | 338 | المجموع | |
| 0.68 | 3.56 | 284 | بكالوريوس او اقل | مجال العلاقات الانسانية |
| 0.78 | 3.84 | 47 | بكالوريوس + دبلوم عالي | |
| 1.25 | 3.21 | 7 | ماجستير فما فوق | |
| 0.72 | 3.59 | 338 | المجموع | |
| 0.26 | 3.45 | 284 | بكالوريوس او اقل | الدرجة الكلية |
| 0.54 | 3.77 | 47 | بكالوريوس + دبلوم عالي | |
| 0.84 | 3.78 | 7 | ماجستير فما فوق | |
| 0.35 | 3.50 | 338 | المجموع | |

يلاحظ من الجدول (27) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان، تبعا لمتغير المؤهل العلمي الوظيفية، إذ حصل اصحاب فئة (ماجستير فما فوق) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.78)، وجاء اصحاب فئة (بكالوريوس + دبلوم عالي) بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.77) وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لفئة (بكالوريوس او اقل) إذ بلغ (3.45)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (28):

الجدول (28)

تحليل التباين الأحادي لايجاد دلالة الفروق لدرجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان، تبعا لمتغير المؤهل العلمي

| المجال | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | مستوى الدلالة |
|-------------------------|----------------|----------------|--------------|----------------|--------|---------------|
| الكفايات الشخصية | بين المجموعات | .428 | 2 | 0.214 | 0.506 | 0.604 |
| | داخل المجموعات | 141.924 | 335 | 0.424 | | |
| | المجموع | 142.352 | 337 | | | |
| مجال التخطيط | بين المجموعات | 10.086 | 2 | 5.043 | 16.157 | *0.000 |
| | داخل المجموعات | 104.563 | 335 | 0.312 | | |
| | المجموع | 114.649 | 337 | | | |
| مجال التنظيم | بين المجموعات | 34.276 | 2 | 17.138 | 22.864 | *0.000 |
| | داخل المجموعات | 251.105 | 335 | 0.750 | | |
| | المجموع | 285.381 | 337 | | | |
| مجال الاشراف والتقييم | بين المجموعات | 4.115 | 2 | 2.058 | 5.334 | *0.005 |
| | داخل المجموعات | 129.238 | 335 | 0.386 | | |
| | المجموع | 133.353 | 337 | | | |
| مجال المهارات المعرفية | بين المجموعات | 1.927 | 2 | 0.964 | 2.047 | 0.131 |
| | داخل المجموعات | 157.700 | 335 | 0.471 | | |
| | المجموع | 159.628 | 337 | | | |
| مجال اتخاذ القرار | بين المجموعات | 15.048 | 2 | 7.524 | 10.949 | *0.000 |
| | داخل المجموعات | 230.205 | 335 | 0.687 | | |
| | المجموع | 245.253 | 337 | | | |
| مجال الاتصال | بين المجموعات | .843 | 2 | 0.422 | 1.445 | 0.237 |
| | داخل المجموعات | 97.782 | 335 | 0.292 | | |
| | المجموع | 98.625 | 337 | | | |
| مجال العلاقات الانسانية | بين المجموعات | 4.076 | 2 | 2.038 | 4.033 | *0.019 |
| | داخل المجموعات | 169.285 | 335 | 0.505 | | |
| | المجموع | 173.361 | 337 | | | |
| الدرجة الكلية | بين المجموعات | 4.905 | 2 | 2.453 | 22.146 | *0.000 |
| | داخل المجموعات | 37.101 | 335 | 0.111 | | |
| | المجموع | 42.007 | 337 | | | |

تشير النتائج في الجدول (28) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في درجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، استناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت (22.146)، وبمستوى دلالة (0.000)، وكذلك في جميع المجالات، باستثناء ثلاثة مجالات هي: الكفايات الشخصية، والمهارات المعرفية، والاتصال.

ولمعرفة عائدة الفروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية.

الجدول (29)

اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لدرجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

| المجال | المؤهل العلمي | المتوسط الحسابي | ماجستير فما فوق | بكالوريوس + دبلوم عالي | بكالوريوس او اقل |
|-----------------------|------------------------|-----------------|------------------------|------------------------|------------------|
| مجال التخطيط | ماجستير فما فوق | 4.31 | - | *0.27 | *0.70 |
| | بكالوريوس + دبلوم عالي | 4.04 | | - | *0.43 |
| | بكالوريوس او اقل | 3.61 | | | - |
| مجال التنظيم | المتوسط الحسابي | | ماجستير فما فوق | بكالوريوس + دبلوم عالي | بكالوريوس او اقل |
| | 4.80 | 4.80 | - | *0.78 | *1.50 |
| | 4.02 | 4.02 | - | - | *0.72 |
| مجال الاشراف والتقويم | المتوسط الحسابي | | بكالوريوس + دبلوم عالي | بكالوريوس او اقل | ماجستير فما فوق |
| | 3.91 | 3.91 | - | *0.31 | *0.46 |
| | 3.60 | 3.60 | | - | 0.15 |
| مجال اتخاذ القرار | المتوسط الحسابي | | ماجستير فما فوق | بكالوريوس + دبلوم عالي | بكالوريوس او اقل |
| | 4.36 | 4.36 | - | 0.20 | *0.74 |
| | 4.16 | 4.16 | | - | *0.54 |
| | 3.62 | 3.62 | | | - |

| ماجستير فما فوق | بكالوريوس او اقل | بكالوريوس + دبلوم عالي | المتوسط الحسابي | المؤهل العلمي | مجالات العلاقات الانسانية |
|------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------|------------------------|------------------------------|
| 3.21 | 3.56 | 3.84 | | | |
| *0.63 | *0.28 | - | 3.84 | بكالوريوس + دبلوم عالي | |
| *0.35 | - | | 3.56 | بكالوريوس او اقل | |
| - | | | 3.21 | ماجستير فما فوق | |
| بكالوريوس او اقل | بكالوريوس + دبلوم عالي | ماجستير فما فوق | المتوسط الحسابي | المؤهل العلمي | الدرجة الكلية |
| 3.45 | 3.77 | 3.78 | | | |
| *0.33 | 0.01 | - | 3.78 | ماجستير فما فوق | |
| *0.32 | - | | 3.77 | بكالوريوس + دبلوم عالي | |
| - | | | 3.45 | بكالوريوس او اقل | |

• الفرق دال احصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يظهر من الجدول (29) أن الفرق جاء:

- لصالح فئة (ماجستير فما فوق)، وفئة (بكالوريوس + دبلوم عالي) عند مقارنتها مع فئة (بكالوريوس او اقل) في الدرجة الكلية وفي مجالات التخطيط واتخاذ القرار و التنظيم.
- ولصالح فئة (ماجستير فما فوق) عند مقارنتها مع فئة (بكالوريوس + دبلوم عالي) في مجال التخطيط ومجال التنظيم.
- ولصالح فئة (بكالوريوس + دبلوم عالي) عند مقارنتها مع فئة (ماجستير فما فوق) وفئة (بكالوريوس او اقل) في مجال الاشراف والتقويم ومجال العلاقات الانسانية، وايضا لصالح (بكالوريوس او اقل) عند مقارنتها مع فئة (ماجستير فما فوق) ايضا في مجال العلاقات الانسانية.

السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى

إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة تعزى لمتغيري (سنوات

الخبرة , والمؤهل العلمي)؟

تمت الاجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

1. متغير سنوات الخبرة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة، تبعا لمتغير سنوات الخبرة، ويظهر الجدول (30) ذلك.

الجدول (30)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة، تبعا لمتغير سنوات الخبرة

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العدد | سنوات الخبرة | المجال |
|-------------------|-----------------|-------|----------------------|--|
| 0.65 | 3.36 | 190 | أقل من 5 سنوات | اتجاه المعلمة نحو عملية التعليم |
| 0.63 | 3.50 | 117 | من 5-أقل من 10 سنوات | |
| 0.70 | 3.45 | 31 | 10 سنوات فأكثر | |
| 0.65 | 3.42 | 338 | المجموع | |
| 0.64 | 3.58 | 190 | أقل من 5 سنوات | اتجاه المعلمة نحو نظرة المجتمع لمهنتها |
| 0.56 | 3.74 | 117 | من 5-أقل من 10 سنوات | |
| 0.48 | 3.65 | 31 | 10 سنوات فأكثر | |
| 0.60 | 3.64 | 338 | المجموع | |
| 1.31 | 3.55 | 190 | أقل من 5 سنوات | اتجاه المعلمة نحو العمل مع الاطفال |
| 0.44 | 3.29 | 117 | من 5-أقل من 10 سنوات | |
| 0.34 | 3.36 | 31 | 10 سنوات فأكثر | |
| 1.02 | 3.44 | 338 | المجموع | |
| 0.65 | 3.42 | 190 | أقل من 5 سنوات | اتجاه المعلمة نحو كفاءتها الذاتية |
| 0.48 | 3.77 | 117 | من 5-أقل من 10 سنوات | |
| 0.48 | 3.68 | 31 | 10 سنوات فأكثر | |
| 0.60 | 3.56 | 338 | المجموع | |
| 0.56 | 3.47 | 190 | أقل من 5 سنوات | الدرجة الكلية |
| 0.35 | 3.58 | 117 | من 5-أقل من 10 سنوات | |
| 0.31 | 3.54 | 31 | 10 سنوات فأكثر | |
| 0.48 | 3.52 | 338 | المجموع | |

يلاحظ من الجدول (30) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى إتجاه

معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة، تبعا لمتغير سنوات الخبرة

الوظيفية، إذ حصل اصحاب فئة (من 5-اقل من 10 سنوات) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.58)، وجاء اصحاب فئة (10 سنوات فاكثر) بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.54) وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لفئة (اقل من 5 سنوات) إذ بلغ (3.47)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (31).

الجدول (31)

تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لمستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة، تبعا لمتغير سنوات الخبرة

| المجال | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | مستوى الدلالة |
|--|----------------|----------------|--------------|----------------|--------|---------------|
| اتجاه المعلمة نحو عملية التعليم | بين المجموعات | 1.577 | 2 | 0.788 | 1.876 | 0.155 |
| | داخل المجموعات | 140.776 | 335 | 0.420 | | |
| | المجموع | 142.352 | 337 | | | |
| اتجاه المعلمة نحو نظرة المجتمع لمهنتها | بين المجموعات | 1.975 | 2 | 0.988 | 2.745 | 0.066 |
| | داخل المجموعات | 120.524 | 335 | 0.360 | | |
| | المجموع | 122.499 | 337 | | | |
| اتجاه المعلمة نحو العمل مع الأطفال | بين المجموعات | 5.233 | 2 | 2.617 | 2.520 | 0.082 |
| | داخل المجموعات | 347.848 | 335 | 1.038 | | |
| | المجموع | 353.081 | 337 | | | |
| اتجاه المعلمة نحو كفاءتها الذاتية | بين المجموعات | 9.176 | 2 | 4.588 | 13.478 | *0.000 |
| | داخل المجموعات | 114.037 | 335 | 0.340 | | |
| | المجموع | 123.214 | 337 | | | |
| الدرجة الكلية | بين المجموعات | 1.001 | 2 | 0.500 | 2.223 | 0.110 |
| | داخل المجموعات | 75.412 | 335 | 0.225 | | |
| | المجموع | 76.413 | 337 | | | |

تشير النتائج في الجدول (31) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

($\alpha \leq 0.05$) لمستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة، تبعا

لمتغير سنوات الخبرة، استناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت (2.223)، وبمستوى دلالة (0.110) للدرجة الكلية ولباقي المجالات باستثناء مجال "اتجاه المعلمة نحو كفاءتها الذاتية، إذ بلغت قيمة "ف" المحسوبة (13.478) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.000$). ولمعرفة عائدة الفروق تبعاً لمتغير سنوات الخبرة تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية.

الجدول (32)

اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لمستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة، تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لمجال اتجاه المعلمة نحو كفاءتها الذاتية

| سنوات الخبرة | المتوسط الحسابي | من 5-أقل من 10 سنوات | 10 سنوات فأكثر | أقل من 5 سنوات |
|----------------------|-----------------|----------------------|----------------|----------------|
| | | 3.77 | 3.68 | 3.42 |
| من 5-أقل من 10 سنوات | 3.77 | - | 0.09 | *0.35 |
| 10 سنوات فأكثر | 3.68 | | - | *0.26 |
| أقل من 5 سنوات | 3.42 | | | - |

• الفرق دال احصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يظهر من الجدول (32) أن الفرق جاء لصالح فئة (من 5-أقل من 10 سنوات) وفئة (10 سنوات فأكثر) عند مقارنتها مع فئة (أقل من 5 سنوات).

2. متغير المؤهل العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ويظهر الجدول (33) ذلك.

الجدول (33)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان
نحو المهنة، تبعا لمتغير المؤهل العلمي

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العدد | المؤهل العلمي | المجال |
|-------------------|-----------------|-------|------------------------|--|
| 0.66 | 3.40 | 284 | بكالوريوس او اقل | اتجاه المعلمة نحو عملية التعليم |
| 0.60 | 3.50 | 47 | بكالوريوس + دبلوم عالي | |
| 0.66 | 3.50 | 7 | ماجستير فما فوق | |
| 0.65 | 3.42 | 338 | المجموع | |
| 0.57 | 3.57 | 284 | بكالوريوس او اقل | اتجاه المعلمة نحو نظرة المجتمع لمهنتها |
| 0.66 | 3.95 | 47 | بكالوريوس + دبلوم عالي | |
| 0.63 | 4.24 | 7 | ماجستير فما فوق | |
| 0.60 | 3.64 | 338 | المجموع | |
| 0.42 | 3.30 | 284 | بكالوريوس او اقل | اتجاه المعلمة نحو العمل مع الاطفال |
| 2.10 | 4.10 | 47 | بكالوريوس + دبلوم عالي | |
| 3.11 | 4.94 | 7 | ماجستير فما فوق | |
| 1.02 | 3.44 | 338 | المجموع | |
| 0.57 | 3.52 | 284 | بكالوريوس او اقل | اتجاه المعلمة نحو كفاءتها الذاتية |
| 0.62 | 3.84 | 47 | بكالوريوس + دبلوم عالي | |
| 1.15 | 3.40 | 7 | ماجستير فما فوق | |
| 0.60 | 3.56 | 338 | المجموع | |
| 0.36 | 3.45 | 284 | بكالوريوس او اقل | الدرجة الكلية |
| 0.73 | 3.84 | 47 | بكالوريوس + دبلوم عالي | |
| 1.15 | 3.96 | 7 | ماجستير فما فوق | |
| 0.48 | 3.52 | 338 | المجموع | |

يلاحظ من الجدول (33) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة، تبعا لمتغير المؤهل العلمي، إذ حصل اصحاب فئة (ماجستير فما فوق) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.96)، وجاء اصحاب فئة (بكالوريوس + دبلوم عالي) بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.84) وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لفئة (بكالوريوس او اقل) إذ بلغ (3.45)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (34).

الجدول (34)

تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لمستوى إتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة، تبعا لمتغير المؤهل العلمي

| المجال | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | مستوى الدلالة |
|--|----------------|----------------|--------------|----------------|--------|---------------|
| اتجاه المعلمة نحو عملية التعليم | بين المجموعات | .428 | 2 | 0.214 | 0.506 | 0.604 |
| | داخل المجموعات | 141.924 | 335 | 0.424 | | |
| | المجموع | 142.352 | 337 | | | |
| اتجاه المعلمة نحو نظرة المجتمع لمهنتها | بين المجموعات | 8.408 | 2 | 4.204 | 12.344 | *0.000 |
| | داخل المجموعات | 114.091 | 335 | 0.341 | | |
| | المجموع | 122.499 | 337 | | | |
| اتجاه المعلمة نحو العمل مع الاطفال | بين المجموعات | 42.311 | 2 | 21.156 | 22.805 | *0.000 |
| | داخل المجموعات | 310.770 | 335 | 0.928 | | |
| | المجموع | 353.081 | 337 | | | |
| اتجاه المعلمة نحو كفاءتها الذاتية | بين المجموعات | 4.402 | 2 | 2.201 | 6.205 | *0.002 |
| | داخل المجموعات | 118.812 | 335 | 0.355 | | |
| | المجموع | 123.214 | 337 | | | |
| الدرجة الكلية | بين المجموعات | 7.463 | 2 | 3.732 | 18.130 | *0.000 |
| | داخل المجموعات | 68.950 | 335 | 0.206 | | |
| | المجموع | 76.413 | 337 | | | |

| | | | | |
|---|--|--|------|------------------|
| - | | | 3.45 | بكالوريوس او اقل |
|---|--|--|------|------------------|

• الفرق دال احصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يظهر من الجدول (35) أن الفرق جاء:

- لصالح فئة (ماجستير فما فوق) وفئة (بكالوريوس+ دبلوم عالي) عند مقارنتها مع فئة (بكالوريوس او اقل) في الدرجة الكلية وفي مجال (اتجاه المعلمة نحو نظرة المجتمع لمهنتها) ومجال (اتجاه المعلمة نحو العمل مع الاطفال)، وايضا لصالح (ماجستير فما فوق) عند مقارنتها مع فئة (بكالوريوس+ دبلوم عالي) في مجال (اتجاه المعلمة نحو نظرة المجتمع لمهنتها) ومجال (اتجاه المعلمة نحو العمل مع الاطفال).

- اما في مجال (اتجاه المعلمة نحو كفاءتها الذاتية) فكان الفرق لصالح فئة (بكالوريوس+ دبلوم عالي)، عند مقارنتها مع فئة (ماجستير فما فوق) وفئة (بكالوريوس او اقل).

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

تضمن هذا الفصل مناقشة للنتائج التي تم التوصل إليها ، فضلا عن التوصيات التي خرجت بها

الدراسة في ضوء تلك النتائج، وعلى النحو الآتي:

أولاً- مناقشة النتائج :

1- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول :

ما درجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من

وجهة نظر المعلمات؟

أظهرت النتائج في الجدول (9) أن درجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.48)، بانحراف معياري (0.34)، ويبدو أن هذه النسبة المتوسطة تميل إلى الإرتفاع ، وقد يعزى ذلك إلى وجود درجة جيدة من الوعي لدى مديرات رياض الأطفال بأهمية الدور الذي يؤديه ، وادراكهن لأهمية هذه الكفايات للقيام بأعمالهن بفاعلية من أجل تأدية الروضة لرسالتها على أكمل وجه، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن ما عدد كبير من أفراد العينة من معلمات رياض الأطفال يدركن أن مديراتهن يتمتعن بدرجة جيدة من الكفايات الإدارية، من خلال ممارستهن لأعمالهن ومهامهن الإدارية والتي تعكس هذه الكفايات، فمديرة الروضة هي المسؤولة عن العملية التربوية فيها وعليها يقع عبء تنظيمها وتوفير البيئة التعليمية المناسبة للحصول على أفضل النتائج بما يحقق الأهداف المنشودة.

وربما يعود ذلك الى اهتمام المديرية بامتلاك مثل هذه الكفايات الإدارية بسبب تعدد المهمات التي تقوم بها، وطبيعة المشكلات التربوية التي تشتمل عليها العملية التربوية في الروضة والتي تتصف بالتحدي والتعقيد، ولكي تحقق مديرة الروضة النجاح في أداء تلك المهمات بدقة واثقان لابد من مجموعة من الكفايات الإدارية التي تمكنها من تخطيط العمل وتوجيهه والتعامل بنجاح مع الهيئة التعليمية والإدارية والعمل على التطوير والتجديد، وقد يعزى ذلك الى أن القائمين على رياض الأطفال الخاصة ينظرون الى المستوى الأكاديمي والخبرة الطويلة عند تعيين المديرات فيها، وقد يعود السبب لهذه النتيجة الى الإرتداد الإحصائي، إذ يميل معظم المستجيبين الى اختيار الدرجة المتوسطة عند تعبئة الاستبانة. إلا أن النتائج المتوسطة التي حصلت عليها المديرات يتطلب منها الإهتمام بشكل أكبر بتطوير هذه الكفايات والإرتقاء بها الى درجة مرتفعة من خلال البرامج التدريبية المناسبة.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة كريجر (Kreger,1999) التي أكدت نتائجها على أهمية الكفايات الإدارية في المؤسسات التي تعنى بالطفولة المبكرة ، ودور وخبرة المديرات وتقديرهن لأهمية هذه الكفايات. واتفقت أيضا مع دراسة عودة (2010) التي أظهرت أن درجة توافر الكفايات الإدارية لمديري المدارس الأساسية كانت متوفرة بدرجة متوسطة، واختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الزوايدة (2007) التي أظهرت أن درجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال أقل من المستوى المقبول تربويا.

أما بالنسبة لمجالات الاستبانة فقد تمت مناقشتها على النحو الآتي :

1- مجال اتخاذ القرار :

أظهرت النتائج في الجدول (10) أن درجة توافر كفايات "اتخاذ القرار" لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان جاءت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.71)، بانحراف معياري (0.82)، وقد يعزى ذلك الى إدراك المعلمات بأن مديرتهن تمتلك المقدرة على اتخاذ القرار، وبما يحقق الغرض المطلوب، وذلك من خلال استخدام مصادر المعلومات المختلفة ذات العلاقة بموضوع القرار، والتأني في إصدار القرار بعد دراسة الموقف الذي يُتخذ بصده دراسة مستفيضة ودقيقة، وذلك باستخدام الأسلوب العلمي، واعتماد الموضوعية في حل المشكلات التي تحدث في أثناء الدوام الرسمي للمؤسسة، بعد تشخيصها بشكل فاعل. وربما تعزى هذه النتيجة الى أن المديرات يشجعن المعلمات على المشاركة في صنع القرارات ذات الصلة بعمل رياض الأطفال، للوصول الى قرارات أكثر فائدة وتأثيراً. وقد يتأتى ذلك من خلال إدراك المديرات لأهمية الدور الذي تؤديه المعلمات سواء ما يتعلق بالعملية التربوية والتعليمية، أم العملية الإدارية، باعتبار أن الروضة منظمة متكاملة تربوياً وإدارياً، يسهم في تطويرها العاملون فيها كافة، من خلال مشاركتهم في صنع القرارات. وبما أن المديرية هي المسؤولة عن قيادة الروضة وإدارتها، وأن نجاح الإدارة يتوقف على عملية اتخاذ القرار، وحيث أن هذه العملية منوطة بالمديرة فلا بد من تحقيق الغرض منها، بوصفها الوسيلة التي تحسم الأمور.

وفي ضوء هذه النتيجة يبدو أن مديرات الرياض يمتلكن الكفايات اللازمة لإتخاذ القرارات

على مستوى المؤسسات التي يقمن بإدارتها.

2- مجال التخطيط :

أظهرت النتائج في الجدول (11) أن درجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات في "مجال التخطيط" جاءت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.67)، بانحراف معياري (0.59)، وقد يعود سبب ذلك الى اقتناع المعلمات بأن مديرتهن تبدي اهتماماً جيداً لهذه الكفاية، وتمتلك المقدرة الكافية على ممارستها وتطبيقها بشكل مناسب لأهميتها للعملية التعليمية ولكونها تؤثر بشكل مباشر في المخرجات التعليمية، وقد يعزى ذلك الى مقدرة المديرية على تحديد احتياجات الروضة من المواد والمستلزمات التي تسهل العمل في الروضة، وقيامها بإشراك المعلمات في التخطيط لأنشطة الروضة وبرامجها المتنوعة، الأمر الذي يتيح المجال للمعلمات الإسهام في طرح أفكار جديدة من شأنها تطوير هذه البرامج والأنشطة، إذ يعد التخطيط إحدى الكفايات المهمة التي ينبغي توافرها لدى المسؤولين الإداريين في المنظمات كافة، ومن خلال امتلاك هذه الكفاية، يمكن تنظيم شؤون الروضة، وتوفير احتياجاتها، واستثمار مواردها بشكل أفضل، كما أن امتلاك المديرية لهذه الكفاية يمكنها من تحديد الأهداف التربوية المناسبة للروضة وصياغتها ، بوصفها الوسيلة التي تجعل العمل في الروضة يسير بشكل منتظم بعيد عن التخبط والعشوائية، وبالتالي السرعة والدقة في تحقيق الأهداف المنشودة.

3- مجال الإشراف والتقييم :

أشارت النتائج في الجدول (12) الى أن درجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في عمان من وجهة نظر المعلمات في "مجال الإشراف والتقييم" كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.62)، بانحراف معياري (0.64)، وقد يعزى ذلك الى مقدرة المديرية

وكفايتها في الإشراف المباشر على الأنشطة التربوية الموجهة الى الأطفال داخل الروضة، و قد يعود سبب ذلك الى ما تقدمه المديرية من مساعدة للمعلمات في تشخيص مواطن الضعف لديهن وتوجيههن الى الطرق المناسبة لمعالجتها والتغلب عليها، وقد يكون سبب ذلك راجعاً الى اهتمام المديرية ومقدرتها على متابعة الأنشطة المختلفة بكفاءة وفاعلية مما قد يسهم في تطوير العملية التعليمية التعليمية وتفعيل العمل في الروضة، إذ يعد الإشراف والتقييم إحدى الكفايات المهمة التي ينبغي توافرها لدى المديرين بشكل عام، ومن خلال امتلاك هذه الكفاية يمكن للمديرة الإشراف على سير العمل داخل الروضة بكفاءة وفاعلية، واستخدام الاستراتيجيات الحديثة في العملية التقييمية لكافة عناصر العملية التعليمية بقصد تحديد مدى تحقيق الأهداف المنشودة والعمل على تحسين العملية التربوية نحو الأفضل، وذلك يتأتى من خلال تكثيف الزيارات الصفية، ومتابعة الخطط التعليمية للمعلمات ومتابعة إجراءات تقويم الأطفال بدقة، وإبراز نقاط القوة والمحافظة عليها مع معالجة نقاط الضعف والتغلب عليها، كما أن امتلاك المديرية لهذه الكفاية يعني الموضوعية والمرونة في وضع المعايير في أثناء تقويم أداء المعلمات لأعمالهن، مما قد يسهم في تعزيز الأفكار الإبداعية لديهن بما يخدم العملية التعليمية والتربوية ويوجهها نحو تحقيق الأهداف المرغوبة.

4- مجال العلاقات الإنسانية:

أظهرت النتائج في الجدول (13) الى أن درجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في عمان من وجهة نظر المعلمات في "مجال العلاقات الإنسانية" كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.59)، بانحراف معياري (0.72)، وقد يعزى ذلك الى اعتقاد المعلمات بأن مديرتهن تولي اهتماما واضحا بالجانب الإنساني في العمل وتعمل على إقامة

علاقات طيبة وإيجابية مع المعلمات، وقد يعود سبب ذلك الى إدراك المديرية لقيمة علاقات العمل الطيبة و ضرورة الاهتمام بتلبية احتياجات المعلمات النفسية والاجتماعية ومساعدتهن على حل المشكلات التي يتعرضن لها، وأشعارهن بقيمتهن داخل المدرسة ، ومراعاة الفروق الفردية بينهن وتقدير الجهود المبذولة ، مما يدفعهن الى العمل ويساعدهن في التغلب على المصاعب والضغوط المختلفة، وقد يكون مرد ذلك الى ما تقوم به المديرية من مجهود في توطيد العلاقة بين الروضة وأولياء الأمور من أجل تفعيل المشاركة الوالدية لما له من مردود ايجابي على تقدم الأطفال وتطورهم، فضلاً عن إتاحة المديرية الفرصة للمعلمات للتعبير عن آرائهن، والسماح لهن بممارسة النقد البناء الذي تتقبله برحابة صدر، الأمر الذي يؤدي الى سيادة العلاقات الإنسانية الإيجابية بين جميع أطراف العملية التربوية في المؤسسة، ويشجع المعلمات على تقديم الملاحظات والآراء والأفكار التي من شأنها تطوير عمل الروضة. وحيث أن المديرية في ظل هذا الجو الذي يغلب عليه طابع الألفة والمودة، تكون موضع ثقة واحترام من المعلمات، فإن ذلك ينعكس إيجابيا في التعامل اليومي سواء أكان بين المعلمات أنفسهن، أم بينهن وبين المديرية، أم بينهن وبين الأطفال من جهة وأولياء الأمور من جهة أخرى.

5- مجال التنظيم:

أظهرت النتائج في الجدول (14) أن درجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في عمان من وجهة نظر المعلمات في "مجال التنظيم" كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.42)، وانحراف معياري (0.88)، ويمكن أن يعود السبب في ذلك الى اعتقاد المعلمات ومن خلال ملاحظتهن المباشرة أن المديرية تمتلك المقدرة على إدارة الاجتماعات واللقاءات بكفاءة، مع إعداد جدول أعمال يتضمن الموضوعات المهمة والضرورية، مما يعني التنسيق الجيد

بين المعلمات وكافة الأنشطة والفعاليات في الروضة، وربما تعود هذه النتائج الى حرص المديرية على تنسيق العمل بين إدارة الروضة والجهات الرسمية المسؤولة عن رياض الأطفال، وقد تعني هذه النتيجة قيام المديرية بتوزيع المهام بين المعلمات بشكل جيد يجعل العمل في الروضة يسير بشكل مريح وهذا من شأنه زيادة فاعلية الروضة ورفع مستوى الخدمات التربوية المقدمة للأطفال، وقد يعزى ذلك الى ادراك المديرية لأهمية التنظيم في برامج الروضة وأنشطتها ، والإهتمام بالتحضير للإجتماعات بدقة ، وحرصها على تنظيم العمل، ومحاولتها تنفيذ برامج الروضة وفقا للخطة المعدة والوقت المحدد لها، لأن ذلك يسهم في إنجاح العملية التعليمية ويشعر المعلمات بأهمية النظام وضرورة التحضير لكافة الأنشطة، مما يزيد من فائدة هذه الأنشطة وتحقيقها نتائج أفضل.

6- مجال الكفايات الشخصية:

لقد أظهرت النتائج في الجدول (15) أن درجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في عمان من وجهة نظر المعلمات في "مجال الكفايات الشخصية" كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.40)، بانحراف معياري (0.64)، وقد تعزى هذه النتيجة الى اعتقاد المعلمات بأن المديرية تدرك أهمية هذه الكفايات من خلال تعاملها معهن ومقدرتها على التأثير في الآخرين وإقناعهم، والشخصية المرحة التي تتمتع بها، والحيوية في أثناء أدائها لعملها، فتكون بذلك قدوة لهن في زيادة الهمة والنشاط وإضفاء روح المرح والفكاهة الى جو العمل وتقليل التذمر والشكوى، وكل ذلك يزيد من دافعية المعلمات الى العمل الدؤوب والتغلب على العقبات التي تواجههن بروح مرحة ومتفائلة، وقد يعود السبب في هذه النتائج الى ما تبديه المديرية من مقدرة على تحمل المسؤولية ، و التعامل بحكمة مع المواقف الحرجة وثقة بالنفس عند التعامل مع الآخرين، مما يجعل قيادتها للروضة له مردود ايجابي على جميع جوانب العمل التربوي في الروضة، إلا أن

النتائج المتوسطة التي حصلت عليها المديرات في هذا المجال يتطلب منهن الاهتمام بشكل أفضل بتطوير هذه الكفايات والإرتقاء بها الى درجة مرتفعة، لتتمكن من أداء مهماتها بالشكل المطلوب، وبما يحقق الأهداف المرجوة.

7- مجال المهارات المعرفية :

أشارت النتائج في الجدول (16) أن درجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات في "مجال الكفايات المعرفية " جاءت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.34)، بانحراف معياري (0.69)، وقد يعود سبب ذلك الى ما تعتقده المعلمات من أهمية امتلاك المديرية لهذه الكفايات، ومعرفتها الكافية والشاملة بخصائص نمو الأطفال في هذه المرحلة العمرية المهمة ، لأن ذلك من شأنه أن يزيد من مقدرة المديرية على اختيار البرامج الملائمة لخصائص الأطفال النمائية وتحقيق النمو المتكامل لشخصية الطفل من كافة الجوانب. وقد يعزى ذلك الى وعي المديرية بأهمية مرحلة الطفولة في بناء شخصية الإنسان وتأثيرها في المراحل اللاحقة من عمره، مما قد يدفعها الى الفهم المتعمق لمجالات العمل المختلفة، والمقدرة على اختيار الأساليب المناسبة لتعليم الأطفال بما يضمن تحقيق العملية التربوية لأهدافها، وذلك من خلال المعرفة ذات الصلة بحاجاتهم ومتطلباتهم. وقد يعزى ذلك الى الاهتمام المتزايد من قبل كافة التربويين بمرحلة الطفولة المبكرة مما يدفع الهيئة الإدارية في المدارس الخاصة على الحرص على تعيين مديرات لرياض الأطفال ممن يمتلكن معرفة ودراية كافيتين بخصائص هذه المرحلة العمرية ، وادراكاً للدور المهم الذي يقمن به، والمسؤولية الملقاة على عاتقهن في تنشئة الأطفال ودعم نموهم، إلا أن ما حصل عليه هذا المجال من درجة متوسطة يعني ضرورة بذل مزيد من الجهد من المديرات في رفع كفاياتهن المعرفية من خلال حضور

الدورات والندوات والبرامج التدريبية للفهم المتعمق لهذه المرحلة ولمجالات العمل فيها، والأساليب التربوية الحديثة التي من شأنها رفع مستوى هذه الكفاية الى درجات أعلى لما لها من أهمية في بناء الشخصية المتكاملة لطفل الروضة.

8- مجال الاتصال :

أظهرت النتائج في الجدول (17) أن درجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمات في "مجال الاتصال" كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.14)، بانحراف معياري (0.54) ، وقد يعزى ذلك ما توليه المديرية من اهتمام في مجال الإتصال والتحاور مع المعلمات بأسلوب حضاري وبلغة مهنية واضحة تضيي جواً من الجدية والاحترام للعمل ومتطلباته، والعمل على إيصال رسالة الروضة للمجتمع وتوضيح رؤيتها وأهدافها لأولياء الأمور، فضلاً عن تفعيل مجالس المعلمات والأمهات، الأمر الذي يُشعر الأهالي بالإطمئنان على أطفالهم، ويجعلهم على علم مسبق بما تقدمه الروضة من برامج ونشاطات، وما وصل اليه أطفالهم من تقدم وإنجاز، وهذا بدوره يزيد من ثقة أولياء الأمور بأداء الروضة. وقد يعود ذلك الى اعتقاد المعلمات بأن مديرتهن تمتلك هذه الكفاية بشكل جيد لأنها تتبع أسلوب الحوار المناسب، فالمعلمة عندما تعرف المطلوب منها تتمكن من القيام بعملها على أكمل وجه. وقد يكون تعليل ذلك أيضاً هو أن المديرية تمتلك مهارة الحديث والإستماع فهي تصغي لما يقوله الآخرون، ولديها المقدرة على الإقناع الأمر الذي يزيد من شعور المعلمات وأولياء الأمور بالراحة والثقة عند التعامل معها في جو من الاحترام المتبادل، كل ذلك ينعكس بشكل إيجابي على أداء الروضة ويزيد من فرص نجاحها وتفوقها، وربما يعود السبب في ذلك الى حرص المدارس الخاصة الى توظيف التكنولوجيا الحديثة في برامج الروضة للإرتقاء بمستوى الأداء وتحقيق النجاح

والتقدم، والحصول على الميزة التنافسية واستقطاب مزيد من الأطفال، إلا أنه من الملاحظ أن جميع فقرات هذا المجال جاءت بالدرجة المتوسطة مما يعني أنه ينبغي على المديرية زيادة الإهتمام بعملية الاتصال والعمل على رفع مستواه الى درجة مرتفعة، لأن أية مشكلة مهما كانت صغيرة أو بسيطة لايمكن حلها إلا بالاتصال.

2- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني :

ما مستوى اتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة من وجهة نظرهن ؟

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الواردة في الجدول (18) أن مستوى اتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة من وجهة نظرهن كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.50) بانحراف معياري (0.47)، وقد يعزى ذلك الى أن معظم أفراد عينة الدراسة من المعلمات يدركن أن اتجاهاتهن نحو مهنتهن تؤثر في طريقة عملهن، ومستوى دافعيتهن، فقد حصلت كافة مجالات الاتجاه نحو المهنة لمعلمات رياض الأطفال على مستوى متوسط، إذ جاء مجال " اتجاه المعلمة نحو نظرة المجتمع لمهنتها" في "الرتبة الأولى"، مما قد يدل على شعور المعلمات بالإرتياح لممارسة هذه المهنة لأنها تتيح لهن فرصة التعرف الى عديد من أولياء الأمور، كما يدل أيضا على إحساسهن بتقدير أولياء الأمور للرعاية التي يقدمونها للأطفال، وجاء مجال "اتجاه المعلمة نحو كفاءتها الذاتية" في "الرتبة الثانية" مما قد يشير الى اهتمام المعلمات وحرصهن على تطوير أدائهن ومعرفة ما يستجد فيما يتعلق بالتعليم في رياض الأطفال، ونال مجال "اتجاه المعلمة نحو العمل مع الأطفال"الرتبة الثالثة" وقبل الأخيرة، وقد يعود سبب ذلك الى رغبة المعلمات واستعدادهن للعمل مع الصغار، وتوافر الإستعدادات المهنية التي تتفق مع متطلبات هذه المهنة، مما يزيد من شعورهن بالمتعة في أثناء العمل وفرص نجاحهن في أداء المهمات التي توكل إليهن،

وحصل مجال "اتجاه المعلمة نحو عملية التعليم" على الرتبة الأخيرة، وقد يعزى ذلك الى إيمان المعلمات وقناعتهن بهذه المهنة وبالذور المهم والأساس الذي يقمن به في تنشئة الأجيال الصاعدة. وربما جاءت هذه النتيجة المتوسطة الى الإرتداد الإحصائي، إذ يميل معظم أفراد العينة الى اختيار البديل المتوسط عند الإجابة عن فقرات الاستبانة. إلا أن هذا المستوى المتوسط لإتجاه معلمات رياض الأطفال نحو المهنة يتطلب زيادة الإهتمام من قبل الإدارة بتنمية الإتجاهات الإيجابية لهن نحو مهنتهن من خلال الوسائل التدريبية المتنوعة.

وقد اتفقت هذه النتائج مع ما ذكره برسلين وأولييتي (Persline & Ouelette,1996) عن الأثر الفعال للاتجاه نحو مهنة التدريس في البيئة المدرسية، وسلوك العاملين ورضاهم الوظيفي، كما اتفقت هذه الدراسة مع ما توصلت اليه دراسة سلاييوف وإيفانز وبيرد (Slaybugh& Evan & Byrd,2004) من وجود اتجاهات ايجابية لدى المعلمين نحو مهنة التعليم والتزامهم نحوها، كما اتفقت نتائج هذه الدراسة مع ما أشار إليه جي (Gee,2006) بأن الاتجاهات الإيجابية للفرد تقرر مدى نجاحه في حياته على المستويين المهني والشخصي، لأن الاتجاهات الإيجابية نحو المهنة تدفع نحو محاولة التغلب على المعوقات والصعوبات التي تواجهه، كما اتفقت نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة حجاوي(2011) من أن اتجاه المعلمين نحو مهنة التدريس كان متوسطاً.

إلا أنها اختلفت مع دراسة أوسوندي وإزيفيجي (Osunde & Izevbigi,2006)، ودراسة

محمد (2008) إذ أظهرت نتائجهما أن اتجاه المعلمين نحو مهنة التدريس كان متدنياً.

أما بالنسبة لمجالات الاستبانة فقد تمت مناقشتها على النحو الآتي:

1- مجال اتجاه المعلمة نحو نظرة المجتمع لمهنتها :

أظهرت النتائج في الجدول (19) أن مستوى اتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة من وجهة نظرهن في "مجال اتجاه المعلمة نحو نظرة المجتمع لمهنتها" كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.63)، بانحراف معياري (0.61)، وقد يعزى ذلك الى شعور المعلمات بأن مهنة التعليم في الروضة مهنة مرموقة لاتقل أهمية عن المهن الأخرى، تحقق للمعلمة مكانة اجتماعية طيبة وتتيح لها الفرصة للتعرف الى عديد من أولياء الأمور، وهذا ما تلمسه المعلمات من تقدير أولياء الأمور لهن وللدور المهم الذي يقمن به مما يجعلهن يبذلن مزيداً من الجهد لتقديم الأفضل للأطفال، الأمر الذي يزيد من فرص نجاح العملية التعليمية في الروضة ورفع مستواها بشكل عام.

2- مجال اتجاه المعلمة نحو كفاءتها الذاتية :

أشارت النتائج في الجدول (20) أن مستوى اتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة من وجهة نظرهن في "مجال اتجاه المعلمة نحو كفاءتها الذاتية" كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.54)، بانحراف معياري (0.62)، وقد يعود سبب ذلك الى حرص المعلمات على معرفة كل ما هو جديد فيما يخص التعليم في رياض الأطفال، ورغبتهم في تطوير أدائهن بشكل مستمر، وبذل أقصى جهد في إنجاز المهمات الموكلة إليهن، الأمر الذي يتطلب من المديرية العمل على توفير المعلومات الجديدة والأساليب التربوية الحديثة من خلال الدورات التدريبية المتخصصة لرفع مستوى مهارات المعلمة وزيادة ثقتها بنفسها وكفاءتها ومساعدتها على التغلب على المشكلات والصعوبات التي قد تواجهها، مما يطور شخصية المعلمة نحو الأفضل ويشعرها بالحيوية في أثناء العمل ويدفعها نحو بذل مزيد من الجهد والطاقة في العمل.

3- مجال اتجاه المعلمة نحو العمل مع الأطفال :

أظهرت النتائج في الجدول (21) أن مستوى اتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة من وجهة نظرهن في "مجال اتجاه المعلمة نحو العمل مع الأطفال" كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.43)، بانحراف معياري (0.97)، وقد يعود السبب وراء هذه النتيجة الى شعور المعلمة بأن عملها في الروضة يتفق مع إستعداداتها المهنية التي تمكنها من التعامل مع الأطفال بطرق وأساليب مرنة وممتعة ، إذ تعتقد الغالبية من معلمات رياض الأطفال أن التعامل مع أطفال الروضة أسهل من التعامل مع الطلبة في المراحل الأخرى، وقد يكون هذا الكلام صحيحاً لأن مرحلة الطفولة تتسم بالبراءة والبساطة فيكون أسهل على المعلمة كسب محبة الطفل وثقته مما يدفعها لتوفير الحب والحنان لهم، وبالتالي مقدرتها على تقديم الرعاية للأطفال وغرس عديد من القيم والعادات الحميدة لديهم. وقد جاءت الفقرة الأولى " أرى أن عملي كمعلمة روضة يتفق مع استعداداتي المهنية" بدرجة مرتفعة، بينما جاءت الفقرة الثانية " أشعر بمتعة حقيقية لأنني أقوم بتدريس أطفال الروضة" بدرجة متوسطة، مما يدل على أن الإستعداد المهني له دور في شعور المعلمة بالرضا عن عملها وأدائها، إلا أن شعورها بالمتعة الحقيقية والسعادة في أثناء تدريسها للأطفال يتطلب اتجاهًا إيجابياً مرتفعاً نحو عملها .

4- مجال اتجاه المعلمة نحو عملية التعليم :

أظهرت النتائج في الجدول (22) أن مستوى اتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة من وجهة نظرهن في "مجال اتجاه المعلمة نحو عملية التعليم" كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.40)، بانحراف معياري (0.64)، وقد يعزى ذلك الى شعور المعلمة بأهمية مهنتها والدور الرئيس الذي تقوم به في تنشئة الأجيال الصاعدة ، وإيمانها بنبيل هذه المهنة وسموها ودورها في بناء المجتمع ، وإحساسها بمتعة الوقت الذي تقضيه مع الأطفال

والمسؤولية التي تقع على عاتقها في جعل هذه المرحلة من حياة الطفل مليئة بالمتعة والفائدة والخبرات العديدة التي يحملها معه في المستقبل وتكون اللبنة الأولى في تقدم الأمة وتطورها مما يجعلها أكثر حبا وتقديرا لهذه المهنة النبيلة. إلا أنه على المديرية العمل على رفع درجة هذا المجال من خلال تنويع أنشطة وفعاليات الروضة، وتدريب المعلمات على استخدام وسائل وطرق تعليمية جديدة ومشوقة من أجل البعد عن الرتابة والشعور بالملل، مما يزيد من حماس المعلمة وقناعتها بعملها كمعلمة رياض أطفال.

3- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث :

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال ومستوى اتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة؟

أظهرت النتائج في الجدول (23) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال ومستوى اتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة، إذ بلغ معامل الارتباط (0.88) وبمستوى دلالة (0.000)، وكذلك وجود ارتباطات في جميع المجالات.

وقد تعزى هذه النتيجة الى أن امتلاك المديرية لهذه الكفايات الإدارية ينعكس إيجابياً في سلوكها وتعاملها مع كافة أوجه النشاطات في الروضة وفي تعاملها مع العاملين فيها، مما يعزز الاتجاهات الإيجابية لدى المعلمات نحو مهنتهن ويرفع من مستواها، إذ تشير هذه النتيجة أن توافر الكفايات الإدارية لدى المديرية قد يؤدي الى ارتفاع مستوى اتجاهات المعلمات نحو مهنتهن.

وقد يعزى ذلك الى اعتقاد المعلمات أن هذه الكفايات لها علاقة مباشرة وتأثير واضح في تكوين اتجاهات ايجابية لديهن نحو المهنة، فالكفايات الشخصية للمديرة تجعلها تضيف روح المرح

على جو العمل، وإن تمتعها بالحيوية والنشاط في أثناء أدائها لعملها يضيف روح النشاط والحماس بين المعلمات، ويدفعهن الى مزيد من العطاء والبذل وهن يشاهدن مديرتهن تعمل بهمة وثقة بالنفس، مما قد يرفع من مستوى اتجاهاتهن نحو المهنة.

وربما يعود السبب الى ما تلمسه المعلمات من كفاءة المديرية في التخطيط والتنظيم والإشراف والتقييم لجميع أوجه الأنشطة في الروضة، وأن لديها المقدره على تحديد احتياجات الروضة من الموارد البشرية والمادية، فضلاً عن المقدره على استثمار الموارد المتاحة، وإدارة الاجتماعات بدقة وموضوعية، مما يدل على الحس العالي لدى المديرية ورغبتها الأكيدة بتنظيم العمل، من خلال توزيع المهمات على المعلمات، ووضع معايير محددة لتقويم الأداء، مما قد يشعر المعلمات بالثقة والإطمئنان للقرارات التي تتخذها مديرتهن لا سيما بعد دراسة متأنية للمواقف واستخدام للأسلوب العلمي في حل المشكلات، كل ذلك له تأثير واضح وإيجابي في مستوى اتجاهات المعلمات نحو مهنتهن.

وقد تعزى هذه النتيجة الى طبيعة العلاقات الإنسانية الإيجابية السائدة في الروضة والتي تتكون نتيجة لدور المديرية في إقامة علاقات ودية وطيبة بينها وبين المعلمات وفيما بين بعضهن، كما أنها تسعى الى رفع الروح المعنوية للمعلمات وإثارة دافعيتهن للعمل وتتابع احتياجاتهن النفسية والاجتماعية وتغرس الإحساس بالمسؤولية لديهن وتنمية روح الفريق والعمل الجماعي، مما يكون له الأثر الكبير بدعم العلاقة الودية والإنسانية في الروضة ويظهر ذلك على شكل اتحادهم نحو تحقيق الأهداف المنشودة وينعكس بشكل ايجابي وواضح على مناخ الروضة وعلى اتجاهات المعلمات نحو مهنتهن.

وقد يعود ذلك الى وعي مديرات رياض الأطفال بأهمية امتلاك هذه الكفايات الإدارية ودورها في إنجاح العملية التربوية و تكوين اتجاهات ايجابية لدى المعلمات نحو مهنتهن.

أما مجالات الكفايات التي لم تكن هناك علاقة ارتباطية بينها وبين مجالات الاتجاه نحو المهنة فهي:

1- مجال "الكفايات الشخصية" ومجال "اتجاه المعلمة نحو نظرة المجتمع لمهنتها"، وقد يعزى ذلك الى ثقافة المجتمع بشكل عام والمجتمع العربي بشكل خاص، الذي لا ينظر الى مهنة التعليم بالدرجة نفسها من الاحترام والتقدير مقارنة مع المهن الأخرى مثل الطب والهندسة وغيرها. وربما يعزى ذلك الى ما تعتقده المعلمات عن مدى مناسبة المردود المادي لمهنة معلمة الروضة وانعكاس ذلك على موقعها الإجتماعي. وقد يعود ذلك الى مدى رغبة المعلمة في الإدماج في علاقات تعارف مع أولياء الأمور وتحمل المسؤولية الإجتماعية لهذه المهنة والإستمتاع بها، ومدى إحساسها بالتقدير من قبلهم، وهذه الأمور ليس لها علاقة بدرجة توافر الكفايات الشخصية للمديرة، التي قد تحاول من خلال نشاطها وحيويتها، وروحها المرحة وثقتها بنفسها وبالعامل الذي تقوم به، ومقدرتها على التعامل بحكمة في عديد من المواقف، الى تعزيز هذا الاتجاه لدى المعلمة، إلا أن تأثيرها قد يكون غير فاعل.

2- مجال "كفايات التخطيط ومجال " اتجاه المعلمة نحو عملية التعليم"، وقد تعزى هذه النتيجة الى وجود فهم مشترك بين المديرات والمعلمات لأهداف العملية التربوية، وما تتطلبه لتحقيقها، بغض النظر عن مدى توافر كفايات التخطيط لدى المديرة، وادراكهن أن مستوى اتجاه المعلمة نحو عملية التعليم يتأثر بعوامل أخرى عديدة غير مرتبطة بالكفايات الإدارية فقط. وقد يعود ذلك الى إدراك المعلمات أن اتجاهاتهن نحو مهنة التعليم تؤثر سلباً أو إيجاباً على تحصيل الأطفال العلمي وتقدمهم الإجتماعي، ويعد مؤشراً على جهود المعلمات نحو الأطفال، مما يدفعهن الى بذل مزيد من الجهد والعطاء.

3- مجال "كفايات اتخاذ القرار" ومجال "اتجاه المعلمة نحو نظرة المجتمع لمهنتها"، و "اتجاه المعلمة نحو كفاءتها الذاتية"، وقد يعزى السبب في ذلك الى شعور المعلمة بأنها تقدم خدمة كبيرة للمجتمع، من خلال ما تلمسه من تقدير أولياء الأمور واحترامهم، فضلاً عن ما تقدمه هذه المهنة من فرصة للمعلمة في التعرف الى أولياء الأمور ومقابلتهم، الأمر الذي يتيح لها الإستمتاع بهذه المهنة وتطوير نفسها نحو الأفضل، بغض النظر عن مدى توافر الكفايات الإدارية للمديرة في مجال اتخاذ القرار. وقد يعود السبب في ذلك الى رغبة المعلمات في تطوير أدائهن بصورة مستمرة لأن هذا التطوير هو دعم لكفاءة المعلمة ومقدرتها على أداء مهماتها بشكل أفضل، وقد يزيد من مكانة المعلمة لدى أولياء الأمور بشكل خاص والمجتمع بشكل عام.

4- مجال "كفايات الاتصال" ومجال "اتجاه المعلمة نحو العمل مع الأطفال"، و "اتجاه المعلمة نحو كفاءتها الذاتية"، وقد يعزى السبب في ذلك الى حب المعلمات للعمل في الروضة مع الأطفال، واستعداداتهن المهنية والنفسية لذلك، وشعورهن بالمتعة، لما قد تحققه هذه المهنة من إشباع لحاجاتهن، والشعور بالرضا عن أنفسهن، من خلال إثبات مقدرتهن على أداء المهمات الموكلة إليهن بنجاح، مما يدفعهن الى طلب مزيد من المعرفة ذات الصلة بتخصصهن، وتطوير أدائهن نحو الأفضل، لا سيما عندما يتغلبن على المشكلات التي تواجههن، فيزداد شعورهن بأهمية العمل التربوي مع الأطفال وينعكس إيجاباً على مهنتهن. وربما يعود السبب في ذلك الى إدراك المعلمة أن العمل مع الأطفال يتطلب إستعداداً مهنيّاً ونفسياً خاصاً وبذل مجهود ذاتي من قبل المعلمة بغض النظر عن مدى توافر الكفايات الإدارية لدى المديرة .

واتفقت هذه النتائج مع ما أكده الطويل (2006)، والعميان (2010)، وترايفيدي (Trivedi,2012)، وماليكي (Maliki,2013) على مسؤولية الإدارة المدرسية في تطوير اتجاهات ايجابية لدى المعلمين نحو مهنة التعليم، كما اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة حجاوي(2011) التي توصلت الى أن ممارسة العلاقات الإنسانية الإيجابية من المديرين تنعكس ايجابيا على اتجاهات المعلمين نحو مهنتهم، كما اتفقت هذه الدراسة مع دراسة عودة(2010) التي دلت نتائجها على وجود علاقة إيجابية بين درجة توافر عدد من الكفايات الإدارية للمديرين ومستوى الروح المعنوية للمعلمين، إذ أن الروح المعنوية المرتفعة للمعلمين يساعد على تكوين اتجاهات إيجابية لديهم نحو مهنتهم، وينعكس ايجابياً على العملية التربوية نحو تحقيق أهدافها السامية.

4- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع :

هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان يعزى لمتغيري (سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي)؟

تمت مناقشة هذا السؤال على النحو الآتي :

1- متغير سنوات الخبرة :

أشارت النتائج في الجدول (25) الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في الدرجة الكلية لتوافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال، تبعا لمتغير سنوات الخبرة. وقد تعزى هذه النتائج الى أن معلمات رياض الأطفال من ذوات الخبرات المختلفة يدركن أهمية توافر هذه الكفايات الإدارية لدى المديرات لأنها ضرورية لتيسير العمل التربوي، ووجودها يطور أداء المعلمات مما ينعكس ايجاباً على الأطفال، وربما تعزى هذه النتائج الى ادراك المعلمات

ووجود مفاهيم مشتركة بينهن لأهداف العملية التربوية وما تتطلبه من كفايات إدارية تتوافر لدى المديرات على الرغم من اختلاف خبراتهن، من أجل تحقيق هذه الأهداف بالشكل المطلوب.

كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في كل من المجالات الآتية:

- مجال "التخطيط"، إذ بلغت قيمة ف المحسوبة (4.169) وبمستوى دلالة ($\alpha \leq 0.016$)، وعند استخدام إختبار شيفيه كان الفرق لصالح ذوات الخبرة من (5- أقل من 10 سنوات) عند مقارنتها مع فئة (أقل من خمس سنوات). وقد يعود السبب الى وعي المعلمات ذوات الخبرة الأكثر لهذه الكفاية مقارنة مع غيرهن من المعلمات، وإدراكهن بأن العملية التعليمية تحتاج الى درجة عالية من التخطيط الواضح والسليم من أجل التطوير والنجاح، وربما يعزى ذلك الى رغبة المعلمات ذوات الخبرة الأكثر في التعرف الى كفاية التخطيط أكثر من غيرهن، وقد يعود السبب في ذلك الى زيادة ثقة المديرية وإيمانها بمقدرة المعلمات ذوات الخبرة الأكثر والإعتماد عليهن في شؤون الروضة.

- مجال "الإشراف والتقييم"، إذ بلغت قيمة ف المحسوبة (9.592)، وبمستوى دلالة ($\alpha \leq 0.000$)، وعند استخدام إختبار شيفيه كان الفرق لصالح فئة من (5- أقل من 10 سنوات)، وفئة (10 سنوات فأكثر)، عند مقارنتها مع فئة (أقل من خمس سنوات).

- وفي مجال "المهارات المعرفية" بلغت قيمة ف المحسوبة (8.195)، وبمستوى دلالة ($\alpha \leq 0.000$)، وعند استخدام إختبار شيفيه كان الفرق لصالح فئة (5- أقل من 10 سنوات)، وفئة (10 سنوات فأكثر)، عند مقارنتها مع فئة (أقل من خمس سنوات). وقد يعزى ذلك الى وعي المعلمات من هاتين الفئتين من الخبرة لهذه الكفايات وإدراكهن أن نجاح العملية التعليمية

في الروضة وتطويرها يحتاج الى امتلاك المديرية لهذه الكفايات بدرجة عالية، لأهميتها في تسيير العمل الإداري والتربوي في رياض الأطفال.

- وفي مجال "العلاقات الإنسانية" بلغت قيمة ف المحسوبة (5.040) وبمستوى دلالة ($\alpha \leq 0.007$) ولصالح فئة (أقل من 5 سنوات) عند مقارنتها مع (5- أقل من 10 سنوات). وقد يكون مرد ذلك الى حاجة المعلمات من ذوات الخبرة الحديثة الى مستوى معين من العلاقات الإنسانية وما يتضمنه ذلك من تقدير ودعم لمجهوداتهن ولإثارة دافعيتهن ورفع أرواحهن المعنوية، والعمل على توجيههن والاهتمام باحتياجاتهن، لما لذلك من أثر في تطوير أدائهن بشكل عام.

2- متغير المؤهل العلمي :

أظهرت النتائج في الجدول (28) وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي للمعلمات، إذ بلغت قيمة ف المحسوبة (22.146)، وبمستوى دلالة (0.000)، واستخدم اختبار شيفيه لمعرفة دلالة الفروق، إذ كانت لصالح فئة (ماجستير فما فوق)، وفئة (بكالوريوس + دبلوم عالي) في الدرجة الكلية ، وفي مجال "التخطيط" ومجال "اتخاذ القرار" ومجال " التنظيم"، ولصالح فئة (بكالوريوس + دبلوم عالي) في مجال "الإشراف والتقويم"، ولصالح فئة (بكالوريوس أو أقل) في مجال "العلاقات الإنسانية".

وهذا يعني أن تصورات المعلمات من ذوات المؤهل العلمي (ماجستير فما فوق) و(بكالوريوس + دبلوم عالي) كانت أعلى من تصورات (بكالوريوس أو أقل) لدرجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديراتهن، مما يدل على وجود علاقة بين درجة المؤهل العلمي الذي تحمله المعلمة وإدراكها

للكفايات الإدارية للمديرة، و الدور الذي تقوم به في رفع مستوى العملية التعليمية والتربوية في الروضة.

كما أظهرت النتائج أن الكفايات في مجال "العلاقات الإنسانية" جاءت لصالح (بكالوريوس أو أقل)، وقد تعزى هذه النتيجة الى وعي المعلمات بالرغم من المستوى العلمي لهن وتمتعهن بدرجة عالية من النضج والإدراك لأهمية العلاقات الإنسانية ونشرها في البيئة التربوية والتزامهن وبشكل واضح باتباع القيم الإنسانية والتعامل الخلاق فيما بينهن.

5- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس :

هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى اتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة يعزى لمتغيري (سنوات الخبرة، المؤهل العلمي) ؟

1- متغير سنوات الخبرة

اظهرت النتائج في الجدول (31) الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى اتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة، تبعا لمتغير سنوات الخبرة في الدرجة الكلية، وفي جميع المجالات باستثناء ، مجال " اتجاه المعلمة نحو كفاءتها الذاتية"، إذ وجدت فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.000)

وقد يكون سبب هذه النتائج الى أن ادراك أفراد العينة من معلمات رياض الأطفال ومقدرتهن على تحديد مستوى الاتجاه نحو المهنة لا يتأثر باختلاف سنوات الخبرة ، وقد تعزى هذه النتيجة الى حرص المديرية واهتمامها بتطوير الاتجاهات الإيجابية لدى المعلمات كونها تؤثر في طبيعة

عملهن بشكل مباشر وتحقيق الأهداف المشتركة التي يسعين الى تحقيقها على الرغم من اختلاف مستوى الخبرة لديهن.

بينما أظهرت النتائج في الجدول (31) وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لمجال "اتجاه المعلمة نحو كفاءتها الذاتية"، إذ بلغت قيمة ف المحسوبة (13.478)، وبمستوى دلالة $(\alpha \leq 0.000)$ ، وعند استخدام اختبار شيفيه أظهرت النتائج أن الفرق كان لصالح فنتي (5-أقل من 10 سنوات)، و (10 سنوات فأكثر) ، وقد يعزى سبب ذلك الى أن المعلمات من ذوات هاتين الفئتين من الخبرة يبدن اهتماما خاصا في هذا المجال ويبدلن مجهودا أكثر من غيرهن من المعلمات، وقد يكون السبب في ذلك أن زيادة خبرة المعلمة تجعلها أكثر ثقة بكفاءتها الذاتية ومقدرتها على أداء جميع المهمات المطلوبة منها .

2- متغير المؤهل العلمي

أشارت النتائج في الجدول (34) الى وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لمستوى اتجاه معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان نحو المهنة ، تبعا لمتغير المؤهل العلمي، في الدرجة الكلية وفي جميع المجالات باستثناء مجال "اتجاه المعلمة نحو عملية التعليم"، وباستخدام اختبار شيفيه كان الفرق لصالح حملة (ماجستير فما فوق) وحملة (بكالوريوس+دبلوم عالي) .

وقد تعزى هذه النتيجة الى أن المعلمات من حملة (ماجستير فما فوق) وحملة (بكالوريوس+ دبلوم عالي) لديهن معرفة ودراية فيما يتعلق بهذه المرحلة العمرية ولديهن أساليب وطرق متعددة للتعامل مع متطلبات العمل بحكم دراستهن ومؤهلهن العلمي مما يزيد من ثقتهن بأنفسهن وانعكاس ذلك على أدائهن، الأمر الذي يولد لديهن اتجاهات إيجابية أزاء هذه المهنة ، وقد

يعود السبب في هذه النتيجة أيضاً الى أن المديرات يوكلن مهمات أكثر لحملة الشهادات العليا ويشركنهن أكثر في الإعداد والتنسيق لأنشطة وبرامج الروضة و في القرارات التي تتعلق بطبيعة العمل، بحكم ما يحملنه من مؤهلات، الأمر الذي يشعر المعلمات ذوات المؤهل العالي بأهمية دورهن والمسؤوليات الملقاة على عاتقهن وبالمشاركة الفاعلة في كافة مجالات العمل ، مما يكون لديهن اتجاهات ايجابية نحو هذه المهنة .

أما مجال " اتجاه المعلمة نحو عملية التعليم"، فإن عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، تعزى للمؤهل العلمي، قد يعود ذلك الى أن العمل في رياض الأطفال أشبع بعض حاجات المعلمات وأرضى دوافعهن فتولدت لديهن اتجاهات ايجابية إزاء هذه المهنة بغض النظر عن مؤهلهن، وقد يكون ذلك راجعاً الى أن المعلمة عندما دخلت في هذه المهنة تكيفت مع متطلباتها والتزمت بها، أو قد يكون هناك عوامل شخصية فيما يتعلق بحب الأطفال والرغبة في العناية بهم ورعايتهم، أو ربما لأن الاتجاه نحو عملية التعليم أمر ينطوي تحت المعتقدات الخاصة بالمعلمة وينبع من داخل الفرد وليس له علاقة بالمؤهل العلمي. ولجميع هذه الأسباب كان هناك اتجاه نحو المهنة لدى المعلمات كافة بغض النظر عن المؤهل العلمي لديهن.

ثانياً- التوصيات :

في ضوء النتائج التي خلصت إليها الدراسة الحالية يمكن تقديم التوصيات والمقترحات الآتية :

1- التوصيات :

- أظهرت نتائج السؤال الأول بأن مستوى الكفايات الإدارية كان متوسطاً، وعليه يوصى بتنظيم دورات تدريبية لمديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان في مجال الكفايات الإدارية.

- أظهرت نتائج السؤال الثاني بأن مستوى اتجاه المعلمات نحو المهنة كان متوسطاً، وعليه يوصى بالعمل على تنمية الاتجاهات الايجابية لمعلمات رياض الأطفال نحو المهنة، من خلال الوسائل التدريبية المتنوعة .
- أظهرت نتائج السؤال الثالث أن العلاقة بين الكفايات الإدارية للمديرات واتجاهات المعلمات نحو المهنة كانت إيجابية ومرتفعة ، وعليه توصي الباحثة بالإستفادة من نتائج هذه الدراسة من قبل المسؤولين في وزارة التربية والتعليم والإفادة من الإستبانة المعدة للكفايات عند إختيار مديرات رياض الأطفال.

2- المقترحات :

- إجراء دراسة عن درجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال وعلاقتها بمتغيرات أخرى مثل الروح المعنوية، والالتزام الوظيفي، والرضا الوظيفي، والثقة التنظيمية.
- إجراء دراسات أخرى تتناول المديرات والمعلمات لمرحلة رياض الأطفال مع متغيرات مختلفة.
- إجراء دراسة لتعرف اتجاهات معلمات رياض الأطفال الحكومية نحو مهنة التعليم.
- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على مراحل دراسية أخرى ويتناول متغيرات مختلفة.

المراجع

المراجع العربية

- ابن منظور، جمال الدين محمد بن مكرم، (1997). *لسان العرب* ، ط6 ، بيروت: دار صادر.
- بدر، سهام محمد (1995). *إتجاهات الفكر التربوي في مجال الطفولة* ، الكويت : مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- البدرى، طارق عبد الحميد، (2005). *الإتجاهات الحديثة للإدارة المدرسية المعاصرة في تنمية القيادة التدريسية* . عمان : دار الثقافة للنشر والتوزيع .
- البدرى، طارق عبد الحميد، (2005). *الأساليب القيادية والإدارية في المؤسسات التعليمية*، ط2، عمان : دار الفكر .
- البدرى، طارق عبد الحميد، (2001). *أساليب القيادة الإدارية في المؤسسات العلمية* . عمان: دار الفكر.
- بخيت، محمد السيد والرمادي، نور أحمد، (2003). *تقدير اتجاهات الطالبات المعلمات والمعلمات برياض الاطفال نحو مهنة التدريس في ضوء بعض المتغيرات، مجلة الطفولة والتنمية*. العدد11، مجلد3، ص 71-100.
- بوقتين، فاطمة عبدالرضا، (2012). *درجة إسهام مديرات رياض الأطفال في تنمية الإبداع التربوي للمعلمات وعلاقته بالولاء التنظيمي من وجهة نظر المعلمات في دولة الكويت*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط ،عمان ، الأردن.
- توفيق، عبدالرحمن، (2007). *العملية التدريسية*، القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة.
- الجميلى، أمل حمودي عبيد (2011). *المهام الأساسية لمديرات رياض الأطفال ومدى توافرها لديهن، مجلة الفتح*، العدد 47 ، ص 57-63.

حامد، سليمان هاشم، (2009). *الإدارة التربوية المعاصرة*، ط1، عمان، دار أسامة للنشر والتوزيع.

حجاوي، راما زكي مصطفى، (2011). *مستوى العلاقات الإنسانية الممارسة من مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة عمان وعلاقته بإتجاهات المعلمين نحو المهنة*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

حجي، أحمد إسماعيل، (2005). *الإدارة التعليمية والإدارة المدرسية*. القاهرة : دار الفكر للنشر والتوزيع.

حريم، حسين، (2004). *السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال*، عمان: دار الجامعة للنشر والتوزيع.

الحداد، جعفر يوسف، (2010). *بناء برنامج تدريبي مقترح لتطوير الكفايات الإدارية للقادة التربويين في المناطق التعليمية في دولة الكويت في ضوء إحتياجاتهم التدريبية*. (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة الشرق الأوسط ، عمان ،الأردن.

الحليبي، إحسان وسلامة، ريم، (2004). *تنمية الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظام الاعتماد الأكاديمي، بحث مقدم في ورشة عمل " طرق تفعيل وثيقة الآراء للأمير عبد الله بن عبد العزيز حول التعليم العالي"*، 21 أبريل، الرياض، جامعة الملك عبد العزيز.

حمود، خضير كاظم، (2002). *السلوك التنظيمي*، ط1، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

دافيز، برانت وأليسون، لندا، (2004). *الإدارة المدرسية المعاصرة في القرن العشرين*، ترجمة عبد العزيز البهواشي، القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.

الدريج، محمد (2005). *الكفايات في التعليم من أجل تأسيس علمي للمنهاج المتدرج*، الدار البيضاء : دار العلوم للتحقيق والطباعة والنشر .

الزهراني، فاطمة بنت أحمد بن محمد،(2012). *الكفايات الإدارية لدى مشرفات ومديرات ومعلمات رياض الأطفال (الحكومية والأهلية) بمكة المكرمة*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

الزوايدة ، مي سامي جميل،(2007). *الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال في محافظة المفرق*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.

سليمان, فتحية حسن،(1979). *تربية الطفل بين الماضي والحاضر*. القاهرة: دار الشروق.

السنبل، عبد العزيز بن عبد الله،(2009). *مقياس اتجاهات المتعلمين الكبار نحو محو الأمية*، استرجع بتاريخ 2014 /5/25 faculty.ksu.edu.sa/sunbul/Doclib1

شحاته، حسن والنجار، زينب و عمار، حامد،(2003). *معجم المصطلحات التربوية والنفسية*. ط1، القاهرة : الدار المصرية اللبنانية.

شريف، عبد القادر،(2005). *إدارة رياض الأطفال وتطبيقاتها*. عمان: دار المسيرة للطباعة والنشر .

الصيرفي، محمد،(2003). *إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية*، عمان : دار قنديل للنشر والتوزيع.

الطوبجي، حسين حمدي، (1982). *الكفايات التعليمية اللازمة لمعلمي الرياضيات بالمرحلة الثانوية*. (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة الملك سعود ، الرياض، المملكة العربية السعودية.

الطويل، هاني عبد الرحمن،(2006). *الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي*، ط4، عمان: دار وائل للنشر.

عابدين، محمد، (2001). *الإدارة المدرسية الحديثة*، عمان : دار الشروق للنشر والتوزيع.

عابنة ، محمد (2005). المدخل المنظومي في تطوير التعليم نحو الإقتصاد المعرفي في الأردن،

ورقة بحث مقدمة في المؤتمر الأردني المصري الأول حول المدخل المنظومي وتطبيقاته

في العلوم المختلفة ، جامعة إربد الأهلية، إربد، الأردن.

العجلوني، محمود(2005). مدى إمتلاك مدرسي الدبلوم المتوسط في جامعة البلقاء للكفايات

التعليمية التي يجب إتقانها، *مجلة العلوم التربوية والنفسية* ، المجلد 6 ، العدد 4

ص127-150.

عدس، عبد الرحيم (2001). *المدخل الى رياض الأطفال* ، عمان: دار الفكر .

عطوي، جودت عزت(2013). *الإدارة المدرسية الحديثة مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية*،

عمان : دار الثقافة للنشر والتوزيع .

العميان، محمود سلمان،(2010). *السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال*، ط5، عمان: دار وائل

للنشر والتوزيع.

عودة، هديل محمد (2010). *الكفايات الإدارية لمديري المدارس الأساسية في محافظة مادبا*

وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة الشرق

الأوسط، عمان ، الأردن.

فلاتة، عائشة بكر آدم(2002). *برنامج تدريبي مقترح لتنمية الكفايات الإدارية والتربوية لمديرات*

رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية (اطروحة دكتوراة غير منشورة)، جامعة أم

القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية .

الفتلاوي، سهيلة محسن(2003). *كفايات التدريس (المفهوم، التدريب، الأداء)*، عمان : دار الشروق للنشر والتوزيع.

قلية، فاروق عبده وعبد المجيد، السيد محمد(2009). *السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية*، عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة .

القيوتي، محمد قاسم،(2009). *السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال*، ط5، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع .

قطيشات، ليلي (2004). *الكفايات المهنية لمديري ومديرات المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها باستراتيجيات إدارة الصراع التي يستخدمونها من وجهة نظر المعلمين و المديرين*، (أطروحة دكتوراة غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان ، الأردن.

مجمع اللغة العربية (2004). *المعجم الوسيط*، ط4 ، القاهرة : مكتبة الشروق الدولية

محمد، سهام كامل (2008). *إتجاهات معلمات رياض الأطفال نحو العمل مع الطفل في ضوء بعض المتغيرات النفسية والديمغرافية* (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القاهرة، القاهرة، جمهورية مصر العربية.

المرسي، جمال الدين و إدريس، ثابت عبد الرحمن(2001). *السلوك التنظيمي نظريات وتطبيق عملي لإدارة السلوك في المنظمة*، القاهرة : الدار الجامعية للنشر والتوزيع .

مرعي، توفيق (1983). *الكفايات التعليمية في ضوء النظم*، عمان : دار الفرقان للنشر والتوزيع.

مصلح، عدنان عارف (1990). *التربية في رياض الأطفال* ، ط1 ، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

مصلح، سناء عبيد لفتة (2010). السلوك الإداري لمديري ومديرات المدارس الإعدادية في ضوء

نظريتي X و Y وعلاقته ببعض المتغيرات (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة

المستنصرية، بغداد ، العراق.

وزارة التربية والتعليم، (1980). *تعليمات رياض الأطفال*، عمان، الأردن

وزارة التربية والتعليم، (2013/2012). *التقرير الإحصائي*، عمان، الأردن.

وزارة التربية والتعليم، (2013- أ). *الإطار العام والنتائج العامة والخاصة لرياض الأطفال*، إدارة

المناهج والكتب المدرسية، عمان، الأردن.

وزارة التربية والتعليم، (2013- ب). *الدليل التدريبي لمديرات المدارس التي يوجد بها رياض*

الأطفال، عمان، الأردن.

وزارة التربية والتعليم (1994). *قانون وزارة التربية والتعليم رقم (3)*، عمان، الأردن.

وزارة التربية والتعليم، (2014)، الموقع الإلكتروني www.moe.org ، عمان، الأردن.

يعقوب ، آمال أحمد (1989). *علم النفس الإجتماعي*، بغداد : مطابع وزارة التعليم العالي .

المراجع الأجنبية:

- Bechtel , B.C.(2012). An examination of the leadership competencies within a community college leadership program, *DAI-A*, 73(3).
Proquest, retrieved 14/5/2014
- Belagali, H. (2011). A study of teachers attitude towards teaching profession of secondary schools in relation to gender and locality, *International Referred Research Journal*, 3(32): 18,19.
- Berry, R. (2010). Pre-service and early career teachers' attitudes toward inclusion, instructional accommodations, and fairness: Three profiles, *Teacher Educator*, 45 (2): 75-95.
- Brehm, S.S. and Kassin, S.M. (1996): *Social psychology*, 3rd ed , Boston: Houghton Mifflin.
- Bohner, G. and Wanke, M. (2002): *Attitudes and Attitudes Change*, Hove, East Sussex : Psychology Press
- Breckler, S.J.(1984) "Empirical validation of affect, behavior, and cognition as distinct components of attitude".*Journal of Personality and Social Psychology*, 47,(6) 1191-1205.
- Brown, C. (2006) *Social Psychology, Knowledge and skills of success*, Thousands Oaks, CA: Sage publications.

Calvin , J. (2009) We are better prepared to help our leaders grow and develop within the first 60 days, *Training trends* , 12 (4) : 12-16.

Cavazos, A. & Ovando, M. (2012). Important competencies for the selection of effective School leaders: Principals' perceptions, *Paper Presented at the annual meeting of the UCEA Convention(2012): The Future is ours: Leadership Matters, November 15-18, Denver, Colorado.*

COSEPUP, (1995) *Career in science and engineering*, available at [http:// www. nap.edureadingroom/careers/pretac.htm](http://www.nap.edureadingroom/careers/pretac.htm).

Covey, S.R.(1989). *The 7 habits of highly effective people*, Free Press, New York.

Drake, J. M. & Miller, B. P.(1982) Determining the competencies : The expanding role of the principal in the 1980's, *NASSP Bulletin*, 66, (456) : 18-26.

Duncan, G. (2011). The importance of academic skills for PreK- 3rd . *A Report to the Foundation for Child Development, University of California, Irvine.*

Gardno, C. (1998) Making difference by managing dilemmas, *Research Information for Teachers*, 1 (13): 21-27.

Gee, J and Gee, V. (2006) *The winner's attitude Using the "switch", method to change how you deal with difficult people and get the best out of any situation at work* , New York : Mc Graw–Hill.

Good, C.V. (1973) *Dictionary of education*. 3rd ed. New York: MC Graw Hill.

Houston, W. & Howsam,R. (1992) *Competency-based teacher education* , Chicago : progress problem and prospect science research associated inc.

Hussain, S. (2004). Effectiveness of teacher training in developing professional attitude of prospective secondary school teachers, *Pakistan Research Repository*,17 pp 1–189.

<http://eprints,hec.gov.pk/483/1/240.html.htm> retrieved 2/9/2014

Katz , R. (1985)Skills for an effective administrator, *Harvard Business Review*, 14(5) ,15–22.

Kreger , C.M. (2000) Competencies needed for the administration of early childhood special education programs :perception of Ohio elementary principals,*DAI–A*,6112,p–488.

www.proquest.umi/login. Retrieved on 19/4/2014

- Lal, R. & Shergill, S. (2012). A comparative study of job satisfaction and attitude towards education among male and female teachers of degree college, *International Journal of Marketing, Financial services & Management Research*, 1(1):57–65.
- Maliki, A. (2013). Attitudes towards the teaching profession of students from the faculty of education, Niger Delta University, *International Journal of Social Science Research*, 1(1): 11–18.
- Oboegbulem, A. I. (2013) Administrative competencies of female principals in secondary schools in Nsukka education zone, *Research on Humanities and Social Sciences*, 3 (11) :11–16.
- O'Keefe, D. (2002): *Persuasion: Theory and research*, 2nd ed. Thousand Oaks: CA: Sage Publications .
- Osunde, A. U & Izevbigie, T. I (2006) An assessment of teachers' attitude towards teaching profession in Midwestern Nigeria, *Education*, 126 (3): 462–467.
- Salami, S. O. (2007) Relationships of emotional intelligence and self-efficacy to work attitudes among secondary school teachers in South western Nigeria, *Pakistan Journal of Sciences*. 4 (4) : 540–547.

- Sharples, R. H . (2002) The importance of leadership competencies perceptions of North Carolina community college presidents. *DAI-A*, 63/04,P.1238.
- Shonkoff, J., & Phillips, D. (Eds.). (2000). *From neurons to neighborhoods: The science of early childhood development*. Washington, D.C.: National Academy Press.
- Slaybaugh, J, Evans,C & Byrd ,R .(2004). Second year teachers' attitudes toward profession , *National Forum of Teacer Education Journal*, 14(3):31–35.
- Smith, T. M (2000) A study of the relationship between principal's leadership style and teacher motivation: The teachers" perspective, *DAI-A*, 60 (08), P 2808.
- Spitzer, D.R. (1977) *Concept formation and learning in early childhood*, , Columbus, Ohio: Merrill.
- Tantekin, F. (2002) The attitudes of early childhood teachers toward gender roles and toward discipline, *DAI-A*,63 (02) p 493.
- Trivedi,P. (2012). A study of attitude of teachers towards teaching profession teaching at different level, *International Multidisciplinary e-Journal*, 1 (5) 24–30.

William, B (1977) **Webster** .Third new international dictionary , the English language unbridged with seven languages dictionary, Chicago , v1 p230.

Wong, T. (2006). **A case study of leadership of kindergarten principals in Hong Kong Unpublished Ph.D. Thesis**, Queensland University of Technology, Queensland, Australia.

<http://eprints.qut.edu.au/16232>. retrieved on 2/9/2014

المواقع عبر شبكة الانترنت

<http://www.siironline.org/alabwab/edare.../557.htm>

<http://www.proquest.umi.com/login>

<http://docsdrive.com/pdfs/medwelljournals/pjssci>

<http://www.Education-en-mot.blogspot.co>

<http://www.tcrecord.org>

<http://www.nap.edureadingroom/careers/pretac.htm>.

<http://www.moe.org>

www.faculty.ksu.edu.sa/alsunbul/DocLib1.

الملحقات

الملحق (1)

استبانة الكفايات الإدارية و"الاتجاه نحو المهنة"
بصورتيهما الأوليتين

الملحق (1)

بسم الله الرحمن الرحيم

أختي المعلمة المحترمة:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة بإجراء دراسة ميدانية بعنوان " درجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بإتجاهات المعلمات نحو المهنة" ، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط.

ونظراً لكونكن من المعلمات العاملات في رياض الأطفال يسر الباحثة أن تضع بين أيديكن الإستباننتين المرفقتين ، أملة منكن الإجابة عن فقراتهما وذلك بوضع علامة ($\sqrt{\quad}$) في المكان الذي يعبر عن وجهة نظركن ، علماً بأن المعلومات التي ستقدم سيتم التعامل معها بسرية تامة ، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط .

شاكرة لكن حسن تعاونكن

وتفضلوا بقبول فائق الإحترام والتقدير

الباحثة مي يعقوب سلام

القسم الأول :

البيانات الشخصية الخاصة بالمعلمة :

1- المؤهل العلمي: بكالوريوس أو أقل

بكالوريوس + دبلوم عال

ماجستير فما فوق

2- سنوات الخبرة : أقل من 5 سنوات

5 سنوات الى أقل من 10سنوات

10سنوات فأكثر

القسم الثاني : إستبانة الكفايات الإدارية للمديرات

| الكفايات الشخصية | | | | | | |
|------------------|--|-------------------------|------------|---------------|--------------|----------------------------------|
| رقم الفقرة | الكفايات الشخصية لمديرة الروضة تتمثل بالآتي: الفقرات | إنتماء الفقرة للمجال | | صلاحية الفقرة | | بجاجة الى تعديل المقترح |
| | | منتمية | غير منتمية | صالحة | غير صالحة | |
| 1 | دقة الملاحظة | | | | | |
| 2 | شخصية ذات روح مرحة | | | | | |
| 3 | المقدرة على الإبتكار | | | | | |
| 4 | ثقة بالنفس عند التعامل مع الآخرين | | | | | |
| 5 | المقدرة على تحمل المسؤولية | | | | | |
| 6 | التعامل مع المواقف المختلفة بحكمة | | | | | |
| 7 | الصبر في المواقف الحرجة | | | | | |
| 8 | الحيوية في أثناء أدائها لعملها | | | | | |
| 9 | المقدرة على التأثير في الآخرين | | | | | |

| الكفايات في مجال التخطيط | | | | | | |
|--------------------------|---|--|--|--|--|--|
| رقم الفقرة | كفايات التخطيط لمديرة الروضة تتمثل بالآتي : | | | | | |
| 10 | المقدرة على صياغة الأهداف التربوية المناسبة للروضة | | | | | |
| 11 | المقدرة على تحديد أهداف واضحة وقابلة للقياس | | | | | |
| 12 | المقدرة على إختيار الأساليب المناسبة لتحقيق الأهداف | | | | | |
| 13 | المقدرة على إستثمار الموارد المتاحة في الروضة | | | | | |
| 14 | تحديد المهمات للعاملات في الروضة | | | | | |
| 15 | توزيع المهمات على العاملات في الروضة | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|----|---|
| | | | | | | 16 | تشارك المعلمات في التخطيط لأنشطة الروضة |
| | | | | | | 17 | التخطيط لتوفير وسائل الأمن والسلامة في الروضة |
| الكفايات في مجال التنظيم | | | | | | | |
| كفايات التنظيم لمديرة الروضة تتمثل بالآتي : | | | | | | | |
| | | | | | | 18 | المقدرة على تنفيذ برامج الروضة وفقا للكفاءات المهنية المتوفرة |
| | | | | | | 19 | المقدرة على تنظيم سجلات شاملة متكاملة للأطفال |
| | | | | | | 20 | المقدرة على تنظيم البيئة التعليمية للأطفال |
| | | | | | | 21 | المقدرة على التنسيق بين كافة نشاطات الروضة |
| | | | | | | 22 | المقدرة على إدارة الإجتماعات واللقاءات بكفاءة |
| | | | | | | 23 | إعداد جدول أعمال موضوعات الإجتماع |
| | | | | | | 24 | تحقيق الهدف من الإجتماعات |
| | | | | | | 25 | تنسيق العمل بين إدارة الروضة وبين الجهات الرسمية |
| | | | | | | 26 | المقدرة على تحديد إحتياجات الروضة من الكفاءات البشرية |
| | | | | | | 27 | المقدرة على تحديد إحتياجات الروضة من المواد واللوازم |

| | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|----|--|
| الكفايات في مجال الإشراف والمتابعة | | | | | | | |
| كفايات المديرية في مجال الإشراف والمتابعة تتمثل بالآتي : | | | | | | | |
| | | | | | | 28 | الإشراف على سير العمل داخل الروضة |
| | | | | | | 29 | تساعد المعلمات في تشخيص مواطن الضعف لديهن |
| | | | | | | 30 | المقدرة على تقويم الخطط التعليمية للمعلمات بفعالية |
| | | | | | | 31 | وضع معايير مناسبة لتقويم إنجاز الأعمال |

| | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|----|
| | | | | | | الموضوعية في تقييم أداء المعلمات | 32 |
| | | | | | | الإشراف على إجراءات تقييم أطفال الروضة | 33 |
| | | | | | | القيام بزيارات صفية بشكل منتظم | 34 |
| | | | | | | الإشراف على الأنشطة التربوية الموجهة للأطفال | 35 |
| | | | | | | الإشراف على البيئة المدرسية المحيطة بالأطفال (ملاعب / صفوف/مرافق...) | 36 |
| الكفايات في مجال المهارات المعرفية | | | | | | | |
| الكفايات المعرفية لمديرة الروضة تتمثل بالآتي : | | | | | | | |
| | | | | | | المعرفة الكافية بخصائص نمو الأطفال | 37 |
| | | | | | | المعرفة الكافية بحاجات الأطفال | 38 |
| | | | | | | تمتلك المقدرة على إختيار البرامج الملائمة لتحقيق أهداف الروضة | 39 |
| | | | | | | المقدرة على إختيار الأساليب المناسبة لتعليم الأطفال | 40 |
| | | | | | | المقدرة على الفهم المتعمق لمجالات العمل المختلفة | 41 |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|----|
| الكفايات في مجال إتخاذ القرار | | | | | | | |
| كفايات مديرة الروضة في مجال إتخاذ القرار تتمثل بالآتي : | | | | | | | |
| | | | | | | المقدرة على تشخيص المشكلات بفاعلية | 42 |
| | | | | | | توظف مختلف مصادر المعلومات المتوفرة لإتخاذ القرارات وإصدار الأحكام | 43 |
| | | | | | | تتخذ القرارات بعد دراسة متأنية للموقف | 44 |
| | | | | | | تستخدم الأسلوب العلمي في حل المشكلات التي تواجهها | 45 |
| | | | | | | تتابع تنفيذ القرارات | 46 |
| | | | | | | تساعد القرارات التي تتخذها في تحسين فاعلية الروضة | 47 |

| الكفايات في مجال الإتصال | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|----|
| كفايات مديرة الروضة في مجال الإتصال تتمثل بالآتي : | | | | | | | |
| | | | | | | الإصغاء لما يقوله الآخرون | 48 |
| | | | | | | التحاور مع المعلمات بلغة مهنية واضحة | 49 |
| | | | | | | توضيح سياسة الروضة لأولياء الأمور | 50 |
| | | | | | | تفعيل مجالس المعلمات والأمهات بما يحقق الأهداف التربوية للروضة | 51 |
| | | | | | | المقدرة على الإقناع عند التحدث مع الآخرين | 52 |
| | | | | | | المقدرة على إيصال رسالة الروضة للمجتمع | 53 |

| الكفايات الإنسانية | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|---|----|
| الكفايات الإنسانية لمديرة الروضة تتمثل بالآتي : | | | | | | | |
| | | | | | | تقيم علاقات طيبة مع المعلمات (فريق العمل في الروضة) | 54 |
| | | | | | | تعمل على توطيد العلاقة بين الروضة وأولياء الأمور | 55 |
| | | | | | | تشارك المعلمات في صنع القرارات الخاصة بالروضة | 56 |
| | | | | | | تراعي الفروق الفردية بين المعلمات | 57 |
| | | | | | | تعمل على إثارة دافعية المعلمات | 58 |
| | | | | | | تعمل على تطوير روح الابتكار لدى المعلمات | 59 |
| | | | | | | تهتم بتلبية إحتياجات المعلمات النفسية والاجتماعية | 60 |
| | | | | | | تغرس الإحساس بالمسؤولية الجماعية لدى فرق العمل | 61 |
| | | | | | | تعمل على رفع الروح المعنوية للمعلمات | 62 |
| | | | | | | تتقبل النقد البناء من المعلمات | 63 |

| كفايات إدارة الموارد البشرية | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|----|
| كفايات مديرة الروضة في مجال إدارة الموارد البشرية تتمثل بالآتي : | | | | | | |
| | | | | | | 64 |
| | | | | | | 65 |
| | | | | | | 66 |
| | | | | | | 67 |
| | | | | | | 68 |
| | | | | | | 69 |
| | | | | | | 70 |

| الكفايات في مجال التكنولوجيا | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|----|
| كفايات مديرة الروضة في المجال التكنولوجي تتمثل بالآتي : | | | | | | |
| | | | | | | 71 |
| | | | | | | 72 |
| | | | | | | 73 |
| | | | | | | 74 |
| | | | | | | 75 |

القسم الثالث: إستبانة إتجاه المعلمات نحو المهنة

| إتجاه المعلمة نحو عملية التعليم | | | | | | |
|---------------------------------|--|----------------------|---------------|---------------|--------------|----------------------------------|
| رقم الفقرة | الفقرات | إنتماء الفقرة للمجال | | صلاحية الفقرة | | بجاجة الى تعديل المقترح |
| | | منتمية | غير منتمية | صالحة | غير صالحة | |
| 1 | أحب مهنتي لما لها من دور إيجابي في تنشئة الأجيال الصاعدة | | | | | |
| 2 | أصبحت أكثر حبا لمهنة التعليم بعد التحاقى بالروضة | | | | | |
| 3 | أفضل العمل في مهنة أخرى غير مهنة التعليم في الروضة | | | | | |
| 4 | أنا مقتنعة بعلمي كمعلمة رياض الأطفال | | | | | |
| 5 | أشعر بالندم على إختياري أن أكون معلمة روضة | | | | | |
| 6 | يتصف العمل في الروضة بالرتابة وعدم التجديد | | | | | |
| 7 | أحرص على الوصول للروضة في الوقت المناسب | | | | | |
| 8 | أشعر أن الوقت يمر بسرعة أثناء وجودي في الروضة | | | | | |

| إتجاه المعلمة نحو نظرة المجتمع لمهنتها | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| الفقرات | | | | | | |
| 9 | أعتقد أن عملي كمعلمة روضة سوف يحقق لي مكانة إجتماعية طيبة | | | | | |
| 10 | ترجع نظرة المجتمع المتدنية لمعلمة الروضة لأنها تتعامل مع الأطفال الصغار | | | | | |
| 11 | أعتقد أن المجتمع لا يقدر عمل معلمة الروضة | | | | | |
| 12 | أصبحت مهنة التدريس في رياض الأطفال مهنة مرموقة لا تقل أهمية عن أي مهنة أخرى | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|----|
| | | | | | | أجمل ما في مهنتي إحساسي بتقدير أولياء الأمور | 13 |
| | | | | | | أنصح زميلاتي بعدم إختيار مهنة معلمة روضة | 14 |
| | | | | | | أشعر بالإرتياح لأن مهنتي كمعلمة روضة تتيح لي الفرصة لمقابلة العديد من الناس | 15 |
| | | | | | | أعتقد أن المردود المادي لمهنة معلمة الروضة مناسب | 16 |

إتجاه المعلمة نحو العمل مع الأطفال

| الفقرات | | | | | | | |
|---------|--|--|--|--|--|--|----|
| | | | | | | أرى أن التعامل مع أطفال الروضة أسهل من التعامل مع التلاميذ في المراحل الأخرى | 17 |
| | | | | | | أرى أنه يجب عقاب الأطفال من أجل المحافظة على النظام داخل الصفوف | 18 |
| | | | | | | تضايقني الحركة الزائدة للأطفال كثيرا | 19 |
| | | | | | | أعتقد أن التعامل مع الأطفال أمر صعب | 20 |
| | | | | | | في قرارة نفسي أرفض التعامل مع أطفال الروضة | 21 |
| | | | | | | أرى أن عملي كمعلمة روضة يتفق مع إستعداداتي المهنية | 22 |
| | | | | | | أشعر بمتعة حقيقية لأنني أقوم بتدريس أطفال الروضة | 23 |
| | | | | | | أعمل على توفير جو من الحنان لجميع الأطفال | 24 |

| إتجاه المعلمة نحو كفاءتها الذاتية | | | | | | | |
|-----------------------------------|--|--|--|--|--|---|----|
| الفقرات | | | | | | | |
| | | | | | | يتطلب العمل مع الأطفال جهد يفوق طاقتي | 25 |
| | | | | | | أشعر بالثقة بنفسي وأنا أمارس عملي كمعلمة روضة | 26 |
| | | | | | | يطور التعليم في رياض الأطفال شخصية المعلمة نحو الأفضل | 27 |
| | | | | | | أحرص على معرفة ما هو جديد فيما يخص التعليم في رياض الأطفال | 28 |
| | | | | | | أرغب في تطوير أدائي بشكل مستمر | 29 |
| | | | | | | أبذل قصارى جهدي في إنجاز المهمات المكلفة بها | 30 |
| | | | | | | أشعر بالسعادة لقدرتي على التغلب على المشكلات التي تواجهني في أثناء عملي في الروضة | 31 |
| | | | | | | أشعر بالحيوية في أثناء قيامي بتدريس الأطفال | 32 |
| | | | | | | يتيح لي عملي في الروضة أن أحقق ذاتي وأكتشف المزيد من مهاراتي | 33 |

الملحق (2)

قائمة محكمي أداتي الدراسة

الملحق (2)

قائمة محكمي أداتي الدراسة

| مكان العمل | التخصص | الاسم واللقب العلمي | |
|--------------------|----------------------|-------------------------------|----|
| الجامعة الأردنية | الإدارة التربوية | أ.د. أنمار محمد الكيلاني | 1 |
| جامعة الشرق الأوسط | المناهج وطرق التدريس | أ.د. جودت أحمد المساعيد | 2 |
| جامعة الشرق الأوسط | الإدارة التربوية | أ.د. عبدالجبار توفيق البياتي | 3 |
| جامعة الشرق الأوسط | المناهج وطرق التدريس | أ.د. غازي جمال خليفة | 4 |
| جامعة الشرق الأوسط | الإدارة التربوية | أ.د. كمال سليم دواني | 5 |
| الجامعة الأردنية | الإدارة التربوية | أ.د. هاني عبد الرحمن الطويل | 6 |
| جامعة الشرق الأوسط | تكنولوجيا التعليم | أ.د. عبد الحافظ سلامة | 7 |
| جامعة الشرق الأوسط | المناهج وطرق التدريس | أ.د. محمود عبد الرحمن الحديدي | 8 |
| جامعة الشرق الأوسط | الإدارة التربوية | د. ملك صلاح الناظر | 9 |
| الجامعة الأردنية | الإدارة التربوية | د. خالد السرحان | 10 |

الملحق (3)

استبانة "الكفايات الإدارية" و"الاتجاه نحو المهنة" بصورتيهما
النهائيتين

الملحق (3)

بسم الله الرحمن الرحيم

أختي المعلمة المحترمة:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة بإجراء دراسة ميدانية بعنوان " درجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بإتجاهات المعلمات نحو المهنة" ، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط.

ونظراً لكونك من المعلمات العاملات في رياض الأطفال يسر الباحثة أن تضع بين أيديك الإستبانتيين المرفقتين ، آملة منكن الإجابة عن فقراتهما وذلك بوضع علامة ($\sqrt{\quad}$) في المكان الذي يعبر عن وجهة نظركن ، علماً بأن المعلومات التي ستقدم سيتم التعامل معها بسرية تامة ، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط .

شاكراً لكن حسن تعاونك

وتفضلوا بقبول فائق الإحترام والتقدير

الباحثة مي يعقوب سلام

القسم الأول :

البيانات الشخصية الخاصة بالمعلمة :

3- المؤهل العلمي : بكالوريوس أو أقل

بكالوريوس + دبلوم عال

ماجستير فما فوق

4- سنوات الخبرة : أقل من 5 سنوات

5 سنوات الى أقل من 10 سنوات

10 سنوات فأكثر

القسم الثاني : استبانة الكفايات الإدارية للمديرات

| أبدا | نادرا | أحيانا | غالبا | دائما | الكفايات الشخصية الكفايات الشخصية لمديرة الروضة تتمثل بالآتي | |
|---|-------|--------|-------|-------|---|----|
| | | | | | دقة الملاحظة. | 1 |
| | | | | | شخصية ذات روح مرحة. | 2 |
| | | | | | تتمتع بمقدرة على الابتكار. | 3 |
| | | | | | ثقة بالنفس عند التعامل مع الآخرين. | 4 |
| | | | | | المقدرة على تحمل المسؤولية. | 5 |
| | | | | | التعامل مع المواقف المختلفة بحكمة . | 6 |
| | | | | | الحيوية في أثناء أدائها لعملها. | 7 |
| | | | | | المقدرة على التأثير في الآخرين. | 8 |
| الكفايات في مجال التخطيط | | | | | | |
| كفايات مديرة الروضة في مجال التخطيط تتمثل بالآتي | | | | | | |
| | | | | | المقدرة على صياغة الأهداف التربوية المناسبة للروضة. | 9 |
| | | | | | المقدرة على تحديد احتياجات الروضة من الكفاءات البشرية. | 10 |
| | | | | | المقدرة على تحديد احتياجات الروضة من المواد واللوازم . | 11 |
| | | | | | المقدرة على استثمار الموارد المتاحة في الروضة. | 12 |
| | | | | | تشارك المعلمات في التخطيط لأنشطة الروضة. | 13 |
| | | | | | التخطيط لتوفير وسائل الأمن والسلامة في الروضة. | 14 |
| الكفايات في مجال التنظيم | | | | | | |
| كفايات مديرة الروضة في مجال التنظيم تتمثل بالآتي | | | | | | |
| | | | | | المقدرة على تنفيذ برامج الروضة وفقا للكفاءات المهنية المتوفرة. | 15 |
| | | | | | الدقة في توزيع المهام على المعلمات في الروضة . | 16 |
| | | | | | المقدرة على تنظيم سجلات شاملة متكاملة للأطفال. | 17 |
| | | | | | المقدرة على تنظيم البيئة التعليمية للأطفال . | 18 |
| | | | | | المقدرة على التنسيق بين كافة نشاطات الروضة. | 19 |
| | | | | | المقدرة على إدارة الاجتماعات واللقاءات بكفاءة . | 20 |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|----|
| | | | | | إعداد جدول أعمال موضوعات الإجتماع بدقة. | 21 |
| | | | | | تنسيق العمل بين إدارة الروضة وبين الجهات الرسمية بشكل مستمر . | 22 |

| أبدا | نادرا | أحيانا | غالبا | دائما | الكفايات في مجال الإشراف والتقويم كفايات مديرة الروضة في مجال الإشراف والتقويم تتمثل بالآتي | |
|--|-------|--------|-------|-------|--|----|
| | | | | | الإشراف على سير العمل داخل الروضة بكفاءة. | 23 |
| | | | | | مساعدة المعلمات في تشخيص مواطن الضعف لديهن. | 24 |
| | | | | | المقدرة على تقويم الخطط التعليمية للمعلمات بفعالية. | 25 |
| | | | | | المقدرة على وضع معايير مناسبة لتقويم إنجاز الأعمال. | 26 |
| | | | | | الإشراف على إجراءات تقويم أطفال الروضة بدقة. | 27 |
| | | | | | القيام بزيارات صفية بشكل منتظم. | 28 |
| | | | | | الإشراف على الأنشطة التربوية الموجهة للأطفال بكفاءة. | 29 |
| الكفايات في مجال المهارات المعرفية الكفايات المعرفية لمديرة الروضة تتمثل بالآتي | | | | | | |
| | | | | | المعرفة الكافية بخصائص نمو الأطفال . | 30 |
| | | | | | المعرفة الكافية بحاجات الأطفال. | 31 |
| | | | | | تمتلك المقدرة على اختيار البرامج الملائمة لتحقيق أهداف الروضة. | 32 |
| | | | | | المقدرة على اختيار الأساليب المناسبة لتعليم الأطفال. | 33 |
| | | | | | المقدرة على الفهم المتعمق لمجالات العمل المختلفة . | 34 |
| الكفايات في مجال اتخاذ القرار كفايات مديرة الروضة في مجال اتخاذ القرار تتمثل بالآتي | | | | | | |
| | | | | | المقدرة على تشخيص المشكلات بفاعلية. | 35 |
| | | | | | توظيف مختلف مصادر المعلومات المتوفرة لإتخاذ القرارات المناسبة. | 36 |
| | | | | | إتخاذ القرارات بعد دراسة متأنية للموقف. | 37 |
| | | | | | استخدام الأسلوب العلمي في حل المشكلات التي تواجهها. | 38 |
| | | | | | متابعة تنفيذ القرارات بشفافية. | 39 |
| | | | | | مشاركة المعلمات في صنع القرارات الخاصة بالروضة. | 40 |

| الكفايات في مجال الإتصال | | | | | |
|--------------------------|-------|--------|-------|-------|---|
| أبدا | نادرا | أحيانا | غالبا | دائما | |
| | | | | | 41 الإصغاء لما يقوله الآخرون. |
| | | | | | 42 التحوار مع المعلمات بلغة مهنية واضحة. |
| | | | | | 43 توضيح رؤية الروضة لأولياء الأمور. |
| | | | | | 44 تفعيل مجالس المعلمات والأمهات بما يحقق الأهداف التربوية للروضة |
| | | | | | 45 المقدرة على الإقناع عند التحدث مع الآخرين. |
| | | | | | 46 المقدرة على إيصال رسالة الروضة للمجتمع. |
| | | | | | 47 توظف التكنولوجيا الحديثة في برامج الروضة |

| الكفايات في مجال العلاقات الإنسانية | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| كفايات مديرة الروضة في مجال العلاقات الإنسانية تتمثل بالآتي | | | | | |
| | | | | | 48 إقامة علاقات إيجابية مع المعلمات (فريق العمل في الروضة). |
| | | | | | 49 توطيد العلاقة بين الروضة وأولياء الأمور. |
| | | | | | 50 مراعاة الفروق الفردية بين المعلمات. |
| | | | | | 51 تعمل على إثارة دافعية المعلمات. |
| | | | | | 52 تهتم بتلبية احتياجات المعلمات النفسية والاجتماعية. |
| | | | | | 53 تفرس الإحساس بالمسؤولية الجماعية لدى فرق العمل. |
| | | | | | 54 تعمل على رفع الروح المعنوية للمعلمات. |
| | | | | | 55 تتقبل النقد البناء من المعلمات . |

القسم الثالث: استبانة اتجاه المعلمات نحو المهنة

| اتجاه المعلمة نحو عملية التعليم | | | | | |
|---------------------------------|----------|--------|-------|------------|---|
| لا أوافق بشدة | لا أوافق | محايدة | أوافق | أوافق بشدة | الفقرات |
| | | | | | 1 أشعر أن مهنتي لها دور أساسي في تنشئة الأجيال الصاعدة. |
| | | | | | 2 أصبحت أكثر حبا لمهنة التعليم بعد التحاقني بالروضة. |
| | | | | | 3 أفضل العمل في مهنة أخرى غير مهنة التعليم في الروضة |
| | | | | | 4 أنا مقتنعة بعلمي كمعلمة رياض الأطفال. |
| | | | | | 5 أشعر بالندم على اختياري أن أكون معلمة روضة. |
| | | | | | 6 يتصف العمل في الروضة بالرتابة وعدم التجديد. |
| | | | | | 7 أحرص على الوصول للروضة في الوقت المناسب. |
| | | | | | 8 أشعر بمتعة الوقت يمر بسرعة في أثناء وجودي في الروضة |

| اتجاه المعلمة نحو نظرة المجتمع لمهنتها | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | 9 أعتقد أن عملي كمعلمة روضة يحقق لي مكانة إجتماعية طيبة |
| | | | | | 10 أعتقد أن المجتمع لا يقدر عمل معلمة الروضة |
| | | | | | 11 أصبحت مهنة التعليم في رياض الأطفال مهنة مرموقة لا تقل أهمية عن أية مهنة أخرى |
| | | | | | 12 أجمل ما في مهنتي إحساسي بتقدير أولياء الأمور |
| | | | | | 13 أنصح زميلاتي بعدم اختيار مهنة معلمة روضة |
| | | | | | 14 أشعر بالإرتياح لأن مهنتي كمعلمة روضة تتيح لي فرصة التعرف الى عديد من الناس |
| | | | | | 15 أعتقد أن المردود المادي لمهنة معلمة الروضة مناسب |

| لا اوفق بشدة | لا أوافق | محايدة | أوافق | أوافق بشدة | اتجاه المعلمة نحو العمل مع الأطفال | |
|--------------|----------|--------|-------|------------|--|----|
| | | | | | أرى أن التعامل مع أطفال الروضة أسهل من التعامل مع التلاميذ في المراحل الأخرى | 16 |
| | | | | | أرى أنه يجب عقاب الأطفال من أجل المحافظة على النظام داخل الصفوف | 17 |
| | | | | | تضايقتني الحركة الزائدة للأطفال كثيرا | 18 |
| | | | | | في قرارة نفسي أرفض التعامل مع أطفال الروضة | 19 |
| | | | | | أرى أن عملي كمعلمة روضة يتفق مع استعداداتي المهنية | 20 |
| | | | | | أشعر بمتعة حقيقية لأنني أقوم بتدريس أطفال الروضة | 21 |
| | | | | | أعمل على توفير جو من الحنان لجميع الأطفال | 22 |

4

| إتجاه المعلمة نحو كفاءتها الذاتية | | | | | | |
|-----------------------------------|--|--|--|--|---|----|
| | | | | | يتطلب العمل مع الأطفال جهدا يفوق طاقتي. | 23 |
| | | | | | أشعر بالثقة بنفسي وأنا أمارس عملي كمعلمة روضة. | 24 |
| | | | | | أعتقد أن التعليم في رياض الأطفال يطور شخصية المعلمة نحو الأفضل. | 25 |
| | | | | | أحرص على معرفة ما هو جديد فيما يخص التعليم في رياض الأطفال. | 26 |
| | | | | | أرغب في تطوير أدائي بشكل مستمر. | 27 |
| | | | | | أبذل قصارى جهدي في إنجاز المهمات الموكلة إلي. | 28 |
| | | | | | أشعر بالسعادة عندما أتغلب على المشكلات التي تواجهني في أثناء عملي . | 39 |
| | | | | | أشعر بالحيوية في أثناء قيامي بتعليم الأطفال. | 30 |
| | | | | | يتيح لي العمل في الروضة تحقيق ذاتي واكتشاف المزيد من مهاراتي. | 31 |

الملحق (4)

كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط موجه الى وزارة
التربية والتعليم

الملحق (4)

MEU جامعة الشرق الأوسط
MIDDLE EAST UNIVERSITY

مكتب رئيس الجامعة
President's Office

الرقم: د/ ٢١ / ٢٣ / ٩٤٠
التاريخ: ٤ / ٥ / ٢٠١٤

معالي وزير التربية والتعليم حفظه الله

تحية طيبة، وبعد،

فأرجو أن أنقل إلى معاليكم أن طالبة الماجستير في جامعة الشرق الأوسط مي يعقوب سلام تقوم حالياً بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: درجة تولف الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها باتجاهات المعلمات نحو المهنة وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط. يرجى التكرم بالموافقة والإيعاز لمن يلزم بتسهيل مهمة حصول الباحثة على المعلومات اللازمة وتطبيق أداة الدراسة في رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان، وذلك من أجل الإسهام في تحقيق أهدافها والوصول إلى نتائج دقيقة تهم التربية والتعليم.

ونحن إذ نشكر معاليكم على كل تعاون واهتمام تقدمونه في هذا الشأن، ونؤكد بأن المعلومات التي ستحصل عليها الباحثة ستبقى سرية، ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

رئيس الجامعة
أ.د. ماهر سليم



مستلمة
رقم: ٢١ / ٢٣ / ٩٤٠
تاريخ: ٤ / ٥ / ٢٠١٤
المدفوع: د. ماهر سليم
مدير العلاقات العامة
٥١٤



الملحق (5)

كتاب تسهيل مهمة من وزارة التربية والتعليم موجه الى مديريات
التربية والتعليم في محافظة العاصمة

الملحق (5)



وزارة التربية والتعليم

الرقم ٢٤٠٦٩٠١١٠/٣
التاريخ ٨ رجب ١٤٣٥
الموافق ٢٠١٤/٠٥/٠٧

السيد مدير إدارة التعليم
السيد مدير التربية والتعليم للواء قصبة عمان/ محافظة العاصمة
السيد مدير التربية والتعليم للواء الجامعة/ محافظة العاصمة
السيد مدير التربية والتعليم للواء القويسمة/ محافظة العاصمة
السيد مدير التربية والتعليم للواء سحاب/ محافظة العاصمة
السيد مدير التربية والتعليم للواء ماركا/ محافظة العاصمة
السيد مدير التربية والتعليم للواء وادي السير/ محافظة العاصمة
السيد مدير التربية والتعليم للواء ناعور/ محافظة العاصمة

الموضوع : البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد؛

فأرجو إعلامكم بأن الطالبة مي يعقوب سلام تقوم بإجراء دراسة عنوانها " درجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها باتجاهات المعلمات نحو المهنة "، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة والقيادة التربوية/ جامعة الشرق الأوسط، ويحتاج ذلك إلى الحصول على معلومات وبيانات من إدارتكم، وتطبيق استبانة على عينة من معلمي رياض الأطفال التابعة لمديرتكم. يرجى تسهيل مهمة الطالبة المذكورة وتقديم المساعدة الممكنة لها، على أن تتم مطابقة الاستبانة المرفقة مع الاستبانة المطبقة.

واقبلوا الاحترام

وزير التربية والتعليم

عمر علي الخصاونة
مدير السياسات والتخطيط الإستراتيجي

نسخة/ رئيس قسم البحث التربوي
نسخة/ الملف ١٠/٣
المرفقات : ٧ صفحات

المملكة الأردنية الهاشمية

هاتف: ٥٦٠٧١٨١ +٩٦٢ ٦ ٥٦٦٦٠١٩ فاكس: +٩٦٢ ٦ ٥٦٦٦٠١٩ ص.ب. ١٦٤٦ عمان ١١١١٨ الأردن. الموقع الإلكتروني: www.moe.gov.jo

الملحق (6)

كتب تسهيل مهمة من مديريات التربية والتعليم في محافظة عمان
موجه الى المدارس التابعة لها

الملحق (6- أ)



وزارة التربية والتعليم

مديرية التربية والتعليم للواء قصبه عمان

الرقم ١٤٤٠ / ١١ / ١٤
التاريخ ١١ / ١٢ / ١٤٤٠
الموافق ١٤ / ١٢ / ١٤٤٠

مديري المدارس ومديراتها

الموضوع / البحث التربوي / تسهيل مهمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

إشارة لكتاب معالي وزير التربية والتعليم رقم 24069/10/3 تاريخ 2014/9/25 م .
تقوم الطالبة "مي يعقوب سلام" بإجراء دراسة عنوانها :
"درجة توافر الكفايات الادارية لمديرات الاطفال الخاصة
في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها باتجاهات المعلمات نحو المهنة"

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص الإدارة والقيادة التربوية في جامعة الشرق الأوسط، الأمر الذي يحتاج إلى تطبيق استبانة على معلمي رياض الأطفال في مدارسكم.

أملاً تسهيل مهمة الطالبة المذكورة وتقديم المساعدة الممكنة له، على أن يتم مطابقة الاستبانة المرفقة مع الاستبانة المطبقة.

و تفضلوا بقبول فائق الاحترام

مدير التربية والتعليم


د. رشيد عباس
مدير الشؤون التعليمية والفنية

- نسخة : مدير الشؤون التعليمية والفنية .

- نسخة : ر.ق التدريب والتأهيل والإشراف التربوي .

- نسخة : عضو قسم الإشراف .

المرفقات:

1. الاستبانة.

ص.ب : (9579 اللويبة)

فأكس : (06-5699580)

تلفون : (6 - 5699181 - 06)

المملكة الأردنية الهاشمية

هاتف: ٥٦٠٧١٨١ +٩٦٦ ٦ ٥٦٦٦٠١٩، فاكس: ٩٦٦ ٦ ٥٦٦٦٠١٩، ص.ب: ١٦٤٦ عمان ١١١١٨ الأردن. الموقع الإلكتروني: www.moe.gov.jo

الملحق (6 - ب)

بسم الله الرحمن الرحيم



وزارة التربية والتعليم

مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة / محافظة العاصمة

الرقم : ٩٦٩٧ / ١٢ / ٧
التاريخ : ٢٠١٤ / ٥ / ١٠
الموافق : ١٤٣٥ / ٥ / ٢٩

----- مدير / مديرة مدرسة -----

الموضوع : بحث تربوي / تسهيل مهمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

إشارة لكتاب معالي وزير التربية والتعليم رقم 24069/10/3 تاريخ 2014/5/7

تقوم الطالبة مي يعقوب سلام بإجراء دراسة بعنوان " درجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان و علاقتها باتجاهات المعلمات نحو المهنة " ، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة و القيادة التربوية / جامعة الشرق الأوسط ، و يحتاج ذلك الى الحصول على معلومات و بيانات و تطبيق استبانة على عينة من معلمي رياض الأطفال .

يرجى تسهيل مهمة الطالبة المذكورة أعلاه و تقديم المساعدة الممكنة لها ، شريطة أن لا يتعارض ذلك مع الحصص الدراسية .

وتفضلوا بقبول الاحترام ،،

مدير التربية والتعليم

الدكتور
ابراهيم عطاالله الصوران

— نسخة / مدير الشؤون التعليمية و الفنية

— نسخة / رئيس قسم التدريب و التأهيل و الإشراف التربوي

— نسخة / عضو قسم الإشراف

— نسخة / الديوان

الملحق (6 - ج)

بسم الله الرحمن الرحيم



وزارة التربية والتعليم

مديرية التربية والتعليم للواء ماركا / محافظة العاصمة



الرقم: ١٣٧/٧
التاريخ: ١٣٧٥
الموافق: ١٤٣٥

مديري المدارس ومديراتها

الموضوع: تسهيل مهمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

إشارة لكتاب معالي وزير التربية والتعليم رقم ٢٤٠٦٩/١٠/٣ تاريخ ٢٠١٤/٥/٧، تقوم الطالبة مي يعقوب سلام بإجراء دراسة عنوانها "درجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة العاصمة وعلاقتها باتجاهات المعلمات نحو المهنة"، ويحتاج ذلك إلى تطبيق استبانته على عينة من معلمي رياض الأطفال في مدارسكم، علماً بأن دراستها استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة والقيادة التربوية /جامعة الشرق الأوسط "يرجى تسهيل مهمة الطالبة المذكورة وتقديم المساعدة الممكنة لها، ومطابقة الاستبانة المرفقة مع الاستبانة المطبقة.

مع الاحترام،،،

مدير التربية والتعليم بالرواص
التوقيع: [مدير التربية والتعليم بالرواص]
مدير الشؤون التعليمية والفنية

نسخة/ مدير الشؤون التعليمية والفنية
نسخة/ رئيس قسم التدريب والتأهيل والإشراف التربوي
نسخة/ كاتبة الإشراف
المرفقات: استبانة (ص٦).

الملحق (6 - هـ)



وزارة التربية والتعليم
مديرية التربية والتعليم ناعور

الرقم : ن/13/7/

التاريخ 1435/

الموافق 2014/

مديري ومديرات المدارس

الموضوع: البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،

اشارة الى كتاب معالي وزير التربية والتعليم رقم 24069/10/3 تاريخ 2014/5/7 .
تقوم الطالبة مي يعقوب سلام باجراء دراسة عنوانها " درجة توافر الكفايات الادارية لمديرات رياض الاطفال
الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها باتجاهات المعلمات نحو المهنة " وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على
درجة الماجستير في تخصص الادارة التربوية لجامعة الشرق الاوسط ، ويحتاج ذلك الى الحصول على معلومات
وبيانات وتطبيق استبانته على عينه من معلمي رياض الاطفال في مدارسكم .
يرجى تسهيل مهمة الطالبة المذكورة اعلاه وتقديم المساعدة الممكنة لها .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

مدير التربية والتعليم /


مدير الشؤون الادارية والمالية

نسخة /مدير الشؤون التعليمية والفنية
نسخة/ رئيس قسم التدريب والتأهيل والإشراف التربوي
نسخة/ مكتب الإشراف
نسخة/ الديوان

الملحق (6- و)



وزارة التربية والتعليم
مديرية التربية والتعليم للواء القويسمة

الرقم ل ق /
التاريخ
الموافق

مديري المدارس ومديراتها

الموضوع : البحث التربوي وتسهيل مهمة

إشارة لكتاب معالي وزير التربية والتعليم رقم ٢٤٠٦٩/١٠/٣ الموافق ٢٠١٤/٥/٧
تقوم الطالبة " مي يعقوب سلام " الجامعة / الشرق الأوسط / تخصص الإدارة والقيادة التربوية بإجراء
دراسة بعنوان " درجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان
وعلاقتها باتجاهات المعلمات نحو المهنة " ، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير
، ويحتاج ذلك إلى تطبيق أداة دراستها على عينة من طلبة معلمي رياض الأطفال في مدارسكم .
يرجى تسهيل مهمة الطالبة المذكورة أعلاه وتقديم المساعدة الممكنة لها .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

مدير التربية والتعليم
معين محمد صويدي
مدير الشؤون التعليمية والتربوية

- نسخة / مدير الشؤون التعليمية والفنية
- نسخة ر.ق. التدريب والتأهيل والإشراف التربوي
- نسخة / ر.ق. الرقابة والتفتيش
- نسخة / الملف العام

الملحق (6- ز)

بسم الله الرحمن الرحيم



وزارة التربية والتعليم
مديرية التربية والتعليم للواء سحاب



الرقم: ل س / ٥٩٦٧
التاريخ: ١٩ / ٥ / ٢٠١٤
الموافق: ١٩ / ٥ / ٢٠١٤
مديري ومديرات المدارس

الموضوع : البحث التربوي وتسهيل مهمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ؛

إشارة إلى كتاب معالي وزير التربية والتعليم رقم ١٠/٣ / ٢٤٠٦٩ الموافق ٢٠١٤/٥/٧ يقوم الطالبة مي يعقوب سلام بإجراء دراسة عنوانها " درجة توافر الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها باتجاهات المعلمات نحو المهنة " ، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة والقيادة التربوية / جامعة جامعة الشرق الأوسط ، ويحتاج ذلك إلى تطبيق استبانته على عينة من معلمي رياض الأطفال في مدارسكم .

يرجى تسهيل مهمة الطالبة المذكورة و تقديم المساعدة الممكنة لها على أن يتم مراجعة قسم الإشراف بالمديرية من أجل مطابقة الاستبانته .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

مدير التربية والتعليم
عبدالله بن محمد
مدير الشؤون التعليمية والتربوية

نسخة/ مدير الشؤون التعليمية والفنية
نسخة/ ر.ق. التدريب والتأهيل والإشراف التربوي .
نسخة/ الملف العام
نسخة / كاتب الإشراف