جامعة الشرق الأوسط
MIDDLE EAST UNIVERSITY
Amman - Jordan

درجة إمكانية تطبيق المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة ومعيقات تطبيقها في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات

Extent of the Possibility of Applying the Administrative Standards of the National American Association of the Educational and Early Care Programs and the Obstacles to Applying them to Kindergartens in the Capital Amman from the Standpoint of Headmistresses and Teachers

إعداد

صبيحة حسن عطية العبودي

إشراف

الاستاذ الدكتور أحمد فتحي ابو كريم

قدمت هذه الرسالة استكمالًا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية

قسم الإدارة والمناهج

كليّة العلوم التّربويّة

جامعة الشّرق الأوسط

حزيران، 2019

تفويض

أنا **الاء محمد صالح أبورمان**، أفوّض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقيًا والكترونيًا للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: الاء محمد صالح أبورمان

التاريخ: 02 / 06 / 2019.

التوقيع:

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها" **درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظر مساعدي المديرين**".

وأجيزت بتاريخ: 02 / 06 / 2019.

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم	الصفة	جهة العمل	التوقيع
أ. د أحمد فتحي أبو كريم	رئيسا وعضواً داخلياً	جامعة الشرق الأوسط	.....
د. خالد حمادين	عضواً داخلياً	جامعة الشرق الأوسط	.....
أ. د عاطف يوسف المقابله	عضواً خارجياً	الجامعة العربية المفتوحة	.....

شكر وتقدير

الحَمَدُ للهِ رب العالمين والصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، اللهم لا علم لنا إلا ما علمتنا إنك أنت العليم الحكيم، اللهم علمنا ما ينفعنا وانفعنا بما علمتنا وزدنا علما.

اقتداء برسولنا الكريم صلى الله عليه وسلم في حديثه الشريف "لا يشكر الله من لا يشكر الناس" فإني أجد لزاما علي أن أتقدم بوافر الشكر والتقدير لأستاذي الفاضل، والأخ الصادق **الأستاذ الدكتور أحمد فتحي أبُو كريم**، أسال الله سبحانه وتعالى ان يبارك لك وينفعك بعلمك، ويحفظك لتكون من سدنة العلم وأهله.

كما يطيب لي ان أتقدم بالشكر والتقدير للأسَاتذةِ المحترمين أعضاء لَجْنَةِ المناقشةِ لجهودِهِم المميزةِ، والذين تشرفت بوضع أسمائهم في الصفحات الأولى للرسالة.

كَما أتوجهُ بالشكرِ إلَى أساتذتي في الجامعة، **الأستاذ الدكتور أحمد أبوكريم، الأستاذ فواز شحادة، الأستاذ أمجد الدرادكة، الأستاذ منذر الشبول**، ولا أنسى أن أتقدم بوافر الشكر والتقدير **للأستاذ الدكتور رياض ستراك** بما أسداه لي من نصح ومساعدة.

الباحثة

الإهـــــــداء

إلى صديقتي وقدوتي في الحياة، الى مثال القوة والتحدي **(أمي الحبيبة)** أمدك الله بالصحة والعافية.

إلى **روح اختي الغالية رحمك الله** وأسكنك فسيح جناته ومن كنت أتمنى ان تكون معي لأنني اعلم أنك تفخرين بكل ما أعمل.

إلى **أرواح أخوتي رحمكم الله** وأسكنكم فسيح جناته .

إلى **إخوتي الغالين (أبوعلي / أبوعبدالله)** أدامكم الله ذخرا لي .

الى الحبيب الغالي وشريك الحياة، الى من تسجل جميع انجازاتي باسمه **زوجي العزيز**.

الى من أرى الحياة بوجودهم، **أولادي وأغلا ما أملك (سعد، حمد، محمد، عبدالله)**.اللهمّ إرزقني برّهم وارزقهم الرضا واجعلهم من الذرية الصالحة يارب.

إلى **أخي والصديق الصادق (أبوسالم) وزوجته أختي التي لم تلدها أمي**، ومن كانت لي عونا في غربتي، ومن شاركتني كل تفاصيل ايامي في الغربة (أم فاطمة).

الباحثة

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
العنوان.....	أ
تفويض	ب
قرار لجنة المناقشة	ج
شكر وتقدير	د
الإهداء	هـ
فهرس المحتويات.....	و
قائمة الجداول	ح
قائمة الملحقات.....	ل
الملخص باللغة العربية.....	م
الملخص باللغة الإنجليزية.....	س
الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها	
مقدمة الدراسة	2
مشكلة الدراسة.....	5
أهداف الدراسة وأسئلتها	7
أهمية الدراسة.....	8
مصطلحات الدراسة.....	10
حدود الدراسة.....	12
محددات الدراسة.....	13
الفصل الثاني: الأدب النظري ودراسات سابقة	
أولًا: الأدب النظري.....	15
ثانيًا: الدراسات السابقة.....	23
ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها.....	32
الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات	
منهج الدراسة.....	35
مجتمع الدراسة	35
عينة الدراسة	36
أداة الدراسة	37

صدق أداة الدراسة..... 37
ثبات أداة الدراسة..... 43
متغيرات الدراسة..... 45
المعالجة الإحصائية..... 46
إجراءات الدراسة..... 47

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

نتائج الدراسة المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول 49
نتائج الدراسة المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني 71
نتائج الدراسة المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث 73
نتائج الدراسة المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع 89

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول 95
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني 108
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث 110
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع 111
التوصيات 112

المراجع

المراجع العربية 115
المراجع الأجنبية 119
الملحقات 121

قائمة الجداول

رقم الفصل – رقم الجدول	محتوى الجدول	الصفحة
3 – 1	مجتمع الدراسة	35
3 – 2	عينة الدراسة	36
3 – 3	أفراد عينة الدراسة	36
3 – 4	معاملات ارتباط فقرات أداة الدراسة بالدرجة الكلية للمجال المنتمي اليه فيما يتعلق بدرجة إمكانية تطبيق المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة.	38
3 – 5	معاملات ارتباط فقرات أداة الدراسة بالدرجة الكلية للمجال المنتمي اليه فيما يتعلق بمعيقات تطبيق المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة.	43
3 – 6	معاملات ثبات استبانة درجة إمكانية تطبيق المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الامريكية برامج التعليم والرعاية المبكرة بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار.	44
3 – 7	معاملات ثبات معيقات تطبيق المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار وطريقة كرونباخ ألفا.	45
4 – 8	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق معايير الهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال من وجهة نظر المديرات والمعلمات مرتبة تنازليا.	49
4 – 9	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق معايير الهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان لمعيار توفر سجلات سرية محدثة لكل موظف مرتبة تنازليا.	52
4 – 10	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق معايير الهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان لمعيار الالتزام بمعيار التنوع وعدم التمييز عند التوظيف وقبول الأطفال، وإنهاء خدمة الموظفين وإغلاق ملفات الأطفال مرتبة تنازليا.	53
4 – 11	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق معايير الهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان لمعيار التزام الإدارة بتزويد المعلمات بالاستراتيجيات والدعم اللازم للتعامل مع المواقف التعليمية في الصف الدراسي والتواصل مع أولياء أمور الأطفال مرتبة تنازليا.	55
4 – 12	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق معايير الهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار توفر خطة تعريفية بالمؤسسة مكتوبة لكل موظف مرتبة تنازليا.	56

4 – 13	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق معايير الهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار الرؤية والرسالة والأهداف مرتبة تنازليا.	57
4 – 14	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق معايير الهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار مؤهلات الموظفات مرتبة تنازليا.	58
4 – 15	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق معايير الهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار تقويم الأداء الوظيفي للمعلمات مرتبة تنازليا.	59
4 – 16	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق معايير الهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لعيار عمل المديرة مع الموظفات بشكل جماعي للتدريب وتخطيط البرامج ووضع الأهداف مرتبة تنازليا.	60
4 – 17	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق معايير الهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار تعطى للمعلمات الفرصة لتجويد البرنامج مرتبة تنازليا.	61
4 – 18	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق معايير الهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار تتوفر لدي الروضة لوائح لشؤون الموظفين بصيغة مكتوبة تبين الشروط والتوقعات المتعلقة بأداء العمل عند التوظيف كما تبين حقوق والموظفات ومسؤولياتهن ومزاياهن الوظيفية مرتبة تنازليا.	62
4 – 19	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق معايير الهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار لدى الإدارة قنوات تواصل مع الموظفات لنقل المعلومات المهمة بشكل دوري وسريع مرتبة تنازليا.	64
4 – 20	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق معايير الهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار مؤهلات المديرة مرتبة تنازليا.	65
4 – 21	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق معايير الهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار توفر إجراءات تشغيل مكتوبة تبين للموظفات توجيهات مفصلة لأداء مهام محددة متعلقة بعملهن مرتبة تنازليا.	66

4 – 22	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق معايير الهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار توفر خطة سنوية مكتوبة للتطوير المهني للموظفات مرتبة تنازليا.	67
4 – 23	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق معايير الهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار توفر المزايا للموظفات مرتبة تنازليا.	68
4 – 24	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق معايير الهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار التدريب السنوي مرتبة تنازليا.	69
4 – 25	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق معايير الهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار يتم تنفيذ الخطة المالية ومراقبتها ومراجعتها في إطارها الزمني المطلوب مرتبة تنازليا.	70
4 – 26	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق معايير الهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار مؤهلات المديرة مرتبة تنازليا.	72
4 –27	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمعيقات تطبيق معايير الهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات مرتبة تنازليا.	74
4 – 28	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة إمكانية تطبيق معايير الهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات، واختبار (T–Test) تبعا لمتغير الوظيفة.	76
4 – 29	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة إمكانية تطبيق معايير الهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات، تبعا لمتغير المؤهل العلمي.	79
4 – 30	تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لدرجة تطبيق المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في إدارة رياض الأطفال، تبعا لمتغير المؤهل العلمي.	81
4 – 31	اختبار شيفيه للفروق في درجة إمكانية تطبيق المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات تعزى لمتغير المؤهل العلمي.	83
4 – 32	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تطبيق المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في إدارة رياض الأطفال، تبعا لمتغير السنوات	85
4 – 33	تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لدرجة تطبيق المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في إدارة رياض الأطفال، تبعا لمتغير سنوات الخدمة.	87

4 – 34	اختبار شيفيه للفروق في درجة إمكانية تطبيق المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات تعزى لمتغير سنوات الخدمة.	89
4 – 35	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة معيقات تطبيق المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات، واختبار (T–Test) تبعا لمتغير الوظيفة.	90
4 – 36	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة معيقات تطبيق المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات، تبعا لمتغير المؤهل العلمي.	91
4 – 37	تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لدرجة معيقات تطبيق المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في إدارة رياض الأطفال، تبعا لمتغير المؤهل العلمي.	91
4 – 38	إختبار شيفيه للفروق في درجة معيقات تطبيق المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة ي إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات تعزى لمتغير المؤهل العلمي.	92
4 – 39	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة معيقات تطبيق المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في إدارة راض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات، تبعا لمتغير سنوات الخدمة.	93
4 – 40	تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لدرجة معيقات تطبيق المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات، تبعا لمتغير سنوات الخدمة.	93

قائمة الملحقات

الرقم	المحتوى	الصفحة
1	أداة الدراسة بصورتها الأولية	122
2	قائمة بأسماء المحكمين	130
3	أداة الدراسة بصورتها النهائية	131
4	كتاب تسهيل المهمة من جامعة الشرق الأوسط إلى وزارة التربية والتعليم	139
5	كتاب تسهيل مهمة من وزارة التربية الى مركز الملكة رانيا العبدالله	140
6	كتاب تسهيل المهمة من وزارة التربية والتعليم إلى مديري التربية والتعليم في محافظة العاصمة.	141
7	كتاب تسهيل المهمة من مديرية لواء الجامعة إلى مديري ومديرات المدارس الحكومية.	142
8	كتاب تسهيل المهمة من مديرية لواء ماركا إلى مديري ومديرات المدارس الحكومية.	143
9	كتاب تسهيل المهمة من مديرية لواء قصبة عمان إلى مديري ومديرات المدارس الحكومية.	144
10	البراءة البحثية	145
11	معايير إعتماد رياض الأطفال في المملكه الأردنية الهاشمية	146
12	التقرير الوطني لنتائج التدقيق الإداري والفني للجودة في رياض الأطفال الحكومية	157

درجة إمكانية تطبيق المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة ومعيقات تطبيقها في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات

إعداد

صبيحة حسن عطية العبودي

إشراف

الأستاذ الدكتور أحمد فتحي أبو كريم

الملخص

هدفت الدراســـة للتعرف إلى درجة إمكانية تطبيق المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة ومعيقات تطبيقها في إدارة رياض الأطفال في العاصـــمة عمان، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إستخدام المنهج الوصفي المسحي، عن طريق تطوير استبانة مكونة من (71) فقرة , ومعيقات التطبيق (25) فقرة , وتم التأكد من صدقها وثباتها، وَوُزّعت أداة الدراسة على مديرات رياض الأطفال والمعلمات في العاصـمة عمان والبالغ عددهم (44) مديرة و(74) معلمة، وتم اســترداد (40) اســتبانة من مديرات رياض الاطفال، و(67) اســتبانة من المعلمات، وما تم استرداده يعتبر عينة الدراسة، ويمثل نسبة (91%) من المديرات ونسبة (91%) من المعلمات.

وقد بينت نتائج الدراســـة أن درجة امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوســـط الحســـابي (3.71) والانحراف المعياري (1.02)، وجاءت معايير الأداة جميعها بين الدرجة المتوســـطة والمرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.04 – 4.39)، وقد أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصـــائية عند درجة الدلالة (α=0.05) بين متوســـطات الاســـتجابة لدرجة إمكانية تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في ادارة رياض الأطفال في العاصـــمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات تعزى لمتغير الوظيفة ووجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح مؤهل الدكتوراة، ووجود فروق تعزى إلى متغير سنوات الخدمة لصالح العشر سنوات فأكثر.

وبينت أيضـــا أن درجة توافر معيقات تطبيق معايير الهيئة الوطنيّة الامريكيّة لبرامج التعليم والرعاية المبكّرة في رياض الأطفال في العاصـــمة عمّان من وجهة نظر المديرات والمعلمات كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (2.99) والانحراف المعياري (0.77)، جاءت فقرات المعيقات

جميعها بين الدرجة المتوسطة والمرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.39 – 3.79). وأشـــارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصـــائية عند درجة الدلالة (α=0.05) لدرجة توافر معيقات تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في ادارة رياض الأطفال في العاصـــمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات تعزى لمتغير الوظيفة ولصـــالح وظيفة المعلمة لمتغير المؤهل العلمي ولصـــالح فئة الدكتوراة ووجود فروق تعزى لمتغير سنوات الخدمة ولصالح ذوي الخبرة عشر سنوات فأكثر.

من أهم التوصيات التي جاءت في الدراسة ان تكون المديرة الروضة والمعلمات بتخصص رياض أطفال وضرورة وجود الروضة في مبنى مستقل.

الكلمات المفتاحية: المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الأمريكية، المعيقات، رياض الأطفال.

Extent of the Possibility of Applying the Administrative Standards of the National American Association of the Educational and Early Care Programs and the Obstacles to Applying them to Kindergartens in the Capital Amman from the Standpoint of Headmistresses and Teachers

Prepared by

Sabeeha Hasan Atiyah Al-Aboodi

Supervised by

Prof. Ahmed Fathy Aboukarim

Abstract

The study seeks to determine the extent to which it would be possible to apply the administrative (management) standards of the National American Association for Education and Early Care Programs and the obstacles to implement them in managing kindergartens in the capital, Amman. To achieve the objectives of the study the descriptive survey methodology was utilized, through developing a questionnaire consisting of (71) paragraphs and the obstacles of application (25) paragraphs, and their credibility and stability were ascertained, and the study tool was distributed to the kindergartens directors and teachers in the capital Amman numbering (44) principals and (74) teachers. Actually, (40) questionnaires were collected from the kindergartens principals, and (67) questionnaires from the teachers. What was recovered is considered the study sample, and represents 53% of the principals and 38% of the teachers.

The findings of the study showed that the degree of the possibility of applying the standards of the National American Association for Education and Early Care Programs was high, where the arithmetic mean was (3.71) and the standard deviation was (1.02), and all the performance standards were between medium and high, whereby the arithmetic means were between (3.04-4.39) Moreover, the findings indicated that there are no statistically significant differentials at the significant degree between the averages of response to the degree of the possibility of apply the administrative standards of the National American Association of the Education and Early Care Programs in managing kindergartens in the capital Amman from the standpoint of the principals and teachers that are attributable to the position (job) variable, based on the (t) test pertaining to the variable of the possibility of applying the administrative standards which amounted to (-

1.85) and of a degree of significance (0.09), in addition to the lack of statistical significance insofar as all the standards.

The results also showed that the degree of the presence of obstacles to applying the standards of the National American Association for Education and Early Care in kindergartens in the capital Amman from the standpoint of the principals and the teachers was medium, where the arithmetic mean amounted to (2.99) and the standard deviation (0.77), where all the obstacles were between medium and high, and the arithmetic means ranged between 2.39-3.79. Moreover, the results (findings) showed that the presence of statistically significant differentials at the significance degree (α=0.05) for the presence of obstacles related to applying the administrative standards for the National American Association for Education and Early Care Programs in managing kindergartens in the capital Amman from the standpoint of principals and teachers which are attributable to the variable of educational credentials in favor of the position of the teacher for the variable of the academic credential and in favor of the doctoral segment, and the presence of credentials attributable to the variable of five years of service and in favor of those with an experience of ten years and more.

Among the foremost recommendations of the study is for the headmistress of the kindergarten and the teachers to have a specialization in kindergarten coupled with the necessity for the kindergarten to have an independent building.

Keywords: Administrative Standards of the National American Association of the educational and early care programs, Obstacles, Kindergartens.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

الأول الفصل

خلفيّة الدراسة وأهميّتها

مقدمّة:

في ظل المتغيّرات الحديثة التي تواجه المؤسّسات التربوية فلا بد من تطوير اتّجاهات حديثة تعمل على تطوير العملية التعليمية التعلميّة، وكون المرحلة التأسيسيّة التعليميّة للفرد تكون في مراحل الطفولة، فلا بد من النظر الى إعداد تربوي سليم للطفل، فالطفل هو أساس قيام الأسرة الصغيرة، وهذه الأسرة هي أساس قيام المجتمع، كما أن هذا المجتمع هو أساس قيام الدولة، إذ إن قيام الدولة قائم في الأساس على أصغر فرد فيها وهو الطفل، فأصبحت الأسرة بحاجة الى مساعدة علمية في تخطي أهم فترة في حياة أطفالهم وهي فترة الطفولة، فأضحى دخول الأطفال الى الروضة هو مطلب أساسي وليس من الكماليات، كما أن الاهتمام بالتعليم وتحسين مخرجاته من أهم العوامل المساهمة في تقدم الدول وتطورها، فاذا أردنا أن تكون مخرجاتنا في المراحل الدراسية مخرجات قوية علميًا واجتماعيًا ونفسيًا، فيجب علينا الاهتمام بأولى المراحل التعليمية وهي رياض الأطفال اهتماما علميًا، قائم على آراء أصحاب الاختصاص والعلماء المنظرين في هذا الحقل.

يعود الاهتمام برياض الأطفال الى قرون مضت، فنجد في المانيا انشئت روضة فردريك فروبل Fredrick Frobel في النصف الاول من القرن التاسع عشر الميلادي، في عام 1840م، وكانت تسمى: "حديقة الطفل"، إذ شبّه نشأة الطفل فيها كنمو الأزهار في الروضة، أما في بريطانيا فأول روضة فيها تم انشاؤها في عام 1854م، في ايطاليا كان لماريا مونتيسوري الفضل في افتتاح اول روضة بنظامها المعروف "نظام المونتيسوري" عام 1907م، الذي كان يعنى في البداية بالأطفال المعاقين عقلياً ثم تطور إلى أن اصبح يدرّس للأطفال العاديين، وكانت تسمى روضاتها

"بيت الأطفال"، أما في الولايات المتحدة الامريكية فقد انتقلت لها رياض الأطفال عن طريق اللاجئين الالمان، فقد انشأت سيدة المانية اول روضة اطفال في مدينة ويسكونسين Wisconsin عام 1855م، بعدها اصـــبحت رياض الأطفال في بعض الولايات الامريكية جزءًا من النظام التعليمي العام (الحريري، 2002).

ويرى الحريري (2002، 9) أن "الطب النفســـي للطفولة يؤكد اثرًا كبيرًا في تحديد ســـمات شــخصــية الفرد في كل مراحل حياته، إذ من خلال هذه المرحلة المبكرة ينمو الطفل نموًا متكاملًا، وقد بسطت أمامه الأمور، وأتيحت له شتى الفرص لكي ينمو نموًا سليمًا وتتوسع مداركه وتصقل مهاراته من خلال الالعاب والانشطة المختلفة".

إنّ فهم الطفولة وخصــائصــها ومميزاتها وحاجاتها النمائية يجعلنا نتعامل مع هذه الفئة من موقع علمي، نفسر فيه تصرفاتهم، ونعرف من خلاله حاجياتهم، وبماذا يفكرون – هنا فقط نستطيع أن نمدّهم بأسلوب علمي وندعم ما ينسجم مع تجارب المفكّرين والتربويّين والفلاسفة، كما أن الجهل في هذه الامور يجعلنا نتعامل معهم بردّات افعال متخبطة في غياب خطط وأدوات ووســـائل، مما توفّر لهم بيئة نمائيّة غير سليمة (عيسى، 2004).

ويرى (شــريف ،2005) إن الاهتمام في مخرجات العملية التعليمية للأطفال يبدأ في إعطاء إدارة رياض الأطفال الاهتمام الذي تستحقه، حيث تمثل الإدارة ركنًا أساسيًا في مجالات الانتاج في أي مؤســـســـة، كما وتؤدي دورًا حيويًا في توجيه تلك المؤســـســـة على إختلاف مجالاتها وتخصــصــاتها، والحديث عن الإدارة في رياض الأطفال بدأ يأخذ قدرًا من الاهتمام من صــانعي السياسات التعليمية ورجال التربية بشكل عام، حيث ادركوا أهمية هذه المرحلة الأساسية في توجيه العملية التعليمية في المراحل اللاحقة والعمل على اســتوائها، فرياض الأطفال تعد اولى اللبنات من

الصرح التعليمي بمراحله المختلفة، واذا احسن الاهتمام بها وكانت إدارتها إدارة فاعلة، لا شك من أن ذلك سيكون له تداعيات إيجابية على المراحل التعليمية اللاحقة .

وتظهر أهمية رياض الأطفال وتأثيرها الواضح على الأطفال الملتحقين بها جلية، إذ أن غير الملتحقين برياض الأطفال يكونون أكثر تعرضًا للمشكلات النفسية والانفعالية والاجتماعية ومشكلات الكلام عن الأطفال الملتحقين برياض الأطفال، كما أن المشكلات النفسية لدي الأطفال تقل إذا توافرت في رياض الأطفال الامكانيات والخدمات المادية والبشرية. وبذلك تتيح الفرص أمام الأطفال للتعبير الذاتي والتدريب على كيفية العمل والحياة معًا في ضوء بيئة الطفل التي توفر له الادوات والمناهج والبرامج المختارة بعناية لتزيد من نموه وتطوره (الجعفري، 2011).

نستخلص من ذلك أن رياض الأطفال مرحلة مهمة لتنشئة الطفل ، فهي المفتاح الذي به يفتح به الطفل بداياته التعليمية ، رغم أن الإدارة كجهد إنساني منظّم تعتبر قديمة قدم الحضارات الإنسانية، إلا أن بروزها كتخصص مهني وكميدان للبحث والدراسة يخضع للمنهج العلمي، الذي لم يتحقق الا منذ اوائل القرن العشرين، حيث فرض التطور في حجم المؤسسات وتعقد وتشابك علاقاتها الداخلية فيما تؤديه من انشطة، وعلاقاتها الخارجية، وتعاملها مع البيئة المحيطة، ضرورة وجود ضمانات تكفل كفاءة استخدام المؤسسات لمواردها، أو بمعنى آخر ضرورة إدارة هذه المؤسسات بما يحقق هذا الغرض (الجعفري، 2011).

بدأت رياض الأطفال في المملكة الاردنية الهاشمية من خلال مؤسسات تعليمية خاصة تابعة لأفراد وجمعيات خيرية، ومؤسسات تطوعية في الخمسينات من القرن الماضي، ولم يزد عدد الأطفال المنتسبين لهذه الفترة على (7%) من مجموع عدد الأطفال في العام الدراسي (1966-1967م) ثم اخذ الاقبال على رياض الأطفال يزداد بشكل كبير، وبعد ذلك إزداد عدد رياض الأطفال الخاصة عام (1981-1982) الى (221)، إلى أن وصل حاليًا الى (1117) شعبة في

المدارس الحكومية، (1857) روضـــة خاصـــة، فمما ســبق يتضـــح لنا أن الاردن عرف رياض الأطفال كمؤســســات تربوية تعليمية في النصــف الاخير من القرن العشــرين، بعد ان انتقلت إليه الافكار والاتجاهات التربوية المعاصـــرة عن أهمية العناية في مرحلة رياض الأطفال (المواضـــية، والهويدي، والمجالي، 2013). بشـــكل عام رأت طلبة (2008 ، 14) "بأن مرحلة الطفولة المبكرة هي الأســاس والقواعد التي يتم بناء الشــخصــية الســليمة عليها، فكلما كانت أقرب للســواء كانت الشخصية في المستقبل أقرب الى السواء والعكس بالعكس".

كما واهتمت كثير من الدول بتطبيق المعايير العلميّة في مجال التربية والتعليم، فلا شــك ان تطوير الإدارة التربويّة يســهم بشــكل رئيس في تحســين أداء المؤسّســة التعليميّة أيا كانت مرحلتها وخدمة اهداف التعليم في التنميّة الشـاملة وتطوير المجتمع، لذلك فانّ إدارة المدرسـة التي تعتمد في ادائها الوظيفي على المعايير العلمية، قادرة على تطبيق ســـياســـات التطوير وبرامجه في نظام التعليم.

(التقرير الوطني لنتائج التدقيق الاداري والفني للجودة في رياض الأطفال، 2009).

في ضـوء ما سـبق يتّضـح لنا الأهميّة القصـوى لدراسـة إدارة رياض الأطفال وكيفية العمل على تطويرها من خلال اتباع المعايير العالمية التي تجعلنا في صـف المنافسـة الدولية، للوصـول الى المستوى التعليمي المطلوب.

مشكلة الدراسة:

تمثل رياض الأطفال الأساس لمستقبل زاهر للطفل، كما وتؤكد أدبيات التعليم قبل المدرسي، في مختلف الدول المتقدمة في عالمنا المعاصـــر على الاهتمام المتزايد بمرحلة الطفولة، لما تتمتع به هذه المرحلة من اهمية قصـوى في حياة الفرد لاحقًا، وعليه أصـبح التركيز عالميًا على رياض الأطفال، والسعي إلى تطويرها علميًا وفنيًا وإداريًا.

تواجه العمليّة التعليميّة للتعليم المبكّر في الاردن العديد من التحديّات والمشـــكلات المتمثّلة في زيادة عدد رياض الأطفال والحفاظ على الجودة، وايجاد طرق للوصـــول الى الأطفال الاقل حظاً، ويحظى مفهوم " ضـــبط الجودة والاعتماد" بأولويّة بين المفاهيم التي تســـعى إلى تطوير إمكانيات الفرد وقدراته، وإنّ تمكين الأطفال من الانتقال من مرحلة ما قبل المدرســـة الى مرحلة لاحقة، مرهون بنوعية الرعاية والخدمات التي تقدّم لهم والخبرات التعليمية التي يمرون بها، وهذا لا يمكن ان يتحقّق الا من خلال ضـــمان نوعيّة الرعاية والخدمات المقدمّة للأطفال في هذه المرحلة، والالتزام بمعايير تضبط جودة هذه البرامج، بدءًا من واضعي السياسات التربوية على مســـتوى النظام التعليمي وصـــولًا الى كل العاملين في تلك البرامج (وثيقة معايير إعتماد رياض الأطفال في المملكة الاردنية الهاشمية، 2016).

ودعت الكثير من الدراسات مثل دراسة العايد (2013)، ودراسة محاسيس (2004) إلى تقويم البرامج التعليمية في رياض الأطفال في ضـــوء المعايير العالميّة لما للمعايير العالميّة من أهميّة في تحقيق الاهداف التي تسعى لها العمليّة التربويّة وتحسين العمليّة التعليميّة.

ودعت دراسات أخرى مثل دراسة ناصيف (2009) إلى تطوير إدارة مؤسّسات التربية ما قبل المدرســـة في الجمهوريّة العربيّة الســـوريّة في ضـــوء الخبرات العالميّة مثل (الولايات المتحدة الامريكية – انكلترا) بالإضافة إلى خبرات دول عربيّة مثل المملكة الاردنيّة الهاشميّة، أيضا دراسة ابوحية (2012) التّي اثبتت في دراســـتها فاعليّة البرنامج التعليمي القائم على المعايير التربويّة المعاصرة.

ولقلّة توفّر دراســـات تبيّن امكانيّة تطبيق المعايّير الاداريّة للهيئة الوطنيّة الامريكيّة لبرامج التعليم والرعايّة المبكّرة ومعيقات تطبيقها في إدارة رياض الأطفال في العاصـــمة عمّان من وجهة نظر المديرات فيها والمعلمات – حســـب علم الباحثة، وجدت الباحثة أنّه لابد من دراســـة علميّة

تدرس امكانيّة تطبيق المعايّير الاداريّة للهيئة الوطنيّة الامريكيّة لبرامج التعليم والرعاية المبكّرة ومعيقات تطبيقها في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمّان من وجهة نظر المديرات والمعلّمات ، وذلك من خلال عدّة محاور بهدف الوصول إلى نتائج وتوصيات تحقّق درجة عالية من النجاح الإداري، لذا تمثّلت مشكلة الدراسة في الاجابة عن السؤال الرئيسي الآتي:

ما درجة امكانيّة تطبيق المعايير الاداريّة للهيئة الوطنية الامريكيّة لبرامج التعليم والرعاية المبكّرة ومعيقات تطبيقها في إدارة رياض الأطفال في العاصـــمة عمّان من وجهة نظر المديرات والمعلمات؟

أهداف الدراسة وأسئلتها:

تهدف الدراسة التعرف الى امكانيّة تطبيق المعايير الاداريّة للهيئة الوطنية الامريكيّة لبرامج التعليم والرعاية المبكرة بهدف تطوير إدارة رياض الأطفال في العاصـــمة عمان ومعيقات تطبيقها من وجهة نظر المديرات والمعلمات فيها من خلال الإجابة عن الاسئلة التالية:

1. ما درجة امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات؟
2. ما معيقات تطبيق معايير الهيئة الوطنيّة الامريكيّة لبرامج التعليم والرعاية المبكّرة في رياض الأطفال في العاصمة عمّان من وجهة نظر المديرات والمعلمات؟
3. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (a=0.05) بين المتوسطات الحسابية لدرجة امكانية تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في إدارة رياض الأطفال في العاصـــمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات فيها تعزى الي متغيّرات (الوظيفة، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة)؟

4. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى (a=0.05) بين المتوسّطات الحسابية لمعيقات تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكّرة في إدارة رياض الأطفال في العاصـــمة عمّان من وجهة نظر المديرات والمعلّمات فيها، تعزي إلى متغيرات (الوظيفة، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة)؟

أهميّة الدراسة:

تكمن اهميّة الدراســة في التّعريف بالمعايير الاداريّة للهيئة الوطنيّة الامريكيّة لبرامج التعليم، وفائدة تطبيقها في رياض الأطفال بهدف تطوير العمليّة التعليميّة، لاحظت الباحثة خلال عملها كمديرة روضة خاصة منذ 13 عاما والى الان، أهميّة تطبيق معايير الهيئة الامريكيّة لبرامج التعليم والرعاية المبكّرة، والبحث الدائم لمعالجة اســباب ومعيقات تطبيقها في رياض الأطفال، الامر الذي سيجعل هذه الدّراسة بإذن الله أداة لتطوير العمل في إدارات رياض الأطفال من خلال دراسة درجة امكانية تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة ومعيقات تطبيقها في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمّان من وجهة نظر المديرات والمعلمات ، وكذلك تتمثّل أهميّة هذه الدراسة في الجانب النظري والجانب التطبيقي على النحو الآتي:

أ. الأهميّة النظريّة:

1. تعد هذه الدّراســـة من الدراســـات الرائدة في موضـــوعها، إذ لم يتم تناول تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنيّة الامريكيّة لبرامج التعليم والرعاية المبكّرة في إدارة رياض الأطفال في المملكة الاردنيّة الهاشميّة - حسب علم الباحثة-
2. يؤمل أن تشـكل هذه الدراسـة إضـافة علميّة، ومعرفة جديدة للمكتبة العربية بشـكل عام، والمكتبة الأردنيّة بشكل خاص.
3. يؤمل أن تكون هذه الدراسـة منطلقًا لأبحاث ودراسـات جديدة في المؤسّـسـات التربويّة الأخرى، وذلك في ضوء النتائج التي يمكن أن تتوصّل إليها هذه الدراسة.
4. يؤمل أن يستفيد الباحثين الاخرين من طريق بناء أو تطوير أو استخدام أدوات البحث.

ب. الأهميّة التطبيقيّة:

1. يؤمل أن تفيد هذه الدراســـة أصـــحاب القرار في مديريّة الطفولة المختصّـــة في رياض الأطفال في المملكة الاردنيّة الهاشميّة والدول العربية المجاورة.
2. يؤمل أن تفيد هذه الدراسـة مديرات رياض الأطفال في العاصـمة عمّان، في التعرّف إلى درجـة امكانيّة تطبيق المعايير الاداريّة للهيئـة الوطنيـة الامريكيـة لبرامج التعليم والرعايـة المبكّرة في البرامج المتّبعة لديهم.
3. يؤمل أن يسـتفيد المسـؤولين واصـحاب القرار في معالجة معيقات تطبيق المعايير الاداريّة للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكّرة لرفع المستوى التعليمي في المملكة الاردنيّة الهاشمية.
4. يؤمل أن تسـهم هذه الدراسـة في تحقيق الاهداف التربوية الحديثة، التي تدعوا إلى تطبيق المعايير الادارية في المنظمات التربوية.

5. تطبيق هذه المعايير سيشجّع الكثير من ادارات رياض الأطفال لتبني هذه المعايير.
6. يؤمل ان تسهم نتائج الدراسة في دعم وتعزيز الجهود التي يبذلها مسؤولي التعليم وخاصة مرحلة رياض الأطفال.
7. يؤمل أن يستفيد من هذه الدراسة معلّمات رياض الأطفال في العاصمة عمّان، والمسؤولين بشكل عام في تنظيم واعداد الخطط واستراتيجيات التدريس.

مصطلحات الدّراسة:

إشتملت هذه الدّراسة على عدد من المصطلحات التي تم تعريفها مفاهيميّاً وإجرائيّاً على النحو الآتي:

المعايير:

هي النماذج التي يتم الإتفاق عليها لقياس درجة كفاءة الشيء ، أو إنّها عبارات وصفية تحدّد الصورة المثلى التي ينبغي أن تكون متوفرة في الأمر الذي توضع له المعايير (الخطيب، 2006). وأيضا هي المستويات الحقيقيّة التي تضعها هيئات الاعتماد الحكوميّة والمحلية لقياس أداء المؤسّسات، لكي تتمكّن من الحصول على شهادة الاعتماد من الهيئة أو الحكومة المحليّة (Cushing, 1999).

وتعرّف المعايير **اجرائيّاً** بأنها عبارات تصف النتائج الفعليّة المطلوبة من المؤسّسة وتتمثّل في الاهداف التخطيطيّة للمؤسّسة أو لإحدى إداراتها وأقسامها، ويعبّر عنها بشكل يجعل من الممكن استخدامها لقياس التنفيذ الفعلي للمهمّات المخصصّة (وثيقة اعتماد رياض الأطفال في المملكة الاردنية الهاشمية، 2016).

الإدارة:

يعرّف ســـتانلي فالس Stanley Vance المشـــار إليه في الجعفري (2011) الإدارة أنّها عمليّات اتخاذ القرار والرقابة على الانشطة الانسانيّة من أجل تحقيق اهداف محدده.

رياض الأطفال:

عرّف (الجعفري،2011) رياض الأطفال بأنّها مؤســســـة تربوية إجتماعية تهدف إلى تحقيق النمو المتكامل والمتوازن للأطفال من جميع النواحي الجسمية والعقلية والنفسية والإجتماعية.

وتعرّف رياض الأطفال اجرائيّاً بانها "مرحلة تربية وتعليم وتضـــم اطفال تتراوح اعمارهم الزمنيّة بين (4-6) ســـنوات، يتم فيها تنميّة المفاهيم والمهارات المختلفة لتحقيق التنمية الشـــاملة والمتكاملة لكل طفل مع الاخذ بالاعتبار الفروق الفرديّة في القدرات والاســـتعدادات اللغويّة والمستويات النمائيّة" (وثيقة معايير اعتماد رياض الأطفال في المملكة الاردنية الهاشمية، 2016، 8).

إدارة رياض الأطفال:

إدارة رياض الأطفال هي الجهود المنسّـــقة التي يقوم بها فريق العاملين في الروضـــة من إداريّين وتربويّين وفنيّين، من أجل الوصول الى الاهداف التربويّة داخل الروضة مع ما تهدف إليه الدولة في تربية الأطفال تربية صحيحة على اسس علميّة (خلف، 2005).

الهيئـة الوطنيّـة الامريكيّـة National Accreditation Commission for Early Care and Education Programs (NAC):

هي هيئـة أمريكيّـة تتبع جمعيّـة قـادة التعلّم المبكّر، وتعنى بمنح الاعتمـاد لبرامج التعليم والرعاية المبكّرة عند تحقيقها ستّة معايير رئيسية وهي: الإدارة، والصحة والسلامة، ودمج الأسرة، والمنهج، والتفاعل، وصحة وسلامة الصف المدرسي، ويشتمل كل معيار على عدد من المعايير الفرعية التي تقيس أداء المؤسسة التعليمية (www.NACCP.org).

المعيقات:

لغة: هي " المخالفة " عاقه الشـــيء أي خالفه، وتعرف المعيقات بأنها كل موقف أوحاله تعرقل تحقيق الاهداف التربوية وتحتاج إلى دراسة علمية من أجل التعرف على أسبابها (الشهري، 2005). ويعرفان (العارفة وقران، 2007) أيضـا المعيقات أنها مخالفة الامر للأصـل حتى يمنع استمراره في مجراه الطبيعي.

حدود الدراسة:

تتحدد الدراسة في الحدود الآتية:

الحدود البشريّة: اقتصرت الدراسة على مديرات ومعلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية في العاصمة عمّان.

الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على رياض الأطفال الحكومية في العاصمة عمّان.

الحدود الزمانية: اقتصرت على الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 2019/2018.

الحدود الموضـوعيّة: درجة إمكانية تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمّان من وجهة نظر المديرات والمعلّمات.

محددّات الدراسة:

تتحدّد نتائج هذه الدراسة بدلالات مدى صدق أداة الدراسة وثباتها، بالإضافة الى مدى دقة وموضوعية استجابة افراد العينة وأمانتهم العلميّة في استجابتهم على الاستبانات المعدة لغرض هذه الدراسة، كما أن تعميم نتائجها لا يتم إلا على المجتمع الذي ستسحب منه العينة والمجتمعات المماثلة لها.

الفصل الثاني

الأدب النظري ودراسات سابقة

الفصل الثاني

الأدب النظري ودراسات سابقة

تضمّن هذا الفصل عرضاً للأدب النظري المتعلق بإدارة رياض الأطفال والمعايير الادارية العالمية، ومعيقات تطبيقها، وتضمن عرضًا لدراسات سابقة عربية وأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة وعلى النحو التالي:

أولاً: الأدب النظري

إشتمل الأدب النظري على موضوعات تتعلّق بأهمية إدارة رياض الأطفال وبالمعايير الإداريّة العالميّة، ومعيقات تطبيقها على النحو الآتي:

أ. إدارة رياض الأطفال Administration of Kindergarten:

الاهتمام بدراسة هذه المرحلة ليس من الناحية الاجتماعية فقط بل أصبح الاهتمام بها من الناحية الاقتصادية والسياسية، فهؤلاء الأطفال هم رجال الغد، وهم بناة المستقبل، وبهم تتقدم الدولة وبهم نحقق ما نصبوا إليه.

قبل ان نتطرق لصلب الموضوع وهو إدارة رياض الأطفال سوف نلقي الضوء على الإدارة بشكل عام، عالميا أوّل من بدأ الكتابة في مجال الإدارة بصورة علمية منظمة هو المهندس الامريكي فريدريك تايلور Frederick Winslow Taylor (1868-1917)، وكان مهندسا للصلب، وكانت ملاحظاته تنصب في تحسين العمل على مستوى العاملين في الورشة، في نفس الوقت تقريبًا كان هنري قايول (1841-1925) المهندس الجيولوجي يحاول ان يضع اول سلسلة مبادئ الإدارة في فرنسا (شريف، 2005).

أما فيما يتعلّق بموضـوعنا في رياض الأطفال فكانت اول روضــة اطفال أنشـئت في منطقة الالزاس واللورين وهي منطقة شبه جرداء في الشمال الشرقي من فرنسا عام 1796، أنشأها جون فرديك اوبرلين " Jon Fredric Oberlin" بهدف مساعدة سكّان هذه المنطقة التي تعاني من الفقر وســوء الاحوال الصــحية والاقتصــادية، وكان اوبرلين يؤكد على اهمية الســنوات الاولى في حياة الأطفال، فأنشـأ في كل بقعة سـكنية دارا متسـعة الحجرات وعيّن لها مديرة ومعلمتان واحدة تختص بالتعليم والترفيه والاخرى تختص بالتدريب على المهارات اليدوية، وكان يدفع لهم اجورهم من ماله الخـاص، وفي انجلترا ظهر روبرت ريكس Robert Raikes (1735-1811)، وقـام بـافتتـاح مدارس الاحد التي كان التعليم بها يشمل المبادئ الأساسية للقراءة والكتابة والحساب والتربية الدينية بالإضافة الى التقويم الاخلاقي، وأيضا هومن كان يدفع لهم أجورهم من ماله الخاص، ويعتبر جون هنري بسـتالوزي Jon Henry Pestalozzi (1746-1827) من أهم الشـخصـيات التي كرّسـت حياتها للتفكير والتجريب في ميدان تربية الأطفال في ســويســرا، وكانت اول مدرســة أنشــأها في مزرعة لتعليم ابناء الفقراء، وكان من الذين تدربوا وعملوا معه فريدريك وليام فروبل Friedrich W.Frobel(1782-1852) الذي فتح مدرســـة في بلاكنبرج blakenburg في المانيا، وظهر تأثير بسـتالوزي واضـحًا على تلميذه الذي طبّق أفكاره القائمة على أسـس فلسـفية وسـيكولوجية، ثم إفتتح روضــة للأطفال ومدرســة لأعداد معلّمي الأطفال الذين يرغبون في مزاولة مهنة التدريس في مرحلة رياض الأطفال (خلف، 2005).

إدارة رياض الأطفال هي إدارة تربوية وممكن القول أيضـا إدارة مدرسـيّة متخصّـصـة لمرحلة تعليمية محدّدة، وبطبيعة الحال فان هذه الإدارة تتغير وتتطور على مر الزمان، وذلك لأهميتها كونها الأساس الذي ترتكز عليه المراحل التعليمية اللاحقة، فإدارة رياض الأطفال تهدف الى تحقيق الاغراض التربوية المناطة إليها ليكون الطفل على أتم الاســتعداد للوصــول الى المرحلة التعليمية

اللاحقة وهو قادر على أن يكون فردا فعالا مشـــاركاً لا متلقيا فقط، فرياض الأطفال ذات معالم محدده وواضـحة، ولها برامج مقنّنة، تهدف الى تحقيق التنمية الشـاملة، والنمو التدريجي للأطفال، وإكسـابهم صـفات اجتماعية محددة حسـب القيم السـائدة في مجتمعاتهم، بما يحقق لهم اكبر قدر ممكن لنموهم كأفراد يعيشـون في إطار اجتماعي محدد، فالطفل ينتقل من بيئته الى الروضـة في سـن مبكرة، لذا يجب أن تكون الروضـة امتدادا للبيت الذي كان يعيش به، أولا ليشـعر بالألفة ثم ليكون فردا في المجتمع الذي هو منه (شريف، 2005).

فقد تنبّه الباحثون منذ زمن طويل الى أهمية الإدارة فأشـار حامد (2009) إلى أن الإدارة من حيث طبيعتها تعد فرعاً من فروع العلوم الانسـانية، وتتّسـم بالحتميّة أي أنّ انجاز الاعمال في المنظّمات لا يتم إلا بها، بذلك لا تسـتطيع المنظمة أن ترفض وجود الإدارة فيها أو تقبلها، حيث لا وجود للمنظّمة دون وجود الإدارة، أما من حيث الوظائف فالإدارة مجموعة من الوظائف وهي التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، وتتداخل وتتشـابك هذه الوظائف مع بعضـها البعض، ولكل وظيفة طابع خاص وغرض خاص، إلا أن جميع هذه الوظائف والاغراض تجتمع معا وتسـعى لتحقيق اهداف المنظمة.

إن المفهوم الحالي للإدارة يُعرّف بالعلم الحديث لكن لو رجعنا إلى الوراء بما يزيد عن أربعة عشر قرنا لوجدنا انه يوجد علم إداري منظّم وله قوانيه موجود بأصوله وأبعاده، فالله سبحانه وتعالى يقول في كتابه العزيز ((لا يغادر صـغيرة ولا كبيرة الاّ أحصـاها)) الكهف:٤٩ فسـبحانه نظّم في كتابه كل امور الدّين والدّنيا، وجعله بمثابة الدستور لكل مسلم نرجع إليه في تنظيم وتسيير امورنا سواء كانت أمورًا دنيوية أو أمورًا دينية، الله هو المدبّر لكل خلقه، وهو المسيّر.

مهنة التدريس في رياض الأطفال لها أهمية قصوى كونها هي الأساس في الحياة الدراسية للطفل، فالطفل يتأثّر بالمعلّم كونه المؤثر الاول عليه ، لكن هذا المعلم يحتاج الى إدارة واعية تهتم به من الناحية المهنية والتدريبية .

في أمريكا بدأت رياض الأطفال تفقد وجودها كجزء منفصل عن النظام التعليمي العام في كثير من الولايات الامريكية، إذ أصبحت تمثل رياض الأطفال جزءاً من وحدة تجمع بين الحضانة والروضة مع المدرسة الابتدائية، ففي أكثر الولايات نصت القوانين على اعتبار مدارس رياض الأطفال جزءاً من النظام التعليمي العام (بدر، 2011).

فرياض الأطفال هي إدارة مدرسية تربوية، وهي ركن أساسي من اركان العملية التعليمية، شهدت السنوات الاخيرة اتجاها جديدا لها، فلم تعد مجرد تسيير شؤون الروضة تسييرا روتينياً، انما أصبح محور العمل بها قائم على الطفل، وحول توفير كل الظروف والامكانيات التي تساعد على توجيه نموه العقلي والبدني والروحي، وأيضا تحقيق الاهداف الاجتماعية والسياسية والاقتصادية للدولة (الصمادي، 2015).

ب. المعايير (Standards):

المعايير هي الأساس الذي يبنى عليها النظام في جميع المنظمات، وممكن ان نسميها الدليل الاسترشادي لتطور المنظمة، بدأ الاهتمام بالمعايير بعد نشر تقرير Nation at Risk "الأمة في خطر" (عام 1983) شكّل هذا التقرير قلق قوي وركّز انتباه أمريكا على مدارسها، التقرير خلص إلى أن أمريكا تتخلّف وراء الدول الصناعية الاخرى والسبب هو انخفاض المعايير في المدارس الحكوميّة (National Commission of Excellence in Education (Ed.), 1983).

أما من الناحية التعريفية فيعرفها (Cushing, 1999) بأنها هي المســـتويات الحقيقية التي تضعها هيئات الاعتماد الحكومية أو المحلية لقياس اداء المؤسسة للحصول على شهادة الاعتماد من الهيئة أو الحكومة، إقتصر اعتماد المؤسسات في بداية ظهوره على مؤسسات التعليم الجامعي، لكنه توســـع فيما بعد ليشـــمل التعليم قبل الجامعي بمراحله المختلفة (Damme, 2000)، ويتم اعتماد المؤسسات التعليمية من خلال هيئات مستقلة متخصصة، تقوم بالتحقق من توافر معايير محدده في المؤســـســـة التي تســـعى للحصـــول على الاعتماد والاعتراف بها كمؤســـســـة تعليمية، وببرامجها المقدّمة لطلابها التي تؤهلهم ليكونوا أعضاء فاعلين ومنتجين في مجتمعهم، ومساهمين في رقيّه ونهضته (Baker, 2002).

ويذكر (بدر، 2011) انه بعد الثورة التكنولوجية الحاصـــلة الان، فان التحدّي الحقيقي للنظم التعليمية المعاصرة، ليس فقط فيما تقدمه من تعليم، إنما يتجاوز ذلك الى التأكد من ان هذا التعليم يتّســـم بالجودة العالية، فالتغيرات المجتمعيّة، والتكنولوجيّة، والمتغيرات الاقتصـــادية، والاجتماعية والعلمية، وايضـــا التغير السـريع في سـوق العمل، جعل الحاجة الى رفع كفاءة التعليم حتمية، فلن يستطيع أي مجتمع من مواجهة تلك التغيرات مالم يكن لديه تعليم علي مستوى عالٍ من الجودة.

كما أن الهدف الأســاســي من الاعتماد المدرســي هو التحقق من قدرة المدرســة على تحقيق أهدافها من خلال التأكد من تحقيقها لمعايير الاعتماد المحدّدة التي تشمل مختلف عناصر العملية التعليمية والجوانب الادارية المرتبطة بها، وبما بذلك المدخلات والعمليات والمخرجات، وايضـــا يسعى الاعتماد المدرسي الى تحقيق ضمان جودة البرامج الدراسيّة، مع توفير معلومات واضحة حول أهداف هذه البرامج التي تقدمها المؤسّســـة التعليميّة، والتأكد من التزام المؤســـســـة التعليمية بالشـروط الأســاسـية لتحقيق هذه الاهداف بفاعلية، واسـتمرارها في المحافظة على مسـتوى ادائها (Advance ED, 2013).

معايير الهيئة الوطنية الامريكية (NAC):

الهيئة الوطنية الامريكية للبرامج التعليمية والرعاية المبكرة وضعت ستة معايير شاملة لتقييم أداء البرامج، تغطي الجوانب الآتية:

الإدارة وتتضمن (20) معياراً، ودمج الأسرة وانخراطها ومشاركتها في العملية التعليمية، وتحتوي على (11) معياراً، والصحة والسلامة وبها (24) معياراً، والمناهج الدراسية وتشمل على (20) معياراً، وكذلك التفاعل بين المعلم والطالب وبها (7) معايير، وأخيراً صحة الفصول الدراسية وسلامتها ويتفرع منها (8) معايير (NACCP).

عمليات هيئة الاعتماد الوطنية الامريكية للبرامج التعليمية والرعاية المبكرة (NAC):

تتكون عملية الاعتماد من ثلاث خطوات كالآتي:

1. الدراسة الذاتية.
2. التصديق.
3. مراجعة اللجان

ج. المعيقات (Obstacles):

وردت في التقرير الوطني لنتائج التدقيق الاداري والفني للجودة في رياض الأطفال الحكومية في المملكة الاردنية الهاشمية (2017–2018)، بعض من التوصيات التي تشير إلى وجود معيقات إدارية وتنظيمية وفنية في رياض الأطفال ويمكن الإشارة إليها بالآتي:

1. توفير بيئة مادية آمنة لرياض الأطفال (غرف صفية، ساحات خارجية، مرافق صحية، تجهيزات صحية، تجهيزات ولوازم، مظلات للساحات الخارجية، مطبخ مستقل، مشارب.... الخ).

2. وضع تعليمات تتلاءم مع الأطفال ذوي الاعاقة وقبولهم في رياض الأطفال.
3. تخصيص مشرف رياض اطفال متفرغ لكل مديرية تربية وتعليم.
4. توفير وسائل تكنولوجيا التعليم المناسبة ومتابعة توظيفها من قبل معلمة رياض الأطفال.
5. إعادة النظر في تعليمات الرحلات المدرسية بحيث تراعي خصوصية مرحلة رياض الأطفال.
6. تعزيز المؤسسات والجهات الداعمة وأولياء الامور المشاركين في برنامج مشاركة الاهل.
7. بناء أدوات تقييم تساعد في الكشف عن الحاجات عند الأطفال وتدريب معلمات رياض الأطفال على بناء خطط تلبيها.
8. تعزيز معلمات رياض الأطفال المتميزات واللاتي يعملن على تطوير أنفسهن مهنيا.
9. الاهتمام بتنمية مهارات ودافعية المعلمات للعطاء وذلك من خلال مشاركتهن في الدورات وعمل الابحاث والمشاركة في النشرات التربوية المتعلقة بمجال عملها-
10. زيادة المخصصات المالية السنوية لرياض الأطفال من قبل الوزارة حيث ان المبلغ المخصص لا يكفي لحاجات الروضة السنوية.
11. تخصيص فترة استراحة لمعلمة رياض الأطفال خلال الدوام أسوة بزميلاتها المعلمات اللواتي يأخذن استراحة بفترة الفرصة.
12. الالتزام بمعايير انتقاء صف الروضة داخل المدرسة (استحداث شعب رياض الأطفال).
13. تأمين وسائل نقل للمدققين (قسم الرقابة الداخلية ومشرفي رياض الأطفال) خلال تنفيذ عملية التدقيق الاداري والفني على شعب رياض الأطفال.
14. تمديد فترة التدقيق للجانبين الاداري والفني لرياض الأطفال من بداية الفصل الثاني ولغاية نهاية شهر نيسان.

15. تدريب فريق محوري على نظام الجودة لرياض الأطفال في مديريات التربية والتعليم للعمل على تدريب معلمات ومديرات رياض الأطفال اللاتي لم يتم تدريبهن على نظام الجودة لرياض الأطفال.

ثانيًا: دراسات سابقة

حاولت الباحثة أن تجد أكبر قدر من الدراسات المتعلقة بدراسة إدارة رياض الأطفال وتطبيق المعايير العالمية في رياض الأطفال في المملكة الاردنية الهاشمية، والتي تم عرضها وفقا لتسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث وقد تم تصنيفها في مجموعتين وهما:

1. دراسات سابقة ذات صلة بإدارة رياض الأطفال:

أ. دراسات عربية:

قدّمت صويص (2005) دراسة بهدف اقتراح أنموذج تدريبي لتطوير الكفايات الفنية لمديرات رياض الأطفال في مجال تحسين البعد النفس – حركي للطفل واستقصاء اثره في الاردن، وتكونت عينة الدراسة من 20 مديرة و30 مربية، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، وقامت الباحثة بتطوير الاستبانة أداة الدراسة معتمدة على آراء المحكمين من ذوي الاختصاص والخدمة ومراجعة الادب النظري والدراسات السابقة، وأظهرت نتائج السؤال الاول المتعلق بدرجة ممارسة مديرات رياض الأطفال للكفايات الفنية المطلوبة في مجال تحسين البعد النفس – حركي للطفل من وجهة نظر المديرات انفسهن ان درجة الممارسة الكلية لجميع المجالات جاءت بدرجة عالية من وجهة نظر المديرات على النحو الآتي: مجال المحتوى من اكثر المجالات التي تمارس فيها مديرات رياض الأطفال للكفايات الفنية المطلوبة ثم يليه مجال التخطيط، ومجال الاهداف، ومجال التواصل مع الاهل والأطفال، ومجال الكفايات المعرفية فمجال التقويم، ومجال تنظيم السجلات وأخيرا مجال الطرق والوسائل، وأظهرت نتائج السؤال الثاني المتعلق بوجهة نظر المربيات بممارسة المديرات للكفايات الفنية المطلوبة في مجال البعد النفس – حركي للطفل، ان درجة ممارسة الكلية لجميع المجالات جادت بدرجة متوسطة من

وجهة نظر المربيات، وتبين ان مجال المحتوى اكثر المجالات التي تمارس فيه المديرات للكفايات الفنية ثم مجال التواصـــل مع الاهل والأطفال، فمجال الاهداف، فمجال الكفايات المعرفية فمجال التقويم، فمجال السجلات واخيرا مجال الطرق والوسائل والانشطة.

هدفت دراسـة فلاته (2010) إلى تقويم مسـتوى أداء مديرات رياض الأطفال لبعض مهامهن الادارية والتربوية من وجهة نظر المعلمات بمدينة مكة المكرمة في المملكة العربية الســعودية، من خلال التعرف على إســتجابات المعلمات حول مســتوى أداء مديرات رياض الأطفال بمدينة مكة المكرمة لمهامهن الإدارية المتعلقة بالتخطيط، التنظيم، العلاقات الانسـانية، الاتصـالات الادارية، وقد اسـتخدمت الباحثة المنهج الوصـفي المسـحي والاسـتبانة لجمع البيانات، وكانت عينة الدراسـة البالغ عددها (100) معلمة قد اشـارت النتائج إلى حصـول جميع المديرات على مسـتوى عالي في مهامهن الادارية من تخطيط، تنظيم العلاقات الانسانية، الاتصالات الإدارية.

قدم بدح وابوطه (2012) دراسة بهدف التعرف على مقومات وممارسات الابداع الاداري من وجهة نظر مديرات رياض الأطفال الخاصـــة في العاصـــمة عمان، من حيث درجة توافر مقوماته ودرجة ممارسـته من اجل وضـع آلية تفيد في تفعيل وممارسـة الابداع الاداري في رياض الأطفال الخاصة في مدينة عمّان، اعتمد الباحثان لتحقيق اهداف البحث على الاسلوب المسحي الوصفي، وتم تصـميم اسـتبانة خاصـة لذلك، وكانت نتائج الدراسـة تشـير الى النقاط التالية: جاءت درجة مقومات الابداع الاداري وممارسته مرتفعة في رياض الأطفال، وكلما زادت مقومات الابداع الاداري زادت درجة ممارسة المديرات له.

قدّمت النقيب (2012) دراسة بهدف وضع تصور مقترح لبرنامج تدريبي لرفع الكفاءة المهنية لمعلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة، من خلال التعرف على واقع تدريب معلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة، وتزويد المســـؤولين في قطاع تدريب المعلمين بقائمة للاحتياجات التدريبية لمعلمات

رياض الأطفال، ووضع تصور مقترح لبرنامج تدريبي لرفع الكفاءة المهنية لمعلمات رياض الأطفال اثناء الخدمة ووفقا لاحتياجاتهن، كان منهج الدراسة هو المنهج الوصفي المسحي، وتم تطبيق استبانة على عينة من معلمات رياض الأطفال بلغت (160) معلمة من مختلف الادارات التعليمية في محافظة الاسكندرية، وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي: ان القائمين على التدريب هم اساتذة متخصصين في مجال الطفولة فقد أكدت المعلمات على ذلك بنسبة (67%)، في حين اكدت نسبة (33%) من المعلمات ان المدربين من غير المتخصصين، أما عن درجة الاستفادة من التدريب فكانت النتائج كالآتي: اكدت نسبة (43%) من المعلمات استفادتهن من التدريب بينما اكدت نسبة (19%) من المعلمات عدم استفادتهن من التدريب، أما من حيث اهمية التدريب في مجال تنمية العلاقات الفعالة مع أسر الأطفال فأكدت نسبة (83,12%) من المعلمات على أهمية هذا المجال، كما أكدت نسبة (95,62%) من المعلمات على مجال إدارة مؤسسات رياض الأطفال وخاصة من قاربت منهن على الترقي في المستوى الوظيفي، كما أكدت نسبة (85%) من المعلمات على احتياجهن للتدريب في مجالي إدارة الازمات والقيادة في سياقات الطفولة المبكرة، كما أكدت نسبة (89,37%) من المعلمات على احتياجهن للتدريب في مجال تصميم برامج رياض الأطفال.

وهدفت دراسة المحاسنة (2017) التعرف إلى مشكلات رياض الأطفال في محافظة الطفيلة بالمملكة الاردنية الهاشمية من وجهة نظر المعلمات العاملات فيها، هدفت الدراسة الى معرفة مشكلات رياض الأطفال في محافظة الطفيلة من وجهة نظر المعلّمات فيها، عينة الدراسة تكونت من (60) معلّمة، طوّرت الباحثة أداة الدراسة وهي الاستبانة لقياس تلك المشاكل، وكانت نتائج الدراسة تشير الى ان أبرز المشكلات هي تدني الراتب الشهري لمعلّمة الروضة، وضعف الاشراف التربوي، كما اظهرت النتائج ان هناك فروقًا ذات دلالة احصائية في تقديرات المعلمات لمشكلات رياض الأطفال تعزي لمتغير الروضة ولصالح المعلّمات العاملات في رياض الأطفال التابعة

للقطاع الخاص، وعدة وجود فروق ذات دلالة احصـــائية في تقديرات المعلمات لمشـــكلات رياض الأطفال تعزى لمتغيري المؤهل العلمي للمعلمة وسنوات الخدمة.

ب – دراسات أجنبية:

جاءت دراسـة كيم (Kim,2001) بعنوان (A study of relationship among work motivation problems solving style ,leadership style and team climate on creativity behavior in the south koran work place) ، بهدف فحص التأثيرات في بيئة العمل والخصـائص الفردية على السـلوك الابداعي في رياض الأطفال في كوريا الجنوبية، وقد أسـهمت هذه الدراسـة في فهم السلوك الابداعي الفردي في بيئة العمل وكذلك المساهمة في التطوير الاداري وبناء فرق العمل، وشـــارك في الدراســـة (945) معلّمة، وتم اســـتخدام أداة تضـــمنت المجالات متعددة منها: أسلوب حل المشكلات، تفضيل العمل، أسلوب القيادة، روح الفريق والسلوك الابداعي الفردي، وتوصـلت الدراسـة الى النتائج الآتية: وجود أثر ايجابي لأسـلوب حل المشـكلات، والدافعية، وخصـائص الشـخصـية واسـلوب القيادة في السـلوك الابداعي للأفراد، وكان تأثير المناخ الجماعي أفضل من تأثير خصائص الشخصية في السلوك الابداعي.

وهدفت دراســـة هندرت (Hundert, 2007) بعنوان(Training classroom and resource preschool teachers to develop inclusive class intervention for children with disabilities)، إلى التعرف على فاعلية البرامج التدريبية لمعلمي رياض الأطفال، ودراســة العلاقة بين فاعلية البرامج التدريبية ومســتوى مخرجات هذه البرامج، وكانت عينة الدراســة تتكون من (375) معلما في (13) روضـــة في ولاية أوهايو في أمريكا. واســـتخدم الباحث المنهج الوصـــفي الارتباطي، وأظهرت النتائج أن المشـــاركين في البرامج يعتبرون الاعداد والتخطيط لهذه

البرامج أثناء الخدمة مفيدة بشـــكل عام، بالإضـــافة الى ان الكفاءة الذاتية ودعم الإدارة هما اهم مؤشرات فاعلية هذه البرامج-

هدفت دراســة كونغ لي و دونالد وكيونغ(Guang_Lea Lee & Donald & Kyoung 2009) بعنوان (Kindergarten teacher's professional training and their social status in Korea) للتعرف على تأثير الكفاءة الذاتية والوضـــع الاجتماعي لمعلمات رياض الأطفال على فاعلية التدريب المهني في كوريا، وتكونت عينة الدراسة من (326) متدربا، وتوصلت النتائج الى ان كفاءة المدرب ووضـــعه الاجتماعي لهما أثر في فاعلية التدريب، وكفاءة المدرب ودعم المشـرفين والتحفيز لهم أيضـا تأثير في فاعلية التدريب، وأوصـت الدراسـة بضـرورة تطوير الدافعية لدي المتدربين وتشـــجيعهم وخلق مناخ تنظيمي جيد اثناء العملية التدريبية للإســـهام في فاعلية التدريب.

2. الدراسات السابقة ذات صلة بمعايير اعتماد رياض الأطفال:

أ – دراسات عربية:

أجرى محاســيس (2008) دراســة تهدف إلى تقويم المنهج الوطني التفاعلي المنفذ لرياض الأطفال في الاردن في ضـوء المعايير العالمية، وتكوّن مجتمع الدراسـة من جميع معلمات رياض الأطفال في مديريات التربية والتعليم لمنطقة عمان الاولى والثانية، الثالثة والرابعة والبادية الوسـطى البالغ عددهن (30) معلّمة، واختار الباحث للدراســـة أداتين وهما (تحليل الوثائق، والملاحظة الصفية)، وخلصت الدراسة الى عدد من النتائج، التي تمثّلت في أن معلمات رياض الأطفال ينفذن المنهاج الوطني التفاعلي وفقا لمعايير الرابطة الوطنية الامريكية في تنفيذ المنهاج وتوفير الوسـائل التعليمية المناسبة وفقاً لمعايير الرابطة الوطنية الامريكية لتعليم الأطفال الصغار بدرجة مرتفعة في

المجالين التاليين: التخطيط لتنفيذ البرنامج، وتوفير الوسائل التعليمية المناسبة، وبدرجة متوسطة في المجالات التالية : تنظيم البيئة التعليمية، وتنفيذ انشطة التعلم، وتقويم نمو الطفل وتعلمه.

أعدّت صاصيلا (2010) دراسة تهدف إلى وضع تصور مقترح لضمان جودة البيئة التربوية في رياض الأطفال بالجمهورية العربية السورية، من خلال عرض واقع البيئة التربوية في رياض الأطفال في مدينة دمشق، ومن ثم ينطلق الى وضع تصور للبيئة التربوية المتعلقة ببناء الروضة وتجهيزاتها وفقا لمعايير الجودة المطلوبة، وذلك بالاعتماد على متطلبات برامج التعليم المفتوح وبرامج الانشطة وبرامج الاركان، وكانت عينة الدراسة تتكون من (124) معلمة، واستخدمت الباحثة استبانة والدراسة التحليلية الوصفية، وظهرت نتائج الدراسة على النحو الآتي: ضعف مناسبة ومواصفات بناد الروضة وتجهيزاتها لمعايير الجودة التربوية في رياض الأطفال، كما تم تقديم مقترح لمعايير جودة البناء والتجهيزات استندت الى مراعاة خصائص الطفل في الروضة والاهداف التربوية لرياض الأطفال، ومعايير الصحة والسلامة، إضافة المعايير الجمالية والاقتصادية.

وأجرت المواضية (2011) دراسة هدفت التعرف إلى درجة توافر معايير جودة التنمية المهنية لدي معلمات رياض الأطفال في المملكة الاردنية الهاشمية من وجهة نظرهن- تم استخدام استمارة مقابلة مقننة لتحقيق هدف الدراسة والغرض منها هو جمع البيانات من افراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (131) معلمة واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي- اظهرت نتائج الدراسة ان النسب المئوية لتقديرات استجابة افراد المعلمات جاءت على النحو التالي: وأن المجال التالي جاء بدرجة مرتفعة " المسؤوليات المهنية "، كما جاءت المجالات التالية بدرجة متوسطة " التخطيط العملي، المشاركة المجتمعية، إدارة الوقت " وجاءت المجالات التالية بدرجة ضعيفة " إدارة الروضة، التطوير الذاتي، التقويم"-

كما أجرت سالم (2013) دراسة هدفت الى درجة فاعلية معايير الجودة الشاملة عند تطبيقها في رياض الأطفال ودورها في تحسين العملية التعليمية في محافظة المفرق، اختارت الباحثة عينة مقدارها (242) معلمة ومديرة ومشرف تربوي، واستخدمت المنهج الوصفي الارتباطي. وأعدّت استبانة خاصة للدراسة تكونت من قسمين و(93) فقرة (12) مجال، كما أجرت الباحثة مقابلة مع عينة من أولياء الأمور للتعرف على المقترحات التطورية التي يمكن أن تسهم تحسين فعالية معايير الجودة عند تطبيقها في رياض الأطفال وانعكاسها على العملية، ومن أبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية (a=0.05) تعزى لأثر المسمى الوظيفي والخدمة والمؤهل العلمي، وكانت نتائج القسم الثاني من الاستبانة والذي يوضح مستوى تحسين العملية التعليمية، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية (a=0.05) تعزى لأثر المسمى الوظيفي في جميع المجالات، وكذلك لأثر الخدمة في مجال الاهداف، ومجال الاتصال، ومجال التقويم.

وبينما أجرت العايد (2013) دراسة تحليلية مقارنة بين التجربة الاردنية والمصرية هدفت الى معرفة تقويم برنامج رياض الأطفال المطور المنفذ في المدارس الحكومية في الاردن ومصر في ضوء المعايير العالمية، ولتحقيق ذلك جرى اختيار عينة من البرنامج المطوّر المنفّذ في رياض الأطفال في المدارس الحكومية في كل من الاردن ومصر في ضوء المعايير العالمية للعام (2011-2012)، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة الى تحقق المعايير العالمية الخاصة ببرامج رياض الأطفال في البرنامج المطور في الاردن، والمعايير العالمية الخاصة ببرامج رياض الأطفال لم تتحقق في البرنامج المطور في مصر، وكان هناك فروق دالة احصائيا في تحقق المعايير العالمية في البرنامج المطور في الاردن ومصر لمصلحة البرنامج الاردني.

وأجرت الكثيري (2013) دراســـة هدفت الى تطوير رياض الأطفال في المملكة العربية الســـعودية بناء على المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية، وقد اســـتخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع رياض الأطفال بمنطقة الرياض وعددها (345) روضة، ويعمل بها (39) مشـــرفة تربوية و(126) مديرة و(2177) معلّمة، أما عينة البحث فكانت (35) مشـــرفة تربوية و(53) مديرة و(537) معلّمة، كانت ادوات الدراســـة هي الاســـتبانة والمقابلة الشخصية، وقد أوصت الدراسة بعدة توصيات من أهمها ضرورة انشاء هيئة وطنية لرياض الأطفال في المملكة العربية السعودية تحت وزارة التربية والتعليم ولها هيكل إداري متخصص في مجال تربية الطفل، أيضا بإنشاء قاعدة معلومات مستقبلية خاصة بمرحلة رياض الأطفال تهتم بتسجيل كل ما يتعلق برياض الأطفال من (تشـــريعات/ مباني/ادارات/أنشـــطة/معلمات) وجميع العاملين بها لتكون قاعدة مرجعية للمخطط وصانع القرار.

ج – دراسات أجنبية:

دراســـــة مولن (Mullen,2001) بهدف التعرف إلى دور المعلم في اجراءات الاعتماد، وطبقت الدراسة على أنموذجين من المدارس كالآتي: تم طرح مشروع تعاوني لوضع المعلمين في كرسي السلطة المدرسية، لعكس خبرتهم في الاعتماد الذي تم من خلال منظمة الاعتماد للمدارس والكليات الجنوبية في امريكا (SACS)، وكان رأي المعلمون في نهاية المشـــروع ان في اجراءات الاعتماد آلية مناسبة لدراسة بيئة المدرسة ككل، وايضا امكانية احداث تغيير ايجابي فيها، كما ابدوا رايهم في اهمية مساهمة المعلمين مع جهود كامل اعضاء المدرسة لاتخاذ قرارات تتماشى مع رؤية المدرســـة واحتياجاتها، وقد تم التوصـــل الى نتائج تبين أهمية إشـــراك المعلمين في خطوات الاعتماد والتطوير، وحتى في اعادة السياسات المنظمة لها.

دراسة كريستين (Kristine ,2011) بهدف التعرف على تصورات المسؤولين والمعلمين وأولياء الأمور ومواقفهم المتعلقة بتجربة الاعتماد في مراكز الطفولة المبكرة / مرحلة ما قبل المدرسة . وقد ركزت دراسة حالة نوعية لأحد مراكز الأطفال ما قبل المدرسة على تأثير قرار السعي للحصول على الاعتماد وتنفيذ عملية الدراسة الذاتية للجمعية الوطنية لتعليم الأطفال الصغار على الإداريين والمعلمين وأولياء الأمور. وقد بحثت المقابلات مع المسؤولين والمعلمين وأولياء الأمور (أ) القضايا التي حفزت على السعي لإعتماد الجمعية الوطنية لتعليم الأطفال الصغار ؛و (ب) المبادئ التوجيهية للجمعية الوطنية لتعليم الأطفال الصغار وتجربتهم في عملية الدراسة الذاتية وتحسين الجودة ؛ و (ج) تصورهم للنتائج بعد عملية الاعتماد. وقد أظهرت دراسة الحالة هذه للجمعية الوطنية لتعليم الأطفال الصغار عوامل قرار السعي للحصول على الاعتماد وتنفيذ تحسينات الجودة التي تؤدي إلى اعتماد الجمعية الوطنية لتعليم الأطفال الصغار. قد تكون هذه الحالة بمثابة نموذج لعملية اعتماد ناجحة لتشجيع مراكز الطفولة المبكرة على إجراء تحسينات في الجودة والسعي على الحصول على اعتماد وطني للجمعية الوطنية لتعليم الأطفال الصغار.

دراسة فارهاد (Farhad, 2013) هدفت هذه الدراسة إلى تقييم مدى إعداد إحدى كليات المجتمع لطلاب التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة للعمل في هذا المجال وفقًا لمعايير الإعداد المهني للجمعية الوطنية لتعليم الأطفال الصغا ومن خلال تحليل تصورات طلاب مرحلة الطفولة المبكرة والخريجين وإعدادهم لتلبية المؤشرات الرئيسية الت. وقد افترضت الدراسة أن هناك علاقة بين إعداد المعلم ونتائج الطفل في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة. كانت العينة مكونة من مائة وسبعة وعشرين طالبًا وخريجًا في برنامج التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة في كلية مجتمع في جنوب شرق الولايات المتحدة. وقد كان من أهم ما توصلت إليه هذه الدراسة هو أن المشاركين

اعتبروا أنفسهم "مستعدين جيدًا" للوفاء بمعايير الإعداد المهني الخمسة لمعهد للجمعية الوطنية لتعليم الأطفال الصغار لبرامج درجة الزمالة.

ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

بعد محاولات البحث والاطلاع وفي حدود علم الباحثة يمكن اعتبار هذه الدراسة الحالية هي من الدراسات الرائدة في المملكة الاردنية الهاشمية التي اهتمت بدراسة ومعرفة امكانية تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة (NAC) في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمّان، وتحديد اهميتها، والتعرف على المعيقات التي تحول دون تطبيقها، وسنعرض أهم النقاط التي تتعلق بموقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة على النحو الآتي:

عمدت الباحثة الى ان تكون جميع الدراسات السابقة المتناولة في هذه الدراسة تختص في رياض الأطفال سواء كانت محلية أم عربية وعالمية ايضا ، وذلك لتكون الدراسة قريبة الى مجتمع الدراسة وتتناول مشكلات ووقائع قريبة الى بعض.

تتفق هذه الدراسة في استخدام الأداة مع معظم الدراسات السابقة الاستبانة مثل دراسة الصويص (2005) وبدح وابوطه (2012) وفلاتة (2010) والنقيب (2012) وسالم (2013) وصاصيلا (2010) ووالكثيري (2012).

كما اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة المحاسنة (2017) في مناقشة المشكلات التي تواجه رياض الأطفال في الاردن، والتقت أيضا مع دراسة الصويص (2005) وفلاتة (2010) وبدح وابوطه (2012) في الابداع الاداري وتطوير وتقييم أداء مديرات رياض الأطفال. كما تطرقت العديد من الدراسات كدراسة محاسيس (2008) والعايد (2013) في تقويم المنهج الوطني في ضوء المعايير العالمية.

وتوافقت الدراسة الحالية مع الكثير من الدراسات السابقة مثل دراسة سالم (2013) ودراسة المواضية (2011) وصاصيلا (2010) في ضمان ومعرفة درجة ترافر معايير الجودة في رياض الأطفال - وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة الكثيري (2013) في تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال.

تختلف الدراسة الحالية عن جميع الدراسات السابقة بتناولها المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في المملكة الاردنية الهاشمية –حسب علم الباحثة، حيث تميزت هذه الدراسة على أنها من الدراسات الأولى التي تحدثت عن المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية في الاردن – حسب علم الباحثة، مما تولد لدى الباحثة ضرورة اجراء دراسة بهدف التعرف إلى إمكانية تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان، وعددها (164) روضة، وستكون العينة من مديرات رياض الأطفال وعددهن (164) والمعلمات (265) معلمة، باستخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، مما يثرى المكتبة الأردنية بأدب نظري علمي يمكن الرجوع إليه في الدراسات اللاحقة لتكون انطلاقة لتطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الاطفال في الاردن.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

تناول هذا الفصل عرضاً لمنهج الدراسة ومجتمع الدراسة وعينتها، وعرضًا لأداة الدراسة التي طورتها الباحثة مع كيفية التحقق من صدق الأداة وثباتها، كما وتضمن عرضًا لإجراءات الدراسة، والمعالجة الإحصائية للبيانات وذلك كما يأتي:

منهج الدراسة:

إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي لكونه المنهج المناسب لأجراء مثل هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع مديرات ومعلمات رياض الأطفال الحكومية في العاصمة عمّان ويبلغ عددهنّ (163) مديرة و(265) معلّمة في (163) روضة حسب احصائيات مركز الملكة رانيا العبدالله لتكنولوجيا التعليم والمعلومات لسنة 2019 بتوجيه من وزارةالتربية والجدول (1) يوضح ذلك:

جدول (1) مجتمع الدراسة

اللواء	عدد المديرات	عدد المعلمات	المجموع
الموقر	19	31	50
الجيزة	33	39	72
ناعور	18	32	50
وادي السير	12	18	30
ماركا	18	31	49
سحاب	18	35	53
قويسمة	19	37	56
قصبة عمان	5	14	19

الجامعة	21	29	50
المجموع	**163**	**265**	**428**

عينة الدراسة:

تم أخذ عينة من المديرات والمعلّمات عن طريق:

1. العينة العشـــوائية العنقودية إذ تم من خلالها إختيار ثلاثة ألوية وهي لواء ماركا، وقصـــبة عمان ولواء الجامعة.
2. العينة العشـوائية الطبقية النسـبية من المديرات والمعلمات في رياض الأطفال والبالغ عددهم (118). بحســـب متغير الوظيفة. وفقا لجدول تحديد حجم العينة من حجم المجتمع الذي أعده كريسي ومورجان (Krejcie & Morgan, 1970). كما هو موضح في الجدول (2) أدناه.

جدول (2) عينة الدارسة

اللواء	عدد المديرات	عدد المعلمات	المجموع
ماركا	18	31	49
قصبة عمان	5	14	19
الجامعة	21	29	50
المجموع	**44**	**74**	**118**

وتم استرداد 107 استبانة حسب الجدول (3) ادناه:

جدول (3) أفراد عينة الدارسة

اللواء	عدد المديرات(المستردة)	عدد المعلمات(المستردة)	المجموع(المسترد)	المجموع (الغير مسترد)
ماركا	17	28	45	4
قصبة عمان	5	13	18	1
الجامعة	18	26	44	6
المجموع	**40**	**67**	**107**	**11**

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام أداة الدراسة اعتمادًا على مسح الأدب التربوي السابق المتعلق إمكانية تطبيق المعايير الادارية لهيئة الوطنية الامريكية والإفادة منه في بناء أداة القياس، إذ تم الرجوع إلى الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة مثل دراسة الكثيري(2013)، ومحاسيس (2008)، وسالم(2013)، والعايد (2013) وهي استبانة لدراسة درجة امكانية تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة ومعيقات تطبيقها في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمّان من وجهة نظر المديرات والمعلّمات، وتكونت الأداة من 17 معيار و(71) فقرة لدراسة درجة إمكانية التطبيق و(25) فقرة لدراسة المعيقات.

صدق أداة الدراسة:

وللتحقق من صدق الأداة، قامت الباحثة باستخدام نوعين من الصدق، كالآتي:

1. **الصدق الظاهري لأداتي الدارسة:**

تم التحقق من صدق أداة الدراسة باستخدام الصدق الظاهري وذلك بعرض فقرات الاستبانة بصيغتها الأولية (الملحق 1) على مجموعة من المحكمين من المختصين وذوي الخبرة من أعضاء هيئة التدريس من أساتذة العلوم التربوية في الجامعات الأردنيّة وعددهم (15) محكما (الملحق 2)، وقد تم الأخذ بالفقرات التي حصلت على موافقة بنسبة (80%) من المحكمين فأكثر، وتم إجراء اللازم مع الفقرات التي اقترح تعديلها أو إعادة صياغتها أو حذفها، وأصبحت الاستبانة بصيغتها النهائية كما في الملحق (3).

2. الصدق البنائي (صدق الاتساق الداخلي):

بعد التحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، قامت الباحثة بتطبيقها على مجتمع الدراسة للتعرف على مدى صدق الاتساق الداخلي للأداة ومدى إسهام الفقرات المكونة للمعيار، وذلك بحساب معامل إرتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient)، ويوضح الجدول (4) تحليل معامل الارتباط لفقرات المعيار في القسم الأول لقياس درجة إمكانية تطبيق المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة.

جدول (4) معاملات ارتباط فقرات أداة الدراسة بالدرجة الكلية للمجال المنتمي إليه فيما يتعلق بدرجة إمكانية تطبيق المعايير الإدارية للهيئة الامريكية

المعيار	الفقرة	1	2	3	4	5	6	7
الرؤية والرسالة والأهداف.	**معامل الارتباط**	0.87	0.88	0.85	0.85	0.85	0.80	0.87
	درجة الدلالة	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
الالتزام بمعيار التنوع وعدم التمييز عند التوظيف وقبول الأطفال، وإنهاء خدمة الموظفين وإغلاق ملفات الأطفال.	**معامل الارتباط**	0.85	0.83	0.70	0.67	0.84		
	درجة الدلالة	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		
توفر سجلات سرية محدثة لكل موظف.	**معامل الارتباط**	0.91	0.88	0.90	0.81	0.94		
	درجة الدلالة	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		
توفر خطة تعريفية بالمؤسسة مكتوبة لكل موظف.	**معامل الارتباط**	0.69	0.85	0.78	0.77	0.80		
	درجة الدلالة	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		
تتوفر لدى الروضة لوائح لشؤون الموظفين بصيغة مكتوبة تبين الشروط والتوقعات المتعلقة بأداء العمل عند التوظيف كما تبين حقوق الموظفات ومسؤولياتهن ومزاياهن الوظيفية.	**معامل الارتباط**	0.99	0.98	0.97				
	درجة الدلالة	0.00	0.00	0.00				
توفر إجراءات تشغيل مكتوبة تبين للموظفات توجيهات مفصلة لأداء مهام محددة متعلقة بعملهن.	**معامل الارتباط**	0.87	0.92	0.95				
	درجة الدلالة	0.00	0.00	0.00				
توفر مزايا للموظفات	**معامل الارتباط**	0.89	0.97	0.64	0.88	0.95		
	درجة الدلالة	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		
مؤهلات المديرة	**معامل الارتباط**	0.82	0.80	0.88	0.86	0.91		
	درجة الدلالة	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		
مؤهلات الموظفات	**معامل الارتباط**	0.30	0.44	0.47	0.93	0.32		

	درجة الدلالة	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		
التدريب السنوي	**معامل الارتباط**	0.88	0.74	0.90	0.87			
	درجة الدلالة	0.00	0.00	0.00	0.00			
تقويم الأداء الوظيفي للمعلمات	**معامل الارتباط**	0.99	0.99	0.98	0.98			
	درجة الدلالة	0.00	0.00	0.00	0.00			
توفر خطة سنوية مكتوبة للتطوير المهني للموظفات	**معامل الارتباط**	0.96	0.97	0.98	0.98			
	درجة الدلالة	0.00	0.00	0.00	0.00			
الإلتزام الإدارة بتزويد المعلمات بالاستراتيجيات والدعم اللازم للتعامل مع المواقف التعليمية في الصف الدراسي والتواصل مع اولياء الأمور.	**معامل الارتباط**	0.97	0.96	0.98				
	درجة الدلالة	0.00	0.00	0.00				
لدى الإدارة قنوات تواصل مع الموظفات لنقل المعلومات المهمة بشكل دوري وسريع.	**معامل الارتباط**	0.97	0.97	0.97				
	درجة الدلالة	0.00	0.00	0.00				
تعمل المديرة مع الموظفات بشكل جماعي للتدريب وتخطيط البرامج ووضع الأهداف.	**معامل الارتباط**	0.90	0.94	0.95				
	درجة الدلالة	0.00	0.00	0.00				
تعطي المعلمات الفرصة لتجويد البرنامج.	**معامل الارتباط**	0.99	0.98	0.98				
	درجة الدلالة	0.00	0.00	0.00				
يتم تنفيذ الخطة المالية ومراقبتها ومراجعتها في إطارها الزمني المطلوب.	**معامل الارتباط**	0.60	0.85	0.73	0.73			
	درجة الدلالة	0.00	0.00	0.00	0.00			

نلاحظ من الجدول (4) أن قيم معاملات ارتباط الفقرات في معيار الرؤية والرسالة والأهداف تراوحت بين (0.80– 0.88) وقد كانت جميع القيم دالة إحصـــائيًا عند درجة الدلالة (α=0.05) وهذا يدلل على وجود درجة من صدق الاتساق الداخلي بين فقرات المعيار الأول.

وأن قيم معاملات ارتباط الفقرات في معيار الالتزام بمعيار التنوع وعدم التمييز عند التوظيف وقبول الأطفال، وإنهاء خدمة الموظفين وإغلاق ملفات الأطفال تراوحت بين (0.67– 0.85) وقد كانت جميع القيم دالة إحصـــائيًا عند درجة الدلالة (α=0.05) وهذا يدلل على وجود درجة من صدق الاتساق الداخلي بين فقرات المعيار الثاني.

وجاءت قيم معاملات ارتباط الفقرات في معيار توفر ســـجلات ســـرية محدثة لكل موظف تراوحت بين (0.81 – 0.94) وقد كانت جميع القيم دالة إحصـــائيًا عند درجة الدلالة (α=0.05) وهذا يدلل على وجود درجة من صدق الاتساق الداخلي بين فقرات المعيار الثالث.

وقيم معاملات ارتباط الفقرات في معيار توفر خطة تعريفية بالمؤســـســـة مكتوبة لكل موظف تراوحت بين (0.69 – 0.85) وقد كانت جميع القيم دالة إحصـــائيًا عند درجة الدلالة (α=0.05) وهذا يدلل على وجود درجة من صدق الاتساق الداخلي بين فقرات المعيار الرابع.

وجاءت قيم معاملات ارتباط الفقرات في معيار تتوفر لدى الروضـــة لوائح لشـــؤون الموظفين بصـــــيغة مكتوبة تبين الشـــــروط والتوقعات المتعلقة بأداء العمل عند التوظيف كما تبين حقوق الموظفات ومسؤولياتهن ومزاياهن الوظيفية تتراوح بين (0.97 – 0.99) وقد كانت جميع القيم دالة إحصائيًا عند درجة الدلالة (α=0.05) وهذا يدلل على وجود درجة من صدق الاتساق الداخلي بين فقرات المعيار الخامس.

وأن قيم معاملات ارتباط الفقرات في معيار الالتزام بمعيار توفر إجراءات تشغيل مكتوبة تبين للموظفات توجيهات مفصـــــلة لأداء مهام محددة متعلقة بعملهن تراوحت بين (0.87– 0.95) وقد كانت جميع القيم دالة إحصـــــائيًا عند درجة الدلالة (α=0.05) وهذا يدلل على وجود درجة من صدق الاتساق الداخلي بين فقرات المعيار السادس.

وأن قيم معاملات إرتباط الفقرات في معيار الالتزام بمعيار توفر مزايا للموظفات تراوحت بين (0.64– 0.97) وقد كانت جميع القيم دالة إحصـــــائيًا عند درجة الدلالة (α=0.05) وهذا يدلل على وجود درجة من صدق الاتساق الداخلي بين فقرات المعيار السابع.

وأن قيم معـاملات ارتبـاط الفقرات في معيـار الالتزام بمعيـار مؤهلات المـديرة تراوحـت بين (0.80– 0.91) وقد كانت جميع القيم دالة إحصـــائيًا عند درجة الدلالة (α=0.05) وهذا يدلل على وجود درجة من صدق الاتساق الداخلي بين فقرات المعيار الثامن.

وأن قيم معاملات ارتباط الفقرات في معيار الالتزام بمعيار مؤهلات الموظفات تراوحت بين (0.30– 0.93) وقد كانت جميع القيم دالة إحصـــائيًا عند درجة الدلالة (α=0.05) وهذا يدلل على وجود درجة من صدق الاتساق الداخلي بين فقرات المعيار التاسع.

وأن قيم معاملات ارتباط الفقرات في معيار الالتزام بمعيار التدريب الســـنوي تراوحت بين (0.74– 0.90) وقد كانت جميع القيم دالة إحصـــائيًا عند درجة الدلالة (α=0.05) وهذا يدلل على وجود درجة من صدق الاتساق الداخلي بين فقرات المعيار العاشر.

وأن قيم معـاملات ارتبـاط الفقرات في معيـار الالتزام بمعيـار تقويم الاداء الوظيفي للمعلمـات تراوحت بين (0.98– 0.99) وقد كانت جميع القيم دالة إحصـــائيًا عند درجة الدلالة (α=0.05) وهذا يدلل على وجود درجة من صدق الاتساق الداخلي بين فقرات المعيار الحادي عشر.

وأن قيم معاملات ارتباط الفقرات في معيار الالتزام بمعيار توفر خطة سنوية مكتوبة للتطوير المهني للموظفات تراوحت بين (0.96– 0.98) وقد كانت جميع القيم دالة إحصـــائيًا عند درجة الدلالة (α=0.05) وهذا يدلل على وجود درجة من صـــدق الاتســـاق الداخلي بين فقرات المعيار الثاني عشر.

وأن قيم معـاملات ارتبـاط الفقرات في معيـار الالتزام بمعيـار التزام الإدارة بتزويـد المعلمـات بالاستراتيجيات والدعم الازم للتعامل مع المواقف التعليمية في الصف الدراسي والتواصل مع أولياء أمور الأطفال تراوحت بين (0.96– 0.98) وقد كانت جميع القيم دالة إحصـائيًا عند درجة الدلالة

(α=0.05) وهذا يدلل على وجود درجة من صـــدق الاتســـاق الداخلي بين فقرات المعيار الثالث عشر.

وأن قيم معاملات ارتباط الفقرات في معيار الالتزام بمعيار لدى الإدارة قنوات تواصـــل مع الموظفات لنقل المعلومات المهمة بشـكل دوري وسـريع جاءت (0.97) وقد كانت جميع القيم دالة إحصائيًا عند درجة الدلالة (α=0.05) وهذا يدلل على وجود درجة من صدق الاتساق الداخلي بين فقرات المعيار الرابع عشر.

وأن قيم معاملات ارتباط الفقرات في معيار الالتزام بمعيار تعمل المديرة مع الموظفات بشكل جماعي للتدريب وتخطيط البرنامج ووضع الأهداف تراوحت بين (0.90 – 0.95) وقد كانت جميع القيم دالة إحصـائيًا عند درجة الدلالة (α=0.05) وهذا يدلل على وجود درجة من صـدق الاتسـاق الداخلي بين فقرات المعيار الخامس عشر.

كما أن قيم معاملات ارتباط الفقرات في معيار الالتزام بمعيار تعطى المعلمات الفرصـــة لتجويد البرنامج تراوحت بين (0.98 – 0.99) وقد كانت جميع القيم دالة إحصـــائيًا عند درجة الدلالة (α=0.05) وهذا يدلل على وجود درجة من صـــدق الاتســـاق الداخلي بين فقرات المعيار السادس عشر.

وأن قيم معاملات ارتباط الفقرات في معيار الالتزام بمعيار يتم تنفيذ الخطة المالية ومراقبتها ومراجعتها في إطارها الزمني المطلوب تراوحت بين (0.60 – 0.85) وقد كانت جميع القيم دالة إحصائيًا عند درجة الدلالة (α=0.05) وهذا يدلل على وجود درجة من صدق الاتساق الداخلي بين فقرات المعيار السابع عشر.

أما تحليل معامل الارتباط لفقرات لمعيقات تطبيق المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الأمريكية فيوضحها الجدول (5).

جدول (5) معاملات ارتباط فقرات أداة الدراسة بالدرجة الكلية للمجال المنتمي إليه فيما يتعلق بمعيقات تطبيق المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الأمريكية

المحور	الفقرة	1	2	3	4	5	6	7	8	9
معيقات تطبيق المعايير الادارية	معامل الارتباط	0.68	0.68	0.77	0.68	0.70	0.74	0.66	0.61	0.62
	درجة الدلالة	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	الفقرة	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**
	معامل الارتباط	0.56	0.64	0.52	0.60	0.49	0.42	0.59	0.54	0.55
	درجة الدلالة	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00
	الفقرة	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**	**24**	**25**		
	معامل الارتباط	0.68	0.61	0.77	0.70	0.74	0.39	0.35		
	درجة الدلالة	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		

نلاحظ من الجدول (5) أن قيم معاملات ارتباط الفقرات تراوحت بين (0.35 – 0.77) وقد كانت جميع القيم دالة إحصـــــائيًا عند درجة الدلالة (α=0.05) وهذا يدلل على وجود درجة من صدق الاتساق الداخلي بين فقرات معيقات تطبيق المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الأمريكية.

ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات الأداة، قامت الباحثة باستخدام نوعين من الثبات، كما هو موضح بالجداول (6، 7) أدناه وهي كالآتي:

1. طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test–retest) وذلك من خلال اختيار عينة مقدارها (25) من المديرات والمعلمات من خارج عينة الدراسة بفاصل زمني مقداره أسبوعان.
2. طريقة الاتساق الداخلي باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لعينة الدراسة.

جدول (6) معاملات ثبات استبانة درجة امكانية تطبيق المعايير الادارية للهيئة الأمريكية بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار وطريقة كرونباخ ألفا

الرقم	المعيار	معامل الثبات الاختبار – إعادة الاختبار	معامل ثبات كرونباخ ألفا
1	الرؤية والرسالة والأهداف	0.84	0.91
2	الالتزام بمعيار التنوع وعدم التمييز عند التوظيف وقبول الأطفال، وإنهاء خدمة الموظفين وإغلاق ملفات الأطفال.	0.95	0.87
3	توفر سجلات سرية محدثة لكل موظف.	0.82	0.95
4	توفر خطة تعريفية بالمؤسسة مكتوبة لكل موظف.	0.87	0.96
5	تتوفر لدى الروضة لوائح لشؤون الموظفين بصيغة مكتوبة تبين الشروط والتوقعات المتعلقة بأداء العمل عند التوظيف كما تبين حقوق الموظفات ومسؤولياتهن ومزاياهن الوظيفية.	0.89	0.87
6	توفر إجراءات تشغيل مكتوبة تبين للموظفات توجيهات مفصلة لأداء مهام محددة متعلقة بعملهن.	0.81	0.92
7	توفر مزايا للموظفات	0.91	0.85
8	مؤهلات المديرة	0.84	0.92
9	مؤهلات الموظفات	0.88	0.81
10	التدريب السنوي	0.86	0.91
11	تقويم الأداء الوظيفي للمعلمات	0.79	0.83
12	توفر خطة سنوية مكتوبة للتطوير المهني للموظفات.	0.91	0.97
13	التزام الإدارة بتزويد المعلمات بالاستراتيجيات والدعم الازم للتعامل مع المواقف التعليمية في الصف الدراسي والتواصل مع أولياء أمور الأطفال.	0.83	0.91
14	لدى الإدارة قنوات تواصل مع الموظفات لنقل المعلومات المهمة بشكل دوري وسريع.	0.87	0.94
15	تعمل المديرة مع الموظفات بشكل جماعي للتدريب وتخطيط البرنامج ووضع الأهداف.	0.89	0.88
16	تعطى المعلمات الفرصة لتجويد البرنامج.	0.84	0.93
17	يتم تنفيذ الخطة المالية ومراقبتها ومراجعتها في إطارها الزمني المطلوب.	0.83	
	الكلية	**0.81**	

يظهر الجدول (6) معاملات ثبات استبانة **امكانية تطبيق المعايير الادارية للهيئة الأمريكية** بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار حيث تراوحت بين (0.79 – 0.95) وأعلى معامل ثبات كان

لمعيار الإلتزام بمعيار التنوع وعدم التمييز، وكان معامل الثبات للدرجة الكلية (0.81) وهي مرتفعة، وكذلك يظهر الجدول معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا وتراوحت بين (0.81 – 0.97)، وأعلى معامل ثبات لمعيار توفر خطة سنوية للتطوير المهني، وهذه النتائج تدل على وجود درجة من الثبات المقبولة.

جدول (7) معاملات ثبات معيقات تطبيق المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الأمريكية بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار وطريقة كرونباخ ألفا

الرقم	المجال	معامل الثبات الاختبار – إعادة الاختبار	معامل ثبات كرونباخ ألفا
1	معيقات تطبيق المعايير الادارية	0.91	0.86

يظهر الجدول (7) معاملات ثبات استبانة معيقات تطبيق المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الأمريكية بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار وكان معامل الثبات للدرجة الكلية (0.91) وهي مرتفعة، وكذلك يظهر الجدول معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا وكانت (0.86).

متغيرات الدراسة:

شملت الدراسة على كل من المتغيرات الآتية:

1. المتغيرات التابعة:
   - امكانية تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية.
   - معيقات تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية.
2. المتغيرات المستقلّة:
   - الوظيفة (مديرة، معلّمة).
   - المؤهل العلمي (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه).

- سنوات الخدمة (اقل من خمس سنوات، من خمس سنوات الى عشر سنوات، أكثر من عشر سنوات).

المعالجة الإحصائية:

1. للإجابة عن السؤالين الاول والثاني، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة.
2. للإجابة عن السؤالين الثالث والرابع تم استخدام اختبار (t)، لعينتين مستقلتين للإجابة عن متغير الوظيفة، كما تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للإجابة عن متغير المؤهل العلمي، سنوات الخدمة. وتم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية لتحديد الدلالة.
3. تم استخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test – retest) لإيجاد ثبات الأداة.
4. تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لإيجاد معامل الاتساق الداخلي للأداة.
5. تم استخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لإيجاد مدى صدق الاتساق الداخلي للأداتين.
6. تم تحديد درجة امكانية تطبيق المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الامريكية وفقًا للمعادلة الآتية:

$$1.33 = \frac{4}{3} = \frac{1-5}{3} = \frac{\text{القيمة العليا للبديل} - \text{القيمة الدنيا للبديل}}{\text{عدد المستويات}}$$

وبذلك: تكون الدرجة المنخفضة من (1 - 2.33)

تكون الدرجة المتوسطة من (2.34 - 3.67)

تكون الدرجة المرتفعة من (3.68 – 5)

وتم إستخدام ذلك للحكم على المعيقات.

إجراءات الدراسة:

تم تنفيذ الدراسة وفق الإجراءات الآتية:

1. تحديد أفراد مجتمع الدراسة وعينتها.
2. إعداد أداة الدراسة والتحقق من صدقها وثباتها.
3. الحصول على كتب تسهيل مهمة الباحثة من رئيس جامعة الشرق الأوسط موجه الى رؤساء الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان لتسهيل تطبيق أداة الدراسة على أفراد العينة.
4. تطبيق أداة الدراسة على العينة.
5. تحليل البيانات الإحصائية باستخدام الرزمة الإحصائية.(SPSS)
6. رصد النتائج وتحليلها وعرضها ومناقشتها.
7. تقديم التوصيات والمقترحات بناءً على ما سيتم التوصل إليه من نتائج.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

الفصل الرابع
نتائج الدراسة

تناول هذا الفصل عرضًا للنتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة بهدف التعرف إلى درجة إمكانية تطبيق المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان، من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

الســـؤال الأول: ما درجة امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات بشكل عام ولكل معيار من معايير أداة الدراسة، ويظهر ذلك في الجدول (8) ذلك.

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال من وجهة نظر المديرات والمعلمات مرتبة تنازليًا.

الرقم	المعيار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الامكانية
3	توفر سجلات سرية محدثة لكل موظف.	4.39	0.62	1	مرتفعة
2	الالتزام بمعيار التنوع وعدم التمييز عند التوظيف وقبول الأطفال، وإنهاء خدمة الموظفين وإغلاق ملفات الأطفال.	4.26	0.63	2	مرتفعة
13	التزام الإدارة بتزويد المعلمات بالاستراتيجيات والدعم الازم للتعامل مع المواقف التعليمية في الصف الدراسي والتواصل مع أولياء أمور الأطفال.	4.01	0.99	3	مرتفعة
4	توفر خطة تعريفية بالمؤسسة مكتوبة لكل موظف.	3.97	0.70	4	مرتفعة
1	الرؤية والرسالة والأهداف	3.90	0.77	5	مرتفعة
9	مؤهلات الموظفات	3.88	1.86	6	مرتفعة
11	تقويم الأداء الوظيفي للمعلمات	3.85	0.96	7	مرتفعة

15	تعمل المديرة مع الموظفات بشكل جماعي للتدريب وتخطيط البرنامج ووضع الأهداف.	3.80	0.97	8	مرتفعة
16	تعطى المعلمات الفرصة لتجويد البرنامج.	3.64	1.08	9	متوسطة
5	تتوفر لدى الروضة لوائح لشؤون الموظفين بصيغة مكتوبة تبين الشروط والتوقعات المتعلقة بأداء العمل عند التوظيف كما تبين حقوق الموظفات ومسؤولياتهن ومزاياهن الوظيفية.	3.60	0.96	10	متوسطة
14	لدى الإدارة قنوات تواصل مع الموظفات لنقل المعلومات المهمة بشكل دوري وسريع.	3.55	1.08	11	متوسطة
8	مؤهلات المديرة	3.53	1.04	12	متوسطة
6	توفر إجراءات تشغيل مكتوبة تبين للموظفات توجيهات مفصلة لأداء مهام محددة متعلقة بعملهن.	3.49	0.99	13	متوسطة
12	توفر خطة سنوية مكتوبة للتطوير المهني للموظفات.	3.48	1.08	14	متوسطة
7	توفر مزايا للموظفات	3.37	1.09	15	متوسطة
10	التدريب السنوي	3.30	0.99	16	متوسطة
17	يتم تنفيذ الخطة المالية ومراقبتها ومراجعتها في إطارها الزمني المطلوب.	3.04	1.54	17	متوسطة
	الدرجة الكلية	**3.71**	**1.02**		**مرتفعة**

يظهر الجدول (8) أن درجة امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.71) والانحراف المعياري (1.02)، وجاءت معايير الأداة جميعها بين الدرجة المتوسطة والمرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.04 – 4.39)، وجاء في الرتبة الأولى معيار توفر سجلات سرية محدثة لكل موظف، بمتوسط حسابي (4.93) وانحراف معياري (0.62) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاء معيار الالتزام بمعيار التنوع وعدم التمييز عند التوظيف وقبول الأطفال، وإنهاء خدمة الموظفين وإغلاق ملفات الأطفال بمتوسط حسابي (4.26) وانحراف معياري (0.63) وبدرجة مرتفعة، والرتبة الثالثة جاءت لمعيار التزام الإدارة بتزويد المعلمات بالاستراتيجيات والدعم الازم للتعامل مع المواقف التعليمية في الصف الدراسي والتواصل مع أولياء أمور الأطفال بمتوسط

حســـــابي (4.01) وانحراف معياري (0.99) وبدرجة مرتفعة، والرتبة الرابعة لمعيار توفر خطة تعريفية بالمؤسسة مكتوبة لكل موظف بمتوسط حسابي (3.97) وانحراف معياري (0.70) وبدرجة مرتفعة.

أما الرتبة الخامســـة جاءت لمعيار الرؤية والرســـالة والأهداف بمتوســـط حســـابي (3.90) وانحراف معياري (0.77) وبدرجة مرتفعة، والرتبة الســـادســـة بمتوســـط حســـابي (3.88) وانحراف معياري (1.86) بدرجة مرتفعة لمعيار مؤهلات الموظفات، وجاءت الرتبة الســـــابعة لمعيار تقويم الأداء الوظيفي للمعلمات بمتوســـــط حســـــابي (3.85) وانحراف معياري (0.96) وبدرجة مرتفعة، والرتبة الثامنة لمعيار تعمل المديرة مع الموظفات بشكل جماعي للتدريب وتخطيط البرنامج ووضع الاهداف بمتوسط حسابي (3.80) وانحراف معياري (0.97) وبدرجة مرتفعة.

للدرجات المتوســـطة جاءت الرتبة التاســـعة بمتوســـط حســـابي (3.64) وانحراف معياري (1.08) للمعيار تعطي المعلمات الفرصـــة لتجويد البرنامج، والرتبة العاشـــرة جاءت لمعيار تتوفر لدى الروضـة لوائح شـؤون الموظفين بصـيغة مكتوبة تبين الشـروط والتوقعات المتعلقة بأداء العمل عند التوظيف كما تبين حقوق الموظفات ومسؤولياتهن ومزاياهن الوظيفية بمتوسط حسابي (3.60) وانحراف معياري (0.96) وبدرجة متوسطة، والرتبة الحادية عشر لمعيار لدى الإدارة قنوات تواصل مع الموظفات لنقل المعلومات المهمة بشـــكل دوري وســـريع، بمتوســـط حســـابي (3.55) وانحراف معياري (1.08).

أما الرتبة الثانية عشـر لمعيار مؤهلات المديرة بمتوسـط حسـابي (3.53) وانحراف معياري (1.04) وبدرجة متوسطة، والرتبة الثالثة عشر بمتوسط حسابي (3.49) وانحراف معياري (0.99) وبدرجة متوسطة لمعيار توفر اجراءات تشغيل مكتوبة تبين للموظفات توجيهات مفصلة لأداء مهام محددة متعلقة بعملهن، والرتبة الرابعة عشـــر لمعيار توفر خطة ســـنوية مكتوبة للتطوير المهني

للموظفات بمتوسط حسابي (3.48) وانحراف معياري (1.08) وبدرجة متوسطة، والرتبة الخامسة عشر لمعيار توفر مزايا للموظفات بمتوسط حسابي (3.37) وانحراف معياري (1.09) وبدرجة متوسطة، والرتبة السادسة عشر وقبل الاخيرة لمعيار التدريب السنوي بمتوسط حسابي (3.30) وانحراف معياري (0.99) وبدرجة متوسطة، والرتبة الاخيرة بمتوسط حسابي (3.04) وانحراف معياري (1.54) لمعيار يتم تنفيذ الخطة المالية ومراقبتها ومراجعتها في إطارها الزمني المطلوب وبدرجة متوسطة.

أما بالنسبة لفقرات كل معيار فكانت النتائج على النحو الآتي:

1. **توفر سجلات سرية محدثة لكل موظف:**

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لفقرات هذا المعيار، والجدول (9) يوضح ذلك.

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان لمعيار توفر سجلات سرية محدثة لكل موظف مرتبة تنازليًا.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الامكانية
17.	تقوم إدارة الروضة بعمل سجلات خاصة بالأداء الوظيفي.	4.45	0.72	1	مرتفعة
15.	تحفظ الوثائق في مكان آمن مراعاة لسرية البيانات.	4.39	0.66	2	مرتفعة
16.	تحرص إدارة الروضة على تحديث البيانات الخاصة بالموظفات.	4.39	0.69	2	مرتفعة
13.	تلتزم إدارة رياض الأطفال بتدوين البيانات الخاصة بالموظفة لتوثيقها.	4.37	0.75	4	مرتفعة
14.	تحتفظ إدارة الروضة بسجل خاص لكل موظفة.	4.36	0.68	5	مرتفعة
الدرجة الكلية		**4.39**	**0.62**		**مرتفعة**

يلاحظ في الجدول (9) أن درجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصـــمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار توفر سجلات سرية محدثة لكل موظف كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.39) وانحراف معياري (0.62)، وجاءت الفقرات هذا المعيار جميعها بدرجة مرتفعة، إذ تراوحت المتوسـطات الحسـابية بين (4.36 – 4.45)، وجاء في الرتبة الأولى فقرة رقم (17) والتي تنص على "تقوم إدارة الروضة بعمل سجلات خاصة بالأداء الوظيفي" بمتوسط حسابي (4.45) وانحراف معياري (0.72) وبالرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (14) والتي تنص على "تحتفظ إدارة الروضـــة بسجل خاص لكل موظفة" بمتوسط حسابي (4.36) وانحراف المعياري (0.68).

2. الالتزام بمعيار التنوع وعدم التمييز عند التوظيف وقبول الأطفال، وإنهاء خدمة الموظفين وإغلاق ملفات الأطفال.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصـــمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لفقرات هذا المعيار، والجدول (10) يوضـــح ذلك.

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان لمعيار الالتزام بمعيار التنوع وعدم التمييز عند التوظيف وقبول الأطفال، وإنهاء خدمة الموظفين وإغلاق ملفات الأطفال مرتبة تنازليًا.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الامكانية
10.	يتم قبول الأطفال لتسجيلهم وفق تعليمات إدارة الطفولة في وزارة التربية والتعليم.	4.55	0.58	1	مرتفعة
9.	يتوفر لدى إدارة الروضة سجل خاص يحتوي على المعلومات الأساسية لكل معلمة.	4.35	0.88	2	مرتفعة

11.	تتوفر لدى إدارة الروضة لوائح تنظم عملها.	4.35	0.60	2	مرتفعة
8.	تحرص إدارة الروضة على عدم التفرقة بين أفرادها.	4.28	0.82	4	مرتفعة
12.	يوجد لدى إدارة الطفولة في وزارة التربية والتعليم سياسة توظيف لضمان كفاءة الموارد البشرية لرياض الاطفال.	3.79	1.10	5	مرتفعة
الدرجة الكلية		**4.26**	**0.63**		**مرتفعة**

يلاحظ في الجدول (10) أن درجة امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصـــمة عمان لمعيار الالتزام بمعيار التنوع وعدم التمييز عند التوظيف وقبول الأطفال، وإنهاء خدمة الموظفين وإغلاق ملفات الأطفال كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسـط الحسـابي (4.26) وانحراف معياري (0.63)، وجاءت فقرات هذا المعيار جميعها في الدرجة المرتفعة، إذ تراوحت المتوســـطات الحســـابية بين (3.79– 4.55)، وجاء في الرتبة الأولى الفقرة رقم (10) والتي تنص على " يتم قبول الأطفال لتســجيلهم وفق تعليمات إدارة الطفولة في وزارة التربية والتعليم"، بمتوسط حسابي (4.55) وانحراف معياري (0.58) بدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الاخيرة جاءت الفقرة رقم (12) بمتوســط حســابي (3.79) وانحراف معياري (1.10) والتي تنص على " يوجد لدى إدارة الطفولة في وزارة التربية والتعليم سياسة توظيف لضمان كفاءة الموارد البشرية لرياض الاطفال" وبدرجة مرتفعة.

3. التزام الإدارة بتزويد المعلمات بالاستراتيجيات والدعم الازم للتعامل مع المواقف التعليمية في الصف الدراسي والتواصل مع أولياء أمور الأطفال.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصـــمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لفقرات هذا المعيار، والجدول (11) يوضـــح ذلك.

جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان لمعيار الالتزام بمعيار التزام الإدارة بتزويد المعلمات بالاستراتيجيات والدعم الازم للتعامل مع المواقف التعليمية في الصف الدراسي والتواصل مع أولياء أمور الأطفال مرتبة تنازليًا.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الامكانية
.57	تزود المديرة المعلمات بالاستراتيجيات المناسبة لتحسين الأداء.	4.03	1.06	1	مرتفعة
.56	تزور مديرة الروضة الغرف الصفية للاطلاع على أداء المعلمات.	4.02	0.98	2	مرتفعة
.58	تتواصل المديرة مع أولياء الأمور بشكل مستمر.	3.99	1.02	3	مرتفعة
الدرجة الكلية		**4.01**	**0.99**		**مرتفعة**

يلاحظ في الجدول (11) أن درجة امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان لمعيار التزام الإدارة بتزويد المعلمات بالاستراتيجيات والدعم الازم للتعامل مع المواقف التعليمية في الصف الدراسي والتواصل مع أولياء أمور الأطفال كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.01) وانحراف معياري (0.99)، وجاءت فقرات هذا المعيار جميعها في الدرجة المرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.99-4.03)، وجاء في الرتبة الأولى الفقرة رقم (57) والتي تنص على " تزود المديرة المعلمات بالاستراتيجيات المناسبة لتحسين الأداء"، بمتوسط حسابي (4.03) وانحراف معياري (1.06) بدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الاخيرة جاءت الفقرة رقم (58) بمتوسط حسابي (3.99) وانحراف معياري (1.02) والتي تنص على "تتواصل المديرة مع أولياء الأمور بشكل مستمر" وبدرجة مرتفعة.

4. توفر خطة تعريفية بالمؤسسة مكتوبة لكل موظف:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لفقرات هذا المعيار، والجدول (12) يوضح ذلك.

جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار توفر خطة تعريفية بالمؤسسة مكتوبة لكل موظف مرتبة تنازليًا.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الامكانية
18.	تزود إدارة الروضة الأعضاء الجدد بكل التعليمات التي يحتاجونها لسير العمل.	4.24	0.80	1	مرتفعة
20.	توفر إدارة الروضة اللوائح الوظيفية للموظفات الجدد.	3.97	0.84	2	مرتفعة
21.	يتم اطلاع الموظفات على الخطة الاستراتيجية للروضة.	3.93	0.94	3	مرتفعة
19.	تتوفر لدى إدارة الروضة خطة لاستفادة المعلمات الجدد من زميلاتهن الأكثر خبرة.	3.86	0.92	4	مرتفعة
22.	يتم اطلاع الموظفات على الخطة التنفيذية للروضة.	3.85	1.02	5	مرتفعة
	الدرجة الكلية	**3.97**	**0.70**		**مرتفعة**

يلاحظ في الجدول (12) ان درجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار توفر خطة تعريفية بالمؤسسة مكتوبة لكل موظف كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.97) وانحراف معياري (0.70)، وجاءت فقرات هذا المعيار جميعها في الدرجة المرتفعة إذ تراوحت من (3.85 – 4.24)، فكانت الرتبة الأولى للفقرة (18) والتي تنص على " تزود إدارة الروضة الأعضاء الجدد بكل التعليمات التي يحتاجونها لسير العمل" بمتوسط

حســـابي (4.24) وانحراف معياري (0.80) وبدرجة مرتفعة، والرتبة الأخيرة للفقرة رقم (22) والتي تنص على "يتم اطلاع الموظفات على الخطة التنفيذية للروضة" بمتوسط حسابي (3.85) وانحراف معياري (1.02) وبدرجة مرتفعة.

5. الرؤية والرسالة والأهداف:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصـــمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لفقرات هذا المعيار، والجدول (13) يوضح ذلك.

جدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار الرؤية والرسالة والأهداف مرتبة تنازليًا.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الامكانية
2	يوجد لدى الروضة رسالة معلنة.	4.04	0.89	**1**	مرتفعة
4	تعكس الأهداف التفصيلية كيفية تعليم الأطفال.	3.99	0.88	2	مرتفعة
3	يوجد لدى الروضة أهداف استراتيجية معلنة.	3.96	0.94	3	مرتفعة
1	يوجد لدى الروضة رؤية معلنة.	3.95	0.94	4	مرتفعة
7	تعقد الروضة اجتماعات دورية لمراجعة مستوى الأداء.	3.92	0.80	5	مرتفعة
6	تعقد إدارة الروضة اجتماعات دورية لمراجعة مستوى أداء الرسالة.	3.77	0.87	6	مرتفعة
5	تستخدم إدارة الروضة مؤشرات أداء تمكنها من تحديد درجة نجاحها في تحقيق أهدافها.	3.70	1.06	7	مرتفعة
الدرجة الكلية		**3.90**	**0.77**		**مرتفعة**

يلاحظ في الجدول (13) أن درجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار الرؤية والرسالة والأهداف كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.90) وانحراف معياري (0.77)، وجاءت فقرات هذا المعيار جميعها في الدرجة المرتفعة إذ تراوحت من

(3.70 – 4.04)، فكانت الرتبة الأولى للفقرة (2) والتي تنص على " يوجد لدى الروضة رسالة معلنة" بمتوسط حسابي (4.04) وانحراف معياري (0.89) وبدرجة مرتفعة، والرتبة الأخيرة للفقرة رقم (5) والتي تنص على " تستخدم إدارة الروضة مؤشرات أداء تمكنها من تحديد درجة نجاحها في تحقيق أهدافها" بمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (1.06) وبدرجة مرتفعة.

6.مؤهلات الموظفات:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لفقرات هذا المعيار، والجدول (14) يوضح ذلك.

جدول (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار مؤهلات الموظفات مرتبة تنازليًا.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الامكانية
42.	يتم توظيف العدد المناسب من المعلمات المتناسب مع أعداد الأطفال.	4.51	1.05	1	مرتفعة
39.	تلتزم إدارة الطفولة في وزارة التربية والتعليم بتعيين موظفات الروضة وفق المؤهلات المطلوبة.	3.96	0.95	2	مرتفعة
40.	تطبق إدارة الروضة سياسة تعيين لضمان كفاءة مواردها البشرية.	3.81	1.08	3	مرتفعة
41.	يتم توزيع المسئوليات على الموظفات حسب (المؤهلات / القدرة /الخبرة).	3.67	1.19	4	متوسطة
43.	يتم التأكد من كفاءة مؤهلات المدخلات البشرية وفقاً لشروط إدارة الطفولة في وزارة التربية والتعليم.	3.45	1.15	5	متوسطة
	الدرجة الكلية	**3.88**	**1.86**		**مرتفعة**

يلاحظ في الجدول (14) أن درجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار مؤهلات الموظفات كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.88) وانحراف معياري (1.89)، وجاءت فقرات هذا المعيار جميعها بين الدرجة المتوسطة والمرتفعة إذ

تراوحت من (3.45 – 4.51)، فكانت الرتبة الأولى للفقرة (42) والتي تنص على " يتم توظيف العدد المناسب من المعلمات المتناسب مع أعداد الأطفال" بمتوسط حسابي (4.51) وانحراف معياري (1.05) وبدرجة مرتفعة، والرتبة الأخيرة للفقرة رقم (43) والتي تنص على " يتم التأكد من كفاءة مؤهلات المدخلات البشرية وفقاً لشروط إدارة الطفولة في وزارة التربية والتعليم" بمتوسط حسابي (3.45) وانحراف معياري (1.15) وبدرجة متوسطة.

7. تقويم الأداء الوظيفي للمعلمات:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لفقرات هذا المعيار، والجدول (15) يوضح ذلك.

جدول (15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار تقويم الأداء الوظيفي للمعلمات مرتبة تنازليًا.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الامكانية
49.	تقوم إدارة الروضة بمتابعة أداء المعلمات بشكل يسهم في تحسين أدائهن.	3.91	0.97	1	مرتفعة
48.	تتوفر معايير لتقويم أداء المعلمات.	3.90	0.97	2	مرتفعة
51.	تتاح للموظفة مناقشة التقرير المتعلق بأدائها لتقويمه.	3.80	0.96	3	مرتفعة
50.	يوجد لكل معلمة ملف انجاز منظم.	3.77	1.01	4	مرتفعة
الدرجة الكلية		**3.85**	**0.96**		**مرتفعة**

يلاحظ في الجدول (15) أن درجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار تقويم الأداء الوظيفي للمعلمات كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.85) وانحراف معياري (0.96)، وجاءت فقرات هذا المعيار جميعها في الدرجة المرتفعة إذ تراوحت من

(3.77 – 3.91)، فكانت الرتبة الأولى للفقرة (49) والتي تنص على " تقوم إدارة الروضة بمتابعة أداء المعلمات بشكل يسهم في تحسين أدائهن" بمتوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (0.97) وبدرجة مرتفعة، والرتبة الأخيرة للفقرة رقم (50) والتي تنص على " يوجد لكل معلمة ملف انجاز منظم" بمتوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (1.01) وبدرجة مرتفعة.

8. تعمل المديرة مع الموظفات بشكل جماعي للتدريب وتخطيط البرنامج ووضع الأهداف:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لفقرات هذا المعيار، والجدول (16) يوضح ذلك.

جدول (16) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار تعمل المديرة مع الموظفات بشكل جماعي للتدريب وتخطيط البرنامج ووضع الأهداف مرتبة تنازليًا.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الامكانية
63	تحافظ المديرة على عقد اجتماعات دورية لتخطيط البرنامج.	3.90	0.98	1	مرتفعة
64	تطبق سياسات مكتوبة لتسيير العمل بإدارة الروضة.	3.79	1.07	2	مرتفعة
62	تعمل المديرة مع الموظفات بروح الفريق لتحديد الاحتياجات التدريبية.	3.70	1.08	3	مرتفعة
	الدرجة الكلية	**3.80**	**0.97**		**مرتفعة**

يلاحظ في الجدول (16) أن درجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار تعمل المديرة مع الموظفات بشكل جماعي للتدريب وتخطيط البرنامج ووضع الأهداف كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.80) وانحراف معياري (0.97)،

وجاءت فقرات هذا المعيار جميعها في الدرجة المرتفعة إذ تراوحت من (3.70 – 3.90)، فكانت الرتبة الأولى للفقرة (63) والتي تنص على تحافظ المديرة على عقد اجتماعات دورية لتخطيط البرنامج" بمتوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (0.98) وبدرجة مرتفعة، والرتبة الأخيرة للفقرة رقم (62) والتي تنص على " تعمل المديرة مع الموظفات بروح الفريق لتحديد الاحتياجات التدريبية" بمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (1.08) وبدرجة مرتفعة.

9. تعطى المعلمات الفرصة لتجويد البرنامج:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لفقرات هذا المعيار، والجدول (17) يوضح ذلك.

جدول (17) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار تعطى المعلمات الفرصة لتجويد البرنامج مرتبة تنازليًا.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الامكانية
65.	يتم إشراك المعلمات في الإجراءات اللازمة لتحقيق الأهداف.	3.66	1.11	1	متوسطة
66.	يتم إشراك المعلمات لتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة.	3.65	1.03	2	متوسطة
67.	إشراك المعلمات في اجتماعات متعلقة بالتطوير للمناقشة.	3.61	1.17	3	متوسطة
	الدرجة الكلية	**3.64**	**1.08**		**متوسطة**

يلاحظ في الجدول (17) أن درجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار تعطى المعلمات الفرصة لتجويد البرنامج كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.64) وانحراف معياري (1.08)، وجاءت فقرات هذا المعيار جميعها في

الدرجة المتوسـطة إذ تراوحت من (3.61 – 3.66)، فكانت الرتبة الأولى للفقرة (65) والتي تنص على "يتم إشـراك المعلمات في الإجراءات اللازمة لتحقيق الأهداف" بمتوسـط حسـابي (3.66) وانحراف معياري (1.11) وبدرجة متوسـطة، والرتبة الأخيرة للفقرة رقم (67) والتي تنص على " إشـراك المعلمات في اجتماعات متعلقة بالتطوير للمناقشـة" بمتوسـط حسـابي (3.61) وانحراف معياري (1.17) وبدرجة متوسطة.

10. تتوفر لدى الروضـة لوائح لشـؤون الموظفين بصـيغة مكتوبة تبين الشـروط والتوقعات المتعلقة بأداء العمل عند التوظيف كما تبين حقوق الموظفات ومسـؤولياتهن ومزاياهن الوظيفية:

تم حسـاب المتوسـطات الحسـابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معـايير الهيئـة الوطنيـة الامريكيـة لبرامج التعليم والرعـايـة المبكرة في ريـاض الأطفـال في العاصـمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لفقرات هذا المعيار، والجدول (18) يوضـح ذلك.

جدول (18) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار تتوفر لدى الروضة لوائح لشؤون الموظفين بصيغة مكتوبة تبين الشروط والتوقعات المتعلقة بأداء العمل عند التوظيف كما تبين حقوق الموظفات ومسؤولياتهن ومزاياهن الوظيفية مرتبة تنازليًا.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الامكانية
.25	توفر إدارة الروضة سجلات خاصة بالوضع الإداري للموارد البشرية	3.62	1.05	1	متوسطة
.24	توفر إدارة الروضة الأنظمة الوظيفية متاحة للجميع	3.61	0.95	2	متوسطة
.23	توفر إدارة الروضة لوائح وظيفية للموارد البشرية	3.55	0.94	3	متوسطة
الدرجة الكلية		**3.60**	**0.96**		**متوسطة**

يلاحظ في الجدول (18) أن درجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصـــمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار تتوفر لدى الروضة لوائح لشؤون الموظفين بصيغة مكتوبة تبين الشروط والتوقعات المتعلقة بأداء العمل عند التوظيف كما تبين حقوق الموظفات ومســـؤولياتهن ومزاياهن الوظيفية كانت متوسـطة، إذ بلغ المتوسـط الحسـابي (3.60) وانحراف معياري (0.96)، وجاءت فقرات هذا المعيار جميعها في الدرجة المتوســطة إذ تراوحت من (3.55 – 3.61)، فكانت الرتبة الأولى للفقرة (25) والتي تنص على "توفر إدارة الروضـة سـجلات خاصـة بالوضـع الإداري للموارد البشرية" بمتوسط حسابي (3.62) وانحراف معياري (1.05) وبدرجة متوسطة، والرتبة الأخيرة للفقرة رقم (23) والتي تنص على "توفر إدارة الروضــة لوائح وظيفية للموارد البشـرية" بمتوسـط حسـابي (3.55) وانحراف معياري (0.94) وبدرجة متوسطة.

11. لدى الإدارة قنوات تواصل مع الموظفات لنقل المعلومات المهمة بشكل دوري وسريع:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصـــمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لفقرات هذا المعيار، والجدول (19) يوضـــح ذلك.

جدول (19) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار لدى الإدارة قنوات تواصل مع الموظفات لنقل المعلومات المهمة بشكل دوري وسريع مرتبة تنازليًا.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الامكانية
.59	تزود إدارة الروضة افرادها بالمعلومات المتعلقة بمسؤولياتهن.	3.65	1.08	1	متوسطة
.60	تطبق إدارة الروضة لنقل المعلومات لتبادلها بين الأعضاء.	3.57	1.09	2	متوسطة
.61	تزود الإدارة الموظفات بتغذية راجعة عن أدائهن بشكل فوري.	3.42	1.17	3	متوسطة
الدرجة الكلية		**3.55**	**1.08**		**متوسطة**

يلاحظ في الجدول (19) أن درجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار لدى الإدارة قنوات تواصل مع الموظفات لنقل المعلومات المهمة بشكل دوري وسريع كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.55) وانحراف معياري (1.08)، وجاءت فقرات هذا المعيار جميعها في الدرجة المتوسطة إذ تراوحت من (3.42 – 3.65)، فكانت الرتبة الأولى للفقرة (59) والتي تنص على " تزود إدارة الروضة افرادها بالمعلومات المتعلقة بمسؤولياتهن" بمتوسط حسابي (3.65) وانحراف معياري (1.08) وبدرجة متوسطة، والرتبة الأخيرة للفقرة رقم (61) والتي تنص على " تزود الإدارة الموظفات بتغذية راجعة عن أدائهن بشكل فوري" بمتوسط حسابي (3.42) وانحراف معياري (1.17) وبدرجة متوسطة.

12. مؤهلات المديرة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في

العاصـــمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لفقرات هذا المعيار، والجدول (20) يوضـــح ذلك.

جدول (20) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار مؤهلات المديرة مرتبة تنازليًا.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الامكانية
38.	يوجد وصف وظيفي يمكن مديرة الروضة من أداء مهامها.	3.67	1.16	1	متوسطة
37.	تشرك المديرة الموظفات في عملية صناعة القرارات.	3.58	1.18	2	متوسطة
36.	تتمتع مديرة الروضة بسلطة كافية تمكنها من قيادة الروضة لتحقيق أهدافها.	3.55	1.22	3	متوسطة
35.	تحمل مديرة الروضة شهادة البكالوريوس على الأقل مع دورات في إدارة الروضة.	3.52	1.23	4	متوسطة
34.	تلتزم وزارة التربية والتعليم في توفر المؤهلات المطلوبة للمديرة.	3.34	1.28	5	متوسطة
الدرجة الكلية		**3.53**	**1.04**		**متوسطة**

يلاحظ في الجدول (20) أن درجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصـــمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار مؤهلات المديرة كانت متوسـطة، إذ بلغ المتوسـط الحسـابي (3.53) وانحراف معياري (1.04)، وجاءت فقرات هذا المعيار جميعها في الدرجة المتوسطة إذ تراوحت من (3.34 – 3.67)، فكانت الرتبة الأولى للفقرة (38) والتي تنص على " يوجد وصف وظيفي يمكن مديرة الروضـــة من أداء مهامها" بمتوسـط حسـابي (3.67) وانحراف معياري (1.16) وبدرجة متوسـطة، والرتبة الأخيرة للفقرة رقم (34) والتي تنص على " تلتزم وزارة التربية والتعليم في توفر المؤهلات المطلوبة للمديرة" بمتوسط حسابي (3.34) وانحراف معياري (1.28) وبدرجة متوسطة.

13.توفر إجراءات تشغيل مكتوبة تبين للموظفات توجيهات مفصلة لأداء مهام محددة متعلقة بعملهن:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لفقرات هذا المعيار، والجدول (21) يوضح ذلك.

جدول (21) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار توفر إجراءات تشغيل مكتوبة تبين للموظفات توجيهات مفصلة لأداء مهام محددة متعلقة بعملهن مرتبة تنازليًا.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الامكانية
27.	توجد لوائح لتسيير العمل المدرسي.	3.62	0.99	1	متوسطة
28.	توجد آلية لتوزيع المهام.	3.55	1.14	2	متوسطة
26.	توجد لدى إدارة الروضة خطط تشغيل تبين مهام الموارد البشرية.	3.30	1.12	3	متوسطة
الدرجة الكلية		**3.49**	**0.99**		**متوسطة**

يلاحظ في الجدول (21) أن درجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار توفر إجراءات تشغيل مكتوبة تبين للموظفات توجيهات مفصلة لأداء مهام محددة متعلقة بعملهن كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.49) وانحراف معياري (0.99)، وجاءت فقرات هذا المعيار جميعها في الدرجة المتوسطة إذ تراوحت من (3.30 – 3.62)، فكانت الرتبة الأولى للفقرة (27) والتي تنص على " توجد لوائح لتسيير العمل المدرسي" بمتوسط حسابي (3.62) وانحراف معياري (0.99) وبدرجة متوسطة، والرتبة الأخيرة للفقرة رقم

(26) والتي تنص على " توجد لدى إدارة الروضة خطط تشغيل تبين مهام الموارد البشرية" بمتوسط حسابي (3.30) وانحراف معياري (1.12) وبدرجة متوسطة.

14.توفر خطة سنوية مكتوبة للتطوير المهني للموظفات:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لفقرات هذا المعيار، والجدول (22) يوضح ذلك.

جدول (22) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار توفر خطة سنوية مكتوبة للتطوير المهني للموظفات مرتبة تنازليًا.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الامكانية
52.	تتوفر لدى إدارة الروضة خطة للتطوير المهني لموظفات الروضة.	3.58	1.09	1	متوسطة
55.	تقوم إدارة الروضة بقياس أثر التطوير المهني على موظفاتها.	3.48	1.15	2	متوسطة
54.	تقوم إدارة الروضة بمتابعة أثر التطوير المهني على موظفاتها.	3.43	1.11	3	متوسطة
53.	يتوفر لدى إدارة الروضة نماذج لقياس أثر التدريب.	3.41	1.07	4	متوسطة
الدرجة الكلية		**3.48**	**1.08**		**متوسطة**

يلاحظ في الجدول (22) أن درجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصـــمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار توفر خطة سنوية مكتوبة للتطوير المهني للموظفات كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.48) وانحراف معياري (1.08)، وجاءت فقرات هذا المعيار جميعها في

الدرجة المتوسـطة إذ تراوحت من (3.41 – 3.58)، فكانت الرتبة الأولى للفقرة (52) والتي تنص على " تتوفر لدى إدارة الروضة خطة للتطوير المهني لموظفات الروضة" بمتوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (1.09) وبدرجة متوسـطة، والرتبة الأخيرة للفقرة رقم (53) والتي تنص على "يتوفر لدى إدارة الروضـة نماذج لقياس أثر التدريب" بمتوسـط حسـابي (3.41) وانحراف معياري (1.07) وبدرجة متوسطة.

15.توفر المزايا للموظفات:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصـمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لفقرات هذا المعيار، والجدول (23) يوضح ذلك.

جدول (23) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار توفر المزايا للموظفات مرتبة تنازليًا.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الامكانية
.31	يوجد لدى المعلمات ملفات إنجاز منظمة.	3.58	1.22	1	متوسطة
.32	توفر إدارة الروضة استطلاعات دورية عن مدى رضا موظفات الروضة.	3.40	1.23	2	متوسطة
.29	يوجد لدى إدارة الروضة سياسة لتحفيز الموظفات.	3.36	1.14	3	متوسطة
.33	توفر إدارة الروضة الأمان الوظيفي لموظفاتها.	3.35	1.41	4	متوسطة
.30	توجد لدى الروضة سياسة لترقية الموظفات.	3.18	1.29	5	متوسطة
	الدرجة الكلية	**3.37**	**1.09**		**متوسطة**

يلاحظ في الجدول (23) أن درجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصـمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار توفر المزايا للموظفات كانت متوسـطة، إذ بلغ المتوسـط الحسـابي (3.37) وانحراف معياري (1.09)، وجاءت فقرات هذا المعيار جميعها في الدرجة المتوسـطة إذ

تراوحت من (3.18 – 3.58)، فكانت الرتبة الأولى للفقرة (31) والتي تنص على "يوجد لدى المعلمات ملفات إنجاز منظمة" بمتوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (1.22) وبدرجة متوسطة، والرتبة الأخيرة للفقرة رقم (30) والتي تنص على " توجد لدى الروضة سياسة لترقية الموظفات" بمتوسط حسابي (3.18) وانحراف معياري (1.29) وبدرجة متوسطة.

16.التدريب السنوي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لفقرات هذا المعيار، والجدول (24) يوضح ذلك.

جدول (24) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار التدريب السنوي مرتبة تنازليًا.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الامكانية
45.	توفر وزارة التربية والتعليم للموظفات الجدد الدورات التدريبية بما يتناسب مع احتياجاتهن.	3.48	1.10	1	متوسطة
47.	تقوم إدارة الروضة بمتابعة أثر التدريب المهني على أداء المعلمات لقياسه.	3.47	1.09	2	متوسطة
44.	لدى إدارة الروضة خطة للتطوير المهني للمدخلات البشرية.	3.22	1.15	3	متوسطة
46.	تخصص إدارة الروضة جزءاً من ميزانيتها للتطوير.	3.04	1.34	4	متوسطة
	الدرجة الكلية	**3.30**	**0.99**		**متوسطة**

يلاحظ في الجدول (24) أن درجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار توفر التدريب السنوي كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.30) وانحراف معياري (0.99)، وجاءت فقرات هذا المعيار جميعها في الدرجة المتوسطة إذ تراوحت من (3.04 – 3.48)، فكانت الرتبة الأولى للفقرة (45) والتي تنص على "توفر وزارة

التربية والتعليم للموظفات الجدد الدورات التدريبية بما يتناسب مع احتياجاتهن" بمتوسط حسابي (3.48) وانحراف معياري (1.10) وبدرجة متوسطة، والرتبة الأخيرة للفقرة رقم (46) والتي تنص على "تخصص إدارة الروضة جزءاً من ميزانيتها للتطوير" بمتوسط حسابي (3.04) وانحراف معياري (1.34) وبدرجة متوسطة.

17.يتم تنفيذ الخطة المالية ومراقبتها ومراجعتها في إطارها الزمني المطلوب:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لفقرات هذا المعيار، والجدول (25) يوضح ذلك.

جدول (25) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار يتم تنفيذ الخطة المالية ومراقبتها ومراجعتها في إطارها الزمني المطلوب مرتبة تنازليًا.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الامكانية
69.	يوجد لدى إدارة الروضة ميزانية سنوية توزع فيها الموارد المالية بشكل مناسب يساعد في تحقيق أهداف الروضة.	3.36	1.14	1	متوسطة
71.	يوجد لدى إدارة الروضة سياسة واضحة وموثقة لإدارة شؤونها المالية ومراجعتها.	2.97	1.25	2	متوسطة
68.	توجد لدى إدارة الروضة خطة لتنمية مواردها المالية.	2.88	1.34	3	متوسطة
70.	تقوم وزارة التربية والتعليم أو الممول بتوفير مصادر ثابتة وكافية لاحتياجات الروضة.	2.86	1.28	4	متوسطة
	الدرجة الكلية	**3.02**	**1.54**		**متوسطة**

يلاحظ في الجدول (25) أن درجة إمكانية تطبيق امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات لمعيار يتم تنفيذ الخطة المالية ومراقبتها ومراجعتها في إطارها الزمني المطلوب

كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.02) وانحراف معياري (1.54)، وجاءت فقرات هذا المعيار جميعها في الدرجة المتوسطة إذ تراوحت من (2.86 – 3.36)، فكانت الرتبة الأولى للفقرة (69) والتي تنص على " يوجد لدى إدارة الروضة ميزانية سنوية توزع فيها الموارد المالية بشكل مناسب يساعد في تحقيق أهداف الروضة" بمتوسط حسابي (3.36) وانحراف معياري (1.14) وبدرجة متوسطة، والرتبة الأخيرة للفقرة رقم (70) والتي تنص على " تقوم وزارة التربية والتعليم أو الممول بتوفير مصادر ثابتة وكافية لاحتياجات الروضة" بمتوسط حسابي (2.86) وانحراف معياري (1.28) وبدرجة متوسطة.

السؤال الثاني: ما معيقات تطبيق معايير الهيئة الوطنيّة الامريكيّة لبرامج التعليم والرعاية المبكّرة في رياض الأطفال في العاصمة عمّان من وجهة نظر المديرات والمعلمات؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة توافر معيقات تطبيق معايير الهيئة الوطنيّة الامريكيّة لبرامج التعليم والرعاية المبكّرة في رياض الأطفال في العاصمة عمّان من وجهة نظر المديرات والمعلمات، ويظهر الجدول (26) ذلك.

جدول (26) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب معيقات تطبيق معايير الهيئة الوطنيّة الامريكيّة لبرامج التعليم والرعاية المبكّرة في رياض الأطفال في العاصمة عمّان من وجهة نظر المديرات والمعلمات مرتبة تنازليًا.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة توافر
21	يتم تقييم المعلمات مرة واحدة على الأقل خلال السنة الدراسية.	3.79	1.17	1	مرتفعة
22	حفظ تقييمات الموظفات في ملفات سرية.	3.67	1.11	2	متوسطة
20	تؤخذ ملاحظات أولياء الأمور في الاعتبار عند اجراء التقويم الشامل للروضة.	3.55	1.31	3	متوسطة
11	حرص مديرة الروضة على رفع الروح المعنوية للمعلمات.	3.40	1.16	4	متوسطة
25	التأكد من قيام مديرة الروضة بتطبيق خطة التطوير لبرامج الطفولة.	3.34	1.31	5	متوسطة
16	عدم وجود دور لمديرة الروضة في تعيين المعلمات.	3.30	1.50	6	متوسطة
23	خطة تدريب المعلمات تتضمن مواضيع لتحسين مستوى الأداء.	3.26	1.14	7	متوسطة
13	عدم وجود الخطة المالية الواضحة للمراقبة وفقا للمعايير المهنية الجيدة.	3.15	1.19	8	متوسطة
24	خطة تدريب مديرة الروضة تشتمل على مواضيع ذات صلة بإدارة الروضة.	3.12	1.24	9	متوسطة
14	حرص مديرة الروضة على التقويم المستمر لتقدم الأطفال التحصيلي.	3.04	1.35	10	متوسطة
7	ضعف تأهيل الكوادر الإدارية تأهيلا مهنيا وفقا للمعايير العلمية الحديثة في إدارة الروضة.	3.03	1.27	11	متوسطة
10	عدم وجود خطة سنوية مكتوبة للتطوير المهني للمعلمات في إدارة الروضة.	3.02	1.33	12	متوسطة
19	مديرة الروضة لديها خبرة في إدارة الروضة.	2.98	1.36	13	متوسطة
17	حرص مديرة الروضة على تقويم الأداء بناء على احتياجات الأطفال.	2.86	1.32	14	متوسطة
1	خلو الروضة من وجود رؤية للبرنامج.	2.80	1.13	15	متوسطة
3	ضعف وضوح اهداف البرنامج.	2.73	1.27	16	متوسطة
12	عدم توفر هامش مناسب لمشاركة الموظفات في عملية صناعة القرارات المتعلقة بالبرنامج.	2.77	1.21	17	متوسطة
8	ضعف مقدرة المديرة على أداء عملها وفق الأسلوب المهني المطلوب.	2.75	1.23	18	متوسطة
6	الافتقار الى وجود وصف وظيفي واضح لمهام الموظفات.	2.72	1.34	19	متوسطة
18	ضعف مستوى برامج التدريب الحالية.	2.71	1.15	20	متوسطة
15	ضعف اهتمام مديرة الروضة بتحسين برامج الطفولة وفقا للمتغيرات العلمية.	2.68	1.29	21	متوسطة
2	عدم وجود رسالة مكتوبة للبرنامج.	2.67	1.24	22	متوسطة
9	خلو الاهتمام بتقييم الأداء الوظيفي للمعلمات.	2.63	1.34	23	متوسطة
5	ضعف توفر خطة تعريفية مكتوبة للمعلمات الجدد.	2.49	1.24	24	متوسطة
4	عدم توفر سجلات سرية محدثة لكل موظفة.	2.39	1.23	25	متوسطة
	الدرجة الكلية	**2.99**	**0.77**		**متوسطة**

يظهر الجدول (26) أن درجة توافر معيقات تطبيق معايير الهيئة الوطنيّة الامريكيّة لبرامج التعليم والرعاية المبكّرة في رياض الأطفال في العاصـمة عمّان من وجهة نظر المديرات والمعلمات كانت متوسـطة، إذ بلغ المتوسـط الحسـابي (2.99) والانحراف المعياري (0.77)، جاءت فقرات المعيقات جميعها بين الدرجة المتوسطة والمرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.39 – 3.79)، وجاء في الرتبة الأولى فقرة رقم (21) والتي تنص " يتم تقييم المعلمات مرة واحدة على الأقل خلال السنة الدراسية" بمتوسط حسابي (3.79) وانحراف المعياري (1.17) وبدرجة مرتفعة، والرتبة الثانية للفقرة رقم (22) بمتوسـط حسـابي (3.67) وانحراف معياري (1.11) والتي تنص على "حفظ تقييمات الموظفات في ملفات سـرية" وبدرجة متوسـطة، وجاءت في الرتبة الرابعة والعشـرون وقبل الأخيرة للفقرة رقم (5) والتي تنص على "ضـعف توفر خطة تعريفية مكتوبة للمعلمات الجدد" بمتوسط حسابي (2.49) وانحراف معياري (1.24) وبدرجة متوسطة، أما الرتبة الأخيرة للفقرة رقم (4) والتي تنص على "عدم توفر سـجلات سـرية محدثة لكل موظفة" وجاءت بمتوسط حسابي (2.39) وانحراف معياري (1.23) وبدرجة متوسطة.

السؤال الثالث: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (a=0.05) بين المتوسطات الحسابية لدرجة امكانية تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات تعزى الي متغيّرات الوظيفة، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

1. الوظيفة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امكانية تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في إدارة رياض الأطفال في العاصمة

عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات وتم تطبيق اختبار (t–test) تبعًا لمتغير الوظيفة، كما يظهر ذلك بالجدول (27).

جدول (27) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة إمكانية تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات، واختبار (t–test) تبعًا لمتغير الوظيفة

المعيار	الوظيفة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الدلالة
الرؤية والرسالة والأهداف	**معلمة**	67	3.86	0.65	−0.78	0.44
	مديرة	40	4.04	1.05		
الالتزام بمعيار التنوع وعدم التمييز عند التوظيف وقبول الأطفال، وإنهاء خدمة الموظفين وإغلاق ملفات الأطفال.	**معلمة**	67	4.18	0.65	−2.24	0.03
	مديرة	40	4.51	0.50		
توفر سجلات سرية محدثة لكل موظف.	**معلمة**	67	4.44	0.65	1.31	0.20
	مديرة	40	4.27	0.52		
توفر خطة تعريفية بالمؤسسة مكتوبة لكل موظف.	**معلمة**	67	3.95	0.76	−0.53	0.60
	مديرة	40	4.03	0.53		
تتوفر لدى الروضة لوائح لشؤون الموظفين بصيغة مكتوبة تبين الشروط والتوقعات المتعلقة بأداء العمل عند التوظيف كما تبين حقوق الموظفات ومسؤولياتهن ومزاياهن الوظيفية.	**معلمة**	67	3.65	0.95	0.88	0.38
	مديرة	40	3.44	1.00		
توفر إجراءات تشغيل مكتوبة تبين للموظفات توجيهات مفصلة لأداء مهام محددة متعلقة بعملهن.	**معلمة**	67	3.39	1.06	−1.74	0.09
	مديرة	40	3.79	0.65		
توفر مزايا للموظفات	**معلمة**	67	3.27	1.10	−1.63	0.11
	مديرة	40	3.68	1.03		
مؤهلات المديرة	**معلمة**	67	3.41	1.11	−1.90	0.06
	مديرة	40	3.88	0.67		
مؤهلات الموظفات	**معلمة**	67	3.84	1.14	−0.37	0.71
	مديرة	40	4.00	0.47		
التدريب السنوي	**معلمة**	67	3.14	1.04	−2.72	0.01
	مديرة	40	3.67	0.64		

المعيار	الوظيفة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الدلالة
تقويم الأداء الوظيفي للمعلمات	**معلمة**	67	3.81	1.04	−0.74	0.46
	مديرة	40	3.98	0.70		
توفر خطة سنوية مكتوبة للتطوير المهني للموظفات	**معلمة**	67	3.46	1.12	−0.26	0.80
	مديرة	40	3.52	0.95		
الإلتزام الإدارة بتزويد المعلمات بالاستراتيجيات والدعم اللازم للتعامل مع المواقف التعليمية في الصف الدراسي والتواصل مع اولياء الأمور	**معلمة**	67	4.02	1.07	0.19	0.85
	مديرة	40	3.99	0.73		
لدى الإدارة قنوات تواصل مع الموظفات لنقل المعلومات المهمة بشكل دوري وسريع	**معلمة**	67	3.38	1.20	−2.61	0.01
	مديرة	40	4.03	0.66		
تعمل المديرة مع الموظفات بشكل جماعي للتدريب وتخطيط البرامج ووضع الأهداف	**معلمة**	67	3.74	0.96	−1.02	0.32
	مديرة	40	3.97	0.99		
تعطي المعلمات الفرصة لتجويد البرنامج	**معلمة**	67	3.47	1.19	−2.85	0.01
	مديرة	40	4.17	0.79		
يتم تنفيذ الخطة المالية ومراقبتها ومراجعتها في إطارها الزمني المطلوب	**معلمة**	67	3.03	1.19	−0.20	0.84
	مديرة	40	3.08	1.00		
إمكانية التطبيق الكلية	**معلمة**	67	**3.65**	**0.89**	**−1.85**	**0.09**
	مديرة	40	**3.89**	**1.12**		

تشـــير النتائج التي تظهر في الجدول (27) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصـــائية عند درجة الدلالة (α=0.05)بين متوســـطات الاســـتجابة لدرجة إمكانية تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في إدارة رياض الأطفال في العاصـــــمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات تعزى لمتغير الوظيفة، اســـتنادًا إلى قيمة (t) المحســـوبة لمتغير إمكانية تطبيق المعايير الادارية إذ بلغت (−1.85) وبدرجة دلالة (0.09)، وكذلك عدم وجود دلالة إحصائية في معظم المعايير ما عدا المعايير الآتي:

- الالتزام بمعيار التنوع وعدم التمييز عند التوظيف وقبول الأطفال، وإنهاء خدمة الموظفين وإغلاق ملفات الأطفال.
- التدريب السنوي
- لدى الإدارة قنوات تواصل مع الموظفات لنقل المعلومات المهمة بشكل دوري وسريع.
- تعطي المعلمات الفرصة لتجويد البرنامج

2. المؤهل العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امكانية تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات تبعًا لمتغير المؤهل العلمي، كما يظهر ذلك بالجدول (28).

جدول (28) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امكانية تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات، تبعًا لمتغير المؤهل العلمي

المعيار	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الرؤية والرسالة والأهداف	**بكالوريوس**	76	3.86	0.14
	ماجستير	26	3.99	0.86
	دكتوراه	5	3.88	0.79
الالتزام بمعيار التنوع وعدم التمييز عند التوظيف وقبول الأطفال، وإنهاء خدمة الموظفين وإغلاق ملفات الأطفال.	**بكالوريوس**	76	3.37	0.21
	ماجستير	26	4.27	0.69
	دكتوراه	5	4.36	0.59
توفر سجلات سرية محدثة لكل موظف.	**بكالوريوس**	76	4.51	0.62
	ماجستير	26	4.20	0.51
	دكتوراه	5	4.45	0.65
توفر خطة تعريفية بالمؤسسة مكتوبة لكل موظف.	**بكالوريوس**	76	3.03	0.53
	ماجستير	26	3.87	0.51
	دكتوراه	5	4.11	0.70

تتوفر لدى الروضة لوائح لشؤون الموظفين بصيغة مكتوبة تبين الشروط والتوقعات المتعلقة بأداء العمل عند التوظيف كما تبين حقوق الموظفات ومسؤولياتهن ومزاياهن الوظيفية.	**بكالوريوس**	76	2.71	0.95
	ماجستير	26	3.56	0.64
	دكتوراه	5	3.71	1.01
توفر إجراءات تشغيل مكتوبة تبين للموظفات توجيهات مفصلة لأداء مهام محددة متعلقة بعملهن.	**بكالوريوس**	76	3.43	0.53
	ماجستير	26	2.76	1.20
	دكتوراه	5	3.76	0.81
توفر مزايا للموظفات	**بكالوريوس**	76	2.63	1.07
	ماجستير	26	2.64	1.26
	دكتوراه	5	3.71	0.85
مؤهلات المديرة	**بكالوريوس**	76	2.89	0.88
	ماجستير	26	3.00	1.26
	دكتوراه	5	3.79	0.87
مؤهلات الموظفات	**بكالوريوس**	76	2.86	0.83
	ماجستير	26	3.74	0.31
	دكتوراه	5	4.04	1.20
التدريب السنوي	**بكالوريوس**	76	2.61	1.06
	ماجستير	26	3.31	0.80
	دكتوراه	5	3.38	1.03
تقويم الأداء الوظيفي للمعلمات	**بكالوريوس**	76	3.86	0.38
	ماجستير	26	3.41	0.64
	دكتوراه	5	4.01	1.06
توفر خطة سنوية مكتوبة للتطوير المهني للموظفات	**بكالوريوس**	76	2.86	0.83
	ماجستير	26	3.60	0.48
	دكتوراه	5	3.50	1.23
الإلتزام الإدارة بتزويد المعلمات بالاستراتيجيات والدعم اللازم للتعامل مع المواقف التعليمية في الصف الدراسي والتواصل مع اولياء الأمور	**بكالوريوس**	76	3.10	0.63
	ماجستير	26	3.79	0.65
	دكتوراه	5	4.20	1.05
لدى الإدارة قنوات تواصل مع الموظفات لنقل المعلومات المهمة بشكل دوري وسريع	**بكالوريوس**	76	2.67	1.24
	ماجستير	26	3.41	0.56
	دكتوراه	5	3.69	1.16
	بكالوريوس	76	3.42	0.53

تعمل المديرة مع الموظفات بشكل جماعي للتدريب وتخطيط البرامج ووضع الأهداف	**ماجستير**	26	3.69	0.68
	دكتوراه	5	3.88	1.08
تعطي المعلمات الفرصة لتجويد البرنامج	**بكالوريوس**	76	2.48	1.45
	ماجستير	26	3.24	0.97
	دكتوراه	5	2.92	0.96
يتم تنفيذ الخطة المالية ومراقبتها ومراجعتها في إطارها الزمني المطلوب	**بكالوريوس**	76	2.29	1.60
	ماجستير	26	2.33	1.02
	دكتوراه	5	3.37	1.58
إمكانية التطبيق الكلية	**بكالوريوس**	**76**	**3.09**	**0.67**
	ماجستير	**26**	**3.46**	**0.60**
	دكتوراه	**5**	**3.87**	**0.66**

تشـير النتائج التي تظهر في الجدول (28) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصـائية عند درجة الدلالة(α=0.05) بين متوسـطات الاسـتجابة الدرجة الكلية لإمكانية تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في إدارة رياض الأطفال في العاصـــمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات تعزى لمتغير المؤهل العلمي، إذ حصـل اصـحاب المؤهل العلمي دكتوراه على أعلى متوسـط حسـابي بلغ (3.87) وبالرتبة الثانية ماجسـتير وبلغ المتوسـط الحسـابي (3.46) وأخيرًا جاء المتوسـط الحسـابي للبكالوريوس بالرتبة الأخيرة إذ بلغ (3.09)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق ذات دلالة إحصـــائية عند درجة الدلالة (α=0.05)، تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA)، وجاءت النتائج على النحو الآتي الذي يوضحه الجدول (29).

جدول (29) تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لدرجة تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في إدارة رياض الأطفال، تبعًا لمتغير المؤهل العلمي

المعيار	مصدر التباين	مجموعات المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	درجة الدلالة
الرؤية والرسالة والأهداف	**بين المجموعات**	0.20	2	0.10	0.17	0.85
	داخل المجموعات	54.41	104	0.61		
	المجموع	54.62	106			
الالتزام بمعيار التنوع وعدم التمييز عند التوظيف وقبول الأطفال، وإنهاء خدمة الموظفين وإغلاق ملفات الأطفال.	**بين المجموعات**	6.18	2	3.09	9.13	0.00
	داخل المجموعات	30.15	104	0.34		
	المجموع	36.33	106			
توفر سجلات سرية محدثة لكل موظف.	**بين المجموعات**	1.11	2	0.56	1.47	0.24
	داخل المجموعات	33.65	104	0.38		
	المجموع	34.76	106			
توفر خطة تعريفية بالمؤسسة مكتوبة لكل موظف.	**بين المجموعات**	7.61	2	3.81	9.05	0.00
	داخل المجموعات	37.42	104	0.42		
	المجموع	45.04	106			
تتوفر لدى الروضة لوائح لشؤون الموظفين بصيغة مكتوبة تبين الشروط والتوقعات المتعلقة بأداء العمل عند التوظيف كما تبين حقوق الموظفات ومسؤولياتهن ومزاياهن الوظيفية.	**بين المجموعات**	6.27	2	3.14	3.59	0.03
	داخل المجموعات	77.85	104	0.88		
	المجموع	84.12	106			
توفر إجراءات تشغيل مكتوبة تبين للموظفات توجيهات مفصلة لأداء مهام محددة متعلقة بعملهن.	**بين المجموعات**	16.31	2	8.15	9.95	0.00
	داخل المجموعات	72.91	104	0.82		
	المجموع	89.22	106			
توفر مزايا للموظفات	**بين المجموعات**	23.16	2	11.58	12.05	0.00
	داخل المجموعات	85.50	104	0.96		
	المجموع	108.66	106			
مؤهلات المديرة	**بين المجموعات**	13.36	2	6.68	7.00	0.00
	داخل المجموعات	84.90	104	0.95		
	المجموع	98.26	106			
مؤهلات الموظفات	**بين المجموعات**	9.42	2	4.71	1.36	0.26
	داخل المجموعات	308.02	104	3.46		
	المجموع	317.44	106			
التدريب السنوي	**بين المجموعات**	3.74	2	1.87	1.93	0.15
	داخل المجموعات	86.21	104	0.97		

	المجموع	89.94	106			
تقويم الأداء الوظيفي للمعلمات	**بين المجموعات**	5.85	2	2.92	3.30	0.04
	داخل المجموعات	78.80	104	0.89		
	المجموع	84.64	106			
توفر خطة سنوية مكتوبة للتطوير المهني للموظفات	**بين المجموعات**	3.07	2	1.53	1.33	0.27
	داخل المجموعات	102.32	104	1.15		
	المجموع	105.38	106			
الإلتزام الإدارة بتزويد المعلمات بالاستراتيجيات والدعم اللازم للتعامل مع المواقف التعليمية في الصف الدراسي والتواصل مع اولياء الأمور	**بين المجموعات**	9.12	2	4.56	5.09	0.01
	داخل المجموعات	79.75	104	0.90		
	المجموع	88.87	106			
لدى الإدارة قنوات تواصل مع الموظفات لنقل المعلومات المهمة بشكل دوري وسريع	**بين المجموعات**	7.19	2	3.59	3.21	0.05
	داخل المجموعات	99.39	104	1.12		
	المجموع	106.57	106			
تعمل المديرة مع الموظفات بشكل جماعي للتدريب وتخطيط البرامج ووضع الأهداف	**بين المجموعات**	1.80	2	0.90	0.95	0.39
	داخل المجموعات	83.97	104	0.94		
	المجموع	85.77	106			
تعطي المعلمات الفرصة لتجويد البرنامج	**بين المجموعات**	17.73	2	8.87	8.83	0.00
	داخل المجموعات	89.34	104	1.00		
	المجموع	107.07	106			
يتم تنفيذ الخطة المالية ومراقبتها ومراجعتها في إطارها الزمني المطلوب	**بين المجموعات**	22.07	2	11.04	5.09	0.01
	داخل المجموعات	193.09	104	2.17		
	المجموع	215.16	106			
إمكانية التطبيق الكلية	**بين المجموعات**	5.65	2	2.83	6.70	0.00
	داخل المجموعات	37.54	104	0.42		
	المجموع	43.19	106			

تبين النتائج في الجدول (29) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصـــائية عند درجة الدلالة (α=0.05) لإمكانية تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في إدارة رياض الأطفال في العاصـــمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات تعزى لمتغير المؤهل العلمي، استنادًا إلى قيمة (F) المحسوبة إذ بلغت (6.70) وبدرجة دلالة (0.00)

للدرجة الكلية، وكذلك وجود فروق في بعض المعايير ولمعرفة عائدية الفروق تبعًا لمتغير المؤهل العلمي تم استخدام اختبار شيفيه للفروق والذي يوضحه الجدول (30).

جدول (30) اختبار شيفيه للفروق في درجة إمكانية تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المعيار	المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه
			3.37	4.27	4.36
الالتزام بمعيار التنوع وعدم التمييز عند التوظيف وقبول الأطفال، وإنهاء خدمة الموظفين وإغلاق ملفات الأطفال.	**بكالوريوس**	3.37	-	0.90	**0.99***
	ماجستير	4.27		-	0.09
	دكتوراه	4.36			-
توفر خطة تعريفية بالمؤسسة مكتوبة لكل موظف.	**المؤهل العلمي**	**المتوسط الحسابي**	3.03	3.87	4.11
	بكالوريوس	3.03	-	0.84	**1.08***
	ماجستير	3.87		-	0.24
	دكتوراه	4.11			-
تتوفر لدى الروضة لوائح لشؤون الموظفين بصيغة مكتوبة تبين الشروط والتوقعات المتعلقة بأداء العمل عند التوظيف كما تبين حقوق الموظفات ومسؤولياتهن ومزاياهن الوظيفية.	**المؤهل العلمي**	**المتوسط الحسابي**	2.71	3.56	3.71
	بكالوريوس	2.71	-	0.85	**1.00***
	ماجستير	3.56		-	0.15
	دكتوراه	3.71			-
توفر إجراءات تشغيل مكتوبة تبين للموظفات توجيهات مفصلة لأداء مهام محددة متعلقة بعملهن.	**المؤهل العلمي**	**المتوسط الحسابي**	2.76	3.43	3.76
	بكالوريوس	2.76	-	0.67	**1.00***
	ماجستير	3.43		-	0.33
	دكتوراه	3.76			-
توفر مزايا للموظفات	**المؤهل العلمي**	**المتوسط الحسابي**	2.63	2.64	3.71
	بكالوريوس	2.63	-	0.01	**1.08***
	ماجستير	2.64		-	1.07
	دكتوراه	3.71			-
مؤهلات المديرة	**المؤهل العلمي**	**المتوسط الحسابي**	2.89	3.00	3.79
	بكالوريوس	2.89	-	0.11	**0.9***

	ماجستير	3.00		–	0.79
	دكتوراه	3.79			–
تقويم الأداء الوظيفي للمعلمات	**المؤهل العلمي**	**المتوسط الحسابي**	3.41	3.86	4.01
	بكالوريوس	3.41	–	0.45	**0.60***
	ماجستير	3.86		–	0.15
	دكتوراه	4.01			–
الإلتزام الإدارة بتزويد المعلمات بالاستراتيجيات والدعم اللازم للتعامل مع المواقف التعليمية في الصف الدراسي والتواصل مع اولياء الأمور	**المؤهل العلمي**	**المتوسط الحسابي**	3.10	3.79	4.20
	بكالوريوس	3.10	–	0.69	**1.10***
	ماجستير	3.79		–	0.41
	دكتوراه	4.20			–
لدى الإدارة قنوات تواصل مع الموظفات لنقل المعلومات المهمة بشكل دوري وسريع	**المؤهل العلمي**	**المتوسط الحسابي**	2.67	3.41	3.70
	بكالوريوس	2.67	–	0.78	**1.44***
	ماجستير	3.41		–	0.68
	دكتوراه	3.70			–
تعطي المعلمات الفرصة لتجويد البرنامج	**المؤهل العلمي**	**المتوسط الحسابي**	2.48	3.24	3.92
	بكالوريوس	2.48	–	0.78	**1.03***
	ماجستير	3.24		–	0.68
	دكتوراه	3.92			–
يتم تنفيذ الخطة المالية ومراقبتها ومراجعتها في إطارها الزمني المطلوب	**المؤهل العلمي**	**المتوسط الحسابي**	2.29	2.33	3.37
	بكالوريوس	2.29	–	0.04	**1.08***
	ماجستير	2.33		–	1.04
	دكتوراه	3.37			–
إمكانية التطبيق الكلية	**المؤهل العلمي**	**المتوسط الحسابي**	3.09	3.46	3.87
	بكالوريوس	3.09	–	0.37	**0.78***
	ماجستير	3.46		–	0.41
	دكتوراه	3.86			–

* الفرق الدال إحصائيًا عند درجة (α=0.05)

يلاحظ في الجدول (30) أن الفرق كان لصالح فئة الدكتوراه.

3. سنوات الخدمة:

تم حســـاب المتوســـطات الحســـابية والانحرافات المعيارية لدرجة تطبيق المعايير الادارية للهيئـة الوطنيـة الامريكيـة لبرامج التعليم والرعـايـة المبكرة في إدارة ريـاض الأطفـال من وجهـة نظر المديرات والمعلمات تبعًا لمتغير عدد سنوات الخدمة، كما يظهر ذلك بالجدول (31).

جدول (31) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في إدارة رياض الأطفال، تبعًا لمتغير سنوات الخدمة

المعيار	سنوات الخدمة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الرؤية والرسالة والأهداف	5 سنوات وأقل	20	3.48	0.52
	من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات	24	4.05	0.98
	10 سنوات وأكثر	63	3.99	0.73
الالتزام بمعيار التنوع وعدم التمييز عند التوظيف وقبول الأطفال، وإنهاء خدمة الموظفين وإغلاق ملفات الأطفال.	5 سنوات وأقل	20	4.16	0.47
	من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات	24	4.22	0.78
	10 سنوات وأكثر	63	4.31	0.63
توفر سجلات سرية محدثة لكل موظف.	5 سنوات وأقل	20	4.54	0.63
	من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات	24	4.33	0.63
	10 سنوات وأكثر	63	4.37	0.61
توفر خطة تعريفية بالمؤسسة مكتوبة لكل موظف.	5 سنوات وأقل	20	3.69	0.46
	من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات	24	4.22	0.78
	10 سنوات وأكثر	63	3.97	0.72
تتوفر لدى الروضة لوائح لشؤون الموظفين بصيغة مكتوبة تبين الشروط والتوقعات المتعلقة بأداء العمل عند التوظيف كما تبين حقوق الموظفات ومسؤولياتهن ومزاياهن الوظيفية.	5 سنوات وأقل	20	3.78	0.79
	من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات	24	4.02	0.75
	10 سنوات وأكثر	63	3.41	1.03
توفر إجراءات تشغيل مكتوبة تبين للموظفات توجيهات مفصلة لأداء مهام محددة متعلقة بعملهن.	5 سنوات وأقل	20	3.08	0.89
	من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات	24	3.15	1.77
	10 سنوات وأكثر	63	3.73	0.51
توفر مزايا للموظفات	5 سنوات وأقل	20	3.45	1.08
	من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات	24	3.09	1.61
	10 سنوات وأكثر	63	3.44	0.88
مؤهلات المديرة	5 سنوات وأقل	20	3.65	0.41
	من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات	24	3.29	1.67

	10 سنوات وأكثر	63	3.58	0.91
مؤهلات الموظفات	5 سنوات وأقل	20	3.20	0.65
	من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات	24	3.41	1.17
	10 سنوات وأكثر	63	4.23	1.19
التدريب السنوي	5 سنوات وأقل	20	3.06	0.67
	من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات	24	2.93	1.25
	10 سنوات وأكثر	63	3.49	0.86
تقويم الأداء الوظيفي للمعلمات	5 سنوات وأقل	20	3.71	0.85
	من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات	24	3.00	1.37
	10 سنوات وأكثر	63	4.17	0.63
توفر خطة سنوية مكتوبة للتطوير المهني للموظفات	5 سنوات وأقل	20	3.18	0.99
	من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات	24	3.35	1.43
	10 سنوات وأكثر	63	3.61	0.96
الإلتزام الإدارة بتزويد المعلمات بالاستراتيجيات والدعم اللازم للتعامل مع المواقف التعليمية في الصف الدراسي والتواصل مع اولياء الأمور	5 سنوات وأقل	20	4.16	0.77
	من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات	24	3.37	1.34
	10 سنوات وأكثر	63	4.18	0.79
لدى الإدارة قنوات تواصل مع الموظفات لنقل المعلومات المهمة بشكل دوري وسريع	5 سنوات وأقل	20	3.55	0.70
	من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات	24	2.91	1.38
	10 سنوات وأكثر	63	3.75	1.00
تعمل المديرة مع الموظفات بشكل جماعي للتدريب وتخطيط البرامج ووضع الأهداف	5 سنوات وأقل	20	3.67	0.41
	من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات	24	3.00	1,17
	10 سنوات وأكثر	63	4.09	0.79
تعطي المعلمات الفرصة لتجويد البرنامج	5 سنوات وأقل	20	3.39	0.44
	من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات	24	3.52	1.16
	10 سنوات وأكثر	63	3.76	1.08
يتم تنفيذ الخطة المالية ومراقبتها ومراجعتها في إطارها الزمني المطلوب	5 سنوات وأقل	20	3.24	0.31
	من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات	24	2.24	1.16
	10 سنوات وأكثر	63	3.24	1.32
إمكانية التطبيق الكلية	**5 سنوات وأقل**	**20**	**3.59**	**0.42**
	من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات	**24**	**3.42**	**0.87**
	10 سنوات وأكثر	**63**	**3.84**	**0.66**

يلاحظ من الجدول (31) وجود فروق ظاهرية بين المتوســـطات الحســـابية لدرجة تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في إدارة رياض الأطفال

من وجهة نظر المديرات والمعلمات، تبعًا لمتغير عدد سنوات الخدمة، إذ حصل ذو خبرة 10 سنوات وأكثر على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.84) وبالرتبة الثانية ذو خبرة 5 سنوات وأقل وبلغ المتوسط الحسابي (3.59) وأخيرًا جاء المتوسط الحسابي لذو خبرة من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات بالرتبة الأخيرة إذ بلغ (3.42)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة (α=0.05)، تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA)، وجاءت النتائج على النحو الآتي الذي يوضحه الجدول (32).

جدول (32) تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لدرجة تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في إدارة رياض الأطفال، تبعًا لمتغير سنوات الخدمة

المعيار	مصدر التباين	مجموعات المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	درجة الدلالة
الرؤية والرسالة والأهداف	**بين المجموعات**	3.82	2	1.91	3.34	0.04
	داخل المجموعات	50.80	104	0.57		
	المجموع	54.62	106			
الالتزام بمعيار التنوع وعدم التمييز عند التوظيف وقبول الأطفال، وإنهاء خدمة الموظفين وإغلاق ملفات الأطفال.	**بين المجموعات**	0.31	2	0.16	0.39	0.68
	داخل المجموعات	36.02	104	0.41		
	المجموع	36.33	106			
توفر سجلات سرية محدثة لكل موظف.	**بين المجموعات**	0.47	2	0.24	0.61	0.60
	داخل المجموعات	34.28	104	0.39		
	المجموع	34.76	106			
توفر خطة تعريفية بالمؤسسة مكتوبة لكل موظف.	**بين المجموعات**	2.44	2	1.22	2.548	0.08
	داخل المجموعات	42.60	104	0.48		
	المجموع	45.04	106			
تتوفر لدى الروضة لوائح لشؤون الموظفين بصيغة مكتوبة تبين الشروط والتوقعات المتعلقة بأداء العمل عند التوظيف كما تبين حقوق الموظفات ومسؤولياتهن ومزاياهن الوظيفية.	**بين المجموعات**	5.80	2	2.90	3.30	0.04
	داخل المجموعات	78.32	104	0.88		
	المجموع	84.12	106			
توفر إجراءات تشغيل مكتوبة تبين للموظفات توجيهات مفصلة لأداء مهام محددة متعلقة بعملهن.	**بين المجموعات**	8.13	2	4.07	4.46	0.01
	داخل المجموعات	81.08	104	0.91		
	المجموع	89.22	106			
توفر مزايا للموظفات	**بين المجموعات**	1.82	2	0.91	0.76	0.47
	داخل المجموعات	106.84	104	1.20		
	المجموع	108.66	106			

مؤهلات المديرة	**بين المجموعات**	1.40	2	0.70	0.64	0.53
	داخل المجموعات	96.87	104	1.09		
	المجموع	98.26	106			
مؤهلات الموظفات	**بين المجموعات**	18.72	2	9.36	2.79	0.07
	داخل المجموعات	298.71	104	3.36		
	المجموع	317.44	106			
التدريب السنوي	**بين المجموعات**	5.53	2	2.77	2.92	0.06
	داخل المجموعات	84.41	104	0.95		
	المجموع	89.94	106			
تقويم الأداء الوظيفي للمعلمات	**بين المجموعات**	19.07	2	9.54	12.94	0.00
	داخل المجموعات	65.57	104	0.74		
	المجموع	84.64	106			
توفر خطة سنوية مكتوبة للتطوير المهني للموظفات	**بين المجموعات**	2.78	2	1.39	1.20	0.31
	داخل المجموعات	102.61	104	1.15		
	المجموع	105.38	106			
الإلتزام الإدارة بتزويد المعلمات بالاستراتيجيات والدعم اللازم للتعامل مع المواقف التعليمية في الصف الدراسي والتواصل مع اولياء الأمور	**بين المجموعات**	9.29	2	4.65	5.19	0.01
	داخل المجموعات	79.58	104	0.89		
	المجموع	88.87	106			
لدى الإدارة قنوات تواصل مع الموظفات لنقل المعلومات المهمة بشكل دوري وسريع	**بين المجموعات**	9.68	2	4.84	4.45	0.01
	داخل المجموعات	96.89	104	1.09		
	المجموع	106.57	106			
تعمل المديرة مع الموظفات بشكل جماعي للتدريب وتخطيط البرامج ووضع الأهداف	**بين المجموعات**	16.54	2	8.27	10.63	0.00
	داخل المجموعات	69.23	104	0.78		
	المجموع	85.77	106			
تعطي المعلمات الفرصة لتجويد البرنامج	**بين المجموعات**	2.13	2	1.07	0.90	0.41
	داخل المجموعات	104.94	104	1.18		
	المجموع	107.07	106			
يتم تنفيذ الخطة المالية ومراقبتها ومراجعتها في إطارها الزمني المطلوب	**بين المجموعات**	14.49	2	7.25	3.21	0.05
	داخل المجموعات	200.67	104	2.26		
	المجموع	215.16	106			
إمكانية التطبيق الكلية	**بين المجموعات**	2.77	**2**	1.39	3.05	0.05
	داخل المجموعات	40.42	**104**	0.45		
	المجموع	43.19	**106**			

تبين النتائج في الجدول (32) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصـــائية عند درجة الدلالة (α=0.05) لدرجة تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في إدارة رياض الأطفال من وجهة نظر المديرات والمعلمات، تبعًا لمتغير عدد ســـنوات الخدمة، اســـتنادًا إلى قيمة (F) المحســـوبة إذ بلغت (3.05) وبدرجة دلالة (0.05) للدرجة الكلية، وكذلك وجود فروق في بعض المعايير ولمعرفة عائدية الفروق تبعًا لمتغير ســـنوات الخدمة تم اســـتخدام اختبار شيفيه للفروق والذي يوضحه الجدول (33).

جدول (33) اختبار شيفيه للفروق في درجة إمكانية تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات تعزى لمتغير سنوات الخدمة

المعيار	سنوات الخدمة	المتوسط الحسابي	5 سنوات وأقل	من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات	**10 سنوات وأكثر**
		3.48	3.99	4.05	
الرؤية والرسالة والأهداف	5 سنوات وأقل	3.48	–	0.51	**0.57***
	من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات	3.99		–	0.06
	10 سنوات وأكثر	4.05			–
تتوفر لدى الروضة لوائح لشؤون الموظفين بصيغة مكتوبة تبين الشروط والتوقعات المتعلقة بأداء العمل عند التوظيف كما تبين حقوق الموظفات ومسؤولياتهن ومزاياهن الوظيفية.	**سنوات الخدمة**	**المتوسط الحسابي**	3.41	3.78	4.02
	5 سنوات وأقل	3.41	–	0.37	**0.61***
	من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات	3.78		–	0.24
	10 سنوات وأكثر	4.02			–
توفر إجراءات تشغيل مكتوبة تبين للموظفات توجيهات مفصلة لأداء مهام محددة متعلقة بعملهن.	**سنوات الخدمة**	**المتوسط الحسابي**	3.08	3.15	3.73
	5 سنوات وأقل	3.08	–	0.07	**0.65***
	من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات	3.15		–	0.58
	10 سنوات وأكثر	3.73			–

تقويم الأداء الوظيفي للمعلمات	**سنوات الخدمة**	**المتوسط الحسابي**	3.00	3.71	4.17
	5 سنوات وأقل	3.00	–	0.71	**1.17***
	من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات	3.71		–	0.56
	10 سنوات وأكثر	4.17			–
الإلتزام الإدارة بتزويد المعلمات بالاستراتيجيات والدعم اللازم للتعامل مع المواقف التعليمية في الصف الدراسي والتواصل مع اولياء الأمور	**سنوات الخدمة**	**المتوسط الحسابي**	3.37	4.16	4.18
	5 سنوات وأقل	3.37	–	0.71	**0.81***
	من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات	4.16		–	0.02
	10 سنوات وأكثر	4.18			–
لدى الإدارة قنوات تواصل مع الموظفات لنقل المعلومات المهمة بشكل دوري وسريع	**سنوات الخدمة**	**المتوسط الحسابي**	2.91	3.55	3.75
	5 سنوات وأقل	2.91	–	0.64	**0.84***
	من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات	3.55		–	0.20
	10 سنوات وأكثر	3.75			–
تعمل المديرة مع الموظفات بشكل جماعي للتدريب وتخطيط البرامج ووضع الأهداف	**سنوات الخدمة**	**المتوسط الحسابي**	3.00	3.67	4.09
	5 سنوات وأقل	3.00	–	0.67	**1.09***
	من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات	3.67		–	0.42
	10 سنوات وأكثر	4.09			–
يتم تنفيذ الخطة المالية ومراقبتها ومراجعتها في إطارها الزمني المطلوب	**سنوات الخدمة**	**المتوسط الحسابي**	2.24	3.23	3.24
	5 سنوات وأقل	2.24	–	0.99	**1.00***
	من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات	3.23		–	0.01
	10 سنوات وأكثر	3.24			–
إمكانية التطبيق الكلية	**سنوات الخدمة**	**المتوسط الحسابي**	3.42	3.59	3.84
	5 سنوات وأقل	3.42	–	0.17	**0.42***
	من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات	3.59		–	0.25
	10 سنوات وأكثر	3.84			–

* الفرق الدال إحصائيًا عند درجة (α=0.05)

يلاحظ في الجدول (33) أن الفرق كان لصالح ذو الخبرة 10 سنوات وأكثر.

السؤال الرابع: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى (a=0.05) بين المتوسّطات الحسـابية لمعيقات تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكّرة في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمّان من وجهة نظر المديرات والمعلمات، تعزي إلى متغيرات الوظيفة، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

1. الوظيفة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات لدرجة لمعيقات تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكّرة في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمّان من وجهة نظر المديرات والمعلمات وتم تطبيق اختبار (t–test) تبعًا لمتغير الوظيفة، كما يظهر ذلك بالجدول (34).

جدول (34) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة معيقات تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكّرة في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمّان من وجهة نظر المديرات والمعلمات، واختبار (t–test) تبعًا لمتغير الوظيفة

معيقات تطبيق المعايير الادارية	الوظيفة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الدلالة
	معلمة	67	3.10	0.80	2.45	0.02
	مديرة	40	2.71	0.61		

تشـير النتائج التي تظهر في الجدول (34) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصـائية عند درجة الدلالة(α=0.05) بين متوسطات الاستجابة لدرجة معيقات تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية

الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكّرة في إدارة رياض الأطفال في العاصـــمة عمّان من وجهة نظر المديرات والمعلمات تعزى لمتغير الوظيفة، استنادًا إلى قيمة (t) المحسوبة لمتغير المعيقات إذ بلغت (2.45) وبدرجة دلالة (0.02)، وكان الفرق لصالح وظيفة المعلمة .

2.المؤهل العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة معيقات تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكّرة في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمّان من وجهة نظر المديرات والمعلمات وتم تطبيق اختبار (t–test) تبعًا لمتغير المؤهل العلمي، كما يظهر ذلك بالجدول (35).

جدول (35) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة معيقات تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكّرة في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمّان من وجهة نظر المديرات والمعلمات، تبعًا لمتغير المؤهل العلمي

	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
معيقات تطبيق المعايير الادارية	بكالوريوس	76	2.57	1.10
	ماجستير	26	2.73	0.53
	دكتوراه	5	3.14	0.77

تشـير النتائج التي تظهر في الجدول (35) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصـائية عند درجة الدلالة(α=0.05) بين متوسـطات الاسـتجابة الدرجة الكلية لمعيقات تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في إدارة رياض الأطفال في العاصـــمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات تعزى لمتغير المؤهل العلمي، إذ حصـل اصـحاب المؤهل العلمي دكتوراه على أعلى متوسـط حسـابي بلغ (3.14) وبالرتبة الثانية ماجسـتير وبلغ المتوسـط الحسـابي (2.73) وأخيرًا جاء المتوسـط الحسـابي للبكالوريوس بالرتبة الأخيرة إذ بلغ (2.57)، ولتحديد فيما

إذا كانت الفروق ذات دلالة إحصـــائية عند درجة الدلالة (α=0.05)، تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA)، وجاءت النتائج على النحو الآتي الذي يوضحه الجدول (36).

جدول (36) تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لدرجة معيقات تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في إدارة رياض الأطفال، تبعًا لمتغير المؤهل العلمي

	مصدر التباين	مجموعات المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	درجة الدلالة
معيقات تطبيق المعايير الادارية	بين المجموعات	4.03	2	2.02	3.58	0.03
	داخل المجموعات	50.13	104	0.56		
	المجموع	54.16	106			

تبين النتائج في الجدول (36) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصـــائية عند درجة الدلالة (α=0.05) لإمكانية تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في إدارة رياض الأطفال في العاصـــمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات تعزى لمتغير المؤهل العلمي، استنادًا إلى قيمة (F) المحسوبة إذ بلغت (3.58) وبدرجة دلالة (0.03) للدرجة الكلية، ولمعرفة عائديه الفروق تبعًا لمتغير المؤهل العلمي تم استخدام اختبار شيفيه للفروق والذي يوضحه الجدول (37).

جدول (37) اختبار شيفيه للفروق في درجة معيقات تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات تعزى لمتغير المؤهل العلمي

	المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه
			2.57	2.73	3.14
معيقات تطبيق المعايير الادارية	بكالوريوس	2.57	-	0.16	**0.57***
	ماجستير	2.73		-	0.41
	دكتوراه	3.14			-

يلاحظ في الجدول (37) أن الفرق كان لصالح فئة الدكتوراه.

3.سنوات الخدمة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة معيقات تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكّرة في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمّان من وجهة نظر المديرات والمعلمات تبعًا لمتغير عدد سنوات الخدمة، كما يظهر (38).

جدول (38) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة معيقات تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكّرة في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمّان من وجهة نظر المديرات والمعلمات تبعًا لمتغير سنوات الخدمة

	عدد سنوات الخدمة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
معيقات تطبيق المعايير الادارية	5 سنوات وأقل	20	3.28	0.32
	من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات	24	2.65	0.48
	10 سنوات وأكثر	63	3.02	0.90

يلاحظ من الجدول (38) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة معيقات تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكّرة في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمّان من وجهة نظر المديرات والمعلمات تبعًا لمتغير عدد سنوات الخدمة، إذ حصل ذو خبرة 5 سنوات وأقل على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.28) ويليها جاء المتوسط الحسابي لذو خبرة من 10 سنوات وأكثر إذ بلغ (3.02)، وفي المرتبة الأخيرة لذو الخدمة من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات بمتوسط حسابي (2.65) ولتحديد فيما إذا كانت الفروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة (α=0.05)، تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA)، وجاءت النتائج على النحو الآتي الذي يوضحه الجدول (39).

جدول (39) تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لدرجة معيقات تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكّرة في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمّان من وجهة نظر المديرات والمعلمات، تبعًا لمتغير سنوات الخدمة

	مصدر التباين	مجموعات المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	درجة الدلالة
معيقات تطبيق المعايير الادارية	بين المجموعات	3.56	2	1.78	3.13	0.05
	داخل المجموعات	50.60	104	0.57		
	المجموع	54.16	106			

تبين النتائج في الجدول (39) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصـــائية عند درجة الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة معيقات تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكّرة في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمّان من وجهة نظر المديرات والمعلمات تبعًا لمتغير عدد سـنوات الخدمة، اسـتنادًا إلى قيمة (F) المحسـوبة إذ بلغت (3.13) وبدرجة دلالة (0.05)، ولمعرفة عائديه الفروق تبعًا لمتغير المؤهل العلمي تم استخدام اختبار شيفيه للفروق والذي يوضحه الجدول (39).

جدول (40) اختبار شيفيه للفروق في درجة معيقات تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات تعزى لمتغير سنوات الخدمة

	سنوات الخدمة	المتوسط الحسابي	5 سنوات وأقل	من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات	**10 سنوات وأكثر**
معيقات تطبيق المعايير الادارية			2.65	3.02	3.28
	5 سنوات وأقل	2.65	–	0.37	**0.63***
	من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات	3.02		–	0.26
	10 سنوات وأكثر	3.28			–

يلاحظ في الجدول (40) أن الفرق كان لصالح ذو الخبرة 10 سنوات وأكثر.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

تضمن هذا الفصل عرضًا لمناقشة نتائج الدراسة في ضوء الأسئلة الموضوعة، كما تضمن التوصيات التي تم التوصل إليها في ضوء هذه النتائج وموضحه كالآتي:

مناقشة نتائج السؤال الأول والذي ينص على "**ما درجة امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات؟**"

أوضحت النتائج في الجدول (8) أن درجة امكانيّة تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات كانت مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.71) والانحراف المعياري (1.02)، وجاءت جميع الأبعاد بين الدرجة المتوسطة والمرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين حد أدنى مقداره (3.04) وحد أعلى بمقدار (4.39)، ربما تعزو الباحثة هذه النتيجة على أنها نتيجة طبيعية كون العينة المستجيبة للدراسة تمثلت من معلمات ومديرات رياض الأطفال وجميع المعايير تتحدث عن مهامهن ومسؤولياتهن، إضافة إلى أن العينة تميل إلى الاستجابة المرتفعة تجاوزًا لأي تحديات قد تطرأ على إدارتهن نتيجة لنتائج هذه الدراسة، علاوة على أن المعلمات يتخوفن من اطلاع الإدارة على استجابتهن مما قد يؤثر سلبًا على تقييماتهن السنوية وترقياتهن، أيضا توضح لنا هذه النتيجة مدى أهمية المعايير الإدارية في إدارة رياض الأطفال.

وعند الرجوع إلى معايير الاستبانة التفصيلية لدرجة إمكانية تطبيق المعايير الهيئة الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة يلاحظ أن معيار "توفر سجلات سرية محدثة لكل موظف " حصل على أعلى رتبة بمتوسط حسابي (4.39) وانحراف معياري (0.62) وبدرجة مرتفعة، وهذا يدلل على أن هنالك ملف خاص لكل موظف يحوي جميع البيانات المتعلقة بالمعلم من تقييمات وترقيات وكشوفات الحضور والغياب والحوافز وتكون بمنتهى السرية ولا يمكن للجميع الاطلاع عليها إلا من السلطة الرسمية، وعند الرجوع إلى فقرات المعيار يتبين أن الفقرة رقم (17) حصلت على الرتبة الأولى والتي تنص على "تقوم إدارة الروضة بعمل سجلات خاصة بالأداء الوظيفي" بمتوسط حسابي (4.45) وانحراف معياري (0.72) وهذا يؤكد توفر سجلات خاصة بالمعلم ويشمل كافة التفاصيل المتعلقة بالأداء الوظيفي من ترقيات وكشوفات حضور وتاريخ التعيين والحوافز بالإضافة إلى التقييمات الدورية والسنوية.

أما الفقرة رقم (14) جاءت بالرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.36) وانحراف معياري (0.68) والتي تنص "تحتفظ إدارة الروضة بسجل خاص لكل موظفة" وهي درجة مرتفعة ومرضية حيث يؤكد توفر هذه السجلات وربما –حصلت على الرتبة لأخيرة لتوفر ممارسات جاءت بدرجات أعلى ضمن نفس المعيار.

بينما جاء معيار الالتزام بمعيار" التنوع وعدم التمييز عند التوظيف وقبول الأطفال وإنهاء خدمة الموظفين وإغلاق ملفات الأطفال" في الرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.27) وانحراف معياري (0.63) وبدرجة مرتفعة وتعزي الباحثة ذلك ربما إلى أن معيار التنوع وعدم التمييز وقبول الأطفال يعتبر من مهام الإدارة المدرسية وكانت معظم الاستجابات من مديرة المدرسة نفسها، بالإضافة إلى أن المعلمات المستجيبات للاستبانة يتخوفن من إطلاع المديرة عليها مما أدى إلى ارتفاع الدرجة. وعند الرجوع إلى فقرات المعيار نلاحظ أن الفقرة رقم (10) حصلت على الرتبة الاولى بمتوسط

حسابي (4.55) وانحراف معياري (0.58) والذي ينص على "يتم قبول الأطفال لتسجيلهم وفق تعليمات إدارة الطفولة في وزارة التربية والتعليم" وترى الباحثة هذه النتيجة طبيعية كون الاجراءات والتعليمات لقبول الاطفال تتم من خلال سلطة مركزية وتعمم وتنفيذ تحت رقابة رسمية مما أثر على استجابة أفراد العينة، أما الفقرة رقم (12) والتي تنص على "يوجد لدى إدارة الطفولة في وزارة التربية والتعليم سياسة توظيف لضمان كفاءة الموارد البشرية لرياض الأطفال" وبمتوسط حسابي (3.79) وانحراف معياري (1.10) وبدرجة مرتفعة إلا أنها حصلت على الرتبة الاخيرة وهذا يوضح أن سياسة التوظيف لرياض الأطفال في وزارة التربية والتعليم بحاجة إلى تقويم حيث يتم التوظيف بناء على ديوان الخدمة المدنية وبحسب الأقدمية دون الاخذ بعين الاعتبار إلى كفاءة الموارد البشرية وبناء قدراتهم وتخصصاتهم إلا انها جاءت بدرجة مرضية وذلك كما تم التفسير سابقًا ربما يعود إلى تخوف المعلمات من إطلاع الإدارة على الاستجابة.

وعند الرجوع إلى معيار" التزام الإدارة بتزويد المعلمات بالاستراتيجيات والدعم اللازم للتعامل مع المواقف التعليمية في الصف الدراسي والتواصل مع أولياء أمور الأطفال " والحاصل على الرتبة الثالثة وبدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (4.01) وانحراف معياري (0.99) ويتم ذلك عادة من خلال الاشراف التربوي من قبل المشرف المقيم وهو مدير المدرسة أو اشراف الأقران والاشراف التربوي من قبل الوزارة مما يؤكد على تعزيز المواقف التعليمية الايجابية والعمل على تطوير المواقف التعليمية التي تحتاج إلى تعديل من خلال تزويد المعلمات بالاستراتيجيات والاساليب الحديثة في عملية التعليم. وعند الرجوع إلى فقرات المعيار نجد أن الفقرة رقم (57) حصلت على الرتبة الاولى والتي تنص "تزود المديرة المعلمات بالاستراتيجيات المناسبة لتحسين الأداء" بمتوسط حسابي (4.03) وانحراف (1.06) وبدرجة مرتفعة وهذا يؤكد تطبيق اشراف المشرف المقيم وهو مدير المدرسة على عملية تقويم الأداء للمعلم أثناء المواقف التعليمية ويقوم المدير خلال ذلك بتزويد المعلمات بالاستراتيجيات

والاساليب لتحسين الاداء في المواقف التعليمية. في حين حصلت الفقرة رقم (58) الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.99) وانحراف معياري (1.02) وبدرجة مرتفعة والتي تنص على "تتواصل المديرة مع أولياء الأمور بشكل مستمر" وهذا يدلل على أن التواصل مع اولياء الامور يتم ولكن بشكل غير مرضي مما أدى إلى حصوله على الرتبة الاخيرة إلا انها بدرجة ايجابية ومرتفعة وذلك أن الاجابة جاءت من المديرة نفسها أو من المعلمات اللواتي يتخوفن من اطلاع الإدارة على الاستجابة.

أما المعيار الحاصل على الرتبة الرابعة وهو معيار" توفر خطة تعريفية بالمؤسسة مكتوبة لكل موظف " فتشير النتائج في الجدول (12) على حصوله على الدرجة المرتفعة بمتوسط حسابي (3.97) وانحراف معياري (0.70) وهذا يدلل على توفر خطة تعريفية او ربما معرفة ضمنية من قبل الإدارة للموظف بكافة تفاصيل العمل مما أدى إلى استجابتهم الضمنية، وعند الرجوع إلى فقرات المعيار يتبين أن الفقرة رقم (18) والحاصلة على الرتبة الأولى والتي تنص على "تزود إدارة الروضة الأعضاء الجدد بكل التعليمات التي يحتاجونها لسير العمل" بمتوسط حسابي (4.24) وانحراف معياري (0.80) وبدرجة مرتفعة وهذه نتيجة طبيعية تقوم بها الإدارة المدرسية بالتوضيح لجميع الموظفين التعليمات التي يجب التقيد بها وممكن أن يحتاجونها في بيئة العمل، أما الرتبة الأخيرة فجاءت للفقرة رقم (22) والتي تنص على "يتم إطلاع الموظفات على الخطة التنفيذية للروضة" وحصلت على متوسط حسابي (3.85) وانحراف معياري (1.02) وبدرجة مرتفعة، وتعزو الباحثة ذلك على توفر اجتماعات ولقاءات دورية من قبل الإدارة ومعلمات الروضة للاطلاع على الخطة التنفيذية أو نشرها على لوائح الاعلانات بالإدارة وهذا ما يؤكد حصولها على الدرجة المرتفعة وربما حصولها على الرتبة الأخيرة يدلل على عدم رضى المعلمات عن طريقة اطلاعهم على الخطة التنفيذية وربما يحتاجون لأساليب اخرى.

وبينما معيار "الرؤية والرسالة والأهداف " والحاصل على الرتبة الخامسة لمعايير الإدارية للهيئة الأمريكية وحصولها على الدرجة المرتفعة بمتوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (0.77)، فحصلت الفقرة رقم (2) التي تنص على "يوجد لدى الروضة رسالة معلنة" بمتوسط حسابي (4.04) وانحراف معياري (0.89) وبدرجة مرتفعة وهذا يدلل ربما على وضوح رسالة الروضة لجميع العاملين ومعلنة بمكان يمكن للجميع الاطلاع عليه، أما الفقرة رقم (5) والتي تنص على "تستخدم الروضة مؤشرات أداء تمكنها من تحديد درجة نجاحها في تحقيق اهدافها" فحصلت على الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (1.06) ودرجة مرتفعة وهذا يدل على توفر ادوات تقويم تقيس مؤشرات الاداء وتربطها بتحققها للأهداف المرجوة وربما حصولها على الرتبة الأخيرة فيعود لعدم ادارك جميع العاملين بمؤشرات الأداء التي تقاس لتحقيق الأهداف وكانت اجاباتهم مرتفعة تخوفن من إطلاع الإدارة عليها. وتعزو الباحثة ذلك أيضا الى أن هناك اهتمام كبير من وزارة التربية والتعليم واهتمام خاص من جلالة الملك عبدالله الثاني حيث اكدت توجيهات جلالته على التأكيد على أهمية تنمية الانسان باعتباره راس المال البشري الأثمن، أيضا محط اهتمام جلالة الملكة رانيا العبدالله بمرحلة الطفولة المبكرة باعتبارها الركيزة الأساسية لتحقيق التنمية البشرية المستدامة، وشدد وزير التربية والتعليم السيد الرزاز بضرورة الاهتمام بالطفولة التي تعد أساسا للإعداد والتحضير للمستقبل وقال في يوم اطلاق مبادرة التي شارك بها وزارة التنمية الاجتماعية وصندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني وصندوق التنمية والتشغيل نسعى لجعل مرحلة رياض الأطفال ضمن مراحل التعليم الالزامي ، وذلك تطبيقا لبنود استراتيجية تنمية الموارد لبشرية 2016–2025.

وجاء معيار "مؤهلات الموظفات" بالرتبة السادسة كما تشير النتائج في الجدول (14) وحصل على متوسط حسابي (3.88) وانحراف معياري (1.86) والدرجة المرتفعة مما يدلل على الخبرة والمؤهلات والكفاءات التي تتمتع بهن موظفات رياض الاطفال، فحسب شريحة العينة كان نسبة

مرتفعة منهم ذو خبرة عالية ومؤهلات أكاديمية مرتفعة، أما الفقرة رقم (43) والتي تنص "يتم التأكد من كفاءة مؤهلات المدخلات البشرية وفقًا لشروط إدارة الطفولة في وزارة التربية والتعليم" بمتوسط حسابي (3.45) وانحراف معياري (1.15) وبدرجة متوسطة وحصلت على الرتبة الأخيرة وتعزو الباحثة ذلك ربما إلى أن توظيف المعلمات تتم على أسس غير واضحة تماما بالإضافة إلى العشائرية في التوظيف والمصالح الشخصية لذلك حصلت على الرتبة الأخيرة إلا انها بدرجة مرضية.

أما معيار تقويم الأداء الوظيفي للمعلمات فحصل على الرتبة السابعة بمتوسط حسابي (3.85) وانحراف معياري (0.96) وبدرجة مرتفعة وتعزو الباحثة ذلك وجود أدوات تقويم موحدة من قبل السلطة المركزية وهي وزارة التربية والتعليم ولديها معايير محدد ونموذج واضح ويتم بناء عليها التقييم السنوي للمعلمات مع وجود إثباتات للدرجات المرتفعة أو المنخفضة في التقويم، وعند الرجوع إلى الفقرات فيشير الجدول (15) إلى حصول الفقرة رقم (49) على الرتبة الأولى والتي تنص على "تقوم إدارة الروضة بمتابعة أداء المعلمات بشكل يسهم في تحسين أدائهن" وجاءت بمتوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (0.97) وبدرجة مرتفعة وهذا يعود إلى أن المديرات هن من يقمن بمثل هذه الاجراءات ومن الطبيعي تكون استجابتهن عالية بالإضافة إلى ان المعلمات يميلن إلى الاستجابة المرتفعة لأدارتهن تخوفًا من اطلاعهم على الاستبانات. أما الفقرة رقم (50) جاءت بمتوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (1.01) وبدرجة مرتفعة وبرتبة الاخيرة والتي تنص على "يوجد لكل معلمة ملف إنجاز منظم" وتعزو الباحثة ذلك إلى تخوف المعلمات من اطلاع مدراءهم وحصولها على الرتبة الأخيرة ربما يعود إلى عدم رضى المعلمات عن ملف الانجاز لكل معلمة.

وجاء معيار " تعمل المديرة مع الموظفات بشكل جماعي للتدريب وتخطيط البرنامج ووضع الاهداف "بالرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (3.80) وانحراف معياري (0.97) وبدرجة مرتفعة مما يدلل على تبنى المديرة لأسلوب العمل ضمن فريق والعمل الجماعي للقيام بإدارة المدرسة بصورة

جماعية تكاملية لتحقيق الاهداف المرجوة، وجاءت الفقرة رقم (63) بالرتبة الأولى والتي تنص على "تحافظ المديرة على عقد اجتماعات دورية لتخطيط البرامج" بمتوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (0.98) وبدرجة مرتفعة مما يدلل على تبني الإدارة لأسلوب عقد الاجتماعات الدورية لاطلاع العاملين على الخطط والعمل بشكل جماعي، وتشير النتائج في الجدول (16) إلى حصول الفقرة رقم (62) على الرتبة الأخيرة والتي تنص على "تعمل المديرة مع الموظفات بروح الفريق لتحديد الاحتياجات التدريبية" وهذا يعزز تقويم الاداء الذي يتم بشكل دوري ويتم خلاله تحديد الاحتياجات التدريبية بالإضافة إلى المشاركة الفريق آرائهم واحتياجاتهم خلال الاجتماعات وهذا ما أثر على الاستجابة التي جاءت بمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (1.08) وبدرجة مرتفعة.

في حين حصول معيار " تعطي المعلمات الفرصة لتجويد البرنامج" على الرتبة التاسعة وبدرجة متوسطة فجاء المتوسط الحسابي (3.64) وانحراف معياري (1.08) وهذا يدلل على مشاركة المعلمات للإدارة والعمل الجماعي وتبني الإدارة للمشاركة وعمل الفريق وحصوله على الدرجة المتوسطة لعدم رضا المعلمات من مشاركتهن لعملية تجويد البرامج كونها تأتي بصورة رسمية من قبل السلطة الرسمية. فتشير النتائج في الجدول (17) ان الفقرة رقم (65) جاءت بالرتبة الأولى التي تنص على "يتم إشراك المعلمات في الاجراءات اللازمة لتحقيق الأهداف" بمتوسط حسابي (3.66) وانحراف معياري (1.11) وبدرجة متوسطة وتعزو الباحثة ذلك ربما إلى تبني الإدارة لأشراك المعلمات في الاجراءات اللازمة لتحقيق الاهداف التعليمية والمدرسية المرجوة أما الفقرة رقم (67) حصلت على الرتبة الاخيرة والتي تنص على "إشراك المعلمات في اجتماعات متعلقة بالتطوير للمناقشة" بمتوسط حسابي (3.61) والانحراف المعياري (1.17) وبدرجة متوسطة وهذا يدلل على تبني الإدارة لأسلوب المشاركة في الاجتماعات والخطط وغيرها وجاءت بدرجة مرضية إلا انها بالرتبة الاخيرة ربما بسبب عدم رضى افراد العينة من مشاركتهم بالتطوير للبرامج التعليمية.

وجاء معيار " تتوفر لدى الروضة لوائح لشؤون الموظفين بصيغة مكتوبة تبين الشروط والتوقعات المتعلقة بأداء العمل عند التوظيف كما تبين حقوق الموظفات ومسؤولياتهن ومزاياهن الوظيفية" بالرتبة العاشرة وبمتوسط حسابي (3.60) وانحراف معياري (0.96) وبدرجة متوسطة وهذه نتيجة ايجابية ومرضية لتوفر لوائح لشؤون الموظفين معممة من السلطة الرسمية بما يتعلق بأداء العمل وحقوق ومسؤوليات الموظفين وجاءت بالرتبة العاشرة ربما بسبب عدم وضوحها للجميع بصيغتها المكتوبة لكل موظف، وعند الرجوع لفقرات المعيار في الجدول (18) والذي يشير إلى ان الفقرة رقم (25) حصلت على الرتبة الأولى والتي تنص على "توفر إدارة الروضة سجلات خاصة بالوضع الإداري للموارد البشرية" بمتوسط حسابي (3.62) وانحراف معياري (1.05) وبدرجة متوسطة وهذا يدلل على وضوح السجلات الخاصة بالوضع الاداري والتسلسل الإداري التي تسعى كافة المعلمات للعمل على تطوير ذواتهن للترقية بناء على سجلات الموارد البشرية وهي نتيجة مرضية ولكن ربما لعدم رضا المعلمات عن وضوح السجلات على الرغم من توفرها. أما الفقرة رقم (23) والتي تنص على "توفر إدارة الروضة لوائح وظيفية للموارد البشرية" حصلت على الرتبة الثالثة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.55) وانحراف معياري(0.94) مما يدلل على عدم رضا ووضوح اللوائح للمعلمات مما أثر على استجابتهن على الاستبانة إلا انها بدرجة مرضية.

وأشارت نتائج معيار لدى الإدارة قنوات تواصل مع الموظفات لنقل المعلومات المهمة بشكل دوري وسريع بحصولها على الرتبة الحادية عشر بمتوسط حسابي (3.55) وانحراف معياري (1.08) وبدرجة متوسطة، وتعزو الباحثة ذلك إلى ان الإدارة تتبنى تطوير مهارات التواصل بين فريق العمل وتوفير قنوات اتصال متعدد، بالإضافة إلى ان بيئة العمل في المدرسة تمتاز ببيئة إنسانية ويسودها علاقات اجتماعية قوية وتتعدد بها قنوات التواصل مما أثر على استجابة افراد العينة فجاءت بدرجة مرضية ومتوسطة، وعند الرجوع إلى فقرات المعيار تجد ان الفقرة رقم (59) حصلت على الدرجة

المتوسطة والرتبة الاولى بمتوسط حسابي (3.65) وانحراف معياري (1.08) وتنص على "تزود إدارة الروضة افرادها بالمعلومات المتعلقة بمسؤولياتهن" مما يدلل على توفر إدارة قيادية تقوم على التشاركية بين الفريق وتوضح للمعلمات مسؤولياتهن، وحصلت الفقرة رقم (61) على الرتبة الاخيرة والتي تنص على "تزود الإدارة الموظفات بتغذية راجعة عن أدائهن بشكل فوري" وجاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (3.42) وانحراف معياري (1.17) وتعزو الباحثة حصولها على الرتبة الاخيرة ربما لعدم رضا المعلمات عما يتم من تقديم تغذية راجعة لأدائهن من خلال الجلسات الاشرافية التي تتم لتطوير العملية التعليمية مع انها حصلت على درجة مرضية.

وجاءت بالرتبة الثانية عشر لمعيار" مؤهلات المديرة "بمتوسط حسابي (3.53) وانحراف معياري (1.04) وبدرجة متوسطة، وتعزو الباحثة ذلك ربما لعدم وجود إدارة مستقلة لرياض الاطفال فتجد مديرة المدرسة هي مديرة الروضة والكثير من المهام لإدارة رياض الاطفال مفقودة وغير متوفرة مما أثر على استجابتهن بما يتعلق بمؤهلات المديرة ولكنها بدرجة مرضية تخوفا من إطلاع الإدارة على استجاباتهن بالإضافة إلى ان المديرات يمثلن جزء من افراد العينة، وعند الرجوع إلى فقرات المعيار فتشير النتائج في الجدول (19) إلى ان الفقرة رقم (38) والتي تنص على "يوجد وصف وظيفي يُمكن مديرة الروضة من أداء مهامها" وهذا يعود إلى توفر بعض المهام والمسؤوليات على مديرة المدرسة للقيام بدورها بإدارة روضة الاطفال فجاءت بدرجة متوسطة ومرضية وبمتوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (1.16) وبالرتبة الأولى، أما الرتبة الأخيرة فجاءت الفقرة رقم (34) بمتوسط حسابي (3.34) وانحراف معياري (1.28) والتي تنص على "تلتزم وزارة التربية والتعليم في توفر المؤهلات المطلوبة للمديرة" وهذا يعود لعدم توفر مديرة مستقلة لرياض الاطفال فتجد التربية تعين مديرة للمدرسة وقائمة بأعمال مديرة الروضة مما أثر على استجابة افراد العينة وجاءت بالرتبة الاخيرة على الرغم من حصولها على درجة متوسطة ومرضية.

والرتبة الثالثة عشر جاءت لمعيار" توفر إجراءات تشغيل مكتوبة تبين للموظفات توجيهات مفصلة لأداء مهام محددة متعلقة بعملهن" بمتوسط حسابي (3.49) وانحراف معياري (0.99) وبدرجة متوسطة وتعزو الباحثة حصولها على الرتبة الثالثة عشر ربما لعدم توفر اجراءات تشغيل مكتوبة على الرغم من أنها درجة متوسطة ومقبولة وربما يعود ذلك لوجود اجراءات موضحة من قبل الإدارة مما أثر على استجابتهم ولكنها غير مكتوبة، وربما كون جزء من افراد العينة يمثلون المديرات اللواتي تقع على مسؤولياتهن توفير هذه الاجراءات او تعميمها بشكل واضح للمعلمات، وحصلت الفقرة رقم (27) عبى الرتبة الأولى وبدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.62) وانحراف معياري (0.99) والتي تنص على "توجد لوائح لتسيير العمل المدرسي" وهذا يوضح وجود لوائح ربما عن طريق لائحة اعلانات في مكاتب الإدارة توضح البرامج التعليمية والحصص واي اعلانات لتسيير العمل المدرسي وهذا ربما ما يتبناه أغلب الإدارة المدرسية لسهولة الوصول لأي معلومة، أما الفقرة رقم (26) والتي تنص على "توجد لدى إدارة الروضة خطط تشغيل تبين مهام الموارد البشرية" والتي جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (3.30) وانحراف معياري (1.12) وربما يعود ذلك إلى عدم وجود إدارة مستقلة لمعظم رياض الاطفال على الرغم من وجودها ولكنها بصورة غير واضحة تماما وتأتي من تكليف إدارة المدرسة لإدارة رياض الاطفال. وترى الباحثة أن تجربة رياض الأطفال مازالت غير الزامية كمراحل التعليم الأخرى، وبالتالي مازالت إدارات رياض الأطفال تستهين بالخطط التشغيلية لمهام الموارد البشرية، علاوة على عدم توفر الكوادر البشرية لمثل هذه المهام.

وحصل معيار" توفر خطة سنوية مكتوبة للتطوير المهني للموظفات" على الرتبة الرابعة عشر والذي جاء بمتوسط حسابي (3.48) وانحراف معياري (1.08) وبدرجة متوسطة وهذا يدل على عدم وجود خطط سنوية خاصة بالتطوير المهني للموظفات لعدم توفر مخصصات مالية سنوية خاصة في هذا المجال وإن وجد يكون بقلة وغير مكتوب وموثق كخطة سنوية، وعند الرجوع إلى نتائج

الجدول (22) نجد أن الفقرة رقم (52) جاءت بالرتبة الأولى والتي تنص على "تتوفر لدى إدارة الروضة خطة للتطوير لموظفات الروضة" بمتوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (1.09) وربما يعود ذلك إلى وجود خطط ولكن ربما ليست سنوية أو ان الاجابة كانت مرضية لتخوف المعلمات من الاجابة المنخفضة أو ربما لان وضع الخطط والاهتمام بتطوير المعلم تأتي من قبل الإدارة المدرسية وهي تمثل جزء من افراد العينة فجاءت بدرجة مرضية ومتوسطة وبالرتبة الأولى، أما الفقرة رقم (53) والتي تنص على "يتوفر لدى إدارة الروضة نماذج لقياس أثر التدريب" وبمتوسط حسابي (3.41) وانحراف معياري (1.07) وبدرجة متوسطة وهذا يدل على عدم وجود مخصصات مالية خاصة بتطوير المعلم وتدريبه مما لا يستدعي لوجود أداة لقياس أثر التدريب، وربما جاءت نتيجة مرضية لتدريبات المعلم أثناء العمل من قبل المشرف التربوي أو إشراف الأقران الذي يعمل على تقويم وتطوير العملية التعلمية وإدخال اساليب تعليمية جديدة وباستخدام نماذج الإشراف التربوي وهذا ما أثر على الاستجابة وجاءت بدرجة مرضية.

وعند الرجوع إلى نتائج الجدول (23) لمعيار "توفر المزايا للموظفات" والذي جاء بالرتبة الخامسة عشر نجد أنه حصل على متوسط حسابي (3.37) وانحراف معياري (1.09) ودرجة متوسطة وذلك لعدم توفر حوافز ومزايا للموظفات غير توفير بيئة وظيفية مناسبة، وجاءت بالرتب الأخيرة لعدم رضى افراد العينة عن المزايا التي تقدم تحت ظل وزارة التربية والتعليم سواء أكانوا معلمات أم مديرات، إلا أنها جاءت بدرجة مرضية كون البيئة المدرسية تمثل أفضل بيئات العمل انسانيًا واجتماعيا مما أثر على الاستجابة، وجاءت الفقرة رقم (31) والتي تنص على "يوجد لدى المعلمات ملفات إنجاز منظمة" بمتوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (1.22) وبدرجة متوسطة وهذا ما يؤكد ما رأته الباحثة من نتائج في جدول رقم (15) لوجود ملف إنجاز منظم لكل معلم لذلك حصلت على الرتبة الأولى، أما الفقرة رقم (30) والتي حصلت على الرتبة الاخيرة بمتوسط حسابي

(3.18) وانحراف معياري (1.29) وبدرجة متوسطة والتي تنص على "توجد لدى الروضة سياسة لترقية الموظفات" وترى الباحثة حصولها على الرتبة الأخيرة يعود لعدم رضا الموظفات عن سياسة الترقيات وربما لعدم وضوحه ولانتشار العشائرية والمصالح المشترك في الحوافز والترقية مما أثر على الاستجابة.

وحصل معيار " التدريب السنوي" على الرتبة السادسة عشر وقبل الاخيرة بمتوسط حسابي (3.30) وانحراف معياري (0.99) وبدرجة متوسطة ومما يدلل على عدم وجود سياسة واضحة وإجراءات مكتوبة خاصة بالتدريب ورفع الكفاءة للموظفات وهذا ما أشارت إليه النتائج السابقة، وعند الرجوع إلى الفقرات نجد أن الفقرة رقم (45) حصلت على الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.48) وانحراف معياري (1.10) وبدرجة متوسطة والتي تنص على "توفر وزارة التربية والتعليم للموظفات الجدد الدورات التدريبية بما يتناسب مع احتياجاتهن" وترى الباحثة أن هذه الاجابة جاءت بالرتبة الأولى لتخوف المديرات والمعلمات من إطلاع الادارات في وزارة التربية والتعليم بالاستجابة مما قد يؤثر عليهن سلبًا، أو ربما لانهم يجدون توفر لبعض التدريبات من قبل الوزارة ضمن الاحتياجات التدريبية مما أنعكس على الاستجابة، أما الفقرة رقم (46) والتي تنص على "تخصص إدارة الروضة جزءًا من ميزانيتها للتطوير" ويعود ذلك ربما لما متعارف عليه في عملية التخطيط وتوفير ميزانية خاصة برفع الكفاءة ولكن لعدم وجود مخصصات مالية كافة لدى وزارة التربية والتعليم تأتي بالرتبة الأخيرة إلا أنها جاءت بدرجة متوسطة ومرضية وبمتوسط حسابي (3.04) وانحراف معياري (1.34).

وفي الرتبة الأخيرة جاء معيار" تنفيذ الخطة المالية مراقبتها ومراجعتها في إطار الزمني المطلوب" وبمتوسط حسابي (3.04) وانحراف معياري (1.54) وبدرجة متوسطة وبعود ذلك عدم وجود إمكانية مالية لدى الوزارة أو المدرسة لتفعيل خطة مالية ومراقبتها ومراجعتها إلا أنها جاءت بدرجة مرضية، وعند الرجوع لنتائج جدول رقم (25) فيشير إلى أن الفقرة رقم (69) حصلت على

الرتبة الاولى وبدرجة متوسطة وحصلت على متوسط حسابي (3.36) وانحراف معياري (1.14) والتي تنص على "يوجد لدى إدارة الروضة ميزانية سنوية توزع فيها الموارد المالية بشكل مناسب يساعد في تحقيق اهداف الروضة" ويعود ذلك لوجود ميزانية سنوية تساعد على تحقيق الاهداف ولكن لعدم وجود مخصصات جاءت ضمن أقل المعايير رتبةً، أما الفقرة رقم (70) والتي تنص على "تقوم وزارة التربية والتعليم أو الممول بتوفير مصادر ثابتة وكافية لاحتياجات الروضة" حصلت على الرتبة الاخيرة بمتوسط حسابي (2.86) وانحراف معياري (1.28) ودرجة متوسطة ويعود ذلك بسبب عدم وجود مخصصات مالية تعمل على سد احتياجات الروضة فالميزانية التي توضع تكون للمدرسة بشكل عام أن توفرت.

وتتفق هذه النتيجة إلى حد ما مع نتائج دراسة (محاسيس، 2008) حيث توصلت الدراسة الى أن المنهاج الوطني التفاعلي وفقا لمعايير الهيئة الوطنية الامريكية في تنفيذ المنهاج وتوفير الوسائل التعليمية المناسبة وفقا لمعايير الرابطة الامريكية الوطنية الامريكية لتعليم الأطفال الصغار (الاسم السابق للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة) بدرجة عالية ، وأيضا تتفق مع دراسة (فلاتة 2010)حيث توصلت الدراسة الى أن أداء مديرات رياض الأطفال في مدينة مكة المكرمة لمهامهن الإدارية المتعلقة بالتخطيط والتنظيم ، والاتصالات الإدارية، والعلاقات الإنسانية كان بمستوى عال ، بينما جاءت دراسة (صويص2005) باقتراح انموذج لتطوير الكفايات الفنية لمديرات رياض الأطفال في الأردن حيث جاءت الدراسة بنتيجة متوسطة من حيث درجة الممارسة الكلية للمديرة لجميع المجالات من وجهة نظر المربيات بينما جاءت بدرجة عالية من وجهة نظر المديرات أنفسهن، بينما اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة مولن (Mullen,2001) حيث توصلت الدراسة الى المعلم له الأهمية الكبرى في خطوات الاعتماد والتطوير وأيضا في إعادة السياسات المنظمة لها ، بينما أوضحت الدراسة الحالية ان للمعلم دور متوسط في اشراك المعلمات في الإجراءات اللازمة لتحقيق

الأهداف ، وفي اشراكهن لتحديد الاحتياجات التدريبية وأيضا في اشراكهن في الاجتماعات المتعلقة بالتطوير للمناقشة.

مناقشة نتائج السؤال الثاني والذي ينص على "**ما معيقات تطبيق معايير الهيئة الوطنيّة الامريكيّة لبرامج التعليم والرعاية المبكّرة في رياض الأطفال في العاصمة عمّان من وجهة نظر المديرات والمعلمات؟**"

تشـــير نتائج الجدول (26) أن درجة توافر معيقات تطبيق معايير الهيئة الوطنيّة الامريكيّة لبرامج التعليم والرعاية المبكّرة في رياض الأطفال في العاصـــمة عمّان من وجهة نظر المديرات والمعلمات كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (2.99) والانحراف المعياري (0.77)، جاءت فقرات المعيقات جميعها بين الدرجة المتوسـطة والمرتفعة، إذ تراوحت المتوسـطات الحسـابية بين (2.39 – 3.79)، وجاء في الرتبة الأولى فقرة رقم (21) والتي تنص " يتم تقييم المعلمات مرة واحدة على الأقل خلال السـنة الدراسـية" بمتوسـط حسـابي (3.79) وانحراف المعياري (1.17) وبدرجة مرتفعة وهذا يدلل على تنفيذ التقييم السنوي الذي يتم ضمن اجراءات وتعليمات وزارة التربية والتعليم وهذه نتيجة طبيعية لحصولها على الرتبة الاولى وبدرجة مرضية إلا انها تحتوى على بعض المعيقات من عملية التقييم السـنوي. أما الرتبة الثانية للفقرة رقم (22) بمتوسـط حسـابي (3.67) وانحراف معياري (1.11) والتي تنص على "حفظ تقييمات الموظفات في ملفات سـرية" وبدرجة متوسطة وتعزو الباحثة حصولها على درجة مرضية لوجود ملفات سرية خاصة بكل موظفة وهذا ما يؤكده نتائج السؤال الأول بحصول معيار توفر سجلات سرية محدثة لكل موظف على الرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة، في حين جاءت الفقرة رقم (5) على الرتبة الرابعة والعشـرون وقبل الأخيرة والتي تنص على "ضـعف توفر خطة تعريفية مكتوبة للمعلمات الجدد" بمتوسـط حسـابي (2.49) وانحراف معياري (1.24) وبدرجة متوسـطة، وهذا يعود إلى عدم رضـا افراد العينة من الخطط

التعريفية للمعلمات أو ربما تكون غير مكتوبة وتعتبر من وجهة نظرهن من المعيقات الأقل تأثرًا وبذلك جاءت بالرتبة قبل الأخيرة، أما الرتبة الأخيرة للفقرة رقم (4) والتي تنص على "عدم توفر سجلات سرية محدثة لكل موظفة" وجاءت بمتوسط حسابي (2.39) وانحراف معياري (1.23) وبدرجة متوسطة وهذا يؤكد نتيجة السؤال الاول بحصولها على الرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة كدرجة امكانية تطبيق بينما عندما ذكرت كمعيق حصلت على الرتبة الأخيرة وجاءت بدرجة مرضية ربما لحرص افراد العينة على الاستجابة ما بين المتوسط والمرتفع.

اتفقت هذه الدراسة مع دراسة العجرمي(2018) حيث كانت نتائج الدراسة لمعيقات تطبيق معايير الاعتماد المدرسي في المدارس الخاصة في عمان بدرجة متوسطة.

مناقشة نتائج السؤال الثالث والذي ينص على "**هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (a=0.05) بين المتوسطات الحسابية لدرجة امكانية تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات تعزى الي متغيّرات الوظيفة، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة؟**

تشير النتائج في الجدول (27) إلى عدم وجود فروق ذو دلالة إحصائية لدرجة امكانية تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات تعزى لمتغير الوظيفة، ووجود فروق في بعض المعيار مثل الالتزام بمعيار التنوع وعدم التمييز عند التوظيف وقبول الأطفال، وإنهاء خدمة الموظفين وإغلاق ملفات الأطفال، وترى الباحثة ذلك يعود إلى ان معيار التنوع وعد التمييز يمثل من اخلاقيات القيادي ومن ضمن مهامه ومسؤولياته مما أثر على استجابة المديرة عليها، أما معيار التدريب السنوي فتعزو الباحثة ان المديرة هي من تطالب بمثل هذه التدريبات وعلى اطلاع مباشر مع وزارة التربية والتعليم لتوفر التدريبات السنوي وربما إلى قدرتها على تنسيب نفسها أو معلمات أخريات للمشاركة في تدريبات ترفع من كفاءتهن ولسد نقاط الضعف لديها في إدارة الروضة. أما معيار لدى الإدارة قنوات تواصل مع الموظفات لنقل المعلومات المهمة بشكل دوري وسريع، كان ذو دلالة يعود لصالح المديرة لأنها الشخص المسؤول عن توفير مثل هذه القنوات في ادارتها المدرسية، بينما معيار تعطي المعلمات الفرصة لتجويد البرنامج، ترى الباحثة ذلك يعود ربما لمسؤولية المديرة عن توفير هذا المعيار ومهامه وتمثل من ضمن قيادتها التوجيهية مما أثر على استجابتها.

أما بما يتعلق بمتغير المؤهل العلمي فتشير النتائج في الجداول (28، 29، 30) إلى وجود فروق ذو دلالة إحصائية للدرجة الكلية وبعض المعايير ويعود ذلك إلى فئة المؤهل العلمي دكتوراه

وترى الباحثة ذلك يعود إلى أن فئة الدكتوراه لديهم المقدرة على التمييز بين المفردات والمفاهيم الحديثة في مجال الإدارة المدرسية إضافة إلى معرفتهم بها وبالمعايير الادارية المختلفة التي أثر على استجابتهم للاستبانة.

وعند الرجوع الى نتيجة متغير سنوات الخدمة، تشير النتائج في الجداول (30، 31، 32) إلى وجود فروق ذو دلالة إحصائية لصالح فئة 10 سنوات فأكثر ويعود ذلك إلى خبرتهن العالية في الإدارة المدرسية والمواقف التعليمية بالإضافة إلى اطلاعهن على الامور الادارية المتعلقة بالمعايير الادارية المختلفة ومعرفتهم لمفاهيمها وحتى أن لم تكن تحت مسمى معايير الهيئة الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة فيستطعن التمييز بين المفاهيم والمفردات المختلفة مما أثر على استجابتهن.

مناقشة نتائج السؤال الرابع والذي ينص على "**هل هناك فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى (a=0.05) بين المتوسّطات الحسابية لمعيقات تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكّرة في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمّان من وجهة نظر المديرات والمعلمات، تعزي إلى متغيرات الوظيفة، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة؟**"

تشير النتائج في الجدول (34) إلى وجود فروق ذو دلالة إحصائية عند درجة توافر معيقات تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكّرة في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمّان من وجهة نظر المديرات والمعلمات، وكانت لصالح المعلمة وترى الباحثة ذلك نتيجة طبيعية عند الحديث عن المعيقات كونهن على دراية مباشرة بما يعيق العملية التعليمية وتحقيق اهدافها ولكنها جاءت نتيجة مرضية وايجابية لابتعاد المعلمات عن الاجابة المنخفضة على فقرات الاستبانة تخوفًا من إطلاع المديرة عليها.

أما بما يتعلق بمتغير المؤهل العلمي فتشـــير النتائج في الجداول (35، 36، 37) إلى وجود فروق ذو دلالة إحصـائية عند درجة توافر معيقات تطبيق المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكّرة في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمّان من وجهة نظر المديرات والمعلمات ويعود ذلك إلى فئة المؤهل العلمي دكتوراه وترى الباحثة ذلك يعود إلى أن فئة الدكتوراه لديهم المقدرة على التمييز بين المفردات والمفاهيم الحديثة في مجال الإدارة المدرســية إضـــافة إلى معرفتهم بها وبالمعايير الادارية المختلفة التي أثر على استجابتهم للاستبانة.

وعند الرجوع الى نتيجة متغير ســنوات الخدمة، تشــير النتائج في الجداول (38، 39، 40) إلى وجود فروق ذو دلالة إحصــائية لصــالح فئة 10 ســنوات فأكثر ويعود ذلك إلى خبرتهن العالية في الإدارة المدرســـية والمواقف التعليمية بالإضـــافة إلى اطلاعهن على الامور الادارية المتعلقة بالمعايير الادارية المختلفة ومعرفتهم لمفاهيمها وحتى أن لم تكن تحت مســـمى معايير الهيئة الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة فيســتطعن التمييز بين المفاهيم والمفردات المختلفة مما أثر على استجابتهن.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة وبعد البحث الميداني توصلت الباحثة الى عدة توصيات وهي:

1- تشير نتائج الدراسة ان درجة إمكانية تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات كانت مرتفعة وبذلك تكون التوصيات:

أ- أن تكون مديرة الروضة بتخصص رياض الأطفال.

ب-أن تكون للروضة موظفات لإدارة شؤونها الخاصة.

ت-يجب أن تكون معلمات الروضة بتخصص رياض أطفال.

2- أشارت نتائج معيقات تطبيق المعايير الى انها متوفرة بدرجة متوسطة وبهذا تكون التوصيات في هذا المجال على النحو التالي:

أ- ضرورة مراعاة تناسب عدد الأطفال مع عدد المعلمات في الفصل الواحد.

ب-ضرورة تواجد مساعدة في الفصل لمساعدة الأطفال في دخول الحمام والتأكد من نظافة الفصل.

ت-ضرورة إيجاد ميزانية ثابتة.

ث-ضرورة ان تكون الروضة ذات بناء مستقل.

مقترحات لدراسات مستقبلية: وفي ضوء النتائج توصي الدراسة بمقترحات لدراسات مستقبلية وكما يلي :

1- اجراء دراســـة مطابقة لدرجة إمكانية تطبيق معايير الهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة ومعيقات تطبيقها في إدارة رياض الأطفال على مستوى المملكة الأردنية الهاشمية.

2- اجراء دراســة تقويمية لأداء معلمات رياض الأطفال في ضــوء اســتخدامهن المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الامريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

القرآن الكريم.

(جستن)، الجودة في التعليم العام، للفترة من 15-16 أيار، وزارة التربية والتعليم،القصيم،

أبوحية، سهير إسماعيل (2012). **فاعلية برنامج تعليمي قائم على المعايير التربوية المعاصرة في اكتساب مهارات اللغة العربية لدي طلبة مرحلة رياض الأطفال** (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عمان العربية، كلية العلوم التربوية والنفسية.

بدح، أحمد محمد وأبوطه، مروة محمد (2012). مقومات وممارسات الابداع الاداري من وجهة نظر مديرات رياض الأطفال الخاصة في عمّان. **مجلة العلوم التربوية والنفسية**، 14، (3)، 445-470.

بدر، أحمد نور (2011). **أصول البحث العلمي ومناهجه**. القاهرة: المكتبة الاكاديمية، ط1.

الجعفري، ممدوح عبدالرحيم (2011)، **إدارة رياض الأطفال**. القاهرة، مصر: دار المعرفة الجامعية.

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

الحريري، رافدة (2002). **نشأة وإدارة رياض الأطفال من المنظور الاسلامي والعلمي**. الرياض: مكتبة العبيكان، ط1.

حمدي، رضا هاشم (2013). **التدريب الاداري: المفاهيم والاساليب**. عمان الاردن: دار الراية للنشر والتوزيع، ط1.

الخطيب، أحمد(2006). **إدارة الجودة الشاملة تطبيقات تربوية**، عمان: عالم الكتاب الحديث.

خلف، أمل (2005). **مدخل الى رياض الأطفال**. القاهرة: عالم الكتب للنشر والتوزيع ط1.

سالم، مها علي حسين (2013). **درجة فاعلية معايير الجودة الشاملة عند تطبيقها في رياض الأطفال ودورها في تحسين العملية التعليمية في محافظة المفرق** (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة اليرموك، كلية العلوم التربوية – إدارة تربوية.

الشهري، محمد صالح (2005). **المعوقات التي تواجه المشرف التربوي ومدير المدرسة كمشرف مقيم في تطوير الكفايات التعليمية اللازمة لمعلمي المرحلة الثانوية وسبل علاجها.** (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، جامعة الملك خالد، أبها، المملكة العربية السعودية.

شريف، السيد عبد القادر(2005). **إدارة رياض الأطفال وتطبيقاتها.** عمّان، الأردن: دار المسيرة ط1.

صاصيلا، رانية (2010). تصور مقترح لضمان جودة البيئة التربوية في رياض الأطفال في الجمهورية العربية السورية. **مجلة جامعة دمشق**، 26، (3)، 235-280.

الصمادي، وداد احمد (2015). **الإدارة المدرسية والإدارة التربوية التطبيق والمبادئ.** عمّان: دار يافا للنشر والتوزيع.

صويص، مها يعقوب (2005). **أنموذج تدريبي مقترح لتطوير الكفايات الفنية لمديرات رياض الأطفال في مجال تحسين البعد – حركي الطفل واستقصاء أثره في الاردن.** (رسالة دكتوراه غير منشورة) - جامعة عمان، قسم الإدارة التربوية.

طلبة، ابتهاج محمود (2008). **المهارات الحركية لطفل الروضة.** عمّان: دار المسيرة للنشر والتوزيع ط1.

العارفة، عبداللطيف عبد الله وقران، احد عبد الله(2007). معوقات تطبيق الجودة في التعليم العام. **مؤتمر اللقاء السنوي الرابع عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية**

العايد، لانا سليمان بخيت (2013). **تقويم برنامج رياض الأطفال المطور في كل من الاردن ومصر في ضوء المعايير العالمية "دراسة تحليلية مقارنة بين التجربة الاردنية والمصرية** (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة العلوم الاسلامية، كلية العلوم التربوية قسم المناهج والتدريس.

عيسى، ايفال (2004). **مدخل الى التعليم في الطفولة المبكرة.** (ترجمة): احمد حسين احمد الشافعي، غزة، فلسطين: دار الكتاب الجامعي.

فلاته، عائشـــة بكر (2012). تقويم مســـتوى أداء مديرات رياض الأطفال لبعض مهامهن الإدارية والتربوية من وجهة نظر المعلمات بمكة المكرمة. **مجلة كلية التربية**، جامعة اسيوط، 26، (1)، 238-280.

الكثيري، خلود بنت راشد بن حمد (2013). **تطوير إدارة رياض الأطفال بمدينة الرياض في ضوء في ضـــوء المعايير الادارية للهيئة الوطنية الامريكية لاعتماد برامج التعليم والرعاية المبكرة: أنموذج مقترح** (رسـالة دكتوراه غير منشـورة)، جامعة الملك سـعود، كلية التربية تخصـص إدارة التعليم العام.

المحاســنة، رنا فاضــل (2017). مشــكلات رياض الأطفال في محافظة الطفيلة المملكة الاردنية الهاشــمية من وجهة نظر المعلمات العاملات فيها. **مؤتة للبحوث والدراســات، ســلســلة العلوم الانسانية والاجتماعية**، المجلد الثامن والعشرون، العدد السادس، ص11-45.

محاسيس، سامي سليمان محمد (2008). **تقويم المنهاج الوطني التفاعلي المنفذ لرياض الأطفال في الاردن في ضـوء المعايير العالمية** (رسـالة دكتوراه غير منشـورة)، الجامعة الاردنية، كلية الدراسات العليا قسم المناهج والتدريس.

المليجي، ابراهيم عبد الهادي محمد (2000). **الإدارة مفاهيمها وأنواعها وعملياتها**، عمّان: مكتبة الجامعة الاردنية.

المملكة العربية السعودية.

المواضــية، رضــا ســلامة (2011). درجة توافر معايير جودة التنمية المهنية لدي معلمات رياض الأطفال بالمملكة الاردنية الهاشـــمية من وجهة نظرهن. **مجلة رابطة التربية الحديثة**، الســـنة الرابعة. 13 (2)، 46 – 75.

المواضـــية، رضـــا والمجالي، نجود والهويدي، زيد (2013). **مدخل الى رياض الأطفال**. عمّان، الاردن: دار وائل للنشر والتوزيع ط1.

ناصـــيف، إبتســـام (2009). **نظام مقترح لتطوير إدارة مؤســـســـات التربية ماقبل المدرســـة في الجمهورية العربية الســـورية في ضـــوء خبرات كل من الولايات المتحدة الأمريكية وانكلترا والأردن**(رسالة دكتوراة غير منشورة). جامعة دمشق، كلية التربية قسم التربية المقارنة.

النقيب، ايمان العربي محمد (2012). تصــور مقترح لبرنامج تدريبي لرفع الكفاءة المهنية لمعلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة. **مجلة الطفولة والتربية**، 10، (4)، 190-147.

وزارة التربية والتعليم، التقرير الوطني لنتائج التدقيق الاداري والفني للجودة في رياض الأطفال.

وزارة التربية والتعليم، مركز الملكة رانيا لتكنلوجيا المعلومات والتعليم.

وزارة التربية والتعليم (2016)، وثيقة معاييراعتماد رياض الأطفال في المملكة الاردنية الهاشمية.

المراجع الاجنبية

Advance ED .(2013). **Accreditation Standards for Quality School**. (Online),available:http://web.archive.org/web/20100403070123/http://www.adyanc-ed.org/accreditation/standards.

Baker, R.L (2000). Evaluation quality and effectiveness: regional accreditation principles and practices. **The Journal of Academic Librarianship** .28(1-2), 3 –7.

Damme, D.V (2000). Internationalization and quality assurance: Towards worldwide accreditation. **European Journal for Education Law and policy**. 4(1), 1 –20.

cushing, George. (1999). Analysis of impact and value of NWASC High school Accreditation on school Accountability and school improvement from 1987-1997.PH.D Dissertation University of New Hampshire,May.

Guang-lea lee, Donald A Myers & Kyoung Jim Kim (2009)Kindergarten teachers professional training and their social status in Korea , Journal of Early Childhood Teacher Education, Volume 30,Issue 3, page263-271.

Hundert, J.P (2007). Training classroom and resource preschool teachers to develop inclusive class intervention for children with disabilities, **Journal of positive Behavior Interventions**. 9 (3), 159-173.

Kim, M.J (2001) A study of relationship among work motivation, problems solving style, leadership style and team climate on creativity behavior in the south Koran work place. **University of Mission-Colombia**, 9 (61), 3531-3546 .

Krejcie, R.V &Morgan,D.W.(1970). **Determining sample size for research activities, educational and psychological measurement ,30(3),607-610.**

Mullen, C. (2001). **School accreditation and teacher participation: An Alabama case development volumes**, (Unpublished Doctoral Dissertation).

National Accreditation Commission for Early Care and Education Programs, (online), available: www.NACCP.org.

National Commission of Excellence in Education (Ed.). (1983). **a Nation at Risk: The Imperative for Educational Reform**.

Farhad Javidi, (2011).**students' perceptions of early childhood program quality according to the national association for the education of young children standards**, University of North Carolina ,(Unpublished Doctoral Dissertation)

Kristine Vardanyan, (2013). **The Significance of National Association for the Education of Young Children Accreditation in Elevating Quality of Early Childhood Education: Administrators ', Teachers ' , and Parents' Beliefs about Accreditation and its Process** ,University of Los Angeles(Unpublished Doctoral Dissertation).

الملحقات

الملحق (1)

أداة الدراسة بصورتها الأولية

المملكة الأردنية الهاشمية

وزارة التعليم العالي

جامعة الشرق الأوسط

كلية العلوم التربوية

بسم الله الرحمن الرحيم

تحكيم استبانة

سعادة الأستاذ الدكتور الفاضل: ..... وفقه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ..... وبعد

تعد الباحثة رسالة ماجستير بعنوان: **ما درجة امكانيّة تطبيق المعايير الاداريّة للهيئة الوطنية الامريكيّة لبرامج التعليم والرعاية المبكّرة ومعيقات تطبيقها في ادارة رياض الأطفال في العاصمة عمّان من وجهة نظر المديرات والمعلمات.** تهدف الدراسة الى التعرف إلى امكانيّة تطبيق المعايير الاداريّة للهيئة الوطنية الامريكيّة لبرامج التعليم والرعاية المبكرة بهدف تطوير ادارة رياض الأطفال في العاصمة عمان ومعيقات تطبيقها من وجهة نظر المديرات والمعلمات.

ولتحقيق هدف الدراسة طورت الباحثة استبيان لهذا الغرض، ولما عرف عنكم من خبرات وقدرات عالية في مجال البحث العلمي، نأمل من سعادتكم التكرم بإبداء آرائكم عن وضوح كل عبارة، وملاحظاتكم عن محاور الاستبانة ومدى وضوح كل منها وانتمائها لبعضها كما أمل التفضل بإضافة ما ترونه مناسبًا من عبارات ومقترحات.

أرجو العلم بأن الإجابة عن فقرات أداة الدراسة سوف تكون وفق سلم ليكرت الخماسي على النحو الآتي: (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة).

الاسم	
الرتبة الاكاديمية وتاريخها	
التخصص	
جهة العمل (الجامعة / الكلية)	

اسم المشرف: أ.د. احمد أبوكريم

اسم الباحثة : صبيحة حسن العبودي

هاتف:0795526089

sabahleadership73@gmail.com

القسم الأول: بيانات شخصية عن أفراد مجتمع الدراسة.

القسم الأول: البيانات الشخصية: يرجى وضع علامة (✓) في المكان المناسب:

1-الوظيفة

( ) معلمة.

( ) مديرة مدرسة.

2-المؤهل العلمي:

( ) دكتوراة.

( ) ماجستير.

( ) بكالوريوس.

( ) آخر يذكر من فضلك: (دبلوم, ثانوي**).**

3- سنوات الخدمة :

( ) أقل من 5 سنوات

( ) من 5 سنوات الى 10 سنوات

( ) أكثر من 10 سنوات

القسم الثاني: درجة تطبيق المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان:

الرقم	الفقرات	مدى انتماء الفقرة للمجال		دقة الصياغة اللغوية وسلامتها		التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	
المعيار الأول: الرؤية والرسالة والأهداف						
1.	يوجد لدى الروضة رؤية مكتوبة ومعلنة.					
2.	يوجد لدى الروضة رسالة واضحة ومعلنة.					
3.	يوجد لدى الروضة أهداف محددة مكتوبة ومعلنة.					
4.	تعكس الأهداف كيفية تعلم وتعليم الأطفال.					
5.	تستخدم إدارة الروضة إجراءات عملية واضحة تمكنها من تحديد درجة نجاحها في تحقيق أهدافها.					
6.	تعقد إدارة الروضة اجتماعات دورية لمراجعة الرسالة والأهداف ومستوى الأداء.					
المعيار الثاني: الالتزام بمعيار التنوع وعدم التمييز عند التوظيف وقبول الأطفال، وإنهاء خدمة الموظفين وإغلاق ملفات الأطفال.						
7.	تحرص إدارة الروضة على عدم التحيز والتفرقة بين أفرادها.					
8.	يتوفر لدى إدارة الروضة سجل خاص يحتوي على المعلومات الأساسية لكل معلمة.					
9.	تحرص إدارة الروضة على تعيين المعلمات المؤهلات علمياً وذوات الكفاءة.					
10.	يتم قبول الأطفال وتسجيلهم وفق تعليمات إدارة الطفولة في وزارة التربية والتعليم.					
11.	تتوفر لدى إدارة الروضة أدلة عمل وأنظمة ولوائح تنظم عملها.					
12.	يوجد لدى إدارة الطفولة في وزارة التربية والتعليم سياسة توظيف واضحة لضمان كفاءة الموارد البشرية لرياض الاطفال.					
المعيار الثالث: توفر سجلات سرية محدثة لكل موظف.						
13.	تلتزم إدارة رياض الأطفال بتدوين المعلومات والبيانات الخاصة بالموظفة وتوثيقها.					
14.	تتم مراعاة سرية البيانات وتحفظ الوثائق في مكان آمن.					
15.	تحرص إدارة الروضة على تحديث البيانات الخاصة بالموظفات.					
المعيار الرابع: توفر خطة تعريفية بالمؤسسة مكتوبة لكل موظف.						
16.	تزود إدارة الروضة الأعضاء الجدد بكل التعليمات التي يحتاجونها لسير العمل.					
17.	تتوفر لدى إدارة الروضة خطة واضحة لاستفادة المعلمات الجدد من زميلاتهن الأكثر خبرة.					
18.	توفر إدارة الروضة اللوائح والأنظمة الوظيفية مكتوبة ومتاحة للموظفات الجدد.					

الرقم	الفقرات	مدى انتماء الفقرة للمجال		دقة الصياغة اللغوية وسلامتها		التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	
المعيار الخامس: تتوفر لدى الروضة لوائح لشؤون الموظفين بصيغة مكتوبة تبين الشروط والتوقعات المتعلقة بأداء العمل عند التوظيف كما تبين حقوق الموظفات ومسؤولياتهن ومزاياهن الوظيفية.						
19.	توفر إدارة الروضة أدلة عمل وأنظمة ولوائح للمعلمات والموظفات.					
20.	اللوائح والأنظمة الوظيفية مكتوبة ومتاحة للجميع.					
21.	توفر إدارة الروضة إجراءات مكتوبة بمؤهلات المعلمات والتحاقهن بالوظيفة أو فصلهن أو استقالتهن.					
المعيار السادس: توفر إجراءات تشغيل مكتوبة تبين للموظفات توجيهات مفصلة لأداء مهام محددة متعلقة بعملهن.						
22.	توجد لدى إدارة الروضة خطط تشغيل تبين مهام منسوباتها.					
23.	توجد أنظمة ولوائح لتسيير العمل المدرسي.					
24.	توجد آلية لتوزيع المهام وتفويضها.					
المعيار السابع: توفر المزايا للموظفات.						
25.	يوجد لدى إدارة الروضة سياسة لتحفيز المعلمات وترقيتهن.					
26.	يوجد لدى المعلمات ملفات إنجاز منظمة.					
27.	توفر إدارة الروضة استطلاعات دورية عن مدى رضا منسوبات الروضة.					
28.	توفر إدارة الروضة الأمان الوظيفي لمنسوباتها.					
المعيار الثامن: مؤهلات المديرة.						
29.	تلتزم وزارة التربية والتعليم في توفر المؤهلات المطلوبة للمديرة.					
30.	مديرة الروضة تحمل شهادة البكالوريوس على الأقل مع دورات في إدارة الروضة.					
31.	تتمتع مديرة الروضة بسلطة كافية تمكنها من قيادة الروضة لتحقيق أهدافها.					
32.	تشرك المديرة المنسوبات في اتخاذ القرارات.					
33.	يوجد وصف وظيفي واضح ومحدد يمكن مديرة الروضة من أداء مهامها.					
المعيار التاسع: مؤهلات الموظفات.						
34.	تلتزم إدارة الطفولة في وزارة التربية والتعليم بتعيين موظفات الروضة وفق المؤهلات المطلوبة.					
35.	يوجد لدى إدارة الروضة سياسة تعيين واضحة وتطبق بشكل جيد لضمان كفاءة مواردها البشرية.					
36.	يتم توزيع المسئوليات على الموظفات حسب المؤهلات والقدرة والخبرة.					
37.	يتم توظيف عدد كاف من المعلمات يتناسب مع أعداد الأطفال.					
38.	يتم التأكد من كفاءة ومناسبة مؤهلات المعلمات والإداريات وفقاً لشروط إدارة الطفولة في وزارة التربية والتعليم.					

الرقم	الفقرات	مدى انتماء الفقرة للمجال		دقة الصياغة اللغوية وسلامتها		التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	
المعيار العاشر: التدريب السنوي.						
39.	لدى إدارة الروضة خطة للتدريب والتطوير المهني للمعلمات والإداريات.					
40.	توفر وزارة التربية والتعليم للمعلمات والموظفات الجدد الدورات التدريبية وبما يتناسب مع احتياجاتهن.					
41.	تخصص إدارة الروضة جزءاً من ميزانيتها ومواردها للتطوير والتدريب.					
42.	تقوم إدارة الروضة بمتابعة أثر التدريب والتطوير المهني على أداء المعلمات وقياسه.					
المعيار الحادي عشر: تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات						
43.	تتوفر معايير لتقييم أداء المعلمات.					
44.	تقوم إدارة الروضة بمراقبة ومتابعة أداء المعلمات بشكل يسهم في تحسين أدائهن.					
45.	يوجد لدى المعلمات ملفات انجاز منظمة.					
46.	تتاح للموظفة مناقشة تقييمها ومراجعته.					
المعيار الثاني عشر: توفر خطة سنوية مكتوبة للتطوير المهني للموظفات.						
47.	تتوفر لدى إدارة الروضة خطة للتطوير المهني لموظفات الروضة.					
48.	يتوفر لدى إدارة الروضة نماذج لقياس أثر التدريب.					
49.	تقوم إدارة الروضة بمتابعة وقياس أثر التطوير المهني على موظفاتها.					
المعيار الثالث عشـــر: التزام الإدارة بتزويد المعلمات بالاســـتراتيجيات والدعم الازم للتعامل مع المواقف التعليمية في الصف الدراسي والتواصل مع أولياء أمور الأطفال.						
50.	تزور مديرة الروضة الغرف الصفية للاطلاع على أداء المعلمات.					
51.	تزود المديرة المعلمات بالاستراتيجيات المناسبة لتحسين الأداء.					
52.	تتواصل المديرة مع أولياء الأمور بشكل مستمر.					
المعيار الرابع عشر: لدى الإدارة قنوات تواصل مع الموظفات لنقل المعلومات المهمة بشكل دوري وسريع.						
53.	تزود إدارة الروضة افرادها بالمعلومات المتعلقة بمسؤولياتهن وصلاحياتهن.					
54.	تطبق إدارة الروضة إجراءات واضحة ومحددة لنقل المعلومات وتبادلها بين الأعضاء.					
55.	تزود الإدارة الموظفات بتغذية راجعة عن أدائهن بشكل فوري وسريع.					

الرقم	الفقرات	مدى انتماء الفقرة للمجال		دقة الصياغة اللغوية وسلامتها		التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	
المعيار الخامس عشر: تعمل المديرة مع الموظفات بشكل جماعي للتدريب وتخطيط البرنامج ووضع الأهداف.						
.56	تعمل المديرة مع الموظفات بشكل جماعي لتحديد الاحتياجات التدريبية.					
.57	تحافظ المديرة والموظفات على عقد اجتماعات دورية لتخطيط البرنامج والتأكد من وضوح الأهداف.					
.58	تطبق أنظمة ولوائح وسياسات مكتوبة لتسيير العمل بإدارة الروضة.					
المعيار السادس عشر: تعطى المعلمات الفرصة للتأثير في البرنامج.						
.59	يتم إشراك المعلمات في الإجراءات اللازمة لتحقيق الأهداف.					
.60	يتم إشراك المعلمات لتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة.					
.61	يتم إشراك المعلمات في الاجتماعات للمناقشة والتطوير.					
المعيار السابع عشر: المتطوعات في الروضة يعملن تحت إشراف مباشر من إحدى المعلمات الرسميات.						
.62	يوجد في الروضة متطوعات بشكل مستمر.					
.63	يتم تعريف المتطوعات بلوائح وأنظمة الروضة.					
.64	لا تحتسب المتطوعات ضمن نسبة المعلمات إلى الأطفال.					
المعيار الثامن عشر: يغطي التأمين كافة جوانب البرنامج.						
.65	يتوفر لدى الروضة برنامج تأمين شامل للموظفات.					
.66	يغطي التأمين كافة جوانب تنفيذ البرنامج.					
.67	يغطي التامين وسائل النقل في الروضة.					
المعيار التاسع عشر: يتم تنفيذ الخطة المالية ومراقبتها ومراجعتها في إطارها الزمني المطلوب.						
.68	توجد لدى إدارة الروضة خطة واضحة لتنمية مواردها المالية.					
.69	يوجد لدى إدارة الروضة ميزانية سنوية توزع فيها الموارد المالية بشكل مناسب يساعد في تحقيق أهداف الروضة.					
.70	تقوم وزارة التربية والتعليم أو الممول بتوفير مصادر ثابتة وكافية لاحتياجات الروضة.					
.71	يوجد لدى إدارة الروضة سياسة واضحة وموثقة لإدارة شؤونها المالية ومراجعتها.					

أقترح إضافة بعض الفقرات وهي:

.....

.....

.....

ثالثاً: المعيقات التي تحد من تطبيق المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان:

الرقم	الفقرات	مدى انتماء الفقرة للمجال		دقة الصياغة اللغوية وسلامتها		التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	
1.	خلو الروضة من وجود رؤية للبرنامج.					
2.	ندرة وجود رسالة مكتوبة للبرنامج.					
3.	ضعف وضوح اهداف البرنامج.					
4.	ندرة توفر سجلات سرية محدثة لكل موظفة.					
5.	ضعف توفر حطة تعريفية مكتوبة للمعلمات الجدد.					
6.	عدم وجود وصف وظيفي واضح لمهام الموظفات.					
7.	ضعف تأهيل الكوادر الإدارية تأهيلا مهنيا وفقا للمعايير العلمية الحديثة في إدارة الروضة.					
8.	ضعف قدرة المديرة على أداء عملها وفق الأسلوب المهني المطلوب.					
9.	خلو الاهتمام بتقييم الأداء الوظيفي للمعلمات.					
10.	ضعف توفير خطة سنوية مكتوبة للتطوير المهني للمعلمات في إدارة الروضة.					
11.	حرص مديرة الروضة على رفع الروج المعنوية للمعلمات.					
12.	ندرة اشراك الموظفات في اتخاد قرارات متعلقة بالبرنامج.					
13.	عدم وجود خطة مالية واضحة خاضعة للمراقبة أو المراجعة وفقا للمعايير المهنية الجيدة.					
14.	حرص مديرة الروضة على التقييم المستمر لتقدم الأطفال التحصيلي.					
15.	ضعف اهتمام مديرة الروضة بتحسين برامج الطفولة وفق المتغيرات والتطورات العلمية.					
16.	عدم وجود دور لمديرة الروضة في تعيين المعلمات.					
17.	حرص مديرة الروضة على تقويم الأداء بناء على احتياجات الأطفال.					
18.	ضعف مستوى برامج التدريب الحالية.					
19.	مديرة الروضة لديها خبرة جيدة في إدارة الروضة.					
20.	اثناء تنفيذ خطة التطوير وإجراءات التقويم الشامل تؤخذ في الاعتبار ملاحظات أولياء الأمور.					
21.	يتم تقييم المعلمات على الأقل مرة واحدة خلال السنة الدراسية.					
22.	حفظ تقييمات الموظفات في ملفات سرية.					

الرقم	الفقرات	مدى انتماء الفقرة للمجال		دقة الصياغة اللغوية وسلامتها		التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	
23.	خطة تدريب المعلمات تحتوي مواضيع لتحسين مستوى الأداء.					
24.	خطة تدريب مديرة الروضة تحتوي مواضيع ذات صلة بإدارة الروضة.					
25.	التأكد من قيام مديرة الروضة بتطبيق خطة التطوير والتحسين لبرامج الطفولة.					

أقترح إضافة بعض الفقرات وهي:

.....

.....

.....

الملحق (2)

أسماء المحكمين

الرقم	اسم المحكم	التخصص	الجامعة
1	أ. د هاني عبدالرحمن الطويل	إدارة تربوية	الجامعة الأردنية
2	أ. د عايش زيتون	مناهج واساليب تدريس العلوم	جامعة الشرق الاوسط
3	أ. د أنمار كيلاني	تخطيط تربوي	الجامعة الأردنية
4	أ. د رياض ستراك	تخطيط تربوي	جامعة الشرق الأوسط
5	أ. د أحمد علي صالح	إدارة إستراتيجية وموارد بشرية	جامعة الشرق الأوسط
6	أ. د عمر الخرابشة	إدارة تربوية	جامعة البلقاء التطبيقية
7	أ. د صالح أحمد عبابنة	إدارة تربوية	الجامعة الأردنية
8	أ. د خالد علي السرحان	إدارة تربوية	الجامعة الأردنية
9	أ. د عبدالسلام فهد العوامرة	أصول التربية	الجامعة الأردنية
10	أ. د بسام العمري	إدارة جامعات	الجامعة الأردنية
11	د. امجد الدرادكة	إدارة تربوية	جامعة الشرق الأوسط
12	د. فواز شحادة	مناهج وطرق تدريس	جامعة الشرق الأوسط
13	د. خالد الحمادين	قيادة والادارة التعلمية	جامعة الشرق الأوسط
14	د. انتصار الظرابعة	رياض اطفال	جامعة الحسين بن طلال
15	د.تغريد المومني	مناهج وطرق تدريس	جامعة الشرق الأوسط

الملحق (3)

أداة الدراسة بصورتها النهائية

جامعة الشرق الأوسط
MIDDLE EAST UNIVERSITY
Amman - Jordan

استبانة

حضرة المديرة / المعلمة .....الفاضلة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ..... وبعد

تقوم الباحثة باجراء رسالة ماجستير بعنوان: **درجة امكانيّة تطبيق المعايير الاداريّة للهيئة الوطنية الامريكيّة لبرامج التعليم والرعاية المبكّرة ومعيقات تطبيقها في ادارة رياض الأطفال في العاصمة عمّان من وجهة نظر المديرات والمعلمات.** وذلك استكمالًا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية في جامعة الشرق الأوسط .

وتتضمن الاستبانة درجة امكانيّة تطبيق المعايير الاداريّة للهيئة الوطنية الامريكيّة لاعتماد برامج التعليم والرعاية المبكّرة **وتتكون من (71) فقرة ، ومعيقات التطبيق وتتكون من (25) فقرة ولثقتي بعلمكم وخبرتكم في الميدان التربوي، يرجى قراءة فقرات الإستبانة ووضع إشارة (√) أمام كل فقرة ترونها مناسبة؛ علما بأن الإجابة على الفقرات ستكون ضمن سلم ليكرت الخماسي (Likert) كالآتي (عالية جدا، عالية، متوسطة، متدنية، متدنية جدا).**

علما انه تم تعريف المعايير: هي المستويات الحقيقيّة التي تضعها هيئات الإعتماد الحكوميّة أوالمحليّة لقياس أداء المؤسّسات، لكي تتمكّن من الحصول على شهادة الاعتماد من الهيئة أوالحكومة المحليّة. وعرفت الهيئة الوطنيّة الامريكيّة National Accreditation Commission for Early Care and Education Programs (NAC): هي هيئة امريكيّة تتبع جمعيّة قادة التعلّم المبكّر، وتعنى بمنح الاعتماد لبرامج التعليم والرعاية المبكّرة عند تحقيقها ستّة معايير وهي: الادارة والصحة والسلامة، ودمج الاسرة والمنهج والتفاعل وصحة وسلامة الصف المدرسي، ويشتمل كل معيار على عدد من الابعاد التي تقيس أداء المؤسسة التعليمية (www.NACCP.org).

وتأمل الباحثة أن تنال الاستبانة اهتمامكم واستجابتكم السريعة مع توخي الدقة والموضوعية في الإجابة، مؤكدًا لكم أن المعلومات المقدمة ستعامل بسرية تامة ولأغراض البحث العلمي فقط.

اسم المشرف: أ.د. احمد ابوكريم **اسم الباحثة : صبيحة حسن العبودي**

هاتف:0795526089

sabahleadership73@gmail.com

القسم الأول: البيانات الشخصية: يرجى وضع علامة (✓) في المكان المناسب:

1-المسمى الوظيفي :

( ) معلمة.

( ) مديرة مدرسة.

2-المؤهل الدراسي:

( ) دكتوراة.

( ) ماجستير.

( ) بكالوريوس.

3- سنوات الخدمة :

( ) أقل من 5 سنوات

( ) من 5 سنوات الى 10 سنوات

( ) 10 سنوات فأكثر

القسم الثاني: درجة إمكانية تطبيق المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان:

الرقم	الفقرات	عالية جدا	عالية	متوسطة	متدنية	متدنية جدا
المعيار الأول: الرؤية والرسالة والأهداف						
1.	يوجد لدى الروضة رؤية معلنة.					
2.	يوجد لدى الروضة رسالة معلنة.					
3.	يوجد لدى الروضة أهداف استراتيجية معلنة.					
4.	تعكس الأهداف التفصيلية كيفية تعليم الأطفال.					
5.	تستخدم إدارة الروضة مؤشرات أداء تمكنها من تحديد درجة نجاحها في تحقيق أهدافها.					
6.	تعقد إدارة الروضة اجتماعات دورية لمراجعة مستوى أداء الرسالة .					
7.	تعقد الروضة اجتماعات دورية لمراجعة مستوى الأداء.					
المعيار الثاني: الالتزام بمعيار التنوع وعدم التمييز عند التوظيف وقبول الأطفال، وإنهاء خدمة الموظفين وإغلاق ملفات الأطفال.						
8.	تحرص إدارة الروضة على عدم التفرقة بين أفرادها.					
9.	يتوفر لدى إدارة الروضة سجل خاص يحتوي على المعلومات الأساسية لكل معلمة.					
10.	يتم قبول الأطفال لتسجيلهم وفق تعليمات إدارة الطفولة في وزارة التربية والتعليم.					
11.	تتوفر لدى إدارة الروضة لوائح تنظم عملها.					
12.	يوجد لدى إدارة الطفولة في وزارة التربية والتعليم سياسة توظيف لضمان كفاءة الموارد البشرية لرياض الاطفال.					
المعيار الثالث: توفر سجلات سرية محدثة لكل موظف.						
13.	تلتزم إدارة رياض الأطفال بتدوين البيانات الخاصة بالموظفة لتوثيقها.					
14.	تحتفظ إدارة الروضة بسجل خاص لكل موظفة .					
15.	تحفظ الوثائق في مكان آمن مراعاة لسرية البيانات.					
16.	تحرص إدارة الروضة على تحديث البيانات الخاصة بالموظفات.					
17.	تقوم إدارة الروضة بعمل سجلات خاصة بالأداء الوظيفي.					
المعيار الرابع: توفر خطة تعريفية بالمؤسسة مكتوبة لكل موظف.						
18.	تزود إدارة الروضة الأعضاء الجدد بكل التعليمات التي يحتاجونها لسير العمل.					
19.	تتوفر لدى إدارة الروضة خطة لاستفادة المعلمات الجدد من زميلاتهن الأكثر خبرة.					

الرقم	الفقرات	عالية جدا	عالية	متوسطة	متدنية	متدنية جدا
20.	توفر إدارة الروضة اللوائح الوظيفية للموظفات الجدد.					
21.	يتم اطلاع الموظفات على الخطة الاستراتيجية للروضة.					
22.	يتم اطلاع الموظفات على الخطة التنفيذية للروضة.					
المعيار الخامس: تتوفر لدى الروضة لوائح لشؤون الموظفين بصيغة مكتوبة تبين الشروط والتوقعات المتعلقة بأداء العمل عند التوظيف كما تبين حقوق الموظفات ومسؤولياتهن ومزاياهن الوظيفية.						
23.	توفر إدارة الروضة لوائح وظيفية للموارد البشرية.					
24.	توفر إدارة الروضة الأنظمة الوظيفية متاحة للجميع .					
25.	توفر إدارة الروضة سجلات خاصة بالوضع الإداري للموارد البشرية.					
المعيار السادس: توفر إجراءات تشغيل مكتوبة تبين للموظفات توجيهات مفصلة لأداء مهام محددة متعلقة بعملهن.						
26.	توجد لدى إدارة الروضة خطط تشغيل تبين مهام الموارد البشرية.					
27.	توجد لوائح لتسيير العمل المدرسي.					
28.	توجد آلية لتوزيع المهام .					
المعيار السابع: توفر المزايا للموظفات.						
29.	يوجد لدى إدارة الروضة سياسة لتحفيز الموظفات.					
30.	توجد لدى الروضة سياسة لترقية الموظفات.					
31.	يوجد لدى المعلمات ملفات إنجاز منظمة.					
32.	توفر إدارة الروضة استطلاعات دورية عن مدى رضا موظفات الروضة.					
33.	توفر إدارة الروضة الأمان الوظيفي لموظفاتها.					
المعيار الثامن: مؤهلات المديرة.						
34.	تلتزم وزارة التربية والتعليم في توفر المؤهلات المطلوبة للمديرة.					
35.	تحمل مديرة الروضة شهادة البكالوريوس على الأقل مع دورات في إدارة الروضة.					
36.	تتمتع مديرة الروضة بسلطة كافية تمكنها من قيادة الروضة لتحقيق أهدافها.					
37.	تشرك المديرة الموظفات في عملية صناعة القرارات.					
38.	يوجد وصف وظيفي يمكن مديرة الروضة من أداء مهامها.					
المعيار التاسع: مؤهلات الموظفات.						
39.	تلتزم إدارة الطفولة في وزارة التربية والتعليم بتعيين موظفات الروضة وفق المؤهلات المطلوبة.					

الرقم	الفقرات	عالية جدا	عالية	متوسطة	متدنية	متدنية جدا
40.	تطبق إدارة الروضة سياسة تعيين لضمان كفاءة مواردها البشرية.					
41.	يتم توزيع المسئوليات على الموظفات حسب (المؤهلات / القدرة /الخبرة).					
42.	يتم توظيف العدد المناسب من المعلمات المتناسب مع أعداد الأطفال.					
43.	يتم التأكد من كفاءة مؤهلات المدخلات البشرية وفقاً لشروط إدارة الطفولة في وزارة التربية والتعليم.					
المعيار العاشر: التدريب السنوي.						
44.	لدى إدارة الروضة خطة للتطوير المهني للمدخلات البشرية.					
45.	توفر وزارة التربية والتعليم للموظفات الجدد الدورات التدريبية بما يتناسب مع احتياجاتهن.					
46.	تخصص إدارة الروضة جزءاً من ميزانيتها للتطوير.					
47.	تقوم إدارة الروضة بمتابعة أثر التدريب المهني على أداء المعلمات لقياسه.					
المعيار الحادي عشر: تقويم الأداء الوظيفي للمعلمات						
48.	تتوفر معايير لتقويم أداء المعلمات.					
49.	تقوم إدارة الروضة بمتابعة أداء المعلمات بشكل يسهم في تحسين أدائهن.					
50.	يوجد لكل معلمة ملف انجاز منظم.					
51.	تتاح للموظفة مناقشة التقرير المتعلق بادائها لتقويمه.					
المعيار الثاني عشر: توفر خطة سنوية مكتوبة للتطوير المهني للموظفات.						
52.	تتوفر لدى إدارة الروضة خطة للتطوير المهني لموظفات الروضة.					
53.	يتوفر لدى إدارة الروضة نماذج لقياس أثر التدريب.					
54.	تقوم إدارة الروضة بمتابعة أثر التطوير المهني على موظفاتها.					
55.	تقوم إدارة الروضة بقياس اثر التطوير المهني على موظفاتها.					
المعيار الثالث عشـــر: التزام الإدارة بتزويد المعلمات بالاســـتراتيجيات والدعم الازم للتعامل مع المواقف التعليمية في الصف الدراسي والتواصل مع أولياء أمور الأطفال.						
56.	تزور مديرة الروضة الغرف الصفية للاطلاع على أداء المعلمات.					
57.	تزود المديرة المعلمات بالاستراتيجيات المناسبة لتحسين الأداء.					
58.	تتواصل المديرة مع أولياء الأمور بشكل مستمر.					

الرقم	الفقرات	عالية جدا	عالية	متوسطة	متدنية	متدنية جدا
المعيار الرابع عشر: لدى الإدارة قنوات تواصل مع الموظفات لنقل المعلومات المهمة بشكل دوري وسريع.						
.59	تزود إدارة الروضة افرادها بالمعلومات المتعلقة بمسؤولياتهن .					
.60	تطبق إدارة الروضة لنقل المعلومات لتبادلها بين الأعضاء.					
.61	تزود الإدارة الموظفات بتغذية راجعة عن أدائهن بشكل فوري.					
المعيار الخامس عشر: تعمل المديرة مع الموظفات بشكل جماعي للتدريب وتخطيط البرنامج ووضع الأهداف.						
.62	تعمل المديرة مع الموظفات بروح الفريق لتحديد الاحتياجات التدريبية.					
.63	تحافظ المديرة على عقد اجتماعات دورية لتخطيط البرنامج.					
.64	تطبق سياسات مكتوبة لتسيير العمل بإدارة الروضة.					
المعيار السادس عشر: تعطى المعلمات الفرصة لتجويد البرنامج.						
.65	يتم إشراك المعلمات في الإجراءات اللازمة لتحقيق الأهداف.					
.66	يتم إشراك المعلمات لتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة.					
.67	إشراك المعلمات في اجتماعات متعلقة بالتطوير للمناقشة.					
المعيار السابع عشر : يتم تنفيذ الخطة المالية ومراقبتها ومراجعتها في إطارها الزمني المطلوب.						
.68	توجد لدى إدارة الروضة خطة لتنمية مواردها المالية.					
.69	يوجد لدى إدارة الروضة ميزانية سنوية توزع فيها الموارد المالية بشكل مناسب يساعد في تحقيق أهداف الروضة.					
.70	تقوم وزارة التربية والتعليم أو الممول بتوفير مصادر ثابتة وكافية لاحتياجات الروضة.					
.71	يوجد لدى إدارة الروضة سياسة واضحة وموثقة لإدارة شؤونها المالية ومراجعتها.					

ثالثاً: المعيقات التي تحد من تطبيق المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الأمريكية لبرامج التعليم والرعاية المبكرة في رياض الأطفال في العاصمة عمان :

الرقم	الفقرات	عالية جدا	عالية	متوسطة	متدنية	متدنية جدا
1.	خلو الروضة من وجود رؤية للبرنامج.					
2.	عدم وجود رسالة مكتوبة للبرنامج.					
3.	ضعف وضوح اهداف البرنامج.					
4.	عدم توفر سجلات سرية محدثة لكل موظفة.					
5.	ضعف توفر حطة تعريفية مكتوبة للمعلمات الجدد.					
6.	الافتقار الى وجود وصف وظيفي واضح لمهام الموظفات.					
7.	ضعف تأهيل الكوادر الإدارية تأهيلا مهنيا وفقا للمعايير العلمية الحديثة في إدارة الروضة .					
8.	ضعف مقدرة المديرة على أداء عملها وفق االاسلوب المهني المطلوب.					
9.	خلو الاهتمام بتقييم الأداء الوظيفي للمعلمات.					
10.	عدم وجود خطة سنوية مكتوبة للتطوير المهني للمعلمات في إدارة الروضة .					
11.	حرص مديرة الروضة على رفع الروح المعنوية للمعلمات.					
12.	عدم توفر هامش مناسب لمشاركة الموظفات في عملية صناعة القرارات المتعلقة بالبرنامج.					
13.	عدم وجود الخطة المالية الواضحة للمراقبة وفقا للمعايير المهنية الجيدة .					
14.	حرص مديرة الروضة على التقويم المستمر لتقدم الأطفال التحصيلي.					
15.	ضعف اهتمام مديرة الروضة بتحسين برامج الطفولة وفقا للمتغيرات العلمية.					
16.	عدم وجود دور لمديرة الروضة في تعيين المعلمات.					
17.	حرص مديرة الروضة على تقويم الأداء بناء على احتياجات الأطفال.					
18.	ضعف مستوى برامج التدريب الحالية.					
19.	مديرة الروضة لديها خبرة في إدارة الروضة.					
20.	تؤخذ ملاحظات أولياء الأمور في الاعتبار عند اجراء التقويم الشامل للروضة.					
21.	يتم تقييم المعلمات مرة واحدة على الأقل خلال السنة الدراسية.					
22.	حفظ تقييمات الموظفات في ملفات سرية.					

الرقم	الفقرات	عالية جدا	عالية	متوسطة	متدنية	متدنية جدا
23.	خطة تدريب المعلمات تتضمن مواضيع لتحسين مستوى الأداء.					
24.	خطة تدريب مديرة الروضة تشتمل على مواضيع ذات صلة بإدارة الروضة.					
25.	التأكد من قيام مديرة الروضة بتطبيق خطة التطوير لبرامج الطفولة.					

الملحق (4)

كتاب تسهيل المهمة من جامعة الشرق الأوسط إلى وزارة التربية والتعليم

جامعة الشرق الأوسط
MIDDLE EAST UNIVERSITY
Amman - Jordan

مكتب الرئيس الجامعة
President's Office

الرقم: در/خ/1189/23
التاريخ: 2019/02/26

معالي الأستاذ الدكتور وليد المعاني الأكرم
وزير التربية والتعليم ووزير التعليم العالي والبحث العلمي
عمّان- المملكة الأردنية الهاشمية

تحية طيبة وبعد،

يسعدني أن أبعث لمعاليكم بأطيب التحيات وأصدق الأمنيات، راجياً إعلامكم بأن الطالبة **صبيحة حسن عطية العبودي** تقوم بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: "**درجة امكانية تطبيق المعايير الاداريّة للهيئة الوطنية الامريكيّة لاعتماد برامج التعليم والرعاية المبكرة ومعيقات تطبيقها في أدارة رياض الأطفال في العاصمة عمّان من وجهة نظر المديرات والمعلمات** " استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص الادارة والقيادة التربوية في جامعة الشرق الأوسط.

يرجى التكرّم بالإيعاز للمدارس الحكومية بتسهيل مهمة تطبيق الباحثة لأدوات دراستها؛ وذلك من أجل الإسهام في تحقيق أهداف الدراسة، والوصول إلى نتائج دقيقة تهم التربية والتعليم.

ونحن إذ نشكر معاليكم على كل تعاون واهتمام تقدمونه في هذا الشأن، فإننا نؤكد بأن المعلومات التي ستحصل عليها الباحثة ستبقى سرّية، ولن تُستخدم إلاّ لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا معاليكم بقبول فائق الاحترام ...

رئيس الجامعة
أ.د.محمد محمود الحيلة

2 2. 2019

مكتب الرئيس
President's Office
Amman-Jordan
MIDDLE EAST UNIVERSITY

المملكة الأردنية الهاشمية
ديوان وزارة التربية والتعليم
الرقم:
التاريخ:
إلى مدير إدارة:

الملحق (5)

كتاب تسهيل المهمة من وزارة التربية والتعليم إلى مركز الملكه رانيا العبدالله

بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التربية والتعليم

الرقم ٣/١٠/١١٠٧٦٤٠٦
التاريخ ٢٠ ربيع الأول ١٤٤٠
الموافق ٢٠١٨/١١/٢٨

الآنســـة مديرة إدارة مركز الملكة رانيا العبدالله لتكنولوجيا التعليم والمعلومات

الموضوع: البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد؛

فأرجو العلم بأن الباحثة السيدة صبيحه حسن عطية العبودي تقوم بإجراء دراسة عنوانهـــــا " إمكانية تطبيق المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الأمريكية في رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات"، ويحتاج ذلك إلى بيانات ومعلومات من إدارتكم.

راجياً تسهيل مهمة الباحثة المذكورة وتقديم المساعدة الممكنة لها، وشريطة ألا تستخدم البيانات والمعلومات المتحصلة إلا لأغراض البحث العلمي.

واقبلوا الاحترام

وزيـــر التربيـــة والتعليـــم

عبدالله علي حسونه
مدير السياسات والتخطيط الاستراتيجي

نسخة/ لمدير إدارة التخطيط والبحث التربـــوي
نسخة/ لمدير البحث والتطوير التربوي
نسخة/ لرئيس قسم البحث التربوي
نسخة/ الملف ٣/١٠

إدارة مركز الملكة رانيا العبدالله لتكنولوجيا التعليم والمعلومات
الرقم ٢٢٦١٦ ٢٨
٢٨ تشرين الثاني ٢٠١٨

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

الملحق (6)

كتاب تسهيل المهمة من وزارة التربية والتعليم إلى مديري التربية والتعليم في محافظة العاصمة

بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التربية والتعليم

الرقم ٣/١٠/١١٨٧٦

التاريخ ٢٦ جمادى الثاني ١٤٤٠

الموافق ٢٠١٩/٠٣/٠٣

السيد مدير التربية والتعليم للواء قصبة عمان/ محافظة العاصمة

السيد مدير التربية والتعليم للواء الجامعة/ محافظة العاصمة

السيد مدير التربية والتعليم للواء سحاب/محافظة العاصمة

السيد مدير التربية والتعليم للواء القويسمة/ 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

السيد مدير التربية والتعليم للواء الموقر

السيد مدير التربية والتعليم للواء الجيزة

الموضوع: البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد؛

فأرجو العلم بأن الطالبة صبيحة حسن العبودي تقوم بإجراء دراسة عنوانها " درجة إمكانية تطبيق المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الأمريكية لاعتماد برنامج التعليم والرعاية المبكرة ومعيقات تطبيقها في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات"، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط، ويحتاج ذلك إلى تطبيق أداة الدراسة على عينة من المديرات والمعلمات في المدارس التابعة لمديريتكم.

راجياً تسهيل مهمة الطالبة المذكورة وتقديم المساعدة الممكنة لها، على أن تتم مطابقة الأداة المرفقة مع الأداة المطبقة شريطة ألا تستخدم البيانات والمعلومات المتحصلة ألا لأغراض البحث العلمي.

تفضلوا الاحترام

وزير التربية والتعليم

عبد الله علي حسونه

مدير العلاقات والتخطيط الاستراتيجي

نسخة/ لمدير إ

نسخة/ لمدير ا

نسخة/ لرئيس

نسخة/ الملف

المرفقات: ١

المملكة

الملحق (7)

كتاب تسهيل المهمة من مديرية لواء الجامعة إلى مديري ومديرات المدارس الحكومية

بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التربيـــة و التعليـــم
مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة / محافظة العاصمة

الـــرقم : ٣٠٦٦/١٣/٧
التاريـخ : ٢٠١٩/٣/٣
الموافق : ٤

مديري المدارس (الحكومية) ومديراتها

الموضوع : البحث التربوي

السلام عليكم و رحمة الله وبركاته ،

إشـــارة لكتاب معالي وزير التربية والتعليم رقم ١١٨٧٦/١٠/٣ تاريخ ٢٠١٩/٣/٣ م .
أرجـو العلـم بـأن الطالبـة / صـبيحة حسـن العبـودي تقـوم بـإجراء دراسـة عنوانهـا " درجـة إمكانيـة تطبيـق المعـايير الإداريـة للهيئـة الوطنيـة الأمريكيـة لاعتمـاد برنـامج التعلـيم والرعايـة المبكـرة ومعيقـات تطبيقهـا فـي إدارة ريـاض الأطفـال فـي العاصـمة عمـان مـن وجهـة المـديرات والمعلمـات " ، اسـتكمالا لمتطلبـات الحصـول علـى درجـة الماجسـتير فـي تخصـص الإدارة والقيـادة التربويـة مـن جامعـة الشـرق الأوسـط ، و يحتـاج ذلـك إلـى تطبيـق أدوات الدراسـة علـى عينة من المديرات ومعلمي رياض الأطفال في مدارسكم .
راجيـا تسـهيل مهمـة الطالبـة المـذكورة اعـلاه وتقـديم المسـاعدة الممكنـة لهـا ، علـى أن يـتم مطابقـة الأدوات المرفقـة مـع الأدوات المطبقـة ، شـريطة ألا تسـتخدم البيانـات والمعلومـات المتحصـلة ألا لأغراض البحث العلمي ، على أن لا يؤثر ذلك على مصلحة الطلبة وسير الدراسة .

و اقبلوا الاحترام ،،،

مدير التربية والتعليم

مدير الشؤون التعليمية والفنية
الاء وجيه المشاقي

- نسخة / مدير الشؤون التعليمية والفنية
- نسخة / رئيس قسم الإشراف التربوي
- نسخة / عضو قسم الاشراف
- نسخة / الديوان

المرفقات :
أدوات الدراسة ، عدد الصفحات (٨)

هاتف : ٤٦٤٦٣٠٤ ، فاكس: ٤٦٣٧٨٤٤ ، ص.ب ٩٦٢٥٢٠ المدينة الرياضية ، الموقع الالكتروني
http://www.moe.gov.jo/dir/AMMAN٢/index.htm

الملحق (8)

كتاب تسهيل المهمة من مديرية لواء ماركا إلى مديري ومديرات المدارس الحكومية

بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التربية والتعليم

مديرية التربية والتعليم للواء ماركا /محافظة العاصمة

الرقم: ٢٨٦٨/١٢/٦

التاريخ: ٢٠/٣/١٤٤٠هـ

الموافق: ٢٠١٩/٣/٢٦

مدير / مديرة مدرسة ...

الموضوع: البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

إشارة لكتاب معالي وزير التربية والتعليم رقم ١١٨٧٦/١٠/٣ ٢٠١٩/٣/٣ تقوم الطالبة **صبحية حسن العبودي** بإجراء دراسة عنوانها " درجة إمكانية تطبيق المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الأمريكية لاعتماد برنامج التعليم والرعاية المبكرة ومعيقات تطبيقها في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات" وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط ويحتاج ذلك إلى تطبيق اداة الدراسة على عينة من المديرات ومعلمي مدارسكم.

يرجى تسهيل مهمة الطالبة المذكورة وتقديم المساعدة الممكنة لها، على أن يتم مطابقة الأداة المرفقة مع الأداة المطبقة ، شريطة ألا تستخدم البيانات والمعلومات المتحصلة إلا لأغراض البحث العلمي.

مع الاحترام،،

مدير التربية والتعليم

مدير التربية والتعليم
انتصار ابراهيم أبو شريعة

نسخة/ مدير الشؤون التعليمية والفنية
نسخة/ ر.ق التدريب والتأهيل والإشراف التربوي
نسخة/ كاتبة الإشراف/مع المرفقات

المرفقات: استبانة + المدارس المعنية

الملحق (9)

كتاب تسهيل المهمة من مديرية لواء قصبة عمان إلى مديري ومديرات المدارس الحكومية

بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التربية والتعليم

الرقم ٣٢١٥/١٤

التاريخ ١٤٤١/٦/٢٤هـ

الموافق ٢٠٢٠/٣/٩م

مديرية التربية والتعليم للواء قصبة عمان

مديري المدارس ومديراتها

المـوضـوع / البحث التربوي

الســــــلام عليكم ورحمـــة الله وبركاتـــــه،،،

إشـــارة لكتـــاب معالي وزير التربية والتعليم رقم 11876/10/3 تاريخ 2019/3/3م.

تقـــوم الطالبة (صبيحة حسن العبودي) بإجراء دراســـة بعنـــــوان:

" درجة إمكانية تطبيق المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الأمريكية لاعتماد برنامج التعليم والرعاية المبكرة ومعيقات تطبيقها في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات "

وذلك استكمـــالاً لمتطلبات الحصول على درجـــة الماجستير في تخصص الادارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط، الأمر الذي يحتاج إلى تطبيق أدوات الدراسة على عينة من المديرات والمعلمات في مدارس المديرية.

راجياً تسهيل مهمة الطالبة المذكورة وتقديم المساعدة الممكنة لها على ان تتم مطابقة الأداة المرفقة مع الأداة المطبقة، شريطة ألا تستخدم البيانات والمعلومات المتحصلة ألا لأغراض البحث العلمي.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

مديـــر التربيـــة والتعليـــم

مدير الشؤون التعليمية والفنية

د. يسرى العرواني

- نسخة : مدير الشـــؤون التعليمية والفنية .
- نسخة : ر .ق التدريب والإشراف التربوي .
- نسخة : عضـــو قســـم الإشـــــراف .
- المرفقات : أدوات الدراسة (6 صفحات)

المملكة الأردنية الهاشمية
هاتف: ٦٥٦٠٧١٨١ ٩٦٢+ فاكس: ٦٥٦٦٠١٩ ٩٦٢+ ص.ب ١٦٤٦ عمان ١١١١٨ الأردن . الموقع الإلكتروني: www.moe.gov.jo

الملحق (10)

البراءة البحثية

الجامعة الأردنية
THE UNIVERSITY OF JORDAN

المكتبة
JU Library

الرقم: 2018/98/ 313
التاريخ: 2018/11/ 8

إلى من يهمه الأمر

تحية طيبة، وبعد،،

فإشارة الى طلب الباحثه صبيحة حسن عطية العبودي / جامعة الشرق الأوسط.

لمنحها البراءة البحثية للعنوان التالي :

(ما درجة إمكانية تطبيق المعايير الإدارية للهيئة الوطنية الامريكية لإعتماد برامج التعليم والرعاية المبكرة ومعيقات تطبيقها في إدارة رياض الأطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات فيها)

يرجى العلم أن العنوان الوارد غير متوافر في قاعدة بيانات الرسائل الجامعية في مكتبة الجامعة الأردنية لغاية تاريخ 2018/11/07 علماً ان قاعدة البيانات تحتوي العناوين التالية وهي الاقرب للعنوان المطلوب

- **درجة تطبيق معايير التميز الإداري لدى مديري المدارس في منطقة النقب وعلاقتها بتمكنهم من حل المشكلات الإدارية التي تواجههم من وجهة نظر المعلمين = The Degree of Applying of the Administrative Standards of Excellence Among Principals and its Relationship ...**
- **درجة امكانية تطبيق معايير " جائزة الملك عبدالله الثاني لتميز الاداء الحكومي و الشفافية " في مديريات التربية في محافظة اربد من وجهة نظر القادة الاداريين فيها.**

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير ،،،

مديرة المكتبة

د.نشروان طه

هاتف- ٥٣٥٥٠٠٠ / ٥٣٥٥٠٩٩ (٦- ٩٦٢) فاكس- ٥٣٠٠٨٠٥ (٦-٩٦٢) عمان ١١٩٤٢ الأردن
Tel.: (962-6) 5355000 / 5355099 Fax: (962-6)5300805 Amman11942 Jordan
E-mail: library@ju.edu.jo

الملحق (11)

معايير إعتماد رياض الأطفال

المفاهيم والمصطلحات

المفهوم	التعريف الإجرائيّ
رياض الأطفال	مرحلة تربية وتعليم تضم أطفالاً تتراوح أعمارهم الزمنيّة بين (٤ – ٦) سنوات، ويتمّ فيها تنمية المفاهيم والمهارات المختلفة لتحقّيق التنمية الشاملة والمتكاملة لكلّ طفل مع الأخذ بالاعتبار الفروق الفرديّة في القدرات والاستعدادات اللغوية والمستويات النمائيّة.
المحور	الجوانب الكبرى التي تتضمّنها منظومة تعليميّة معينة.
المجال	الجانب المتفرع من المحور ليفصله ويحدده.
المعيار	عبارات تصف النتائج الفعليّة المطلوبة من المؤسّسة، وتتمثّل في الأهداف التخطيطيّة للمؤسّسة أو لإحدى إداراتها أو أقسامها، ويُعبَّر عنها بشكل يجعل من الممكن استخدامها لقياس التنفيذ الفعلي للمهمّات المخصّصة.
المؤشّرات	عبارات محدّدة وإجرائيّة تصف الأداء المطلوب من المؤسّسة لتحقيق المعيار، وهي نوعان: الكميّ؛ أو النوعيّ، وتوفّر وسيلةً بسيطةً موثوقة لقياس الإنجاز.
أداة القياس	مجموعة من المقاييّس الكميّة والنوعيّة تستخدم لتتبع الأداء بمرور الوقت للاستدلال على مدى تلبيته لمستويات الأداء المُتفق عليها، وهي نقاط الفحص التي تراقب التقدّم نحو تحقيق المعايّير
الكمي	مُعطيات ومعلومات معروضة كأرقام وإحصاءات بوصفها طريقةً لاستقصاء الظواهر بالمقاييّس.
الكيفي / النوعي	مُعطيات ومعلومات معروضة مع أوصاف وشروح، وهي طريقة لاستقصاء تجربة المُنتفعين عن طريق الملاحظة والمقابلات.

المفاهيم والمصطلحات

المفهوم	التعريف الإجرائيّ
قياس الانجاز	قياس الالتزام بمعايّير الاعتماد المقرّرة.ويمكن قياسه على المستوى الوطنيّ أو مستوى المؤسّسة، ويشمل مقايّيس للعمليات والنتائج.
الإجراءات	مجموعة من القواعد اللاّزمة لتنفيذ العمل. أو هي مجموعة من التعليمات المكتوبة التي تصف الخطوات المُتفق عليها لإنجاز عمل معين او سلسلة من الأعمال.
معلّمة الروضة	المعلمة التي يتمّ إعدادها في كليات التربية لمدة أربع سنوات دراسية لتأهيلها: علميّاً؛ وتربويّاً للعمل في رياض الأطفال لتنشئة وتعليم الأطفال الصغار الذين تتراوح أعمارهم بين (٤-٦) سنوات.
المعلّم/المعلّمة المساعد:	الفرد الذي يتولّى مساعدة معلّم/ معلّمة الروضة في تسيير العمليّة التربويّة.
المشرف/ المشرفة التربوية	الفرد المُعين من وزارة التربية والتعليم ليُقدّم خدمةً تربويّة في الدّعم والمساندة، والإشراف للارتقاء بكفاءة المعلمين، وتمكينهم من القيام بأدوارهم التربوية بشكل فاعل.
الكفايات الأدائيّة	تشير إلى القدرات التي يجب على معلمة رياض الأطفال امتلاكها أثناء العمليّة التعليميّة، والمهارات الأدائيّة، والاتجاهات والقيم، وما يرتبط بها من خبرات توجّه سلوكها، وترتقي بأدائها إلى مستوى معين من التمكّن مع اقتصاد في: الجهد؛ والوقت؛ والنفقات.
طرق التحقّق	المصادر والأدلة المتاحة، التي يُمكن الاستناد إليها، عند استخدام مقايّيس التقدير، التي تتمثّل في: قواعد البيانات؛ ومحاضر الاجتماعات؛ والتقارير السنويّة؛ ونتائج تقويم نواتج التعلّم؛ والسجلات المختلفة مثل: سجلات الحضور والغياب؛ والمقابلات..... وغيرها، للتحقّق من استيفاء المؤسّسة للمُمارسة.
ضبط جودة التعليم	هي عمليّة مستمرة لمراجعة الأداء المؤسّسي في ضوء معايّير محدّدة، بما يحقّق جودة العمليات التي تُؤدي إلى جودة المنتج.

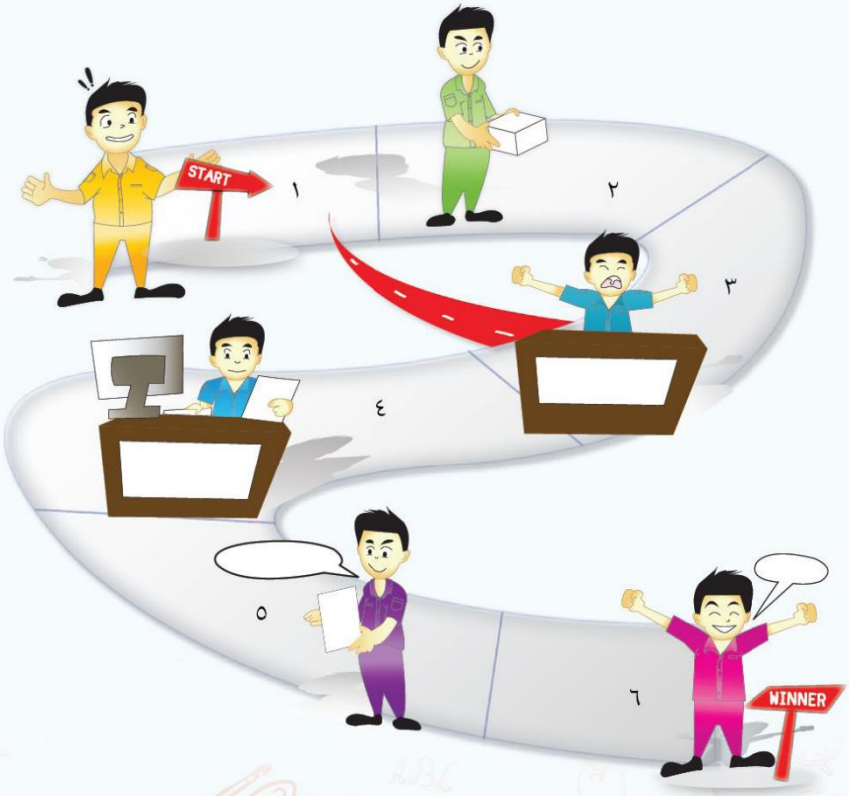
المفاهيم والمصطلحات

المفهوم	التعريف الإجرائيّ
الاعتماد	هي مجموعة الإجراءات والعمليات التي تقوم بها هيئة الاعتماد:(وزارة التربية؛والمجلس الوطنيّ لشؤون الأسرة،.....وغيرهما) من أجل أن تتأكد من أنَّ المؤسّسة/ الروضة قد حقّقت شروط ومواصفات الجودة المعتمدة لدى هيئة الاعتماد، وأنَّ برامجها تتوافق مع المعايّير المُعلنة والمعتمدة، وأنّ لديها أنظمة قائمة لضمان الجودة والتحسين المستمر لأنشطتها وبرامجها وفقاً للضوابط المعلنة. وهو تأكّيد وتمكين لرياض الأطفال لكي تحصل على صفة متميزة وهوية منفردة في أنّ الخطوات المَتخذة لتحسين الجودة خطوات ناجحة.
المعايّير المهنيّة	تشير إلى مجموعة الموجّهات التي تُقنّن الخدمات بين الشركاء والمستفيدين لتلبية مستوى مناسب من جودة الخدمات المقدمة وللمحافظة عليه.
مقايّيس التقدير	هي قواعد لقياس وتقدير الأداء لكلّ مُمارسة، وتتكون من ثلاثة مستويات، مع ملاحظة أنّ: المستوى الأول (نموذجي): هو المستوى الدال على التميز والتفوق أي أن المؤسسة تقوم بأداء متميز. المستوى الثاني (مُطبق): هو المستوى الدال على وصول المؤسّسة إلى المستوى المطلوب تحقيقه؛ أي القيام بالأداء المطلوب وفقاً للمُمارسة؛ أي أنَّ المؤسّسة حقّقت مستوى المعيار المطلوب، وأنها تقوم بأداء جيد. المستوى الثالث (قابل للتطوّر): يُعبّر عن قيام المؤسّسة بأداء أقلّ من المطلوب تحقيقها، وعن حاجتها إلى بذل المزيد من الجهود للوصول إلى المستوى الأول. المستوى الرابع (غير مُطبق): يشير إلى حاجة المؤسّسة إلى بذل المزيد من الجهود للوصول إلى المستوى الأول المطلوب تحقّيقه؛إذ إنها تقوم بأداء محدود، غير مُرضي.

مقاييس التقدير

التقدير	الوصف
نموذجي (١)	يدلّ على وصول المؤسّسة للمستوى المطلوب تحقّيقه (٨٠٪ فأكثر)
مُطبق (٢)	يدلّ على وصول المؤسّسة للمستوى المطلوب تحقّيقه (٦٥٪ إلى ٧٩٪)
قابل للتطوّر (٣)	يشير إلى قيام المؤسّسة بأداء أقلّ من المطلوب (من ٥٠٪ إلى ٦٤٪)
غير مُطبّق (٤)	يشير إلى قيام المؤسّسة بأداء غير مُرضٍ (أقلّ من ٥٠ ٪)

محور
الإدارة والقيادة



محور
الموارد البشرية

محور
التعلُّم والتعليم

محور
الصّحة والتغذية

محور
البيئة المادية

محور
المجتمع المحليّ

الملحق (12)

التقرير الوطني لنتائج التدقيق الإداري والفني للجودة في رياض الأطفال الحكومية

المملكة الأردنية الهاشمية
وزارة التربية والتعليم

التقرير الوطني
لنتائج التدقيق الإداري والفني للجودة
في رياض الأطفال الحكومية

للعام الدراسي
٢٠١٨/٢٠١٧

التوصيات

- توفير بيئة مادية آمنة لرياض الأطفال (غرف صفية، ساحات خارجية/ مرافق صحية/ تجهيزات ولوازم/ مظلات للساحات الخارجية/ مطبخ مستقل/ المشارب ..الخ).
- وضع تعليمات تتلاءم مع الأطفال ذوي الإعاقة وقبولهم في رياض الأطفال.
- تخصيص مشرف رياض أطفال متفرغ لكل مديرية تربية وتعليم.
- توفير وسائل تكنولوجيا التعليم المناسبة ومتابعة توظيفها من قبل معلمة رياض الأطفال.
- إعادة النظر في تعليمات الرحلات المدرسية بحيث تراعي خصوصية مرحلة رياض الأطفال.
- تعزيز المؤسسات والجهات الداعمة وأولياء الأمور المشاركين في برنامج مشاركة الأهل.
- بناء أدوات تقييم تساعد في الكشف عن الحاجات عند الأطفال وتدريب معلمات رياض الأطفال على بناء خطط تلبيها.
- تعزيز معلمات رياض الأطفال المتميزات واللاتي يعملن على تطوير أنفسهن مهنياً.
- الاهتمام بتنمية مهارات ودافعية المعلمات للعطاء وذلك من خلال مشاركتهن في الدورات وعمل الأبحاث والمشاركة في النشرات التربوية المتعلقة بمجال عملها.
- زيادة المخصصات المالية السنوية لرياض الاطفال من قبل الوزارة حيث ان المبلغ المخصص لا يكفي لحاجات الروضة السنوية.
- تخصيص فترة استراحة لمعلمة رياض الأطفال خلال الدوام أسوة بزميلاتها المعلمات اللواتي يأخذن استراحة بفترة الفرصة .
- الالتزام بمعايير انتقاء صف الروضة داخل المدرسة (استحداث شعب رياض الاطفل).
- تأمين وسائل نقل للمدققين (قسم الرقابة الداخلية ومشرفي رياض الاطفال) خلال فترة تنفيذ عملية التدقيق الاداري والفني على شعب رياض الأطفال.
- تمديد فترة التدقيق للجانبين الاداري والفني لرياض الاطفال من بداية الفصل الدراسي الثاني ولغاية نهاية شهر نيسان.
- تدريب فريق محوري على نظام الجودة لرياض الاطفال في مديريات التربية والتعليم للعمل على تدريب معلمات ومديرات رياض الاطفال اللاتي لم يتم تدريبهن عل نظام الجودة لرياض الاطفال.

إعــداد

السيد د.سالم الشرايدة

سحر عبد السلام سليمان	د. بلسم محمود المعايطة
د.عاليا العربيات	منال شعبان حليمه
أمل عبد الرحيم حماد	أنغام علي المحادين
خالد سميح ابو غنام	دعاء نصوح ابو سعدة
نور كامل العمرو	د. ربيع محمود العمري
مراد موسى أبو عريش	إياد أحمد اللوامـا

٢٠١٨