



كلية التربية للطفولة المبكرة
إدارة البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

برنامج تدريبي لتنمية مهارات البراعة التنظيمية لمعلمات رياض الأطفال

إعداد

أ.د/ ناصر فؤاد على غبيش

أستاذ مناهج الطفل المتفرغ
كلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة المنيا

أ.م.د/ ليلى أحمد كدوانى

أستاذ مناهج الطفل المساعد ورئيس قسم
العلوم التربوية سابقاً ووكيل كلية التربية
للطفولة المبكرة لشئون البيئة وخدمة المجتمع - جامعة أسيوط

صفاء محمد محمد عثمان

باحثة دكتوراه في تخصص رياض الأطفال
(قسم العلوم التربوية - جامعة أسيوط)

تم إرسال البحث: ٢٠٢٤/٨/٥ تم الموافقة على النشر: ٢٠٢٤/٩/٤

«العدد الحادى والثلاثون - اكتوبر ٢٠٢٤ م - الجزء الثانى»

برنامج تدريبي لتنمية مهارات البراعة التنظيمية لمعلمات رياض الأطفال

تم ارسال البحث: ٢٠٢٤/٨/٥ تم الموافقة على النشر: ٢٠٢٤/٩/٤

الملخص:

هدف هذا البحث إلى إعداد برنامج تدريبي لتنمية مهارات البراعة التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال، وتكونت عينة البحث من (٦٠) معلمة مقسمة إلى مجموعتين إحداهما تجريبية والأخرى ضابطة، وشملت أدوات البحث استبانة مهارات البراعة التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال، وبرنامج تدريبي لتنمية مهارات البراعة التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال، واستخدمت الباحثة المنهج التجريبي ذي التصميم شبه التجريبي بإستخدام المجموعتين التجريبية والضابطة، وتوصلت النتائج إلى أن البرنامج التدريبي المُعد لتنمية مهارات البراعة التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال له تأثير قوي ومستمر الفاعلية.

الكلمات المفتاحية: برنامج تدريبي - مهارات البراعة التنظيمية.

A Training Program to Develop Organizational Skills for Kindergarten Teachers

Prof. Dr\ Naser Fouad Ali

Dr\ lamiaa Ahmed Kedwany

Safaa Muhammad Muhammad Othman

Abstract:

This research aimed to prepare a training program to develop the organizational ambidexterity skills of kindergarten teachers. The research sample consisted of (60) teachers divided into two groups, one experimental and the other a control. The research tools included a questionnaire on the organizational ambidexterity skills of kindergarten teachers, and a training program to develop the skills of Organizational prowess among kindergarten teachers, The researcher used the experimental approach with a quasi-experimental design using the experimental and control groups, and the results were reached, The training program prepared to develop the organizational prowess skills of kindergarten teachers has a strong and continuing effective impact.

Keywords: training program - organizational ambidexterity skills.

مقدمة البحث:

يعد التدريب في أثناء الخدمة ضرورة لازمة لجميع المهن والقطاعات، وهو بالنسبة لمهنة التعليم ضرورة أكثر إلحاحاً وأشد خطورة، نظراً للتطورات والاكتشافات التي يحفل بها العصر الحالي، والتي جعلت تدريب أعضاء الهيئة التعليمية ضرورة ماسة تقتضيها طبيعة تطور مفهوم التربية، ومعلمة رياض الأطفال لها دورها المهم في العملية التربوية، حيث تستمد هذا الدور من أهمية المرحلة التي تعمل فيها، تلك المرحلة التي تهدف إلى تربية الطفل، وتلبية احتياجاته، وإعداده للانتقال إلى مرحلة التعليم الأساسي والتكيف مع متغيرات العصر.

وتُعد معلمة رياض الأطفال من أكثر المعلمين احتياجاً لتطوير أدائها، فلم يعد دور معلمة الروضة مجرد ناقلة للمعارف والمعلومات للأطفال، بل هي المحور الرئيسي لنجاح العملية التربوية لطفل الروضة، حيث تقع على عاتقها عمليات التطوير، وتنفيذ أنشطة البرامج لتحقيق الأهداف المنشودة منها، فالبرامج والأنشطة والوسائط التعليمية تصبح عديمة الجدوى والفعالية إذا لم تتوافر معلمة الروضة التي لديها القدرة على استخدامها لتحقيق الأهداف التنموية لدى الأطفال. ولن تستطيع معلمة الروضة القيام بهذه الأدوار التربوية الفعالة إلا بالتدريب المستمر القائم على معايير الجودة المهنية. (النجاحي، ٢٠٢٠، ٤٧)

وتواجه رياض الأطفال - مع بداية القرن الحادي والعشرين - مجموعة كبيرة من التحديات، من أهمها ضرورة مواكبة التطورات الهائلة في مجال تربية الطفل عن طريق تمكين معلمة رياض الأطفال من مهارات البراعة التنظيمية التي تؤدي إلى تطوير الأداء المهني لمعلمة الروضة. (عمران، ٢٠١٩، ٥٢)

وتُعد مهارات البراعة التنظيمية أحد أهم أركان العملية التعليمية؛ فمعلمة رياض الأطفال ذات البراعة التنظيمية المرتفعة هي المعلمة التي بإمكانها رسم خططها بصورة صحيحة وإدارة الأطفال بالروضة بصورة جيدة، وفي الوقت ذاته فإنها تمتلك القدرة على التحكم بمشاعرها وعواطفها بما يخدم العملية التعليمية وبما يحقق أقصى استفادة من قبل الأطفال في أقصر وقت ممكن.

إن مهارات البراعة التنظيمية عملية توجيه ذاتي، وإدارة للمشاعر والسلوكيات التي يتم إنشاؤها ذاتياً وتسخيرها جميعاً لتحقيق الأهداف، مما يجعل الأفراد ذوي مهارات البراعة

التنظيمية الأعلى، أكثر قدرة على النجاح الأكاديمي، بالإضافة إلى قدرتهم على رؤية مستقبلهم بتفاؤل أكبر. (Stelzl, 2020, p.1220)

ومكونات مهارات البراعة التنظيمية هي (المعايير والأهداف) التي تركز على السلوكيات الفردية والتي تمثل المكون الأول، أما المكون الثاني فيتمثل (بالمراقبة) التي تشير إلى مدى الاتساق بين مستوى أداء الأفراد الحالي وأهدافهم، وأخيراً (التقييم والتصحيح) والذي يتمثل بتقييم الفرد الذاتي لما يحققه من إنجازات وصولاً إلى هدفه. (Song, 2019, p.42)

ومراحل مهارات البراعة التنظيمية هي (التفكير المسبق) المرحلة الأولى منها ويتضمن العمليات التي تسبق التعلم أو الأداء، يلي ذلك المرحلة الثانية متمثلة (بمراقبة الأداء) والذي يتمثل بالعمليات التي تحدث لدى الفرد وصولاً إلى التعلم، أما المرحلة الثالثة والأخيرة فتتمثل (بالتأمل الذاتي) وهي العمليات التي تحدث بعد التعلم أو الأداء، والتي يقوم أثناءها الفرد بتقييم النتائج التعليمية التي قد توصل إليها ومدى تقييمه لها ورضاه عنها، ويفترض أن تكون هذه المراحل مترابطة مع بعضها البعض، وبالتالي فإن عمليات التفكير تؤثر على كل من المعتقدات والسلوكيات قبل الأداء وفي أثناءه، وحتى التعلم اللاحق الذي يقود بدوره إلى عملية تفكير جديدة. (Mario, 2018, p.35-37)

وإستراتيجيات مهارات البراعة التنظيمية هي (وضع الأهداف والتخطيط) والمقصود به العبارات التي يقوم فيها الفرد بتحديد أهدافه التعليمية، والتخطيط لتحقيقها بداية من إدارة الوقت إلى إتمام الأنشطة المرتبطة بهذه الأهداف، كذلك فإن (البحث عن المساعدة) هي جزء لا يتجزأ من إستراتيجيات مهارات البراعة التنظيمية، ومن إستراتيجيات مهارات البراعة التنظيمية أيضاً (الاحتفاظ بالسجلات) كنتائج الاختبارات وتوثيق المواد والمواقف مما يتيح الرجوع إليها لتقييم التطور بصورة أفضل وبطريقة أكثر دقة. (Shila, 2015, p39)

لذا يحاول البحث الحالي إعداد برنامج تدريبي لتنمية مهارات البراعة التنظيمية لمعلمات رياض الأطفال.

مشكلة البحث:

لاحظت الباحثة من خلال عملها كموجه رياض أطفال بإدارة أسبوت التعليمية وأثناء متابعة بعض معلمات رياض الأطفال افتقار المعلمات في الروضة إلى مهارات البراعة

التنظيمية، وتمثل ذلك في وجود نقص في استخدام بعض الأنشطة التي تستخدمها المعلمات، وقصور شديد في البطاقات الوزارية التي تستخدمها المعلمة.

وهذا ما دفع الباحثة إلى القيام بدراسة استكشافية على (٤٠) من معلمات رياض الأطفال في الروضات الملحقة ببعض المدارس بمحافظة أسيوط، وذلك باستخدام استطلاع رأي تضمن الأسئلة الآتية؛

- هل لديكي معرفة بمهارات البراعة التنظيمية وتطبيقها بالروضة؟
- حصلتي على تدريبات في مهارات البراعة التنظيمية؟
- تعتقدين بأهمية البرامج التدريبية في مهارات البراعة التنظيمية؟
- وقد أسفرت نتائج الدراسة الاستكشافية عن النتائج الآتية:

- نسبة ٧٠٪ من المعلمات لا يعرفن مهارات البراعة التنظيمية، وفي حال قامت بعض المعلمات بممارسة مهارات البراعة التنظيمية، فإنما يتم بعفوية دون ربطه بالمنهاج أو تنظيمه وتوجيهه، وسبب هذا الواقع يعود إلى ضعف إعداد معلمات رياض الأطفال وعدم كفاية الدورات التدريبية وغلبة الطابع النظري على العملي فيها.
- قصوراً في كثير من برامج التدريب المستخدمة في مهارات البراعة التنظيمية، فالاهتمام بالجانب النظري على حساب الجانب العملي، فضلاً عن أن برامج الجانب العملي لا تغطي جميع المتطلبات الخاصة بمهنة التعليم.
- أن المعلمات بحاجة إلى تدريب على مهارات البراعة التنظيمية في رياض الأطفال، ويتفق ذلك مع دراسة (Weegar, 2019) التي بينت أن الحاجات التدريبية لدى المعلمات هي أكثر الحاجات إلحاحاً، ولاسيما في مهارات البراعة التنظيمية.
- ويتفق ذلك أيضاً مع ما أوضحته (اللجنة الفنية للمتابعة بالإدارة العامة لرياض الأطفال، ٢٠٢٠) من تدني مهارات البراعة التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال، وعدم امتلاكهن المهارات الأساسية لاكتشاف وتنمية قدرات الأطفال، مما دعا الإدارة العامة لرياض الأطفال للاهتمام بتدريب معلمات الروضة كضرورة ملحة لرفع الأداءات المهنية لهؤلاء المعلمات.

ولقد أوصت العديد من المؤتمرات ومنها المؤتمر الدولي الرابع لكلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٠٢٠ بضرورة الاهتمام بتنمية مهارات البراعة التنظيمية لمعلمة الروضة في ضوء المعايير العالمية من خلال تقديم البرامج التدريبية المناسبة.

كما دعت توصيات المؤتمر السنوي الخامس والثلاثون لعلم النفس، جامعة بني سويف، ٢٠١٩ إلى ضرورة الاهتمام بتوافر مهارات البراعة التنظيمية لمعلمات الروضة من خلال تطوير البرامج التدريبية المقدمة لها. لذا تبرز أهمية الاحتياجات التدريبية لمهارات البراعة التنظيمية لمعلمات الروضة.

وبالرغم من أهمية البرامج التدريبية لمعلمات الروضة في مهارات البراعة التنظيمية، إلا أن هذا المجال يكاد يخلو من الأبحاث العلمية - في حدود علم الباحثة - فضلاً عن القصور الكمي والكيفي في البرامج التدريبية لتنمية مهارات البراعة التنظيمية، وهذا يؤثر بوجود قصور في النمو المهني لمعلمة الروضة.

لذا رأت الباحثة أهمية إعداد برنامج تدريبي لتنمية مهارات البراعة التنظيمية لمعلمات رياض الأطفال من خلال توعية المعلمة بأهم الكفايات الأدائية التي يجب عليها امتلاكها. وفي ضوء ما سبق تُشير مشكلة البحث في السؤال الرئيسي، ما فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات البراعة التنظيمية لمعلمات رياض الأطفال؟ ويتفرع عن السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية الآتية؛

١- ما مكونات برنامج تدريبي لتنمية مهارات البراعة التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال؟

٢- ما فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات البراعة التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال؟

أهمية البحث:

يمكن صياغة أهمية البحث في المحورين التاليين؛

• الأهمية النظرية

١- إثراء الجانب النظري المتعلق بموضوع برنامج تدريبي لتنمية مهارات البراعة التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال.

- ٢- إضافة إطار نظري جديد في مهارات البراعة التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال للمكتبة العربية والمصرية يضاف إلى قسم العلوم التربوية، وكلية التربية للطفولة المبكرة.
- ٣- يقدم البحث الحالي قاعدة معلومات للعاملين في المجال التربوي عن برنامج تدريبي لتنمية مهارات البراعة التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال يُساعدهم في مجال العلوم التربوية وإعداد الخطط البناءة في هذا المجال.

• الأهمية التطبيقية

- ١- إعداد استبانة مهارات البراعة التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال.
- ٢- بناء برنامج تدريبي لتنمية مهارات البراعة التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى الآتي؛

- ١- التعرف على مكونات برنامج تدريبي لتنمية مهارات البراعة التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال.
- ٢- التعرف على فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات البراعة التنظيمية لمعلمات رياض الأطفال.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بالآتي؛

- الموضوع: برنامج تدريبي لتنمية مهارات البراعة التنظيمية لمعلمات رياض الأطفال.
- البشري: معلمات رياض الأطفال بمدينة أسيوط.
- المكاني: المدارس تم تطبيق تجربة البحث على مجموعة البحث التجريبية بروضة مدرسة أحمد عرابي بمدينة أسيوط.
- الزماني: تم تطبيق أدوات البحث في الفصل الدراسي الثاني من العام ٢٠٢٣/٢٠٢٤ في الفترة من ٢٠٢٤/١/١٣ إلى ٢٠٢٤/٣/٢.

منهج البحث:

- ١- منهج البحث: يستخدم البحث المنهج التجريبي ذي التصميم شبه التجريبي باستخدام المجموعتين التجريبية والضابطة.

٢- عينة البحث: تكونت عينة البحث من (٦٠) معلمة مقسمة إلى مجموعتين إحداهما تجريبية والأخرى ضابطة.

أدوات البحث:

- ١- استبانة مهارات البراعة التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال (إعداد الباحثة).
- ٢- برنامج تدريبي لتنمية مهارات البراعة التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال (إعداد الباحثة).

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام المعاملات الإحصائية التالية:

- المتوسط الحسابي.
- الوسيط.
- الانحراف المعياري.
- النسبة المئوية.
- معامل الالتواء.
- معامل الفا لكرونباخ
- نسبة التحسن المئوية.
- اختبار "ت" لدلالة الفروق.
- معامل الارتباط.
- وقد تم معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS Ver.22.

مصطلحات البحث:

- ١- برنامج تدريبي: يُعرف إجرائياً بأنه: "عملية منظمة تتضمن مجموعة من المهام والنشاطات التي تنفذها معلمات الروضة بهدف تنمية مهارات البراعة التنظيمية لديهن".
- ٢- مهارات البراعة التنظيمية: وتُعرف إجرائياً بأنها: "قدرات معلمة الروضة على التفوق في تحقيق مهارتي الاستثمار والاستكشاف". وتقاس بمقياس مهارات البراعة التنظيمية - إعداد الباحثة.

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: البرامج التدريبية لمُعلمات رياض الأطفال

مفهوم البرامج التدريبية لمُعلمات رياض الأطفال

يُعرف (بني مفرج، ٢٠٢١، ٤٥) البرامج التدريبية لمُعلمات رياض الأطفال بأنها "عبارة عن نشاط مُخطط يهدف إلى إحداث تغيرات في المُعلمة من ناحية المعلومات والخبرات والكفايات والاتجاهات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات التي تجعل مُعلمة الروضة مُناسبة للقيام بأعمالها بكفاءة وإنتاجية عالية".

أهمية البرامج التدريبية لمُعلمات رياض الأطفال

أ- تُكسب البرامج التدريبية للمُعلمات معارف ومهارات واتجاهات ذات علاقة مُباشرة بالعمل مما يطور أدوارهن.

ب- ترفع البرامج التدريبية للمُعلمة الكفاءة المهنية عن طريق صقل مهاراتها التعليمية ومُساعدتها على التأقلم مع العمل في الروضة، وإطلاعها على الجديد والمستحدث في مجال طُرق التعليم وتقنياته، أو في محتوى المنهاج. (النعيم، ٢٠٢٠، ٩٤٠)

ج- تُثمي البرامج التدريبية لدى المُعلمة المرونة، والقدرة على التكيف في حياتها العملية.
د- تُكسب المُعلمة خبرات جديدة تؤهلها إلى الارتقاء وتَحْمِل مسؤوليات أكبر، وربما قد تكون مسؤوليات قيادية.

هـ- البرامج التدريبية بوصفها جُهداً مُنظماً مُخططاً تُركز على تحسّين الأداء الحالي والمستقبلي للمُعلمة.

و- تُكسب المُعلمة الثقة بنفسها والقدرة على العمل. (الربيعي، ٢٠١٧، ٣٤-٣٥)

مراحل البرامج التدريبية لمُعلمات رياض الأطفال

تتضمن مراحل البرامج التدريبية لمُعلمات رياض الأطفال الآتي؛

أ- جمع المعلومات عن البرامج التدريبية

قبل القيام بتخطيط أية برامج تدريبية لابد من جمع المعلومات عن البرامج التدريبية كالتالي؛
(١)- بيانات ومعلومات تتعلق بالمُعلمات وفئاتهن ومشكلاتهن، وحاجاتهن، ومؤهلاتهن، ومستوياتهن، وظروفهن، وبيئاتهن، ومعلومات أساسية عنهن نحو الاسم والعمر وسنوات الخدمة ومكان العمل. (Kanine, 2018, 147)

(٢)- بيانات ومعلومات تتعلق بالمحاضرين، والمشرفين على تنفيذ برامج التدريب، من حيث مُستوياتهم، ومؤهلاتهم، وخبراتهم، وكفاءاتهم، وكيفية مكافأتهم. (الربيعي، ٢٠١٧،

١٠٩-١١٠)

ب- وضوح أهداف البرامج التدريبية

عند تخطيط عملية التدريب التربوي يُراعى أن تكون أهداف التدريب واضحة ومُحددة أمام المُخططين، لأن هذه الأهداف تُحدد أساساً في عملية التدريب وعلى أساسها يتم اختيار الأساليب والوسائل والأنشطة المناسبة.

(١)- المرونة في تخطيط البرامج التدريبية

ينبغي أن يكون تخطيط برامج التدريب مرناً حتى يُمكن إدخال تعديلات أو تغيير في طبيعة النشاطات التي حددتها خطة البرامج التدريبية. (Androusou, 2020, 166)

(٢)- أن يقوم التخطيط على أساس من التقييم السليم:

يجب أن يُلزم التقييم سير خطة التنفيذ، ويتطلب الأمر أن يُحدد المُخططون مُنذ البداية النتائج المُتوخاة من التدريب، كما أنه لا بأس من أن تُشير خطة التدريب إلى الأدوات التي يُمكن استخدامها في التقييم. (بني مفرج، ٢٠٢١، ٤٩-٥٠)

ج- إعداد البرامج التدريبية

إن عملية إعداد البرامج التدريبية للمُعلمات يتطلب مُراعاة مجموعة من الشروط والتي تُساعد على نجاح تلك البرامج التدريبية، ومن الشروط اللازم توافرها في البرامج التدريبية الآتي؛

(١)- تحديد الكفايات المهنية اللازمة للمُعلمة من أجل وضع إطار نظري لبرامج إعداد وتدريب المُعلمات، ومن أجل هذا الهدف يتم تحديد الكفايات المهنية اللازمة للمُعلمات للتدريب عليها.

(٢)- تحديد الحاجات التدريبية للفئة المُستهدفة في عملية التدريب، فالاعتماد على الكفايات اللازمة للمُعلمة من أجل التدريب عليها لا يكفي، بل لابد من استنتاج الحاجات التي تُريد فئة مُعينة من المُعلمات التدريب عليها وهذا يتم عن طريق الدراسات الميدانية التي تُجرى في الميدان التربوي. (Loomis, 2021, 104)

د- تنفيذ البرامج التدريبية

ويتضمن تنفيذ البرامج التدريبية إدارة البرنامج التدريبي وإخراجه إلى الواقع العملي من خلال تطبيقه على أرض الواقع، ويشير أيضاً إلى أهمية الاهتمام في هذه المرحلة بكل من؛

(١)- توقيت البرنامج التدريبي: ويتضمن تحديد موعد بدء البرنامج التدريبي وانتهائه وتوزيع الأنشطة خلال فترة البرنامج التدريبي مع ضرورة الاهتمام بتنسيق التتابع الزمني للمحتوى. (Shepley, 2022, 257)

(٢)- المرافق والتسهيلات (قاعات التدريب): ويتضمن هذا الجانب تنفيذ البرنامج التدريبي في مكان يتلاءم مع متطلبات التدريب وتتوفر فيه المستلزمات والأدوات التدريبية اللازمة، وأيضاً يتم وضع التصور الملائم لطريقة جلوس المُتدربين بحسب الأنشطة التدريبية، وهناك تسهيلات قد تتطلبها المُتدربات مثل عملية تحديد كيفية إشراكهن ومؤهلاتهن ومسمياتهن الوظيفية.

(Loomis, 2021, 111)

هـ- تقييم البرامج التدريبية

ويمكن تقييم البرامج من خلال الآتي؛

- (١)- مستوى التعلم: ويكون من خلال قياس التغيرات في المعرفة والمهارات والأساليب والأفكار والاتجاهات والنظريات التي تضمنها التدريب.
- (٢)- مستوى النتائج: قياس الآثار الملموسة في الجوانب التنظيمية كتخفيض التكاليف، والتقليل من التسرب، وتحسين الإنتاجية ويمكن إجراء هذا النوع من التقييم من خلال مقارنة السجلات قبل التدريب وبعده. (آل هارون، ٢٠١٨، ١٠٧).

ثانياً: مهارات البراعة التنظيمية

مفهوم مهارات البراعة التنظيمية

يُعرف (الرحيلي، ٢٠٢٢، ٨٢) مهارات البراعة التنظيمية بأنها "اكتشاف طاقات المُعلمات الكامنة واستثمارها في المهام المناسبة في المدرسة، وتكمن أهمية مهارات البراعة التنظيمية في قدرة المُعلمة على التحكم في أفكارها وسلوكياتها التي تصدر عنها في العديد من المواقف، بحيث تعمل على إيجاد العديد من الخيارات والبدائل للمواقف التي تواجهها".

مهارات البراعة التنظيمية

تتضمن مهارات البراعة التنظيمية مهارتي الاستثمار والاستكشاف.

المهارة الأولى: مهارة الاستثمار

مفهوم مهارة الاستثمار

يُعرف (فتحي، ٢٠٢١، ١٢٨) مهارة الاستثمار بأنها "القدرة على الاستفادة من المهام الوظيفية وإستراتيجيات التعلم في تعديل السلوكيات لدى الأطفال".

عناصر مهارة الاستثمار

١- استثمار الكفايات لمُعَلِّمة رياض الأطفال: يعد استثمار الكفايات لمُعَلِّمة رياض الأطفال أحد المُتطلبات الرئيسة الواجب توافرها لمُعَلِّمة رياض الأطفال فاستثمار الكفايات يرتبط ويؤثر على قدرة المعلمة وأدائها للتعامل مع الأطفال، فما تمتلكه المعلمة من كفايات يُعتبر الداعم والمُساند لها في عملها، وفي تطوير قدرات الأطفال (سيفين، ٢٠١٨، ٦٥)

٢- استثمار الأدوار والمهام الوظيفية لمُعَلِّمة رياض الأطفال: تقوم مُعَلِّمة الروضة بأدوار عديدة ومتداخلة وتؤدي مهام كثيرة مُتنوعة تتطلب مهارات فنية مُختلفة يصعب تحديدها بشكل دقيق وتفصيلي، فإذا كانت المُعَلِّمة في مراحل التعليم الأخرى مُطالبه بأن تُتقن مادة علمية معينة وتُحسن إدارة الفصل - فإن المُعَلِّمة في روضة الأطفال مسئولة عن كل ما يتعلمه الطفل بالإضافة إلى تنمية مهارات الأطفال، إلى جانب مُهمة توجيه عملية نمو كل طفل من أطفالها في مرحلة حساسة من حياتهم.

(الكسر، ٢٠١٧، ٤٥٤ - ٤٥٥).

٣- استثمار إستراتيجيات التعليم والتعلم لمُعَلِّمات رياض الأطفال: يساعد التنوع في استراتيجيات التعليم والتعلم في ابتكار طرائق جديدة، والابتعاد عن الجمود في استخدام أساليب تعليمية واحدة في تنفيذ المنهاج، والمساعدة على إثارة دافعية الأطفال نحو التعلم، ومُراعاة الفروق الفردية بينهم، وبالتالي يُساعدهم على تحقيق الأهداف التعليمية. (عبد الكافي، ٢٠١٩، ٦٣)

٤- استثمار الوسائل والتقنيات التعليمية لمُعَلِّمات رياض الأطفال: يشهد مجال رياض الأطفال في الوقت الحالي تقدماً وتطوراً كبيراً وملحوظاً متزامناً مع التقدم والتطور التقني والعولمة

التعليمية حيث نتجه رياض الأطفال حالياً لاستخدام الوسائل والأساليب التكنولوجية في التعليم لما تسهم به هذه الوسائل من تنمية القدرات التعليمية لدى الأطفال والمعلمات على حد سواء.

(علوي، ٢٠٢١، ٩٢)

المهارة الثانية: مهارة الاستكشاف

مفهوم مهارة الاستكشاف

يُعرفها (كامل، ٢٠٢٠، ٣٠٢) بأنها "إستراتيجية تعليمية تعتمد على خبرات المتعلمين على استخلاص المعاني والخبرات بأنفسهم، وأسلوب يقود فيه المعلم المتعلم نحو اكتشاف هدف محدد غير معروف للمتعلم من قبل، ويقوم المعلم بصياغة المفاهيم التي اكتشفها المتعلمين، خلال الحوار والمناقشة الموجه نحو الاستكشاف".

أهمية التعلم بالاستكشاف

تظهر أهمية التعلم بالاستكشاف في الآتي:

- ١- جعل المتعلم محوراً أساسياً في عملية التعلم.
 - ٢- تنمية مهارات التفكير لدى المتعلم.
 - ٣- التأكيد على استمرارية التعلم الذاتي، ودافعية المتعلمين نحو التعلم.
- (Usman, 2022, 170)

دور معلمة الروضة باستخدام إستراتيجية التعلم بالاستكشاف

يظهر دور معلمة الروضة باستخدام إستراتيجية التعلم بالاستكشاف في الآتي؛

- ١- تحديد المفاهيم والأفكار التي سيتم تعلمها وطرحها في صورة تساؤل أو مشكلة.
- ٢- إعداد المواد التعليمية اللازمة لتنفيذ الدرس.
- ٣- صياغة المشكلة على هيئة أسئلة فرعية بحيث تنمي فرض الفروض لدى المتعلمين.
- ٤- تحديد الأنشطة أو تجارب الاستكشاف التي سينفذها المتعلمون.
- ٥- تقويم المتعلمين ومساعدتهم على تطبيق ما تعلموه في موقف جديد في مواقف مشابهة أخرى. (خضور، ٢٠١٦، ١٨)

الدراسات السابقة

ومن الدراسات السابقة التي تناولت البرامج التدريبية لمُعلمات رياض الأطفال دراسة (Seabra-Santos, 2022) بعنوان "الاستعداد للانتقال إلى المدرسة الابتدائية للأطفال الذين يعانون من الحرمان الاقتصادي: هل يُحدث برنامج تدريب المُعلمات في مرحلة ما قبل المدرسة فرقاً؟" Transition to Primary School of Children in Economic Disadvantage: Does a Preschool Teacher Training Program Make a Difference? - هدفت إلى التعرف على فاعلية برنامج تدريبي لمُعلمات الروضة على الإِستعداد الدراسي للأطفال الذين يُعانون من الحرمان الاقتصادي، وتكونت عينة الدراسة من (٤٤) مُعلمة من مُعلمات رياض الأطفال و(١٩٢) طفل وطفلة بروضة الأطفال بالصين، وشملت أدوات الدراسة برنامج تدريبي لمُعلمات رياض الأطفال، ومقياس الإِستعداد الدراسي للأطفال (إعداد الباحث)، واستخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى فاعلية البرنامج التدريبي لمُعلمات الروضة لتحقيق الاستعداد الدراسي للأطفال الذين يُعانون من الحرمان الاقتصادي.

ودراسة (غبيش، ٢٠١٩): بعنوان: "برنامج تدريبي مقترح لتنمية بعض المفاهيم والمهارات الموسيقية لدى معلمات رياض الأطفال غير المتخصصات"، وهدفت إلى تصميم برنامج تدريبي مقترح لتنمية بعض المفاهيم والمهارات الموسيقية لدى معلمات رياض الأطفال غير المتخصصات، وبلغ حجم العينة (١٥) معلمة غير متخصصة من الروضات والجمعيات الأهلية من الحاصلات على مؤهلات عليا غير متخصصة في رياض الأطفال، وطبق عليهم استطلاع رأى لمعلمات رياض الأطفال غير المتخصصات، واستبيان للسادة المتخصصين لتحديد المفاهيم والمهارات الموسيقية اللازمة لمعلمات رياض الأطفال غير المتخصصات، واختبار تحصيلي قبلي وبعدي لقياس خلفية معلمات رياض الأطفال غير المتخصصات عن المفاهيم والمهارات الموسيقية، وبطاقة ملاحظة لقياس الأداء القبلي والبعدي، وبرنامج لتنمية بعض المفاهيم والمهارات الموسيقية لمعلمات رياض الأطفال غير المتخصصات، واعتمد البحث على المنهج التجريبي، وخلص البحث إلى مجموعة من النتائج ومن أهمها وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والبعدي للعينة على الشقين الإجرائي

والمهاري للاختبار في المفاهيم والمهارات الموسيقية لصالح القياس البعدي مما يشير إلى وجود تأثير قوي للبرنامج المقترح في اكتساب المفاهيم والمهارات الموسيقية.

ومن الدراسات السابقة التي تناولت مهارات البراعة التنظيمية دراسة الرحيلي (٢٠٢٢): بعنوان: "دور القيادة الموزعة في تحقيق البراعة التنظيمية لدى قائدات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة من وجهة نظر المعلمات"، وهدفت إلى التعرف على دور القيادة الموزعة في تحقيق البراعة التنظيمية لدى قائدات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة من وجهة نظر المعلمات، وتكونت عينة الدراسة من (٣٧٣) معلمة من معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة، وشملت أدوات الدراسة استبانة القيادة الموزعة، واستبانة البراعة التنظيمية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن ممارسة كل من القيادة الموزعة والبراعة التنظيمية لدى القائدات جاءت بدرجة (كبيرة).

ودراسة الجميعي (٢٠٢١): بعنوان: البراعة التنظيمية لدى قائدات المدارس الأهلية بمدينة الطائف من وجهة نظر المعلمات، وهدفت إلى التعرف على درجة توافر البراعة التنظيمية لدى قائدات المدارس الأهلية بمدينة الطائف من وجهة نظر المعلمات، وتكونت عينة الدراسة من (٣١٦) معلمة من معلمات المدارس الأهلية بمدينة الطائف، وشملت أدوات الدراسة استبانة البراعة التنظيمية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المقارن، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة توافر البراعة التنظيمية لدى قائدات المدارس الأهلية بمدينة الطائف من وجهة نظر المعلمات جاءت بدرجة عالية.

فروض البحث:

- ١- توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطا درجات المجموعتين التجريبية والضابطة للمعلمات في القياس البعدي لمهارات البراعة التنظيمية لصالح المجموعة التجريبية.
- ٢- البرنامج التدريبي لتنمية مهارات البراعة التنظيمية للمعلمات له تأثير قوي ومستمر الفاعلية.

إعداد أدوات البحث وإجراءات تطبيقها

أولاً: منهج البحث

اتبع البحث الحالي المنهج التجريبي ذي التصميم شبه التجريبي الذي يعتمد على المجموعتين المتكافئتين (المجموعة التجريبية - المجموعة الضابطة) ومناسبته لطبيعة الدراسة الحالية، للتعرف على فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية مهارات البراعة التنظيمية لمعلمات رياض الأطفال. وذلك باستخدام الأدوات الآتية؛

١- استبانته مهارات البراعة التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال.

٢- برنامج تدريبي لتنمية مهارات البراعة التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال.

ثانياً: مجتمع ومجموعة البحث

تكون مجتمع البحث من جميع معلمات رياض الأطفال في مدينة أسيوط والبالغ عددهن (٦٠٠) معلمة في الروضات الحكومية حسب إحصائية وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي (٢٠٢٣-٢٠٢٤)، بينما تكونت عينة البحث من عينة المعلمات: تم اختيار عينة مقصودة من معلمات رياض الأطفال المستوى الثاني (٥-٦) سنوات من مرحلة ما قبل المدرسة بمدينة أسيوط وقد بلغ عدد العينة (٦٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال بالتعليم الحكومي، وتم تقسيم العينة إلى مجموعتين منها مجموعة تجريبية تكونت من (٣٠) معلمة، ومجموعة ضابطة تكونت من (٣٠) معلمة.

ثالثاً: مواد وأدوات البحث

• استبانته مهارات البراعة التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال

١- الصدق

أ- صدق المضمون

تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية علي عدد من السادة الخبراء (ملحق ١)، وبلغ عددهم (١١) من أساتذة الجامعات المتخصصين في تربية الطفل، وقد أشار الخبراء بإجراء بعض التعديلات على صياغة بعض العبارات مع الإبقاء على جميع العبارات وعدم إضافة أو حذف أم منها. والجدول (١) يوضح النسب المئوية لأراء الخبراء.

جدول (١)

النسب المئوية لأراء السادة الخبراء لاستبانة مهارات

البراعة التنظيمية للمعلمات (ن = ١١)

مهارة الاستكشاف			مهارة الاستثمار				
النسبة المئوية	التكرار	رقم العبارة	النسبة المئوية	التكرار	رقم العبارة	النسبة المئوية	التكرار
٪١٠٠	٩	٢٤	٪١٠٠	٩	١٣	٪١٠٠	٩
٪١٠٠	٩	٢٥	٪٨٨,٩	٨	١٤	٪١٠٠	٩
٪٨٨,٩	٨	٢٦	٪١٠٠	٩	١٥	٪١٠٠	٩
٪١٠٠	٩	٢٧	٪١٠٠	٩	١٦	٪٨٨,٩	٨
٪١٠٠	٩	٢٨	٪١٠٠	٩	١٧	٪١٠٠	٩
٪١٠٠	٩	٢٩	٪١٠٠	٩	١٨	٪١٠٠	٩
٪٨٨,٩	٨	٣٠	٪٨٨,٩	٨	١٩	٪٨٨,٩	٨
٪١٠٠	٩	٣١	٪١٠٠	٩	٢٠	٪١٠٠	٩
٪١٠٠	٩	٣٢	٪١٠٠	٩	٢١	٪١٠٠	٩
٪١٠٠	٩	٣٣	٪١٠٠	٩	٢٢	٪٨٨,٩	٨
			٪٨٨,٩	٨	٢٣	٪١٠٠	٩
						٪١٠٠	٩

يتضح من الجدول (١) ما يلي:

أن النسبة المئوية لأراء الخبراء تراوحت بين ٪٨٨.٩ : ٪١٠٠ وبذلك لم تستبعد الباحثة أية عبارات لحصول جميع المفردات على نسبة أعلى من ٪٨٥.

ب- الاتساق الداخلي للاستبانة

تم استخدام صدق الاتساق الداخلي للاستبانة لأنه يعد صدق وثبات في أنن واحد فهو من أفضل الطرق المستخدمة لتقويم الاستبانة وتأكيد خصائصها السيكمترية، وتم التحقق من الاتساق الداخلي للاستبانة مهارات البراعة التنظيمية من خلال التطبيق الذي تم للاستبانة على عينة قوامها (٤٠) معلمة من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية للبحث، وتم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة للمجال المنتميه إليه، ودرجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبانة. والجدول (٢) يوضح النتيجة كما يلي؛

جدول (٢)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمجال المنتمية إليه (ن = ٤٠)

مهارة الاستكشاف		مهارة الاستثمار					
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠,٧٠	٢٤	٠,٤٣	٢١	٠,٨١	١١	٠,٦٣	١
٠,٦٨	٢٥	٠,٥٩	٢٢	٠,٦٢	١٢	٠,٧٢	٢
٠,٦٨	٢٦	٠,٥٦	٢٣	٠,٦١	١٣	٠,٨٣	٣
٠,٥٩	٢٧			٠,٥١	١٤	٠,٦٢	٤
٠,٦٣	٢٨			٠,٧٤	١٥	٠,٦٣	٥
٠,٧٠	٢٩			٠,٧٤	١٦	٠,٦٨	٦
٠,٤٠	٣٠			٠,٧٤	١٧	٠,٧٨	٧
٠,٧٣	٣١			٠,٧٢	١٨	٠,٦٨	٨
٠,٧٤	٣٢			٠,٦٥	١٩	٠,٧٣	٩
٠,٦٨	٣٣			٠,٦٩	٢٠	٠,٦٦	١٠

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٢٥

يتضح من الجدول (٢) ما يلي:

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمجال المنتمية إليه بين ٠.٤٠ : ٠.٨١ وهي معاملات إرتباط دالة إحصائياً مما يُشير إلى الإتساق الداخلي للاستبانة.

جدول (٣)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لاستبانة مهارات البراعة التنظيمية

للمعلمات (ن = ٤٠)

مهارة الاستكشاف		مهارة الاستثمار					
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠,٦٥	٢٤	٠,٤٣	٢١	٠,٨١	١١	٠,٦٠	١
٠,٦٢	٢٥	٠,٥٤	٢٢	٠,٥٩	١٢	٠,٧٠	٢
٠,٦١	٢٦	٠,٥٣	٢٣	٠,٥٨	١٣	٠,٦٢	٣
٠,٤٥	٢٧			٠,٥٠	١٤	٠,٥٧	٤
٠,٦٦	٢٨			٠,٧١	١٥	٠,٦٧	٥
٠,٥٦	٢٩			٠,٧٥	١٦	٠,٦١	٦
٠,٣٨	٣٠			٠,٧٦	١٧	٠,٧٥	٧
٠,٦٦	٣١			٠,٧١	١٨	٠,٧٠	٨
٠,٧٢	٣٢			٠,٦٣	١٩	٠,٧١	٩
٠,٥٦	٣٣			٠,٦٥	٢٠	٠,٦٢	١٠

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٢٥

يتضح من الجدول (٣) ما يلي:

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبانة بين ٠.٣٨ : ٠.٨٠ وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يُشير إلى أن عبارات الاستبانة على درجة مقبولة من الإتساق الداخلي.

جدول (٤)

معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل مجال والدرجة الكلية لاستبانته مهارات البراعة التنظيمية للمعلمات (ن = ٤٠)

أبعاد الاستبانة	معامل الارتباط
مهارة الاستثمار	٠.٩٧
مهارة الاستكشاف	٠.٨٩

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٢٥

يتضح من الجدول (٤) ما يلي:

تراوحت معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل مجال والدرجة الكلية للاستبانة بين ٠.٨٩ : ٠.٩٧ وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يُشير إلى الإتساق الداخلي للاستبانة ككل.

٢- الثبات

أ- التطبيق وإعادة التطبيق

لحساب ثبات الاستبانة تم استخدام طريقة التطبيق وإعادة التطبيق، حيث تم تطبيق الاستبانة على عينة من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية للبحث قوامها (٤٠) معلمة ثم إعادة التطبيق على العينة نفسها بعد فاصل زمني قدره (١٥ يوم) وتم حساب معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني لإيجاد ثبات الاستبانة، ويوضح ذلك جدول (٥).

جدول (٥)

معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني لاستبانته مهارات البراعة التنظيمية

للمعلمات (ن = ٤٠)

أبعاد الاستبانة	قيمة ر
مهارة الاستثمار	٠.٨٠
مهارة الاستكشاف	٠.٨١
الدرجة الكلية	٠.٨٢

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٢٥

يتضح من الجدول (٥) ما يلي:

تراوحت معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني لاستقبانه مهارات البراعة التنظيمية للمعلمات قيد البحث تراوحت بين (٠.٨٠، ٠.٨٢) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يُشير إلى أن الاستبانه تتسم بقدر عالٍ من الثبات.

ب- معامل ألفا لكرونباخ

لحساب ثبات استقبانه مهارات البراعة التنظيمية للمعلمات تم استخدام معاملات ألفا لكرونباخ، حيث تم تطبيق الاستبانه على عينة من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية للبحث قوامها (٤٠) معلمة، والجدول التالي (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦)

معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ لاستقبانه مهارات البراعة التنظيمية للمعلمات (ن=٤٠)

أبعاد الاستبانه	معامل ألفا
مهارة الاستثمار	٠,٩٤
مهارة الاستكشاف	٠,٨٥
الدرجة الكلية	٠,٩٥

يتضح من الجدول (٦) ما يلي:

تراوحت معاملات ألفا لاستقبانه مهارات البراعة التنظيمية للمعلمات بين (٠.٨٥) و(٠.٩٥) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يُشير إلى ثبات الاستبانه.

٢- برنامج تدريبي لتنمية مهارات البراعة التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال.

أ- أهداف البرنامج التدريبي

(١)- الهدف العام للبرنامج التدريبي

يهدف البرنامج التدريبي إلى تنمية مهارات البراعة التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال.

(٢)- الأهداف الفرعية للبرنامج التدريبي

- تدريب المعلمات على مهارات البراعة التنظيمية (مهارة الاستثمار - مهارة الاستكشاف).
- رفع مستوى أداء المعلمات من خلال التطبيق الفعلي لمهارات البراعة التنظيمية.

ب- فنيات البرنامج التدريبي

(١) . المحاضرة والمناقشة والحوار

تعتمد الباحثة على أسلوب المحاضرة والمناقشة والحوار في شرح البرنامج التدريبي للمعلمات، على اعتبار أنه أسلوب يعتمد على عنصر التعلم من خلال إلقاء محاضرات مبسطة على المعلمات يتخللها ويليها مناقشات جماعية.

وتُفيد هذه الفنية في إتاحة الفرصة للمعلمات في سماع الرأي والرأي الآخر، وتعميق الألفة والاتصال والثقة بين المعلمات، كما تُساعدن في الإفصاح عما يدور بداخلهن، وتتيح لهن الفرصة للتعبير عن انفعالاتهن فضلاً عن أنها تُساعد الباحثة على أن تعرف أنماط التفكير لدى المعلمات والقضايا التي تُشغلن، فتحاول مناقشتها وتفنيداً معهن.

(إبراهيم، ٢٠٢١، ٨٥).

(٢) . التنظيم الذاتي

يُعد التنظيم الذاتي أحد أساليب الضبط الذاتي والذي يهدف إلى المبادأة في التحكم في الأفكار والمشاعر والانفعالات والتأثير المسبق على السلوك الشخصي، ويمر التنظيم الذاتي بسلسلة من المراحل تشتمل على الآتي؛

- مرحلة مراقبة الذات: وتعرف هذه المرحلة بأنها مرحلة الانتباه الواعي والدقيق والمعتمد للسلوك الشخصي، وجمع المعلومات عن السلوك، وهذه المرحلة تُعد الوصف الذاتي والدقيق للسلوك الشخصي.
- مرحلة ضبط الذات: الإجراء الذي تتبعه المعلمة من تلقاء ذاتها في ضبط سلوكها وفق قوانين وقواعد تضعها المعلمة لذاتها من أجل تحقيق أهداف محددة، ولذا يُعتبر أسلوب الضبط الذاتي أسلوباً مهماً وهدفاً رئيساً من الأهداف التربوية، إذ تعمل المعلمة بنفسها على ضبط سلوكها، ويُستخدم هذا الأسلوب في الكثير من مواقف الحياة اليومية.
- مرحلة تقويم الذات: وهي مرحلة المقارنة بين سلوك المعلمة السابق الذي تم مراقبته وما كان ينبغي أن تكون عليه في ظل المعايير والأهداف التي وضعتها لسلوكها. وهذه المرحلة تكسب المعلمة تغذية راجعة تزيد من كفاءتها في تقويم سلوكها.
- مرحلة تعزيز الذات: وهي المرحلة التي تقوم فيها المعلمة بدعم ذاتها بذاتها مع كل تقدم تصل إليه في حال تحقيق الأهداف والمعايير التي وضعتها لنفسها. (غولي، ٢٠١٩، ٩٣-٩٣).

(٣) . النمذجة

وتشير النمذجة بشكل عام إلى التعلم بالملاحظة، ويُعتبر التعلم بالنمذجة من أهم الأساليب المستخدمة في تعلم العديد من المهارات، وذلك من خلال التعرف على النماذج السوية في البيئة والافتداء بها، وتعتمد هذه الفنية على ثلاث عمليات أساسية لحدوث التعلم بالنمذجة وهي كالتالي؛

- أ- عملية الانتباه: فمن الضروري الانتباه للنموذج لكي يتم التعلم بالملاحظة، ويجب أن يكون النموذج مؤثراً على القائم بالملاحظة كي ينتبه للسلوك المراد تعلمه.
- ب- عملية الاحتفاظ: فمن الضروري أن يتوفر لدى المعلمة القدرة على التعلم، فلا تتأثر المعلمة بسلوك النموذج المشاهد؛ إلا إذا تذكرت السلوك المراد تعلمه.
- ج- عمليات الإدراك الحركي: فالملاحظة لوحدها لا تؤدي إلى تعلم المهارات، كما أن المحاولات والأخطاء لا تساعد وحدها في تعلم المهارات، ولكن لابد من الممارسة، ثم التغذية المرتدة لهذا الأداء المُمارس، والذي يفيد في زيادة مهارات البراعة التنظيمية. (أبو شنار، ٢٠٢١، ١٠٩)

(٤) . التعلم التعاوني

يعتمد هذا الأسلوب على التعاون بين مُعلمات المجموعة في أجواء نفسية واجتماعية صحية يُعبرن من خلالها عن ذواتهن، ويشعرن بقيمة ما يقدمنه فيزداد شعورهن بالمسؤولية وقدراتهن على التواصل الايجابي مع الآخرين، وزيادة مهارات البراعة التنظيمية. (سالم، ٢٠١٥، ٤٣).

(٥). التغذية الراجعة

هي إحدى تقنيات التعلم التعاوني النشط التي تقوم على أساس إيجابي للمُعَلِّمة في الظروف التعليمية وتحاول تفعيل دور المُعَلِّمة وتغييره من مُتلقنه للمعلومات إلى شخصية مُركزة في عملية التعلم.

ويتعلق الأمر بالتعليقات والسلوكيات وردود الأفعال التي تتلقاها المُعَلِّمة نتيجة لسلوكيات مُعينة، وقد تستند التعليقات إلى إشارات جسدية أو قراءة لغة الجسد، حيث يمكن للمُعَلِّمة قراءة تعبيرات وجه الباحثة والتمييز بين الانزعاج أو ابتسامة ورضا، وتُفيد التغذية الراجعة كلاً من الباحثة والمُعَلِّمة لتقديم الجهد والعمل لإعادة تركيز انتباه المُعَلِّمات، فضلاً عن المُساعدة في تصحيح العملية التعليمية. (أبو شنار، ٢٠٢١، ٧٧)

(٦). الواجبات المنزلية

أعدت الباحثة الواجبات المنزلية بطريقة خاصة؛ بحيث تكون مرتبطة بالأهداف التدريبية لجلسات البرنامج، فالواجبات المنزلية تُعد خطوة أساسية يعتمد عليها نجاح أي برنامج، ويُراعى في الواجبات المنزلية الآتي؛

- أن تكون الواجبات مرتبطة بموضوع الجلسة وما حدث فيها.
- أن تتعلم فيها المُعَلِّمة شيئاً جديداً.
- أن تتدرج الواجبات المنزلية من البسيط إلى المركب.
- أن تحقق التعاون والتواصل بين الباحثة والمُعَلِّمات. (غولي، ٢٠١٩، ١١٤).

ج- محتوى البرنامج التدريبي

اشتمل البرنامج التدريبي الذي قامت الباحثة بإعداده في البحث الحالي على (٣٠) جلسة تدريبية، بواقع عدد (٢) جلسة تدريبية أسبوعياً، بواقع جلستين تدريبيتين في اليوم، وضمن الجلسة التدريبية (٩٠) دقيقة بروضة مدرسة أحمد عرابي بمدينة أسيوط.

د- الفترة الزمنية لتطبيق البرنامج

تم التنفيذ الفعلي للبرنامج في الفترة من ٢٠٢٤/١/١٣ إلى ٢٠٢٤/٣/٢ بواقع عدد (٢) جلسة تدريبية أسبوعياً، بواقع جلستين تدريبيتين في اليوم، وضمن الجلسة التدريبية (٩٠) دقيقة بروضة مدرسة أحمد عرابي بمدينة أسيوط.

هـ- أساليب تقييم البرنامج

تم استخدام أساليب التقييم الآتية:

- تقييم قبلي: وذلك بتطبيق أسئلة مهارات البراعة التنظيمية لدى مُعَلِّمات رياض الأطفال؛ قبل الدخول في تطبيق البرنامج.

- **تقويم بنائي:** وقد تمثل في التضمينات التربوية، والأنشطة التطبيقية التي تلي كل لقاء تدريبي للوقوف على مستوى التقدم، وتقديم التغذية الراجعة للمعلمات.
- **تقويم ختامي:** وذلك بتطبيق أسئلة مهارات البراعة التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال بعد الإنتهاء من تطبيق البرنامج.

نتائج البحث وتفسيرها ومناقشتها

أولاً: الإجابة على أسئلة البحث

- (١) السؤال الأول ونصه ما مكونات برنامج تدريبي لتنمية مهارات البراعة التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال؟
وقد تمت الإجابة عنه حيث تم توضيح أهداف وفتيات البرنامج التدريبي، وكذلك خطوات إعداده، وتم عرضه على مجموعة من الخبراء.
- (٢) السؤال الثاني ونصه ما فاعلية البرنامج التدريبي لتنمية مهارات البراعة التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال؟
وقد تمت الإجابة عنه من خلال اختبار مدى صحة فروض البحث كما سيتم شرحه تفصيلاً فيما يأتي:

ثانياً: اختبار مدى صحة فروض البحث

١- اختبار صحة الفرض الأول والذي ينص على:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المجموعتين التجريبية والضابطة للمعلمات في القياس البعدي لمهارات البراعة التنظيمية لصالح المجموعة التجريبية. ولاختبار هذا الفرض تم حساب اختبار (ت) للفروق بين متوسطات درجات معلمات المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي لمهارات البراعة التنظيمية، والجدول رقم (٧) يوضح نتائج هذا التحليل:

جدول (٧)

نتائج اختبارات «ت» لدلالة الفروق بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية والضابطة في القياس البعدي لمهارات البراعة التنظيمية

م	الأبعاد	المجموعة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة «ت»	درجة الحرية	مستوى الدلالة
١	مهارة الاستثمار	ضابطة	٣٠	٣٣,١٣٣٣	٤,٠٠٦٣٢	١٤,٣٣٢	٥٨	دالة عند ٠,٠١
		تجريبية	٣٠	٨٠,٢٠	٧,٥٣٤٩٩			
٢	مهارة الاستكشاف	ضابطة	٣٠	١٤,١٣٣٣	٢,٥٤٢٥١	١٤,٠٣٦	٥٨	دالة عند ٠,٠١
		تجريبية	٣٠	٣٤,٢٠	٧,٤٠٦٤٣			
٣	المجموع الكلي	ضابطة	٣٠	٤٧,٢٦٦٧	٦,٠٠٥٣٦	١٤,٨١٧	٥٨	دالة عند ٠,٠١
		تجريبية	٣٠	١١٤,٤٠	٤,٠٧٨٣٢			

يتضح من الجدول (٧) ما يلي: وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المجموعتين التجريبية والضابطة للمعلمات في القياس البعدي لمهارات البراعة التنظيمية لصالح المجموعة التجريبية وهنا يشير إلى تحقق الفرض الأول ويمكن تفسير ذلك بأن قيمة (ت) لمهارة الاستثمار = ١٤.٣٣٢ وهي قيمة دالة إحصائياً، وقيمة (ت) لمهارة

الاستكشاف = ١٤.٠٣٦، كما كانت للدرجة الكلية للبراعة التنظيمية ت = ١٤.٨١٧ وهي قيمة دالة إحصائياً. كما يبين الجدول أن جميع قيم (ت) المحسوبة دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١).

• تفسير ومناقشة نتائج الفرض الأول

أشارت نتائج الفرض الأول إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المجموعتين التجريبية والضابطة للمعلمات في القياس البعدي لمهارات البراعة التنظيمية لصالح المجموعة التجريبية.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى اشتراك وانتظام أفراد المجموعة التجريبية في جلسات البرنامج التدريبي، حيث كانت الفنيات والخبرات والمهارات المستخدمة ذات معنى ومغزى للمعلمات المشاركات في البرنامج التدريبي، مما جعلهن أكثر وعياً وحرصاً على الاستفادة من البرنامج التدريبي بما تضمنه من معلومات وخبرات، وبما يساهم في تنمية مهارات البراعة التنظيمية عند معلمات رياض الأطفال.

كما إن استخدام الباحثة للمناقشة الجماعية والمحاضرات مع المعلمات قد ساهم في زيادة وعيهم وإدراكهم، حيث قامت المعلمات بطرح الأسئلة والاستفسار عما يدور بداخلهن. وكانت الباحثة تستمع لكل ما يقوله المعلمات في أثناء الجلسات التدريبية ومن ثم تقوم بتوجيههن نحو مهارات البراعة التنظيمية، بالإضافة إلى تأكيدها على أهمية المشاركة بفاعلية في المناقشات وإبداء الرأي والتفاعل المستمر بين أفراد المجموعة التجريبية. وقد أتاح أسلوب المناقشة الجماعية الفرصة أمام كل مشاركة في البرنامج للتعبير عن رأيها، وتبادل الخبرات والمهارات في التعامل مع الأخريات. ولعل ما جذب انتباه المعلمات في هذا البرنامج هو حاجتهن إلى المعلومات التي تساعدهن في تنمية مهارات البراعة التنظيمية لديهن.

وبالإضافة لذلك قامت الباحثة بتدريب المعلمات من خلال فنية لعب الدور على بعض المواقف التعليمية بهدف إشراكهن في ممارسة أنماط من السلوك للتمكن منه في مواقف خارج الجماعة، هذا بجانب استخدام أسلوب التعزيز لكل مشاركة أدت دورها جيداً وذلك لتشجيع المعلمات وزيادة الدافعية لهن.

ولقد وجدت الباحثة أن تزويد المعلمات بالمعلومات والمهارات والخبرات، مع استخدامهن لفنيات المحاضرة والمناقشة والحوار، والتنظيم الذاتي، والنمذجة، ولعب الأدوار، وطرح الأسئلة، والتعلم التعاوني، والتغذية الراجعة، والتعزيز، والواجبات المنزلية، قد أدى إلى تنمية مهارات الاستثمار والاستكشاف لديهن. واتضح ذلك من خلال تحسن درجات أفراد المجموعة التجريبية على أبعاد استبانة مهارات البراعة التنظيمية بعد تطبيق البرنامج التدريبي. ويتفق ذلك مع ما أشار إليه كلاً من (عبيد، ٢٠٢٢)، (الزهراني، ٢٠٢١) من حيث أهمية الدور الذي تلعبه الفنيات المستخدمة في البرامج التدريبية ودورها الفعال في تنمية مهارات البراعة التنظيمية.

ويتفق ذلك أيضاً مع دراسة كلاً من (النعيم، ٢٠٢٠، ٩٤٠) (الربيعي، ٢٠١٧، ٣٤-٣٥) حيث أوضحت نتائجهما أهمية البرامج التدريبية للمعلمات في الأتي؛

- ١- تُكسب البرامج التدريبية للمُعلمات معارف ومهارات واتجاهات ذات علاقة مُباشرة بالعمل مما يطور أدوارهن.
 - ٢- ترفع البرامج التدريبية للمُعلمة الكفاءة المهنية عن طريق صقل مهاراتها التعليمية ومُساعدتها على التأقلم مع العمل في الروضة، وإطلاعها على الجديد والمستحدث في مجال طرق التعليم وتقنياته، أو في محتوى المنهاج.
 - ٣- تُنمي البرامج التدريبية لدى المُعلمة المرونة، والقدرة على التكيف في حياتها العملية.
 - ٤- تُكسب المُعلمة خبرات جديدة تُؤهلها إلى الارتقاء وتَحْمِل مسؤوليات أكبر، وربما قد تكون مسؤوليات قيادية.
 - ٥- البرامج التدريبية بوصفها جُهداً مُنظماً مُخططاً تُركز على تحسين الأداء الحالي والمستقبلي للمُعلمة.
 - ٦- تُكسب المُعلمة الثقة بنفسها والقدرة على العمل.
- والبرامج التدريبية للمُعلمات تجعل المُعلمة مُتطورة ومُتجددة في عملها ومُستمرة ومنسجمة مع التغيرات التي تحصل في المجتمع والتكنولوجيا الحديثة، وتُساعد البرامج التدريبية على تحسين وتطوير أداء المُعلمة المُتدربة، مما يجعلها راضية عن عملها، ويرفع الروح المعنوية لدى المُعلمة، ويساعد على تنمية قدرتها على التفكير، ويُساعد على اكتشاف مواهبها، ومهاراتها، وقدراتها، وإمكاناتها، والعمل على تحفيزها واستمرارها نحو نموها المهني. (3, Miranda, 2021)
- وينتضح مما سبق فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية مهارات البراعة التنظيمية عند معلمات رياض الأطفال، ويتفق ذلك أيضاً مع نتائج دراسة (الرحيلي، ٢٠٢٢)، (الغرباوي، ٢٠١٩) التي تناولت تنمية مهارات البراعة التنظيمية.
- ٢- اختبار صحة الفرض الثاني والذي ينص على أن:
- البرنامج التدريبي لتنمية مهارات البراعة التنظيمية للمعلمات له تأثير قوي ومستمر الفاعلية. ويتفرع من هذا الفرض الثاني، الفرض التالي؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة التجريبية للمعلمات في القياسين البعدي والتتبعي لمهارات البراعة التنظيمية.
- ولاختبار هذا الفرض تم حساب اختبار (ت) للفروق بين متوسط درجات المجموعة التجريبية للمعلمات في القياسين البعدي والتتبعي لمهارات البراعة التنظيمية، والجدول رقم (٨) يوضح نتائج هذا التحليل:

جدول (٨)

نتائج اختبار «ت» لدلالة الفروق بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي لمهارات البراعة التنظيمية

م	الأبعاد	القياس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة «ت»	درجة الحرية	مستوى الدلالة
١	مهارة الاستثمار	البعدي	٣٠	٨٠,٢٠	٧,٥٣٤٩٩	٠,٩٠٢	٢٩	غير دالة
		التتبعي	٣٠	٨٠,٣٠	٧,٥٢٦٦٣			
٢	مهارة الاستكشاف	البعدي	٣٠	٣٤,٢٠	٧,٤٠٦٤٣	١,٧٢٠	٢٩	غير دالة
		التتبعي	٣٠	٣٤,٠٣٣٣	٧,٤٠٦٨٢			
٣	المجموع الكلي	البعدي	٣٠	١١٤,٤٠	٢٤,٠٧٨٣٢	٠,٤٤١	٢٩	غير دالة
		التتبعي	٣٠	١١٤,٣٣٣	٢٤,٠٨٧٩٦			

يتضح من الجدول (٨) ما يلي: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية للمعاملات في القياسين البعدي والتتبعي لمهارات البراعة التنظيمية وهذا يشير إلى تحقق الفرض الثاني، ويمكن تفسير ذلك بأن قيمة (ت) لمهارة الاستثمار = ٠.٩٠٢ وهي قيمة غير دالة إحصائياً، وقيمة (ت) لمهارة الاستكشاف = ١.٧٢٠، وكانت قيمة ت للدرجة الكلية لمهارات البراعة التنظيمية = ٠.٤٤١ وهي قيمة غير دالة إحصائياً، كما يبين الجدول أن جميع قيم (ت) المحسوبة غير دالة عند مستوى الدلالة (٠.٠٥).

• **تفسير ومناقشة نتائج الفرض**

أشارت نتائج الفرض الثاني إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية للمعاملات في القياسين البعدي والتتبعي لمهارات البراعة التنظيمية. وهذا يعني استمرار التأثير الإيجابي والفعل للبرنامج التدريبي في تنمية مهارات البراعة التنظيمية، وذلك بعد فترة متابعة استمرت شهر من تاريخ الانتهاء من تطبيق البرنامج التدريبي. وتقدم الباحثة تفسيراً مؤداه أن المعلمات اللاتي شاركن في البرنامج يدركون أهمية الخبرات والمهارات المتعلمة من خلال جلسات البرنامج، هذا بالإضافة إلى احتياجهم الشديد لها في التعامل مع بعضهن البعض ومع الأطفال داخل الروضة، ومن ثم حرصن على استخدامها والاحتفاظ بها. وقد يرجع السبب أيضاً إلى استمرار سؤال الباحثة عن المعلمات اللاتي شاركن في البرنامج والاطمئنان عليهن، والاتصال بهن والاهتمام بأموههن. وترى الباحثة أن هذه النتيجة طبيعية في ضوء ما تضمنه البرنامج التدريبي من فنيات وما أبدته المعلمات من تفاعل وتعاون، الذي انعكس أثره على استخدامهن لفنيات البرنامج التدريبي في المواقف المختلفة. وقد يرجع ذلك أيضاً إلى وجود رغبة ملحة لدى المعلمات في تنمية مهارات البراعة التنظيمية لهن، هذا إلى جانب حرص المعلمات على حضور جلسات البرنامج بانتظام ومراعاة التعليمات الملقاة عليهن أثناء الجلسة، وضرورة التزامهن بالحضور في المواعيد المحددة والمتفق عليها، ومشاركتهن بفاعلية أثناء الجلسات، وقيامهن بأداء الواجبات المنزلية في كل جلسة على حدة، وتقديم هذه الواجبات في المواعيد المحددة لها ومراجعتها مع الباحثة.

ويتفق ذلك أيضاً مع دراسة (الزهراني، ٢٠٢١، ٤٤٣) التي أشارت إلى أهمية إكساب مُعلمة الروضة مهارات علمية لتحسين أدائها وتطوير عملها، وزيادة قدرتها على التفكير المبدع بما يُمكنها من التكيف مع عملها من ناحية، ومواجهة مشكلاتها والتغلب عليها من ناحية أخرى، وتحقيق التكامل بين أدوار المُعلمات في الروضة لتحسين نوعية العمل ضمن بيئة تشاركيه، وزيادة الإنتاجية المرتبطة برفع المستوى التعليمي. والبرامج التدريبية للمُعلمات تجعل المُعلمة مُتطورة ومُتجددة في عملها ومُستمرة ومُنسجمة مع التغيرات التي تحصل في المجتمع والتكنولوجيا الحديثة، وتُساعد البرامج التدريبية على تحسين وتطوير أداء المُعلمة المُتدربة، مما يجعلها راضية عن عملها، ويرفع الروح المعنوية لدى المُعلمة، ويساعد على تنمية قدرتها على التفكير، ويُساعد على اكتشاف مواهبها، ومهاراتها، وقدراتها، وإمكاناتها، والعمل على تحفيزها واستمرارها نحو نموها المهني. (Miranda, 2021, 3)

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (عبيد، ٢٠٢٢)، والتي أثبتت استمرار تحسين مهارات البراعة التنظيمية لدى المعلمات حتى فترة من التدريب. ومن هنا كان للتحسن الواضح في مهارات البراعة التنظيمية بعد البرنامج مباشرة، وكذلك بعد فترة المتابعة ما قد يعود في مجمله إلى أثر وفاعلية البرنامج التدريبي المستخدم في البحث الحالي.

ثالثاً: توصيات البحث

في ضوء نتائج البحث توصي الباحثة بالآتي؛

- ١- دعوة القائمين على العملية التعليمية للاستعانة بالبرنامج التدريبي لما له من قدرة على تنمية مهارات البراعة التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال.
- ٢- تزويد معلمات رياض الأطفال بكافة المعلومات الخاصة بمهارات البراعة التنظيمية.
- ٣- تشجيع المعلمات على استخدام مهارات البراعة التنظيمية.
- ٤- عقد دورات تدريبية تستهدف تدريب معلمات الروضة على كيفية توظيف مهارات البراعة التنظيمية بالروضة.

رابعاً: البحوث المقترحة

في ضوء النتائج السابقة للبحث تقترح الباحثة إجراء البحوث التالية؛

- ١- برنامج تدريبي لتنمية مهارات البراعة التنظيمية للمعلمات وأثره على التفكير الناقد لدى طفل الروضة.
- ٢- برنامج تدريبي لتنمية مهارات البراعة التنظيمية للمعلمات وأثره على التفكير التأملي لدى طفل الروضة.
- ٣- برنامج تدريبي لتنمية مهارات البراعة التنظيمية للمعلمات وأثره على التفكير الإبتكاري لدى طفل الروضة.

المراجع

المراجع العربية:

- إبراهيم، إبراهيم الشافعي (٢٠٢١). التوجيه والإرشاد والعلاج النفسي: مقارنة نظرية وبرامج عملية، الإسكندرية - مصر، دار الوفاء الطباعة والنشر.
- أبو شنار، فؤاد أحمد (٢٠٢١). البرنامج الإرشادي "كيف تكتب برنامجا إرشاديا"، عمان - الأردن، دار المعزز للنشر والتوزيع.
- آل هارون، صلاح لطفي (٢٠١٨). موسوعة المعايير الدولية للتدريب: ملامح الموجة الرابعة، الجيزة - مصر، مركز الخبرات المهنية للإدارة.
- بني مفرج، محمد محمود (٢٠٢١). الرخصة الدولية لإعداد وتدريب المعلمين، عمان، زمزم ناشرون وموزعون.
- الجمعية المصرية للدراسات النفسية بالاشتراك مع كلية علوم ذوى الاحتياجات الخاصة - جامعة بني سويف (٢٠١٩). المؤتمر السنوي الخامس والثلاثون لعلم النفس، توصيات المؤتمر، مصر، في الفترة من ٢-٣ مارس.
- الجميعي، وفاء عايش (٢٠٢١). البراعة التنظيمية لدى قائدات المدارس الأهلية بمدينة الطائف من وجهة نظر المعلمات، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة المنيا - مصر، ٣٦ (٤)، ٤٧٩-٥١٦.
- خضور، ريتا منير (٢٠١٦). فاعلية برنامج قائم على إستراتيجية التعلم بالاكتشاف في إكساب أطفال الرياض بعض المفاهيم العلمية، مجلة جامعة البعث للعلوم الإنسانية، جامعة البعث - سوريا، ٣٨ (٤٣)، ١١ - ٥٨.
- الربيعي، ضرغام سامي (٢٠١٧). المعلم المعاصر: إعداد وتدريبه واستراتيجياته التعليمية، الأردن، دار الوضاح: مكتبة دجلة.
- الرحيلي، أسماء سليم (٢٠٢٢). دور القيادة الموزعة في تحقيق البراعة التنظيمية لدى قائدات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة من وجهة نظر المعلمات، مجلة العلوم التربوية والنفسية - فلسطين، ٦ (١٤)، ٧٩ - ١٠٥.
- الزهراني، منى هاشم (٢٠٢١). فعالية برنامج تدريبي مقترح قائم على التعلم النشط في تنمية مهارات التعليم الإبداعي لدى معلمات رياض الأطفال، مجلة الجامعة الإسلامية بغزة - فلسطين، ٢٩ (٤)، ٤٣٥ - ٤٦٢.
- سالم، سالمين أبو بكر (٢٠٢١). أدوار معلمة رياض الأطفال في ضوء متطلبات الطفولة المستقبلية، مجلة كلية التربية، جامعة بنها - مصر، ٣٢ (١٢٥)، ٣٨٧ - ٤١٢.
- سيفين، عماد شوقي (٢٠١٨). كفايات معلم الكفاءات في عصر التكنولوجيا والمعلومات، القاهرة، عالم الكتب.

- عبد الكافي، إسماعيل عبد الفتاح (٢٠١٩). معلمة رياض الأطفال وتنمية الابتكار: دراسات عن تنمية الابتكارات ومهارات الاتصال، الإسكندرية، مركز الإسكندرية للكتاب.
- عبيد، ياسمين رمضان (٢٠٢٢). فاعلية برنامج تدريبي إرشادي لرعاية الموهوبين والمتفوقين في تنمية وعي المعلمات بالموهبة لدى أطفال الروضة، المجلة المصرية للدراسات النفسية، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، ٣٢ (١١٥)، ٤٦٧ - ٥١٠.
- علوي، آمال علوي (٢٠٢١). معتقدات معلمات رياض الأطفال في محافظة رام الله والبيرة نحو توظيف التقنيات التربوية، مجلة الطفولة العربية، الجمعية الكويتية لتقدم الطفولة العربية - الكويت، ٢٣ (٨٩)، ٨٧ - ١١٠.
- عمران، تغريد عبد الله (٢٠١٩). مجموعة التدريب علي مهارات التعليم الفعال: دليل المشرف والطالب والمعلم منظور جديد في التعليم المصغر، القاهرة، دار الفكر العربي.
- غبيش، ناصر فؤاد (٢٠١٩). برنامج تدريبي مقترح لتنمية بعض المفاهيم والمهارات الموسيقية لدى معلمات رياض الأطفال غير المتخصصات، مجلة التربية وثقافة الطفل، كلية التربية للطفولة المبكر، جامعة المنيا - مصر، ١٣ (١)، ٢٤٤ - ٢٦٦.
- الغرابوي، محمد أحمد أمين (٢٠١٩). دور الممارسات القيادية في بناء البراعة التنظيمية: دراسة تطبيقية على معلمي المدارس الخاصة بمدينة المنصورة، مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق - مصر، ٤١ (٢)، ١٠٤ - ١٥١.
- غولي، حسن احمد (٢٠١٩). البرامج الإرشادية الأساليب والفنيات، المملكة الأردنية الهاشمية، دار غيداء.
- فتحي، بن قديح زعرور، (٢٠٢١) مدى استثمار المعلمين (الذكور والإناث) للأنشطة البدنية والرياضية في التخفيف من اضطراب فرط النشاط الحركي عند تلاميذ المرحلة الابتدائية، مجلة العلوم والتكنولوجيا للنشاطات البدنية والرياضية، ١٨ (٢)، ١١٩ - ١٣٣.
- كامل، هاني شفيق (٢٠٢٠). نمطا التعلم بالاكشاف "الموجه / الحر" في بيئة الواقع المعزز بالفصل المقلوب وأثرهما في تنمية التحصيل وبقاء أثر التعلم لدى طلاب المعاهد العليا، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، جامعة المنيا - مصر، ٢ (٣٠)، ٢٨٥ - ٣٦١.
- الكسر، عهد عبد الله (٢٠١٧). تقييم الكفايات التربوية لدى معلمات رياض الأطفال أثناء فترة الوجبة لطفل الروضة، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب - مصر، ٣ (٩٢)، ٤٤٩ - ٤٧٤.
- اللجنة الفنية للمتابعة بالإدارة العامة لرياض الأطفال (٢٠٢٠): التقرير السنوي للمتابعة الميدانية، القاهرة، وزارة التربية والتعليم.
- النجاحي، فوزية محمود (٢٠٢٠). البحوث العلمية والدراسات الميدانية في مجالات الطفولة إعداد وتدريب معلمة الأطفال، القاهرة، دار الكتاب الحديث.

النعيم، مى محمد (٢٠٢٠). نظام تدريبي مقترح لتطوير أداء المعلمات بمحافظة الإحساء، المجلة التربوية لكلية التربية، جامعة سوهاج - مصر، ١ (٧٩)، ٩٣١ - ٩٨٤.

المراجع الأجنبية:

Androusou, A. (2020). Refugee children's integration in Greece: training future teachers to face new educational challenges, *International Journal of Early Years Education*, 28, (2), 162-175.

Kanine, R. (2018). A Pilot Study of Universal Teacher-Child Interaction Training at a Therapeutic Preschool for Young Maltreated Children, *Topics in Early Childhood Special Education*, 38, (3), 146-161.

Loomis, A. (2021). Knowledge, Skills, and Self-Reflection: Linking Trauma Training Content to Trauma-Informed Attitudes and Stress in Preschool Teachers and Staff, *School Mental Health*, 13, (1), 101-113.

Mario, L (2018) : " Can organisational ambidexterity kill innovation? A case for non-expected utility decision making", *Doctoral Dissertation*, IDEAS Working Paper Series from RePEc; St. Louis.

Miranda, d. (2021). PESQUISA-FORMACAO: DIARIOS REFLEXIVOS SOBRE OS CUIDADOS COM PROFESSORAS DA EDUCACAO INFANTIL, *Eccos - Revista Científica*, 57, (1), 1-18.

Seabra-Santos, M. (2022). Transition to Primary School of Children in Economic Disadvantage: Does a Preschool Teacher Training Program Make a Difference?, *Early Childhood Education Journal*, 50, (6), 1071-1081.

Shepley, C. (2022). Training Teachers in Inclusive Classrooms to Collect Data on Individualized Child Goals, *Topics in Early Childhood Special Education*, 41, (4), 253-266.

Shila, J. (2015). The impact of the principals' leadership style on teachers' job satisfaction and organizational commitment: An Indian perspective, *Indian Journal of Positive Psychology*, 6, (1), 37-43.

Song, B. (2019) : "Incentive Mechanism of R&D Firms' Collaborative Innovation Based on Organisational Ambidexterity", *Doctoral Dissertation*, Jin, Penghao.

Stelzl, K. (2020) : Organizational Ambidexterity: A Sustainable Means for Outperforming Competitors, *Business Research*; 13, (3), 1203-1230.

Usman, M. (2022). The Influence of JIGSAW Learning Model and Discovery Learning on Learning Discipline and Learning Outcomes, *Pegem Journal of Education and Instruction*, 12, (2), 166-178.

Weegar, K. (2019). Child Maltreatment Knowledge and Responses among Teachers: A Training Needs Assessment, *School Mental Health*, 11, (4), 741-753.