الاحتياجات التدريبية لمربيات رياض الأطفال

(من وجهة نظر المربيات والمديرات)

د. نجاح عبد الرحيم محمد*

د.سارة عبد الرحيم الحمادي**

المقدمة:

تعد مرحلة الطفولة من أهم المراحل التي يمر بها الإنسان في حياته ، ففيها تشتد قابليته للتأثر بالعوامل المحيطة،وتتفتح ميوله واتجاهاته، ويكتسب ألوانا من المعرفة والمفاهيم والقيم وأساليب التفكير ومبادئ السلوك(بدران ، ٢٠٠٠،ص٢٤٥) فضلاً عن أن صحة الفرد الجسمية والعقلية واستقراره الانفعالي وعلاقاته الاجتماعية تتأثر إلى حد بعيد بطبيعة البيئة ونمط التربية التي نشأ عليها طفلاً حتى أصبح فرداً له مكانته في بنية المجتمع (الفخري وآخرون، ١٩٨٢ ، ص٣).

لذا فالاهتمام بالطفولة يمثل أحد الجوانب الأساسية التي تشغل العالم في عصرنا الحاضر، ويتزايد الاهتمام بتربية الأطفال في سن ما قبل المدرسة نتيجة الأبحاث والدراسات العلمية والتربوية التي أكدت أهمية وخطورة السنوات الأولى من حياة الطفل واعتبرتها السنوات التكوينية التي تصنع البذور الأولى للشخصية السوية المتكاملة النمو، خاصة بعد أن تبين أن (٨٠%) تقريباً من قدرات الفرد تبلغ مداها في السبع السنوات الأولى ، وان الانحرافات الاجتماعية والاضطرابات النفسية إنما تعود في جذورها إلى مرحلة الطفولة وبخاصة مرحلة ما قبل المدرسة(بهادر، ٢٠٠٣، ص١٩ــ ٢٠) (عوادة ، ٢٠٠٤، ص١٨٧)

والجدير ذكره أن الاهتمام بالطفولة من أهم المعايير التي يقاس بها تقدم المجتمعات لأن تربية الأطفال ، وإعدادهم يعد اهتماماً بواقع الأمة ومستقبلها لمواجهة التحديات الحضارية التي تفرضها حتمية التطور (بدران ، ٢٠٠٠، ص٢٤٥)

لذا برز الاهتمام بالطفولة بعامة وبطفل ما قبل المدرسة بخاصة على نطاق دولي وعربي ومحلي، فمن صور الاهتمام الدولي: لائحة جنيف الصادرة عام(١٩٢٤) والتي أعلنت إقرار حق الطفل في أن تتاح له فرص صحية للنمو الطبيعي والعاطفي، وإعلان قيام الاتحاد الدولي للطفولة عام(١٩٣٢) ليعمل من أجل حماية حقوق الطفل ، وتأسيس المنظمة الدولية لتعليم وتربية طفل ما قبل المدرسة عام (١٩٤٨)، وإعلان ميثاق حقوق الطفل الصادرة عن الأمم المتحدة عام (١٩٥٩)، كما أصبح عام (١٩٧٩)عاماً دولياً للطفل قي جميع الدول، وإعلان اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل عام (١٩٩٠) (الخطيب،١٩٩٢،ص٦٩ــــ ٧١)

---

*أستاذ القياس والتقويم المشارك – كلية التربية – جامعة تعز .

** أستاذ المناهج وطرائق التدريس المساعد -كلية التربية – جامعة تعز .

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

(قمبر ، ١٩٨٤ ، ص٩٥) (عوادة ،٢٠٠٤، ص١٨٩).ومن صور الاهتمام العربي: قيام المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم بإعداد مشروع خطة تربية الطفل العربي في السنوات الأولى من حياته عام (١٩٨٣)وإعلان ميثاق حقوق الطفل العربي الذي أقره مؤتمر وزراء الشئون العرب عام (١٩٨٤) وإعلان قيام المجلس العربي للطفولة والتنمية عام (١٩٨٦) .كما عقدت العديد من الندوات والمؤتمرات البحثية المتعلقة بطفل ما قبل المدرسة منها: ندوة تربية الطفل العربي في السنوات الست الأولى من عمره التي عقدت في الكويت عام (١٩٨٢)، وندوة مسئولي رياض الأطفال العرب التي عقدت في الخرطوم عام (١٩٨٤)، ومؤتمر الطفل العربي الذي عقد في تونس عام(١٩٨٠) من قبل الأمانة العامة لجامعة الدول العربية بالتعاون مع اليونسيف ، والمؤتمر العربي حول الطفولة والتنمية الذي عقد في تونس عام(١٩٨٦) (الخطيب، ١٩٩٢، ص٦٣ــ ١٠٠).ومن مظاهر الاهتمام العربي بمرحلة رياض الأطفال ومؤسساتها توصية تقرير إستراتيجية تطوير التربية العربية والتي تنص على" أن يتم التوسع في التربية غير المدرسية لرياض الأطفال بما يتفق مع توافر الإمكانات دون الإخلال بخطط تحقيق الإلزام في التعليم الأساسي، وبصورة يؤدي معها التقدم الاجتماعي إلى تقدير الأباء لإلحاق أولادهم بالرياض على أساس الالتزام من دون اشتراط الإلزام "(الخطيب، ١٩٩٢، ص٨٤) أما صور الاهتمام المحلي:فتتمثل في التوقيع على اتفاقية حقوق الطفل الدولية عام (١٩٩١) وإنشاء المجلس الأعلى للأمومة والطفولة عام (١٩٩٢) (وزارة الشئون الاجتماعية والعمل،١٩٩٤، ص١٢،٤)، وإنشاء برلمان الأطفال اليمني عام(٢٠٠٤م) يهدف إلى تنمية وتوعية مدارك الأطفال بالنهج الديمقراطي وترسيخه وجعل الأطفال أنفسهم يعون حقوقهم لدى الجهات ذات العلاقة (الشامي، ٢٠٠٤) وإعلان قانون حقوق الطفل اليمني عام (٢٠٠٢) (الجمهورية اليمنية ، د.ت، ص٩). كما عقدت العديد من المؤتمرات منها : المؤتمر التحضيري لمؤتمر المنظمات غير الحكومية لرعاية حقوق الطفل المنعقد في الحديدة عام (١٩٩٥) (خان ،١٩٩٦، ص١٤٩) والمؤتمر الوطني للطفولة المنعقد في صنعاء عام (٢٠٠١) من قبل المجلس الأعلى للأمومة والطفولة، فضلاً عن التقارير الصادرة كالتقريرين اللذين أعدتهما وزارة التأمينات والشئون الاجتماعية والعمل عامي(١٩٩٤) و(١٩٩٧)عن وضع الأطفال في اليمن في ضوء الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل(وزارة الشئون الاجتماعية والعمل،١٩٩٧،ص٢) وتقرير الجمعيات والمنظمات غير الحكومية لرعاية حقوق الطفل (هيئة التنسيق للمنظمات غير الحكومية لرعاية حقوق الطفل، د.ت ، ص١ - ٦٢).

كل ذلك يلقى الضوء على أهمية مرحلة الطفولة وأهمية مؤسسات رياض الأطفال بوصفها أول مؤسسة تربوية بعد الأسرة يوكل إليها المجتمع مهمة رعاية الأطفال وتربيتهم وتعليمهم بما يحقق لهم النمو المتوازن وتنامي القدرات والمواهب لإعدادهم للمراحل التالية من العمر والدراسة ، ويؤكد ذلك توصية المؤتمر الدولي للتربية عام (١٩٧١) بجنيف التي تنص على " أن التربية التي يتلقاها الأطفال قبل دخولهم المدرسة ذات أهمية كبرى ، ولذلك غدا من المهم توفير التعليم قبل الابتدائي(مرحلة الحضانة ورياض الأطفال) وتطويره، وجعله في متناول جميع الأطفال في الريف والمدينه على حد سواء ، وبخاصة ضمن

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

إطار برامج التنمية، وبهذه الطريقة يمكن للأطفال جميعهم البدء في دراستهم بداية تتصف بالمساواة (بدران،٢٠٠٠،ص٢٤٦).

والملاحظ أن التربية الحديثة تنظر لمربية الروضة باعتبارها العنصر الأهم في تفعيل العملية التربوية في رياض الأطفال إذ لم تعد مهامها ومسئولياتها مقصورة على نقل المعارف والمعلومات وتلقينها للطفل، ولكنها أصبحت الموجهة والمرشدة لخطوات الطفل نحو بلوغ الأهداف التربوية المنشودة، والمنظمة للبيئة التربوية المادية والنفسية والميسرة لعمليات التعلم وجعلها ممتعة وفي متناول كل طفل بما يتفق مع قدراته وحاجاته وميوله واهتماماته(مرتضى،٢٠٠١، ص٣١)،وهي حجر الزاوية والعنصر الأساسي الذي بدونه لا يمكن لرياض الأطفال أن تحقق أهدافها وتؤدي دورها على الوجه الأكمل، فمهما بلغت كفاءة العناصر الأخرى في العملية التربوية(المباني، البرامج التربوية ، الوسائل، ..) تبقى محدودة التأثير إذا لم توجد المربية الكفوءة المعدة إعداداً تربوياً وتخصصياً جيداً ، بالإضافة إلى تمتعها بقدرات خلاقة تمكنها من التكيف مع المستحدثات التربوية وتنمية ذاتها وتحديث معلوماتها باستمرار(مرتضى، ٢٠٠١، ص٣١) (الحكمي وآخرون، ١٤٢٤هـ ، ص١٧٩)

والواقع أن عملية رعاية الأطفال وتربيتهم تواجه بالعديد من التحديات في العصر الحاضر،عصر المعلوماتية والإنترنت والإلكترونيات،عصر التكنولوجيا الذكية والانفتاح على العالم(بهادر،٢٠٠٣،ص ١٥)بل إن جميع الظروف الحاضرة وملابساتها من التغيرات التي شملت المجتمع تدعو إلى مراجعة التربية الحالية لسن ما قبل المدرسة لمعالجة المشكلات التي تواجهها،وبالتالي تعرقل خطوات التقدم في بناء الإنسان وتنمية قدراته(عاطف، ٢٠٠٢، ص٨) لذا يقع على عاتق مربيات رياض الأطفال العبء الكبير في تطوير طرقهن وأساليب تفكيرهن والتزود بلغة العصر والخبرات والمعلومات والمهارات التي تمكنهن من الوصول إلى الطفل وتساعدهن على استخدام الاستراتيجيات التربوية المناسبة بما يساعد الأطفال على التفكير الصحيح والتعلم الجيد والنمو السليم المتكامل بما يؤهلهم للوقوف أمام التيارات المعاصرة ومواجهة التحديات التي تصادفهم في جميع أوجه الحياة ويمكنهم من اللحاق بركب التقدم ومواكبة أطفال العالم . والطريق السريع والمناسب لتحقيق ذلك يبدأ بتطوير أساليب العمل في مرحلة رياض الأطفال،تحديث أساليب إعداد مربيات الرياض والعمل على إعادة تأهيلهن ومحو أميتهن في الكمبيوتر وتكنولوجيا العصر وتزويدهن بالاستراتيجيات المناسبة للتعامل و التفاعل مع أطفال المستقبل (بهادر،٢٠٠٣،ص١٥-١٦).

ويعزز ذلك توصية ندوة مسئولي رياض الأطفال التي عقدت في الخرطوم (١٩٨٤) بإيعاز من المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم حيث تشير التوصية إلى ضرورة أن تتدرب معلمات رياض الأطفال الحاليات بصورة كافيه في أثناء الخدمة بما يمكنهن من تحسين خبراتهن والإطلاع على الجديد في عالم رياض الأطفال(الخطيب ، ١٩٩٢، ص٩٣-٩٥) .

وإذا كان التدريب أثناء الخدمة عنصراً مهماً وضرورياً للمربية المتخصصة فكيف يكون الحال بالنسبة للمربيات غير المتخصصات وغير المؤهلات تأهيلاً مناسباً ذوات المستوى المتواضع من الكفاءة.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

والواقع أن المتتبع لبعض الدراسات والتقارير التي تناولت رياض الأطفال في اليمن يجدها تشير إلى أن واقع الحال بالنسبة لمربيات الرياض تواجهه عدد من المعوقات التي تؤثر على تدني كفاءتهن وتتمثل هذه المعوقات في الآتي :

١- أن غالبية مربيات الرياض هن من غير المتخصصات والمؤهلات تربوياً ، وذلك ما أكده التقرير التربوي المقدم من الأمانة العامة للرياض عام(١٩٩٧)(الجمهورية اليمنية،١٩٩٧،ص١)،فضلاً عن دراسة الشيباني(الشيباني، ٢٠٠١، ص٩٤)،ودراسة شرف الدين(شرف الدين، ٢٠٠٢،ص٣٩)

٢- قلة الدورات التدريبية لتأهيل مربيات الرياض ورفع مستواهن، رغم الحاجة الماسة لها ، حيث يؤكد ذلك التقرير الفصلي الصادر عن مكتب التربية في محافظة(عدن) عام(١٩٩٧) (الجمهورية اليمنية ، ١٩٩٩/٢٠٠٠، ص٩)، فضلاً عن تعرف واقع حال التدريب في محافظة (تعز) إذ توجهت الباحثتان إلى إدارة التدريب والتأهيل وإدارة التعليم الأهلي في مكتب التربية (بتعز) للاستفسار عن الدورات التدريبية التي عقدت لمربيات الرياض في المحافظة وأشارت الإجابات إلى أن عدد الدورات التي عقدها مكتب التربية بلغ دورتين تدريبيتين الأولى في العام (١٩٩٥) ومدتها أسبوع ، والثانية في أواخر عام (٢٠٠٤) ومدتها ثلاثة أسابيع اختصت بفئة معلمي الصف وشملت ضمناً مربيات الرياض فضلاً عن عدد من الدورات التدريبية المتناثرة التي تعقدها إدارات بعض المدارس الأهلية بشكل شخصي ومستقل عن إدارة التدريب والتأهيل وإدارة التعليم الأهلي بمكتب التربية والتعليم بتعز *

٣- إن ما عقد من دورات تدريبية -وهي قليلة لم تقم على أساس الاحتياجات التدريبية للفئة المستهدفة، ذلك ما أسفر عنه الاطلاع على بعض الأدبيات التي أمكن الحصول عليها والاستفسار الذي وجهته الباحثتان إلى المسئولين في مكتب التربية بتعز.

ذلك كله يؤكد حاجة مربيات رياض الأطفال في محافظة تعز إلى التدريب والتأهيل أثناء الخدمة ، باعتباره منحى أقدر على زيادة كفاءة المربيات وتحسين أدائهن والوصول بهن إلى المستوى المطلوب الذي يساعدهن على أداء أدوارهن بأحسن صورة، وهذا بدوره يتطلب تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمربيات الرياض، ذلك أن نجاح أي برنامج تدريبي يقاس بمدى الدقة في تحديد الاحتياجات التدريبية وحصرها، وتجميعها . فضلاً عن أن أي برنامج لا يؤسس على معرفة علمية للاحتياجات التدريبية لا يؤدى بشكل مناسب وقد يفشل(توفيق، ٢٠٠٢، ص١٠١- ١٠٤)

ونظراً لان خطط وبرامج التدريب في الميدان التربوي حالياً تتخذ شكلاً جزئياً وغير متكامل وتفتقر إلى الموارد الضرورية لإيجاد فرصة التربية المستمرة أمام المعلمين والمربيات ، كما أن بعضها لا تعكس الحاجات التدريبية الحقيقية ، ولا تستند إلى دراسات تشخيصية عن الواقع التربوي ومعطياته(الحكمي

---

* ذلك ما أفاد به مدير الإدارتين في مكتب التربية والتعليم بتعز عند سؤالهما عن ذلك .

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

وآخرون، ١٤٢٤هـ، ص١٩٢) فضلاً عن ضعف النمو المهني للمربيات ، أصبح من المهم والضروري تحديد الاحتياجات التدريبية لمربيات رياض الأطفال للإفادة منها مستقبلاً في إعداد برامج التدريب والتطوير المهني، خاصة وأنه لا توجد دراسات أو أبحاث تستقصي عن الاحتياجات التدريبية اللازمة لمربيات رياض الأطفال – في حدود ما أطلعت عليه الباحثتان من دراسات وأبحاث .

مشكلة البحث :

تأسيساً على ما سبق يمكن القول أن مشكلة البحث تتمثل في غياب تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمربيات رياض الأطفال والتي يمكن أن تتخذ أساساً لبناء برامج أعداد وتأهيل مربيات رياض الأطفال ويتفرع عن هذه المشكلة الأسئلة الآتية :

س١: ما الاحتياجات التدريبية لمربيات رياض الأطفال من وجهة نظر المربيات والمديرات ؟

س٢:هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات المديرات والمربيات للاحتياجات التدريبية للمربيات؟

س٣: هل توجد فروق ذات دلاله إحصائية في تقدير المربيات لاحتياجاتهن التدريبية تبعاً لمتغيرات:المؤهل، الخبرة،التدريب؟

أهمية البحث :

تبرز أهمية البحث الحالي من خلال الآتي :

١- أهمية الدور الذي تقوم به مؤسسات رياض الأطفال في تنشئة أطفال ما قبل المدرسة ومساعدتهم على النمو المتكامل المتوازن في الجوانب المختلفة .

٢- أهمية وخطورة الدور الذي تقوم به المربية في بناء شخصية الطفل وتحقيق الأهداف التربوية المتوقعة من رياض الأطفال .

٣- أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية لمربيات الرياض للحاجة إلى ربطها بالبرامج التدريبية لتحقيق الأهداف المنشودة .

٤- توفير قائمة بالاحتياجات التدريبية اللازمة لمربيات الرياض .

٥- الاستفادة العلمية من أدوات البحث ونتائجه مستقبلاً من قبل المهتمين في الآتي :

- إعداد برامج التدريب والتطوير المهني لمربيات رياض الأطفال .
- تقييم برامج التدريب الحالية للمربيات من حيث جودتها ومدى تحقيقها للأهداف المنشودة.

٦- يعد البحث الحالي أول دراسة يمنية تستقصي عن الاحتياجات التدريبية لمربيات الرياض – في حدود ما اطلعت عليه الباحثتان من دراسات وأبحاث.

حدود البحث :

يقتصر البحث الحالي على مربيات رياض الأطفال الحكومية والأهلية في محافظة تعز فضلاً عن مديرات الرياض .

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

مصطلحات البحث :

١. رياض الأطفال :

يعرف معجم المصطلحات التربوية(١٩٩٦) رياض الأطفال بأنها:مؤسسة يلتحق بها الأطفال منذ الرابعة من عمرهم وحتى السادسة، وتسبق المرحلة الابتدائية وتسعى لتطبيق بعض المبادئ التربوية الحديثة في تربية الطفل تغرس فيه بعض الصفات الحميدة، وتعتمد على استخدام الوسائل السمعية والبصرية وتقدم خدمات تربوية متكاملة مبنية على اللعب والخبرات السارة وتتيح له النمو في جميع جوانبه (اللقاني والجمل، ١٩٩٦، ص١١٥)

وعرفتها بدر(١٩٩٥) بأنها: مؤسسات تربوية اجتماعية تراعي الطفل ما بين الثالثة والرابعة وحتى السادسة أو السابعة تهدف إلى تحقيق النمو المتكامل والمتوازن للأطفال من جميع النواحي الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية بالإضافة إلى تدعيم وتنمية قدراتهم عن طريق اللعب والنشاط الحر(بدر، ١٩٩٥، ص١٨).

في حين عرفتها اللائحة الخاصة برياض الأطفال في الجمهورية اليمنية (١٩٨٩) بأنها :مؤسسة تربوية تعني برعاية الطفل صحياً ونفسياً واجتماعياً وتعمل على تنمية جوانب شخصيته واعداده للحياة الاجتماعية السليمة (الميلا دي ومدحت ، ١٩٨٩، ص٢٨٤).

٢. الاحتياجات التدريبية : يعرف معجم المصطلحات التربوية (١٩٩٦) الاحتياجات التدريبية للمعلمين بأنها: مجموعة من التغيرات والتطورات التي يجب إحداثها في معلومات ومهارات واتجاهات المعلمين لتجعلهم قادرين على أداء أعمالهم التربوية ، وتحسين مستوى أدائهم الوظيفي الذي يساعدهم بدوره في تحسين نوعية التعليم (اللقاني والجمل ، ١٩٩٦، ص٩)

في حين عرفها الطراونه والشلول(٢٠٠٠) بأنها:الفجوة الحاصلة بين المعارف والاتجاهات التي يتطلبها العمل،والمعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها الفرد(الطراونة والشلول ، ٢٠٠٠، ص٣٤٣) وعرفها نصر(٢٠٠٠) بأنها:النقص الحاصل في الكفاية المهنية أو مهارة التدريس المرتبطة بعمليات التخطيط والتنفيذ والتقويم واستخدام تكنولوجيا التعليم ،الناتج عن انخفاض كفاءة برامج الأعداد والتكوين قبل الخدمه وأثنائها ، أو بفعل التحولات والتجديدات المتنامية في الأدوار التي يضطلع بها المعلم والطالب في العملية التربوية (نصر ، ٢٠٠٠، ص٢٤٩).

كما عرفها سالم(٢٠٠٢)بأنها:مجموع التغيرات المطلوب احداثها في معلومات وخبرات المعلمين والتي ينبغي أن يحتوي عليها برنامج التدريب المقدم لهم لرفع مستوى أدائهم (سالم ، ٢٠٠٢، ص١١٢) .

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

بينما عرفها الطعاني(٢٠٠٢) بأنها :مجموعة من التغيرات المطلوب احداثها في الفرد والمتعلقة بمعلوماته، وخبراته، وادائه وسلوكه،واتجاهاته لجعله مناسباً لشغل وظيفتة وأداء اختصاصات وواجبات وظيفتة الحالية بكفاءة عالية (الطعاني ، ٢٠٠٢، ص٢٩) .

باستقراء التعريفات السابقة لمفهوم الاحتياجات التدريبية نجد أن مضامينها تتشابه إلى حد كبير إذ أنها تشير إلى أنها معلومات، ومهارات، واتجاهات وقدرات سلوكية وفنية مطلوب إحداثها أو تعديلها أو تنميتها لدى الفرد لجعله مناسباً لشغل وظيفته وأداء واجبات وظيفته الحالية بكفاءة عالية.

وعليه يعرف البحث الحالي الاحتياجات التدريبية إجرائيا بأنها :

معلومات ومهارات واتجاهات،وقدرات سلوكية وفنية مطلوب إحداثها وتعديلها أو تنميتها لدى مربية الروضة لجعلها مناسبة لأداء عملها الحالي و أداء واجبات ذلك العمل، بكفاءة عالية ولتواكب التغيرات المعاصرة والنواحي التطورية في مجال عملها. وتمثل بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب في أداة البحث الحالي .

٣. مربية الروضة :

هي التي تقوم بتربية الطفل في مرحلة الروضة وتسعى إلى تحقيق الأهداف التربوية التي يتطلبها المناهج مراعية الخصائص العمرية لتلك المرحلة،وتقوم بإدارة الأنشطة وتنظيمها في غرفة النشاط وخارجها فضلاً عن تمتعها بمجموعة من الخصائص الشخصية والاجتماعية والتربوية، التي تميزها عن غيرها من معلمات المراحل العمرية الأخرى(مرتضى ، ٢٠٠١، ص٣٢).

٤. مديرة الروضة :

هي المسئولة أمام مديرية التربية والتعليم ومختلف الأطر التربوية العليا عن تأدية مهامها كقائد للعمل التربوي والإداري في الروضة، وتتولى ترتيب وتنسيق وتنظيم الجهود على المستوى الإجرائي للعملية التربوية بغية تحقيق أهداف التربية والتعليم داخل الروضة .

الخلفية النظرية :

لمؤسسات رياض الأطفال أهمية خاصة بحكم أنها تستقبل الأطفال في مرحلة من أهم المراحل،يتم فيها التأسيس للمراحل النمائية والعمرية اللاحقة، وفيها يتم تشكيل وبناء شخصيه الطفل وهويته، فكلما كان الأساس قوياً وسوياً ومتوازناً يكون البناء أكثر تماسكاً وصلابة وأقدر على مواجهة الصعوبات والمشكلات.فضلاً عن أنها مؤسسات تربوية متميزة،وقائمة بذاتها لها فلسفتها التربوية وأهدافها،وسيكولوجيتها التعليمية والتعلمية الخاصة بها(بدران، ٢٠٠٠، ص٢٥٥).ويجمع ذوو الاهتمام في مجال الطفولة على أن استفادة الطفل وتحقيق مطالب نموه يعتمدان بالأساس على التعاون القائم بين الأسرة والمدرسة، وأن نجاح رياض الأطفال يقاس بمدى تحقيق أهدافها التربوية والنمائية من خلال طفل الروضة(أبو طالب ، ٢٠٠٠، ١٨٧).

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

إلا أن الاهتمام الرسمي برياض الأطفال في لليمن حديث العهد ، شأنه شأن الدول العربية الأخرى ، فقد بدأ الاهتمام الرسمي بها في بداية السبعينيات بإنشاء عدد من رياض الأطفال في المحافظات الشرقية والجنوبية، اما المحافظات الشمالية والغربية فقد أنشأت رياض الأطفال فيها متأخرة في أواخر الثمانينيات، حيث لم يكن هناك سوى أربع رياض أطفال منها روضتان في صنعاء و روضتان في تعز،وشهدت هذه المؤسسات اهتماماً ونمواً وتطوراً ملموساً بعد قيام الوحدة اليمنية المباركة عام(١٩٩٠) ويظهر ذلك من خلال إنشاء وزارة التربية والتعليم ضمن هيكلها في إطار قطاع التعليم إدارة عامة لرياض الأطفال تدير وتشرف وتوجه نشاط وعمل رياض الأطفال الحكومية والأهلية ، والزيادة الملحوظة بعدد رياض الأطفال فبعد أن كان عددها(٣٩)روضة عام(١٩٩٠/٨٩م)أصبح عددها(١٠١٤)روضة عام(٢٠٠١/٢٠٠٠م) (المتوكل،٢٠٠١، ص١٦٦-١٦٧) .

أ. أهداف رياض الأطفال :

توجد صيغ متعددة لأهداف رياض الأطفال في الأدبيات التي تناولت ذلك ، هذه الصيغ يوجد بينها قدر كبير من الاتفاق، كما يوجد بينها قدر من الاختلاف قد يتسع أو يضيق ، وهذا الاختلاف ناتج عن اختلاف القيم وأساليب الحياة السائدة في المجتمعات المختلفة .

إلا أن الاتجاهات الحديثة في تحديد أهداف الرياض أسهمت في سيادة النظرة المتكاملة للطفل وخصائصه ومظاهر نموه، وضرورة التعامل معه في إطار كلي لا يتجزأ ، وأصبح تحقيق النمو المتكامل للطفل هدفاً أساسياً في جميع رياض الأطفال. واتفق المربون على ضرورة أن تستهدف جميع رياض الأطفال – على اقل تقدير – تحقيق النمو الاجتماعي والنفسي والعاطفي والأخلاقي والعقلي والجسمي والحركي لكل طفل، وتطوير العلاقات المنزلية والمدرسية ، انطلاقاً من أهمية الدور الحيوي ، الذي يؤديه الوالدان في تربية الطفل ، وأهمية الاتفاق على تحقيق تلك الأهداف من قبل المدرسة والبيت معاً (بدران ، ٢٠٠٠ ، ص٢٥٦-٢٥٧) .

وعليه فقد عمدت وزارة التربية والتعليم في الجمهورية اليمنية إلى إصدار مشروع اللائحة العامة لتنظيم العمل في رياض الأطفال والتي نصت على الأهداف التالية لرياض الأطفال(الجمهورية اليمنية ، ١٩٩٥، ص٣) :

١- الاهتمام بالطفل وتنشئته في ضوء الشريعة الإسلامية السمحاء .

٢- الاهتمام بتكوين شخصية الطفل وإيجاد المقومات التربوية الأساسية لتشكيلها .

٣- تهيئة الأطفال وإعدادهم في النواحي الذهنية ،والنفسية، والاجتماعية، وإكسابهم المعارف والخبرات والتجارب التي تساعدهم على الالتحاق بالمدرسة .

٤- الاكتشاف المبكر لمواهب الأطفال وصقلها وتنميتها ،وتوجيهها بما يخدم التطور المستقبلي لشخصياتهم .

٥- تعريف الأطفال بمظاهر حياة المجتمع ، ومساعدتهم على الاندماج فيه.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٦- توفير الرعاية التربوية الصحية السليمة للأطفال بما يؤدي إلى نمو جسمي ونفسي متكامل.

وباستقراء الأهداف التي نصت عليها اللائحة نجد فيها قدراً كبيراً من العموم والتجريد، ولعل ذلك ينسجم مع كونها أهدافا عامة للرياض، إلا أنها تؤكد على تربية الطفل تربية متكاملة ومتوازنة في معظم نواحي نموه، وهي بحاجة إلى إعادة صياغة بحيث تشمل الاهتمام بالمهارات اللغوية، وإشباع حاجة الأطفال إلى اللعب الموجه والتربية من خلال القصص والآيات الكونية، وتطوير العلاقة مع المنزل، كما نتطلع إلى رؤية أهداف إجرائية تستطيع أن تفيد منها المربية في الميدان.

ب. وظائف رياض الأطفال :

تشير الاتجاهات الحديثة في أدبيات مرحلة التعليم ما قبل المدرسي إلى اتساع وظائف رياض الأطفال في المجتمعات المعاصرة لتغطي عدداً من جوانب النمو،وتقوم بوظائف لم تتطرق لها من قبل، ومن أهم هذه الوظائف ما يأتي :الوظيفة التعويضية ، والوظيفة التربوية الإنمائية، والتمهيد للمدرسة والاستعداد لها، ومساعدة أولياء الأمورعلى تفهم حاجات أطفالهم وكيفية إشباعها،والتنشئة الاجتماعية للطفل، رعاية الأطفال أثناء غياب أمهاتهم في العمل (بدران ، ٢٠٠٠ ، ص٢٥٨) .

ج. حاجات طفل ما قبل التعليم الأساسي :

لكل مرحلة من مراحل النمو خصائصها ومطالبها التي تقتضيها العوامل البيولوجية والاجتماعية والشخصية، ومن الضروري للطفل أن تشبع حاجاته وفقاً لمطالب المرحلة التي يمر بها ، حتى يستطيع التكيف معها ومع ما بعدها من مراحل. وتنحصر حاجات طفل ما قبل التعليم الأساسي بصفة عامة فيما يأتي:

١. تنمية الإحساس بالثقة في النفس والغير.
٢. تنمية الإحساس باستقلال الذات .
٤. تنمية المعرفة والبحث والاستطلاع .
٥. تنمية الإحساس بالأمن والتقدير والحنان والانضباط والاستقرار .
٦. تنمية المبادرة .
٧. تنمية الابتكار .
٨. تحمل المسئولية.

وتؤدي رياض الأطفال دوراً مهماً ومكملاً لعملية التنشئة الاجتماعية في إشباع مطالب مرحلة الطفولة المبكرة وحاجات الأطفال النمائية (بدران ، ٢٠٠٠ ، ص٢٥٨-٢٦٠) .

د. مربيات رياض الأطفال:

تعد مربية الروضة بتعاملها وأدائها وكفاءتها وخلفيتها العلمية من أهم المصادر التي تحقق أهداف رياض الأطفال، بل هي العامل الرئيس في نجاح عملية تربية الطفل في هذه المرحلة المهمة من حياته ، من خلال الأدوار المختلفة التي تؤديها في الروضة تنشئةً وتعليماً وتنميةً لقدرات الطفل المتنوعة، فالروضة مهما كانت غنية بمرافقها ووسائط التعليم فيه ووسائله المتنوعة وفعالياتها المختلفة فان ذلك لا يجدي شيئاً مع غياب المعلمة الكفوءة المدربة القادرة على التعامل مع مواقف التعلم المتنوعة في الروضة ، وبالمقابل فإن وجود معلمه ناجحة في روضة تفتقر إلى الكثير من مصادر التعلم ووسائطه ووسائله المتنوعة قد يحقق الكثير من أهداف تربية الطفل في هذه الروضة.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

والملاحظ أن عمل مربية الروضة يتعلق بالطفل النامي، ومهمتها تتمثل في توفير البيئة المناسبة والإرشاد المناسب للنمو السليم ، فتعمل على استكشاف قدرات الطفل ومواهبه والسماح لهذه القدرات والمواهب بالنمو والظهور، ثم تزويده بمهارات متنوعة منبثقة عن حاجاته في جو طليق يخلو من الكبت والإرهاق ، حتى يظهر الطفل على حقيقته ويعطى صورة صحيحة عن نفسه تسمح لنا بمعرفته وليس مجرد التعرف عليه ، ولذا فان من أولى واجبات معلمة الروضة إشاعة جو من الشعور بالأمن والاطمئنان في نفس الطفل ليشعر بحريته وبقدرته على العمل والتعبير عن نفسه دون خوف ، ويكون دور المربية في كل هذا هو دور الملاحظ والموجه بطريق غير مباشر ، فلا تشعر الطفل بأنه مراقب، وبأن عمله مملى عليه (عدس ومصلح ، ١٩٩٥، ص٩٩).

فضلاً عن ذلك فان مربية الروضة هي أم ومعلمه وإذا اعتقد أحدنا أن كائناً من كان يستطيع أن يكون مربي روضة فهو مخطئ، فمربية الروضة تحتاج إلى أن يكون لديها مهارات متعددة تخدم أغراضاً مختلفة، فهي بحاجة إلى إحاطة كاملة بالبرنامج المدرسي كله، والى قدرة على تصميم منهاج مرن يتلاءم مع احتياجات الأطفال الخاصة ، يقوم على مبادئ التعلم الذاتي والنشاط الحر للطفل، وبما يوفر لهم استمرارية الخبرات إلى المدرسة الأساسية، كما أنها بحاجة إلى إلمام كامل بأساليب التعامل مع الطفل، وأنماط تعلمه وطرائق تنمية تفكيره ، وكذا أحاطه وافيه بطرق الكشف عن مشكلات الأطفال المتنوعة وأساليب علاجها .

هـ. الأدوار والمهام الرئيسية لمربيات رياض الأطفال :تؤدي المعلمة مجموعة من الأدوار والمهام في إطار عملها بوصفها موجهاً ومرشداً للعملية التربوية في الروضة بدءاً بعملية التخطيط مروراً بالتنفيذ وانتهاء بالتقويم ، الأمر الذي يجعلها العنصر الأهم و المسئول عن تفعيل عناصر العملية التربوية بوصفها نظاماً مفتوحاً ومتكاملاً ، وفي إطار الدور المتغير للمعلمة فلم تعد مهامها ومسئولياتها مقصورة على نقل المعارف والمعلومات وتلقينها للطفل بل أصبحت الموجهة والمرشد لخطوات الطفل نحو بلوغ الأهداف التربوية المنشودة ، والمنظمة للبيئة التعليمية المادية منها والنفسية ، والميسرة لعمليات التعلم وجعلها ممتعه وفي متناول كل طفل بما يتفق مع قدراته وحاجاته وميوله واهتماماته.

وتشير بعض الأدبيات إلى أن أدوار معلمة الروضة تتمثل في أدوارها: كبديله للام، وكخبيرة في التربية والتعليم،وكممثلة لقيم المجتمع، وكقناة اتصال بين الروضة والمنزل،وكمسئولة عن إدارة الصف وحفظ النظام فيه، وكمعلمة ومتعلمة في الوقت ذاته، وكموجهة نفسية وتربوية(مرتضى،٢٠٠١،ص٣٨-٣٩)وفي بناء علاقات إيجابية مع زميلات العمل، وفي بناء علاقات إيجابية مع أطفال الروضة قائمة على الاحترام المتبادل وكسب الثقة والتعاون المشترك من أجل تحقيق أهداف التعليم والتعلم ،وبما يساعد على تنشئة تربوية صحيحه للطفل (عدس ومصلح ،١٩٩٥، ص١٠، ١٠٨)

وتجمل أدبيات أخرى أدوار معلمة الروضة في خمسة أدوار رئيسية ينضوي كل دور منها على مجموعة من المهارات التي تمثل مهاماً ينبغي أن تؤديها المعلمة للاضطلاع بدورها كما ينبغي – هذه الأدوار

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

تتمثل في أدوارها:كممثلة لقيم المجتمع ، وكمؤازرة لعملية النمو ، وكمديرة وموجهه لعمليات التعلم والتعليم، وفي تدعيم العلاقات الإنسانية،وفي تنمية ذاتها مهنياً (الناشف ، ١٩٩٧، ص٣٢٩- ٣٦٦)

بملاحظة مجمل الأدوار السابقة وتقصي دلالاتها ومضامينها نجدها جميعاً تؤكد على ملامح واحدة لأدوار مربية الروضة ومهامها تتحدد في الآتي:

- مظهر اجتماعي للدور:يتجسد من خلال تمثيلها لقيم المجتمع وتنشئتها للطفل على هذا الأساس وممارسة دور ألأم .

- مظهر إنساني للدور:يتضح من خلال التواصل الفاعل مع أسره الطفل، والزملاء في محيط العمل ، و العلاقات الإيجابية الفاعلة بينها وبين الأطفال الذين تتعامل معهم.

- مظهر تربوي :يجسد الدور التربوي للمربيه والذي يظهر في تخطيطها للأنشطة التربوية، وفي إدارة الموقف التربوي وحسن توظيف إمكانات بيئة التعلم ، وتوفير مناخ تعليمي سليم مادياً ونفسياً

- مظهر مهني للدور:يتجسد من خلال التواصل الدائم والمستمر مع مستجدات المعرفة في مجال اختصاصها وعملها وتطويرها لذاتها .

و. كفايات مربيات رياض الأطفال :

حددت الأدبيات مجموعة من الكفايات التي يجب أن تتوفر في معلمة الروضة في ضوء عدد من القيم الإسلامية هذه الكفايات هي:(بركات ، ١٩٩٥، ص٨٣- ٨٤)(عبد الكافي، ٢٠٠٤، ص٥٤)

١- ممارسة المعلمة للنظام القيمي القائم على الإيمان بوحدانية الله عز وجل بحيث تنعكس هذه الممارسة على توازن شخصيتها من جهة وعلى تنمية العملية التعليمية من جهة أخرى ، ومن مظاهرها الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم الإسلامي وتــأصيل الاتجاهات الإيجابية نحو تقدير العمل وإكساب الطفل العادات السليمة وتنمية اتجاهاته نحو المحافظة على البيئة المحلية واستيعاب المعارف الأساسية لمحتوى البرامج التعليمية .

٢- اكتساب المهارات المهنية الرئيسية مثل اكتشاف الأطفال ذوي المواهب الإبداعية وتقييم العائد التربوي لكل موقف تعليمي داخل الفصل وخارجه .

٣- استخدام اللغة العربية السليمة في كل المواقف التعليمية وبصورة ملائمة ، وحسن توجيه الطفل وإرشاده بشكل يساعد على إنماء شخصيته وتنسيق الجهود والإمكانات المتوفرة في البيئة من حوله لإنجاز تعلم فعال.

٤- الاستفادة الواعية من الأفكار الجديدة والمستحدثة ومن نتائج التجارب التربوية التي تمت في بيئات مسلمة ومواجهة الصعوبات التي تعترض الطفل وإيجاد حلول عمليه لها .

٥- المشاركة في مشروعات تنمية البيئة من خلال الخدمة الاجتماعية في كل مستوياتها وأدواتها والقيام بالأنشطة التي تشبع حاجات الطفل وميوله ورغباته .

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٦- مواصلة التعلم مدى الحياة لتحقيق النمو المهني المستمر اتساقاً مع قول المصطفى صلى الله عليه وسلم : " لا يزال المرء عالماً ما طلب العلم ، فإذا ظن أنه علم فقد جهل "

٧- التخطيط لعمليتي التعلم والتعليم والاستفادة من الإمكانات البشرية والمادية في البيئة المحيطة، والاحاطه بالأهداف التعليمية المستهدفة وتنظيم الوقت قي تحقيق المستهدف من عملية التعلم والتعليم .

٨- مراعاة الترتيب المنطقي والسيكولوجي لمحتوى البرامج التعليمية وإثرائها بشكل هادف ، والاستفادة من الأحداث الجارية اليومية ،ومراعاة الفروق الفردية بين الأطفال واستخدام أساليب التعلم الذاتي.

٩- اختيار الأنشطة التعليمية المناسبة والمتنوعة الفردية والجماعية ، واستخدام أسلوب الثواب والعقاب استخداماً رشيداً يثري عملية التعلم ويجعلها فعاله ومناسبة .

١٠- التفاعل مع الأطفال في ضوء العلاقات الإنسانية الطيبة ومن خلال توفير الجو النفسي المناسب وإدارة الصف بروح الأمومة والتعاون بشكل ييسر عملية التعلم .

١١- إجراء العمليات التقويمية التكوينية والختامية للأطفال والإفادة من التغذية الراجعة في المواقف التعليمية المتعددة لأغراض التقييم والعلاج.

باستقراء الكفايات السابقة نجد أنها تحدد ملامح المهارات الأساسية التي يجب أن تمتلكها مربية الروضة وبما يساعدها على تأدية مهامها وأدوارها في الروضة ، وتمكنها بالتالي من تحقيق أهداف الروضة وبرامجها التربوية .

ز. صفات وخصائص مربية الروضة :

أن الأدوار والمهام التي تؤديها مربية الروضة تقتضي منها التحلي بمجموعه من الخصائص والصفات التي تحدد ملامح شخصيتها في جوانبها الجسمية والخلقيه والعقليه والاجتماعية والنفسية. وتصنف بعض الأدبيات هذه الخصائص والصفات إلى صفات شخصية وأخرى مهنية نجملها على النحو الآتي:

أولاً : الصفات الشخصية :(لبن ، د.ت ، ص٥٥-٦٣)

١- الصفات الجسمية تتمثل في أن تكون :نظيفة ،وحسنة المظهر في غير تكلف ،وطلقه الوجه بشوشة ، ويغلب عليها الابتسام مع أطفالها وزميلاتها ، وفصيحة جيدة النطق ، وجميلة التعبير ، وقادرة على تنويع نبرات صوتها ،والتحكم فيه بحسب حالات التعليم وأنواع النشاط ، وصحيحة الجسم مبرأة من العيوب والأمراض التي تحول دون الأداء الجيد لرسالتها.

٢- الصفات العقلية تتمثل في :غزارة العلم وسعة الاطلاع ، والوعي بدينها وأهداف رسالتها في الحياة، وعصرها، ومشكلات مجتمعها ودورها في مواجهة تلك المشكلات ، الالتزام بضوابط الشرع والتفكير السليم .

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٣- الصفات النفسية والاجتماعية تتمثل في : الحزم ، وقوة الإرادة ، والثقة بالنفسي ، ومواجهة مواقف عملها مع الأطفال بثبات واطمئنان وحسن تصرف ، والفعالية الاجتماعية ، والشعور بالمسئولية ، وأن تكون محبة للأطفال تتعامل مع أخطائهم برفق ولين .

٤- الصفات الخلقية والدينية تتمثل في : الأمانة ، والتواضع ، والعزة ، وطهارة الباطن والظاهر ومراقبة الله في السر والعلن ، وأن تكون عارفة بأمور دينها ومستمسكة بها .

ثانياً : الصفات المهنية : (لبن ، د.ت ، ص٦٣ ــ٦٩)

١- القدرة على تحديد الأهداف .

٢- العفوية مع الأطفال والترويح عنهم خلال العمل والمشاط .

٣- التدرج قي تقديم المعلومات والمعلومات والمعارف والأنشطة التعليمية خطوة خطوه ويشمل التدرج أوجه ثلاثة هي : التدرج في كم المعلومات ، والتدرج في الكيف ، والتدرج في طريقة التدريس.

٤- مراعاة الفروق الفردية في تحديد الأساليب والوسائل .

٥- تحقيق توازن أنشطة البرنامج اليومي لتلبي شتى حاجات الطفولة المبكرة .

٦- الاعتماد على مبدأ التعلم الذاتي .

٧- الاعتماد على مبدأ الحرية وتحمل المسئولية .

٨- القدرة على إثارة دافعيه الأطفال وجذب انتباههم .

٩- المهارة في طرح الأسئلة وحسن استخدامها .

١٠-القدرة على تنمية القيم الخلقية في سلوك الأطفال.

١١-القدرة على تقييم عمل كل طفل .

ح. واقع إعداد مربيات رياض الأطفال في اليمن :

وبالنسبة لواقع إعداد مربيات رياض الأطفال في اليمن فأن المتتبع لملامح هذا الواقع يجد قصوراً في مستوى الإعداد المتخصص لهن في مؤسسات الأعداد المتخصصة، فبرامج كليات التربية رغم تنوع وتعدد مخرجاتها وتكرار هذه المخرجات في غالبية الجامعات اليمنية حيث توجد كلية للتربية في كل جامعة من الجامعات السبع، إلا أن أيٍّ منها لا تشتمل في برامج إعدادها على برنامج متخصص لإعداد مربيات رياض الأطفال ، باستثناء تجربة جامعة (إب) التي لا تزالا في بدايتها حيث افتتح في كلية التربية قسماً لمعلم الصف ورياض الأطفال في العام (١٩٩٨ /١٩٩٩). والاستثناء الآخر في جامعة (تعز)حيث بدأت كلية التربية فيها بأعداد مربيات لرياض الأطفال في إطار قسم علم النفس التربوي بنظام سنتين تخصصيتين في العام (٢٠٠٠/ ٢٠٠١)، حيث يبدأ الطلبة بالالتحاق بقسم علم النفس التربوي كتخصص عام في السنتين الأولى والثانية من الإعداد وفي الثالثة والرابعة يترك للطلبة الخيار في اختيار التخصص الذي يريد من الشعب الثلاث التخصصية في إطار قسم علم النفس التربوي وهي: رياض أطفال، وإرشاد تربوي، وتربية خاصة،

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

وفي العام الجامعي (٢٠٠٣/٢٠٠٤م) أصبحت هذه الشعب الثلاث أقساماً مستقلة لكل منها رئيس قسم، يبدأ التخصص فيها من المستوى الأول ، واصبح كل قسم منها يختص بإعداد مخرجات من المعلمين في إطاره.

ط. التدريب أثناء الخدمة :

التدريب سلوك إنساني بدأ منذ القدم، وتطور عبر الزمن، وقد اعتمدته المجتمعات المتقدمة والنامية قديماً وحاضراً ومستقبلاً، وسيلة لتطوير وتحسين أداء كوادرها البشرية بتوظيف أساليب وطرائق مختلفة تناسب طبيعة العصر الذي نعيش فيه وفق التوجهات العالمية المعاصرة ، ويتفق أغلب المتخصصين والمعنيين على أن التدريب يشير إلى الجهود المبذولة والمخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف، وخبرات متجددة تستهدف إحداث تغييرات إيجابية مستمرة في خبراتهم، واتجاهاتهم، وسلوكهم من أجل تطوير كفاية أدائهم (الطعاني، ٢٠٠٢، ص١٤،٩)

ويحظى موضوع تدريب المعلمين في أدبيات التربية بعناية فائقة، ويتزايد الاهتمام بهذه الفئة مع التوسع الكمي في التعليم والعناية بنوعية مادة التعليم، وذلك في ضوء التغيرات الواسعة في الفكر التربوي والممارسات التربوية.وقد اشتمل أدب تدريب المعلمين على ما يشبه الثورة في المفاهيم والأفكار، وبرزت ميادين واتجاهات ومبادئ جديدة لإعداد المعلم وتدريبه أثناء الخدمة وربط كل ذلك بالعمل التعليمي المنتج وتكوين القيادات التربوية...الخ، وقد تم التركيز على التدريب أثناء الخدمة باعتباره منحى أقدر على مواكبة التجديد وأقدر على توظيف المستجدات في مجال التربية لتحسين الأداء (الحكمي وآخرون، ١٤٢٤هـ ، ص١٩١).وينظر إلى التدريب أثناء الخدمة على أنه عملية نمائية، تتصف بالاستمرارية والنظامية والتكاملية، تتمركز بصورة رئيسية حول الأدوار الآنية والمستقبلية، التي يضطلع بها الأفراد في ضوء الاحتياجات والمستجدات ، وفي ما تسفر عنه عمليات التشخيص وتقويم الأداء(نصر ، ٢٠٠٠، ص٢٤٥).ويأخذ هذا النوع من التدريب عدة أشكال هي :التدريب لرفع المستوى، والتدريب التنشيطي(الانعاشي)،والتدريب التخللي(التبادلي) (عساف وحمدان،٢٠٠٠، ص٦٩-٧٠)

وحتى يكون التدريب فعالاً يجب أن تؤخذ العوامل التالية في الاعتبار عند التخطيط وإقامة البرنامج التدريبي الفعال :تحديد المتطلبات والاحتياجات ، وتحديد الأهداف ومحتويات الموضوع ، وطرق اختيار المشاركين، وتحديد أفضل وسيلة للتنفيذ، واختيار المنشآت والمرافق المناسبة، اختيار المدربين المناسبين، اختيار وإعداد الوسائل المناسبة، وتنظيم وتنسيق خدمات البرنامج،وتحديد أساليب التقييم (توفيق ، ٢٠٠٤، ص١٦)

وقد تفشل برامج التدريب أثناء الخدمة إذا لم تؤخذ العوامل السابقة في الاعتبار مما ينعكس سلباً على التدريب والمتدربين والعاملين في التدريب كما أنه يهدر أموالاً وجهوداً طائلة(توفيق، ٢٠٠٢،ص ١٩١، ص٣٥) حيث أظهرت نتائج الأبحاث قصور برامج التدريب أثناء الخدمة وأكدت على ضرورة إعادة النظر في هذه البرامج، بحيث تتم معالجة جوانب قصورها(الطراونه والشلول، ٢٠٠٠، ص ٣٤٣)

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ي. الاحتياجات التدريبية :

لما كان استمرار التدريب أثناء الخدمة ضرورة ملحة لأنه يسهم في زيادة كفاءة المعلم ، مما يكفل نموه المهني نحو قدرته على الإبداع والابتكار ومواكبة العصر فإن تحديد الاحتياجات التدريبية تعد خطوة أساسية لبرامج التدريب أثناء الخدمة (الحكمي وآخرون، ١٢٤هـ، ص١٩١) فضلاً عن أن نجاح أي برنامج تدريبي يقاس بمدى تلبيته للاحتياجات التدريبية للمستهدفين، لذا فعملية تحديد هذه الاحتياجات تعد عاملاً حاسماً في فعالية العملية التدريبية ككل ونقطة البداية والانطلاقة الرئيسة لأي جهد تدريبي كتب له النجاح والاستمرار، فضلاً عن أن هذه العملية هي الأداة الرئيسية التي يمكن من خلالها : تحديد مجالات تطوير وتنمية أداء الأفراد، ومدى إمكانية معالجة مشكلات الأداء الحالية من خلال العملية التدريبية (توفيق ، ٢٠٠٢، ١٠٣-١٠٤) لذا فإن تحديد الاحتياجات التدريبية لمربيات الرياض ضرورة ملحة للارتكاز عليها في إعداد برامج التدريب أثناء الخدمة باعتباره النوع الأقدر على مواكبة التجديد والأقدر على توظيف المستجدات في مجال التربية لتحسين الأداء .

ك. من يحدد الاحتياجات التدريبية :

الجهة الأكثر كفاءة في تقدير الاحتياجات التدريبية فهي قضية من القضايا الجدلية ، إذ ذهب البعض إلى الاعتقاد بأن الموجهين التربويين هم الأقدر على القيام بهذه المهمة بحكم احتكاكهم بالمربيات (المستهدفين بالتدريب) بينما ذهب آخرون إلى القول بأن المربيات هن افضل من يقوم بهذا الدور وذلك من منطلق أنهن إذا قدرن احتياجاتهن التدريبية فإنها ستكون أقرب إلى الواقع (شكري، ١٩٩٢، ص٩٥-١٣٣) (الطراونة والشلول ، ٢٠٠٠، ص٣٤٤) ويرى البعض إن المدرب هو الأقدر على تحديد هذه الاحتياجات وكل متعلقات برنامج التدريب(راي ، ٢٠٠١، ص٢٣٣) وذهب البعض إلى أن تحديد الاحتياجات التدريبية في مراحلها الأولى جهداً مشتركاً بين الإدارة وبين الخبراء والمستشارين المعنيين ، أما في مراحلها اللاحقة (مرحلة الإقرار و الإدراج النهائي ضمن خطة تدريبية معينه) فإنها تمثل إحدى مهمات الإدارة العليا الأساسية (عساف وحمدان ، ٢٠٠٠ ، ص٨٨- ٨٩) غير أن توصيات بعض الدراسات جاءت لتؤكد أن هذه العملية يجب أن تتم بصورة مشتركة وتعاونية بين جميع الأطراف المعنية بالتدريب(الجبر،١٩٩١،ص٧-٦٣) (شكري ، ١٩٩٣، ص٩٠- ١٣٣) .

والبحث الحالي ارتكز في تحديد الاحتياجات التدريبية للمربيات على وجهة نظر فئتين معنية بالرياض هما المربيات بعدهن الأقدر على تحديد احتياجاتهن بحكم طبيعة عملهن ومتطلباته التي يلمسنها يوماً بعد يوم، فضلاً عن المديرات بحكم احتكاكهن بالمربيات وارتباطهن المباشر بعمل المربية وبالتالي ما سيتم تحديده سيمثل واقع ما تحتاج المربية للتدرب عليه .

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ل. مداخل (مناهج) تحديد الاحتياجات التدريبية :

تشير أدبيات التدريب إلى وجود العديد من المداخل لتحديد الاحتياجات التدريبية وأبرزها ما يأتي : (الطعاني ، ٢٠٠٠ ، ص٣٣-٣٩)

١- تحليل المنظمة: يهدف هذا النوع من التحليل إلى تحديد ما مطلوب معرفته وتعلمه لتحقيق الأهداف في ظل الظروف التي تعيشها المنظمة .

٢- تحليل الأعمال(الوظيفة):يهدف هذا النوع من التحليل إلى تحديد مكونات التدريب التي تحدد ما يجب أن يتدرب عليه الموظف ، إذ يتم في مثل هذا النوع من التحليل التركيز على الوظيفة بصرف النظر عن الشخص الذي يؤدي العمل.

٣- تحليل الفرد(القوى العاملة)في مثل هذا النوع من التحليل يتم التركيز على الشخص الذي يراد تحديد احتياجاته التدريبية من عدة جوانب أولها تخصصه وقدراته ومستواه الوظيفي ومدة خدمته ، وتأمينها المواقف والاتجاهات التي يراد إشباعها في وظيفته ، وثالثها السلوك الوظيفي من حيث درجة التعاون وحب العمل والإخلاص والانتماء للمنظمة ومن ثم قياس أداء العامل لتطوير أدائه

والبحث الحالي اعتمد مدخل تحليل الوظيفة في تحديد الاحتياجات التدريبية لإعطاء صورة عن الاحتياجات الفعلية لمربيات الرياض وتم بناء أداة البحث في ضوء ذلك .

أساليب وطرق جمع البيانات لتحديد الاحتياجات التدريبية :

أساليب وطرق جمع البيانات التي يمكن اعتمادها بهدف تحديد الاحتياجات التدريبية كثيرة ومتنوعة ويأتي هذا التنوع متناسباً مع درجة تعقد الاحتياجات أو بساطتها ، أو المرحلة التي تمر بهـا المؤسـسة أو حجمها وعدد العاملين فيها، وما على المكلف بمهمة تحديد الاحتياجات التدريبية إلا أن يختار ما يراه مناسباً من هذه الأساليب والطرق لجمع البيانات ، واكثر هذه الأساليب والطرق شيوعاً واسـتخداماً مـا يـأتي : الملاحظة،الاستبانة،المقابلة الشخصية،الاختبارات،السجلات، والتقارير(توفيق ، ٢٠٠٢، ص١٥٤- ١٥٨) .

والبحث الحالي اعتمد الاستبانة أسلوباً لجمع البيانات كونها الوسيلة الأنسب لعينة البحث وأهدافه .

دراسات سابقة :

أجريت العديد من الدراسات والبحوث العربية والأجنبية ذات الصلة بمجال تدريب المعلمين وتحديد احتياجاتهم التدريبية، إلا أن جميعها كان على معلمي التعليم الأساسي أو الثانوي ولم تعثر الباحثتان على دراسة للاحتياجات لمربيات رياض الأطفال ، لذا ستعرض الباحثتان عدداً من الدراسات ذات العلاقة الجزئية بمتغيرات البحث والتي أجريت على معلمي التعليم الأساسي هي :

١. دراسة بستسكي Pisetsky (1979) – (في الطراونه والشلول ، ٢٠٠٠، ص٣٤٥)- :

هدفت إلى تحديد مدى اختلاف المعلمين والمديرين في إدراك الحاجات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة ، وأثر مجموعة من المتغيرات على إدراكاتهم ، وتكونت عينة الدراسة من(٤٠٠) معلم ومعلمه و و(٤٤) معلم صف،و(٣٦) مديرا اختيروا من مدارس هارفورد . وقد أظهرت الدراسة النتائج التالية: توزعت

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

حاجات المعلمين التدريبية على سبع مجالات هي : تقييم سلوك الطلاب ، والتخطيط ، وتطبيق المعلومات ، وإنجاز الواجبات الإدارية ، وعملية الاتصال والتفاعل ،وتطوير المهارات الشخصية، وتطوير الطلاب أنفسهم. ووجدت فروق داله إحصائياً بين إدراكات المعلمين والمديرين للحاجات لصالح المديرين في مجالات التخطيط وعملية الاتصال والتفاعل ، وتطوير المهارات الشخصية، كما وجدت فروق داله إحصائياً تعزي لمتغير مستوى الصف لصالح معلمي الصفوف من الرابع إلى السادس في مجالات تقييم سلوك الطلاب، والتخطيط ، وتطبيق المعلومات، وإنجاز الواجبات الإدارية، وكذلك بالنسبة لمتغير الخبرة لصالح أصحاب الخبرة الطويلة على مجالات التخطيط، وتطبيق المعلومات، وإنجاز الواجبات الإدارية ، وعملية الاتصال والتفاعل. كما لم توجد فروق داله إحصائياً تعزى لمتغيري الجنس وخلفية المعلمين التعليمية ،وكذلك بالنسبة لجميع المتغيرات المتعلقة بالمديرين على جميع المجالات .

٢. دراسة أبو زيد (١٩٩٦) :

هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي العلوم في مرحلة التعليم الأساسي بأمانة العاصمة ، وهل توجد فروق في تلك الاحتياجات تبعاً لمتغيرات التخصص والجنس والمؤهل ومرحلة التعليم والخبرة ونوع الوظيفة . تعددت عينات البحث تبعاً لتنوع الأدوات أو الأساليب المستخدمة في الدراسة وتألفت من (١٧٠) معلماً ومعلمه ، (٣١) موجهاً وموجهه ، (٢٨١) تقريراً من تقارير موجهي العلوم في مرحلة التعليم الأساسي للعام (١٩٩٥/٩٤م) . ولتحقيق هدف الدراسة اعتمدت الباحثة الأدوات الآتية : المقابلة ، والملاحظة والاستبانة . كما قامت بتحليل تقارير الموجهين . توصلت نتائج البحث إلى عدد من الاحتياجات التدريبية لمعلمي العلوم في مرحلة التعليم الأساسي وتم عرضها وتحليلها حسب نوع الأداة المستخدمة كل على حده ، ولم تظهر فروق في الاحتياجات وفقاً لمتغيرات الدراسة باستثناء الفروق التي ظهرت لصالح متغير المؤهل والخبرة (أبو زيد ، ١٩٩٦، ص٧٩ -٨٧).

٣- دراسة الطراونه والشلول (٢٠٠٠) :هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الثلاثة الأولى كما يراها المعلمون والمشرفون التربويون ومديرو المدارس ، وأثر متغيرات المؤهل والخبرة والوظيفة ،وتفاعلها في تحديد الاحتياجات، تكونت عينه الدراسة من(٣٨٦) معلماً و(٢٢)مشرفاً تربوياً، و(٩٩)مديراً من مديري المدارس الحكومية في إقليم الجنوب في الأردن، وقد اختيرت العينة بالطريقة العشوائية الطبقية حيث شكلت عينة المعلمين والمديرين نسبة(٣٥%)من مجتمع الدراسة. ولتحقيق هدف الدراسة اعد الباحثان استبانه لتقدير الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الثلاثة الأولى تكونت من(٨٠) فقره موزعه على خمس مجالات (التخطيط، والوسائل والأساليب والأنشطة،والنمو المهني، وإدارة الصف وحفظ النظام، والتقويم).وقد كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في احتياجات المعلمين التدريبية تعزي إلى متغيرات الوظيفة، والخبرة ،وتفاعل المؤهل والوظيفة على أربعة مجالات (الطراونه والشلول، ٢٠٠٠، ص٣٤٣-٣٦٣).

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٤- دراسة نصر (٢٠٠٠) :

هدفت إلى معرفة الحاجات التدريبية الملحة القائمة لدى معلمي اللغة العربية الذين تعرضوا لبرامج التكوين المختلفة خلال العقد الأخير من القرن العشرين، ودرجة شدتها، وعلاقة ذلك بمتغيرات المؤهل العلمي، والخبرة، والمرحلة التعليمية ، والجنس، تكونت عينة الدراسة من(٦٧٤) معلماً ومعلمة يدرسون اللغة العربية في المدارس الأساسية والثانوية في محافظات شمال الأردن، تم اختيارهم بطريقة عشوائية .ولتحقيق هدف البحث استخدم الباحث استبانه تضم(٧٨) كفاية مهنية تمثل الحاجات التدريبية للمعلمين موزعه في ثمانية مجالات.

أظهرت النتائج أن المعلمين صنفوا الكفايات المهنية موضع الحاجة للتدريب إلى ثلاثة مستويات:منخفضة الشدة(١٧) كفاية، ومتوسطة الشدة(٤٤) كفاية، وعالية الشدة(١٧) كفاية ، واحتل مجال المعرفة التربوية المرتبة الأولى، بينما أحتل مجال المعرفة بمعايير الأداء اللغوي واستخدامها المرتبة الأخيرة، وكشفت الدراسة عن وجود فروق داله إحصائيا عند مستوى(٠،٠٠٥) في تقديرات المعلمين تعزى إلى متغير الجنس لصالح الذكور، فيما لم توجد فروق داله تعزى إلى المؤهل،والخبرة، والمرحلة التعليمية، كما أظهرت الدراسة وجود فروق داله إحصائياً عند مستوى(٠,٠٠١)بين تقديرات المعلمين في مديريات المفرق الأولى(نصر، ٢٠٠٠م ، ٢٤٥-٢٦٠) .

مقارنة الدراسات السابقة:

١- الأهداف :تنوعت أهداف الدراسات السابقة فمنها ما هدف إلى تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين وعلاقتها بعدد من المتغيرات ، ومنها ما هدف إلى تحديد مدى اختلاف المعلمين والمديرين في إدراك الحاجات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة ،وأثر مجموعة من المتغيرات على إدراكاتهم وكذا الدراسة الحالية.

٢- العينة : تباينت الدراسات السابقة في حجم العينات حيث تراوحت الأحجام بين (١٧٠) مربية كأصغر حجم في دراسة أبو زيد (١٩٩٦) و(٦٧٤) مربية كأكبر حجم في دراسة نصر(٢٠٠٠) ،كما تباينت في نوع العينة فمنها ما أقتصر على المعلمين في التعليم الأساسي أو الثانوي ،ومنها ما تضمن أيضاً المديرين والموجهين. أما الدراسة الحالية فقد اقتصرت على مربيات رياض الأطفال والمديرات وبلغ حجم العينة (٦٠) مربية و(١٨) مديرة .

٣- الأدوات:اتفقت الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة أداةً للبحث من إعداد الباحثين وكذا الدراسة الحالية،أما دراسة أبو زيد(١٩٩٦) فقد استخدمت المقابلة والملاحظة فضلاً عن إلى الاستبانة.

٤- النتائج :تباينت الدراسات في الاحتياجات التدريبية كل بحسب طبيعة العينة ، كما تباينت النتائج في مدى وجود الفروق طبقاً لمتغيرات الوظيفة والمؤهل والخبرة والمرحلة التعليمية والجنس .أما الدراسة الحالية فستعرض نتائجها لاحقاً .

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

إجراءات البحث :

١. مجتمع البحث :

يشتمل مجتمع البحث على مربيات رياض الأطفال الحكومية والأهلية في محافظة تعز، والبالغ عددهن(٩٧)مربية، بالإضافة إلى مديرات هذه الرياض وعددهن(٢٠)مديرة، وفقاً لإحصائيات مكتب التربية بتعز، كما هو مبين في الجدول(١).

جدول (١) يبين توزيع مجتمع البحث حسب الوظيفة ونوع الروضة

نوع الروضة	عدد الرياض	عدد المربيات	عدد المديرات
حكومية	٢	١٩	٢
أهلية	١٨*	٧٨	١٨
الإجمالي	٢٠	٩٧	٢٠

٢.عينة البحث :

شملت عينة البحث جميع رياض الأطفال في مدينة تعز والبالغ عددها (٢٠) روضة وجميع المربيات والمديرات اللاتي كن متواجدات في هذه الرياض عند تطبيق أداة البحث وبلغ عددهن (٦٠) مربية وبنسبة (٦٢%)، و(١٨) مديرة وبنسبة(٩٠%) للعام الدراسي(٢٠٠٤/٢٠٠٥م) (جدول(٢))

جدول (٢) يبين توزيع عينة البحث

المتغير		المديرات	المربيات	المجموع
		١٨	٦٠	٧٨
المؤهل	ما دون البكالوريوس	٧	٢٩	٣٦
	بكالوريوس	١١	٣١	٤٢
سنوات الخبرة	ما دون الخمس سنوات	٥	٤٠	٤٥
	خمس سنوات فأكثر	١٣	٢٠	٣٣
التدريب	لم تتلق تدريباً	١٢	٢٥	٣٧
	تلقت تدريباً	٦	٣٥	١٤

* روضتين منها لهما مبنيان في موقعين مختلفين وبالتالي فعدد مباني الرياض (٢٢) روضة، بينما عدد الرياض (٢٠) روضة.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

وفيما يلي وصف لعينة البحث :

١- الوظيفة : تألفت العينة من (٦٠) مربية و(١٨) مديرة .

٢- المؤهل الدراسي :عدد الحاصلات على البكالوريوس من المديرات والمربيات (١١) و(٣١) على الترتيب وبنسبة(٦١%) و(٥٢%) ،وعدد الحاصلات على مؤهل دون البكالوريوس(ثانوية عامة، دبلوم متوسط)(٧)و(٢٩)على الترتيب وبنسبة(٣٩%) و(٤٨%)

٣- سنوات الخبرة:تراوحت سنوات الخبرة للمربيات بين(٠)سنةو(١٧) سنة وبمتوسط مقداره (٤,٥) وانحراف معياري مقداره(٤,٤٨)، وبالنسبة للمديرات فقد تراوحت سنوات خبرتهن بين سنة و(٢٣) سنة وبمتوسط مقداره(٩,٩٤) وانحراف معياري مقداره (٥,٨٨).

٤- التدريب:عدد اللاتي تلقين التدريب من المديرات والمربيات(٦) و(٣٥)على الترتيب وبنسبة (٣٣%) و(٥٨%)،عدد اللاتي لم يتلقين التدري(١٢) و(٢٥)على الترتيب وبنسبة(٦٧%) و(٤٢%) .

٥- أداة البحث :للإجابة عن أسئلة البحث قامت الباحثتان بإعداد استبانة لتقدير الاحتياجات أ. الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة والبحوث والأدوات السابقة ذات العلاقة للإفادة منها في صياغة فقرات الاستبانة وتحديد مجالاتها .

ب. وجهت استبانة استطلاعية إلى (٣٠)مربية بهدف الحصول على اكبر قدر ممكن من الأفكار المتعلقة بالاحتياجات التدريبية للمربيات للاستفادة منها في صياغة فقرات الاستبانة .

جـ. حددت مجالات الاستبانة بستة مجالات بالاستفادة من الخطوات السابقة،وصيغت (٧٤) فقرة للاحتياجات التدريبية المتوقعة لمربيات الرياض موزعة على المجالات الستة وعلى النحو الآتي:مجال التخطيط وبلغ عدد فقراته(١٠) فقرات، ومجال طرائق التعليم وأساليبه وبلغ عدد فقراته(١٥) فقرة، ومجال الوسائل التعليمية والأنشطة وبلغ عدد فقراته (٩) فقرات ، مجال إدارة الموقف التعليمي والعلاقات الاجتماعية وبلغ عدد فقراته (١١) فقرة، مجال النمو المهني والأكاديمي وبلغ عدد فقراته(١٩) فقرة، مجال التقييم وبلغ عدد فقراته (١٠) فقرة.

د. صدق الأداة: للتحقق من صدق محتوى الأداة تم عرضها على(١٢)محكماً*من المتخصصين في التربية وعلم النفس، وذلك للتحقق من صلاحية الأداة لقياس ما أعدت لأجله، ومدى انتمائها للمجال الذي تمثله. وبناء على آراء المحكمين وملاحظاتهم عدلت صياغة بعض الفقرات واستبعد البعض الآخر لأنها لم تنل

اسماء السادة المحكمين : *

- أ.د. قبيل كودي - د. خديجة السياغي - د. عبدالسلام المليكي
- د. سامي سوسة - د. عبدالله المخلافي . - د. حيدر العطار
- د. عبد الله طالب - د. أنيسة دوكم - د. حلمي الشيباني
- د. عبد الحكيم الحكيمي. - د. عبدالسلام المخلافي - أ. ليلى يوسف.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

موافقة(٨٠%) فأكثر من المحكمين،وبذلك أصبح عدد فقرات الاستبانة بصورته النهائية (٧٢) فقرة، وتمت صياغة بدائل الإجابة كالآتي:تمثل احتياجاً بدرجة: كبيرة، متوسطة ، قليلة، لا تمثل احتياجاً(الملحق)

هـ. ثبات الأداة:تم التحقق من ثبات الاستبانة باستخدام معادلة الفاكرونباخ بعد تطبيق الاستبانة على عينة البحث، ومعاملات الثبات التي تم الحصول عليها مبينة في الجدول(٣)،وهي معاملات ثبات مناسبة.

جدول (٣) يبين معاملات ثبات الاستبانة:

معاملات الثبات	مجالات الاستبانه	
	للمديرات	للمربيات
التخطيط	٠,٨٣	٠,٩٦
طرائق التدريس وأساليبه	٠,٩٣	٠,٩٦
الوسائل التعليمية والأنشطة	٠,٨٩	٠,٩١
إدارة الموقف التعليمي والعلاقات الاجتماعية	٠,٩٥	٠,٩٤
النمو المهني والأكاديمي	٠,٩٣	٠,٧٢
التقييم	٠,٩١	٠,٩٢
الاستبانة ككل	٠,٩٨	٠,٩٦

٤. التطبيق: لغرض تطبيق أداة البحث شُكِّل فريق للبحث الميداني*،وتم تعريفه بالاستبانة والغرض منها وطريقة تطبيقها ، بعد ذلك تم توزيع هذا الفريق على مديريات التربية الثلاث في مدينة تعز (المظفر،القاهرة، صالة)، وقام هذا الفريق بتطبيق الاستبانة على عينة البحث .

وبهدف تحليل البيانات إحصائياً بما يجيب عن أسئلة البحث فرغت بيانات الاستبانات ،إذ أعطيت بدائل الإجابة(تمثل احتياجاً بدرجة:كبيرة، متوسطة، قليلة،لا تمثل احتياجاً) الدرجات الآتية:(٤، ٣، ٢، ١)على الترتيب .

** فريق البحث الميداني :

١. فاديا رشاد غانم — مديرية القاهرة (طالبة في قسم الإرشاد النفسي مستوى ثاني).
٢. سمر هاشم محمد — مديرية صالة (طالبة في قسم الإرشاد النفسي مستوى ثاني) .
٣. مائسة عبده سعيد — مديرية المظفر (طالبة في قسم الإرشاد النفسي مستوى ثاني) .
٤. مسك فتح محمد — مديرية القاهرة (طالبة في قسم الإرشاد النفسي مستوى ثاني) .

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الوسائل الإحصائية :

لمعالجة البيانات إحصائياً** بما يجيب عن أسئلة البحث استخدمت الوسائل الإحصائية الآتية :

١- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية : لتحديد الاحتياجات التدريبية لمربيات الرياض

٢- معادلة ألفا كرونباخ: لإيجاد معاملات ثبات الاستبانة بطريقة الاتساق الداخلي .

٣- الاختبار التائي: لمعرفة دلالة الفروق بين تقديرات المديرات والمربيات للاحتياجات التدريبية لمربيات الرياض .

٤- تحليل التباين الثلاثي :لمعرفة دلالة الفروق في تقديرات المربيات لاحتياجاتهن التدريبية تبعاً لمتغير: المؤهل والخبرة ، والتدريب .

نتائج البحث ومناقشتها : سيتم عرض النتائج وفق أسئلة البحث ومتغيراته على النحو الآتي:

نتائج السؤال الأول :

للإجابة عن السؤال الأول للبحث والذي ينص على (الاحتياجات التدريبية لمربيات رياض الأطفال من وجهة نظر المربيات والمديرات والموجهات على الرياض ؟) تم حساب المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة (المديرات ، والمربيات) على كل فقرة من فقرات الاستبانه الممثلة للاحتياجات التدريبية ويبينها جدول (٤)، ولمعرفة أي الاحتياجات تمثل أهمية وحاجة أكبر للتدريب من غيرها تم ترتيب الاحتياجات حسب المتوسطات التي حازتها كما هو مبين في جدول (٤)

** اعتمدت المعالجات الإحصائية على الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية المعروفة بـــSPSS والمخزونة علـــى الحاسب الشخصي تحت البرنامج Windows

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

جدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المربيات والمديرات للاحتياجات التدريبية للمربيات وترتيبها

المديرات		المربيات		التسلسل الأصلي	المديرات		المربيات		التسلسل الأصلي	المديرات		المربيات		التسلسل الأصلي
الترتيب	المتوسط	الترتيب	المتوسط		الترتيب	المتوسط	الترتيب	المتوسط		الترتيب	المتوسط	الترتيب	المتوسط	
5	3.56	19	3.28	49	42	3.22	25	3.23	25	21	3.39	51	0.03	1
17	3.44	39	3.12	50	8	3.5	38	3.12	26	22	3.39	12	3.35	2
53	3.17	61	2.95	51	49	3.17	33	3.18	27	23	3.39	9	3.38	3
18	3.44	58	2.98	52	38	3.28	67	2.83	28	24	3.39	2	3.47	4
30	3.39	29	3.22	53	58	3.06	71	2.68	29	12	3.44	28	3.22	5
71	2.83	66	2.85	54	72	2.72	63	2.88	30	46	3.17	10	3.37	6
19	3.44	50	3.05	55	55	3.11	22	3.27	31	32	3.33	3	3.47	7
20	3.44	16	3.32	56	3	3.56	15	3.32	32	47	3.17	1	3.48	8
10	3.5	13	3.35	57	33	3.33	18	3.3	33	25	3.39	21	3.27	9
1	4.89	72	2.65	58	70	2.83	65	2.87	34	6	3.5	30	3.2	10
31	3.39	26	3.23	59	14	3.44	32	3.2	35	61	3	64	2.87	11
66	2.94	17	3.32	60	43	3.22	23	3.25	36	54	3.11	48	3.05	12
2	3.67	7	3.42	61	15	3.44	24	3.25	37	62	3	49	3.05	13
44	3.22	47	3.07	62	50	3.17	60	2.97	38	48	3.17	57	2.98	14
39	3.28	53	3.02	63	68	2.89	44	3.08	39	36	3.28	54	3	15
64	3	70	2.73	64	51	3.17	46	3.07	40	26	3.39	37	3.13	16
45	3.22	45	3.08	65	69	2.89	42	3.1	41	7	3.5	40	3.1	17
56	3.11	36	3.17	66	59	3.06	55	3	42	27	3.39	41	3.1	18
65	3	11	3.37	67	52	3.17	56	3	43	63	3	59	2.97	19
60	3.06	68	2.82	68	16	3.44	5	3.45	44	28	3.39	34	3.17	20
57	3.11	52	3.03	69	29	3.39	4	3.47	45	41	3.22	31	3.2	21
40	3.28	20	3.28	70	4	3.56	6	3.45	46	67	2.89	62	2.93	22
35	3.33	8	3.42	71	9	3.5	14	3.33	47	13	3.44	69	2.8	23
11	3.5	27	3.23	72	34	3.33	35	3.17	48	37	3.28	43	3.08	24

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

يتضح من الجدول (٤) الآتي :(أ) بالنسبة للمربيات : تراوحت متوسطات تقديرات المربيات للاحتياجات التدريبية التي شملتها الاستبانه بين (٢,٦٥) و(٣,٤٨) الأمر الذي يشير إلى أن جميع الاحتياجات موضع القياس تقع في دائرة الحاجة للتدريب ، أما من حيث شدة الحاجة فهي بدرجة متوسطة لجميع الفقرات. وكانت أعلى عشر احتياجات حظيت بأعلى عشر متوسطات وفق تقدير المربيات هي : كيفية تنظيم خبرات التعلم المناسبة لتنمية قدرات التفكير المختلفة لدى الأطفال ، كيفية تحقيق الترابط بين عناصر الخطة المختلفة ، كيفية مراعاة الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة ، الإلمام بالحاجات النفسية لطفل الروضة وكيفية إشباعها ، الإلمام بالخصائص النمائية لأطفال الروضة ، وكيفية الكشف عنها ، الإلمام بالمشكلات السلوكية لطفل الروضة وطرق التعامل معها ، كيفية متابعة ما يستجد في مجال الطفل وطرق تربيته ، كيفية تقييم منهاج(برامج) الروضة بالأساليب المختلفة ، كيفية صياغة أهداف سلوكية تعالج نمو الطفل في المجالات المختلفة ، كيفية التخطيط والتنظيم لخبرات التعلم المساعدة على تحقيق النمو المتكامل للطفل.والنتيجة السابقة يمكن أن تؤشر على مستوى وعي عالٍ لدى مديرات الرياض، والذي قد يكون ناتجاً عن سنوات الخبرة الطويلة حيث بلغ متوسط خبرتهن (٩,٩٤) سنة.

(ب) بالنسبة للمديرات :تراوحت متوسطات تقديرات المديرات للاحتياجات التدريبية التي شملتها الاستبانه بين (٢,٧٢) و (٤,٨٩) الأمر الذي يعني أن جميع الاحتياجات موضوع القياس تقع في دائرة الحاجة إلى التدريب ، مع الأخذ في الاعتبار التباين في درجة الاحتياج، كما تشير لذلك المتوسطات ، ويمكن تصنيف هذه الاحتياجات بشكل عام من حيث الشدة إلى فئتين : حيث نجد أن نحو(١١) احتياجاً تدريبياً بنسبة(١٥,٢٧%) من الاحتياجات التي تضمنتها الاستبانه مثلت درجة احتياج كبيرة حيث تراوحت متوسطاتها بين(٣,٥) و(٤,٨٩) وهي الحاجة إلى: الإلمام بقدر كاف من العلوم الاجتماعية: تاريخ وجغرافية وتربية وطنية ، وكيفية متابعة ما يستجد في مجال الطفل وطرق تربيته ، وكيفية تنظيم الأنشطة التعليمية التعلمية المتنوعة بما يتناسب وقدرات الاطفال وميولهم، والإلمام بالمشكلات السلوكية لطفل الروضة وطرق التعامل معها، والإلمام بالاتجاهات الحديثة في تعليم الأطفال وبرامج تربيتهم ، وكيفية استخدام الطرق والأساليب المختلفة في التعليم بما يتناسب وموضوع التعلم وقدرات الاطفال وميولهم ومهاراتهم، وكيفية انتاج وسائل تعليمية لطفل من خامات البيئة ، والالمام بالمشكلات التعليمية لطفل الروضة وطرق التعامل معها، والالمام بالمهارات اللغوية (القرائية والكتابتة والتعبيرية) ،في حين أن (٦١)احتياجاً تدريبياً بنسبة(٨٤,٧٢%) من الاحتياجات التي تضمنتها الاستبانه مثلت احتياج بدرجة متوسطة اذ تراوحت متوسطاتها بين(٢,٧٢) و(٣,٤٤) وتصدرتها الحاجة إلى : كيفية اختيار وتوظيف الأساليب المتنوعة والمناسبة للتعزيز في المواقف التعليمية .

وبالمقارنة بين تقديرات المربيات والمديرات لقائمة الاحتياجات التدريبية كما تعكسها المتوسطات نجد أن جميع الاحتياجات التي شملتها الاستبانة مثلت احتياجاً تدريبياً للمربيات من وجهة نظر المديرات، والمربيات أنفسهن ايضاً .

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ويمكن أن يعزى ذلك إلى الآتي :

- اختيار مربيات الرياض لا يتم وفق أسس وشروط موضوعية تضمن امتلاكهن للخصائص والمواصفات التي ينبغي ان تمتلكها مربية الروضة ، فالمطلع على شروط ومواصفات مربية الروضة المتضمنة في مشروع لائحة رياض الاطفال اليمنية يجدها شروطاً عامة لا تفي بالغرض.
- أن المربيات هن من غير المؤهلات في مجال رياض الأطفال .
- لم تتلاق المربيات التدريب المناسب لتأهيلهن خاصة وأنهن من غير المؤهلات في مجال رياض الأطفال حيث بلغ متوسط سنوات الخبرة (٤,٥) وهذه تعد خبرة قصيرة نوعاً ما وفقاً لتصنيف الباحثتين
- أنهن لا يمتلكن الخبرة الكافية في مجال الطفولة .

ولمعرفة أي المجالات التي غطتها قائمة الاحتياجات في الاستبانه مثلت حاجه تدريبية أكثر من غيرها حسب تقديرات المديرات والمربيات، تم حساب متوسطات تقديرات المربيات والمديرات لكل مجال على حده، ثم رتبت المجالات تنازلياً من أعلى متوسط إلى أدناه، وتفصيل ذلك في الجدول (٥)

جدول (٥) يوضح ترتيب المجالات حسب المتوسطات التي حازتها لدى المربيات والمديرات كل على حده

المجال	المربيات		المديرات	
	المتوسط	الترتيب	المتوسط	الترتيب
(١) التخطيط .	3.34	2	3.34	1
(٢) طرائق التعليم وأساليبه .	3.23	3	3.04	6
(٣) الوسائل التعليمية والأنشطة الاجتماعية.	3.21	4	3.07	5
(٤) إدارة الموقف التعليمي والعلاقات .	3.15	6	3.1	4
(٥) النمو المهني والأكاديمي .	3.45	1	3.19	2
(٦) التقييم .	3.19	5	3.12	3

يتضح من الجدول السابق التقارب الشديد بين المربيات والمديرات في متوسطات المجالات إذ نجد أن ترتيب المجالات للفئتين كان متطابقاً تماماً فقد احتل مجال (النمو الأكاديمي والمهني) المرتبة الأولى، يليه مجال (طرائق التعليم وأساليبه)، في حين احتل المرتبة الثالثة مجال (إدارة الموقف التعليمي والعلاقات الاجتماعية.)،ونجد مجال(التقييم)ممثلاً المرتبة الرابعة، وجاء في المرتبة قبل الأخيرة مجال(التخطيط)، أما المرتبة الأخيرة فقد احتلها مجال(الوسائل التعليمية والأنشطة).وهذا يشير إلى التشابه بين تقديرات المربيات والمديرات للاحتياجات التدريبية لمربيات الرياض،ويؤكد على أن كلا الفئتين ترى أن جميع المجالات التي

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

تضمنتها الاستبانة تمثل احتياجات تدريبية للمربيات .الأمر الذي يدل على أن المربيات في الميدان بحاجة للتدرب على هذه الاحتياجات .

نتائج السؤال الثاني : للإجابة عن السؤال الثاني والذي ينص على(هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات المديرات والمربيات للاحتياجات التدريبية اللازمة للمربيات ؟) تم استخدام الاختبار التائي لاختبار دلالة الفروق بين متوسطات تقديرات المربيات والمديرات لكل حاجة من الحاجات التدريبية كلاً على حده ،على أساس أن كل فقرة في القائمة تمثل حاجة تدريبية مستقلة ، والجدول (٦) يبين ذلك.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

جدول (٦) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة على حده لدى عينة البحث بفئتيها والقيم التائية لدلالة الفرق بين المتوسطات

التسلسل الأصلي	المديريات		المربيات		قيمة ت	التسلسل الأصلي	المديريات		المربيات		قيمة ت
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري			المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	
1	3.39	0.78	3.03	1.31	1.089	37	3.44	0.92	3.25	1.22	0.63
2	3.39	1.14	3.35	0.95	0.145	38	3.17	0.99	2.97	1.22	0.63
3	3.39	1.04	3.38	0.98	0.021	39	2.89	1.37	3.08	1.25	-0.57
4	3.39	0.98	3.47	0.89	-0.32	40	3.17	0.92	3.07	1.22	0.32
5	3.44	0.98	3.22	1.08	0.803	41	2.89	1.18	3.1	1.23	-0.64
6	3.17	1.04	3.37	1.01	-0.73	42	3.06	1.26	3	1.22	0.17
7	3.33	1.08	3.47	1	-0.49	43	3.17	1.15	3	1.29	0.49
8	3.17	1.04	3.48	0.93	-1.23	44	3.44	0.86	3.45	0.87	-0.02
9	3.39	0.7	3.27	0.95	0.503	45	3.39	0.92	3.47	1.03	-0.29
10	3.5	0.92	3.2	1.12	1.037	46	3.56	0.86	3.45	1.02	0.4
11	3	1.24	2.87	1.14	0.426	47	3.5	0.92	3.33	1.07	0.6
12	3.11	1.02	3.05	1.03	0.221	48	3.33	0.97	3.17	1.29	0.51
13	3	1.03	3.05	1.1	-0.17	49	3.56	0.7	3.28	1.08	1.01
14	3.17	1.2	2.98	1.13	0.596	50	3.44	0.86	3.12	1.06	1.2
15	3.28	1.23	3	1.25	0.831	51	3.17	0.99	2.95	1.11	0.74
16	3.39	0.92	3.13	1.14	0.868	52	3.44	1.04	2.98	1.23	1.44
17	3.5	0.79	3.1	1.16	1.369	53	3.39	1.04	3.22	1.12	0.58
18	3.39	1.09	3.1	1.23	0.895	54	2.83	1.1	2.85	1.1	-0.06

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

1.15	1.33	3.05	1.04	3.44	55	0.106	1.19	2.97	1.08	3	19
0.47	1.03	3.32	0.98	3.44	56	0.726	1.18	3.17	0.98	3.39	20
0.51	1.15	3.35	0.86	3.5	57	0.079	1.05	3.2	1	3.22	21
1.76	1.1	2.65	9.82	4.89	58	-0.15	1.1	2.93	1.02	2.89	22
0.6	1.01	3.23	0.78	3.39	59	1.975	1.3	2.8	0.86	3.44	23
-1.59	0.85	3.32	0.94	2.94	60	0.618	1.17	3.08	1.18	3.28	24
1.27	0.77	3.42	0.59	3.67	61	-0.04	1.11	3.23	1.17	3.22	25
0.54	1.12	3.07	0.94	3.22	62	1.278	1.21	3.12	0.71	3.5	26
0.84	1.2	3.02	0.96	3.28	63	-0.06	1.05	3.18	1.1	3.17	27
0.87	1.19	2.73	1.08	3	64	1.375	1.28	2.83	0.89	3.28	28
0.47	1.15	3.08	0.88	3.22	65	1.059	1.3	2.68	1.35	3.06	29
-0.19	1.04	3.17	1.13	3.11	66	-0.51	1.21	2.88	1.02	2.72	30
-1.42	0.92	3.37	1.08	3	67	-0.55	1.06	3.27	1.08	3.11	31
0.8	1.11	2.82	1.11	3.06	68	0.904	1.03	3.32	0.78	3.56	32
0.27	1.07	3.03	1.08	3.11	69	0.111	1.11	3.3	1.14	3.33	33
-0.02	1.03	3.28	1.02	3.28	70	-0.09	1.36	2.87	1.29	2.83	34
-0.33	0.93	3.42	1.03	3.33	71	0.793	1.18	3.2	1.04	3.44	35
0.92	1.14	3.23	0.86	3.5	72	-0.09	1.2	3.25	1.06	3.22	36

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

جميع الفقرات غير دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ، ودرجة الحرية = (٧٦)

يتضح من الجدول(٦)أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات المربيات والمديرات للاحتياجات التدريبية لكل حاجة على حده،وهذا يتفق مع تقديراتهن التي ظهرت في الجدول(٤)وعكستها المتوسطات، الأمر الذي يشير إلى اتفاق المربيات والمديرات على أن جميع الاحتياجات مثلت حاجة تدريبية لمربيات الرياض وان اختلفت درجة تقديرهن لكل احتياج منها كما تبين سلفاً .

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الطراونة والشلول (٢٠٠٠)التي بينت انه لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية في احتياجات المعلمين التدريبية تعزي إلى متغير الوظيفة .

واختلفت مع دراسة بستسكي (١٩٧٩) التي بينت وجود فروق داله إحصائياً بين إدراكات المعلمين والمديرين للحاجات .ويمكن أن يعزى هذا الاختلاف إلى اختلاف العينات حيث كانت عينة دراسة بستسكي (١٩٧٩) معلمي صف ومادة فضلاً عن مديري تلك المدارس ، في حين كانت عينة البحث الحالي مربيات الرياض ومديراتها، ويمكن أن يعزى هذا الاختلاف أيضا إلى اختلاف طبيعة الحياة في تلك المجتمعات والثقافة السائدة فيها .

ولمعرفة فيما إذا كانت هناك فروق داله إحصائياً بين تقديرات المربيات والمديرات للحاجات تبعاً للمجالات التي تضمنتها الاستبانة ، تم اختبار دلالة الفروق بين متوسطات تقديرات الفئتين لكل مجال من المجالات التي غطتها قائمة الاحتياجات كما هو مبين في جدول (٧)

جدول (٧) يبين دلالة الفروق بين متوسطات تقديرات

المربيات والمديرات للاحتياجات التدريبية في كل مجال من المجالات التي غطتها الاستبانة .

المجال	المديرات		المربيات		القيمة التائية
	المتوسط	الانحراف معياري	المتوسط	الانحراف معياري	
(١) التخطيط .	30.06	7.7	30.03	5.92	0.013
(٢) طرائق التعليم وأساليبه .	45.28	11.7	42.55	11.6	0.873
(٣) الوسائل التعليمية والأنشطة.	28.89	7.27	27.6	7.64	0.6346
(٤) إدارة الموقف التعليمي والعلاقات.	34.61	9.79	34.08	10.9	0.1848
(٥) النمو المهني والأكاديمي .	65.56	18.6	60.18	14.3	1.2989
(٦) التقييم .	31.89	7.74	31.1	7.94	0.3719

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية بين تقديرات المربيات والمديرات للاحتياجات التدريبية حسب المجالات التي تناولتها الاحتياجات ،وهذا يدل على أن تقديراتهن للاحتياجات واحد ، وينسجم بدوره مع النتيجة السابقة التي أظهرت عدم وجود فروق داله بين تقديرات المربيات والمديرات لكل حاجه من الاحتياجات التي شملتها الاستبانه، فأمر طبيعي ألا تظهر فروق دالة على مستوى المجالات أيضاً. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة بستسكي (١٩٧٩) التي بينت وجود فروق داله إحصائياً بين

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ادراكات المعلمين والمديرين للحاجات لصالح المديرين في مجالات التخطيط وعملية الاتصال والتفاعل وتطوير المهارات الشخصية، ويمكن ان يعزى هذا الاختلاف لنفس الأسباب التي ذكرت في النتيجة السابقة.

نتائج السؤال الثالث :

للإجابة عن السؤال الثالث الذي ينص على:هل توجد فروق ذات دلاله إحصائية في تقدير المربيات للاحتياجات التدريبية تبعاً لمتغيرات: المؤهل، والخبرة ، والتدريب ؟ ،تم تصنيف متغير المؤهل العلمي لمربيات الرياض إلى مجموعتين هما: ما دون البكالوريوس، والحاصلات على البكالوريوس . وصنفت سنوات الخبرة إلى مجموعتين هما: خبرة قصيرة(أقل من خمس سنوات)، وخبرة طويلة(أكثر من خمس سنوات)، كما تم تصنيف التدريب إلى مجموعتين هما :اللاتي تلقين تدريباً ، واللاتي لم يتلقين تدريباً.

ولاختبار دلالة الفروق بين تقديرات المربيات وفقاً لمتغيرات المؤهل ،والخبرة ،والتدريب ، تم استخدام تحليل التباين الثلاثي لكل حاجة من الحاجات التي شملتها الاستبانه على حده ، كما هو مبين في الجدول (٨).

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

جدول (٨) تحليل التباين الثلاثي لكل فقرة على حده تبعاً لمتغيرات : المؤهل والخبرة والتدريب

ت	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية	ت	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية	ت	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية
1	المؤهل أ	3.11	1	3.11	2.34	6	المؤهل أ	0.65	1	0.65	1.73	11	المؤهل أ	1.73	1	1.73	1.27
	الخبرة ب	0.35	1	0.35	0.26		الخبرة ب	0.38	1	0.38	0.36		الخبرة ب	0.09	1	0.09	0.06
	التدريب ج	0.36	1	0.36	0.27		التدريب ج	0.63	1	0.63	0.59		التدريب ج	9E-04	1	9E-04	0.001
	أ × ب	0.01	1	0.01	0.01		أ × ب	0.03	1	0.03	0.03		أ × ب	0.05	1	0.05	0.04
	أ × ج	9.31	1	9.31	*7.02		أ × ج	0.13	1	0.13	0.12		أ × ج	0.1	1	0.1	0.07
	ب × ج	2.35	1	2.35	1.77		ب × ج	0.45	1	0.45	0.42		ب × ج	0.04	1	0.04	0.03
	أ ×ب×ج	1.9	1	1.9	1.43		أ ×ب×ج	1.57	1	1.57	1.48		أ ×ب×ج	0.6	1	0.6	0.44
	الخطأ	69	52	1.33			الخطأ	55.1	52	1.06			الخطأ	70.5	52	1.36	
	المجموع	102	59	1.73			المجموع	59.9	59	1.02			المجموع	76.9	59	1.3	
2	المؤهل أ	5.08	1	5.08	*5.93	7	المؤهل أ	0.31	1	0.31	0.32	12	المؤهل أ	2.56	1	2.56	2.38
	الخبرة ب	0.17	1	0.17	0.2		الخبرة ب	0.04	1	0.04	0.04		الخبرة ب	1.8	1	1.8	1.68
	التدريب ج	0.54	1	0.54	0.63		التدريب ج	3.11	1	3.11	3.28		التدريب ج	0.08	1	0.08	0.07
	أ × ب	2.98	3	0.99	1.16		أ × ب	1.85	1	1.85	1.95		أ × ب	0.04	1	0.04	0.04
	أ × ج	1	1	1	1.17		أ × ج	0.02	1	0.02	0.03		أ × ج	0.09	1	0.09	0.09
	ب × ج	0.17	1	0.17	0.2		ب × ج	0.81	1	0.81	0.86		ب × ج	1.16	1	1.16	1.08
	أ ×ب×ج	1.48	1	1.48	1.73		أ ×ب×ج	0.93	1	0.93	0.98		أ ×ب×ج	0.04	1	0.04	0.03
	الخطأ	44.5	52	0.86			الخطأ	49.2	52	0.95			الخطأ	55.9	52	1.08	
	المجموع	53.7	59	0.91			المجموع	58.9	59	1			المجموع	62.9	59	1.07	
3	المؤهل أ	3.4	1	3.4	*4.19	8	المؤهل أ	1.33	1	1.33	1.51	13	المؤهل أ	1.12	1	1.12	0.9
	الخبرة ب	0.2	1	0.2	0.25		الخبرة ب	0.24	1	0.24	0.27		الخبرة ب	1.1	1	1.1	0.88
	التدريب ج	1.65	1	1.65	2.04		التدريب ج	1.06	1	1.06	1.2		التدريب ج	0.06	1	0.06	0.05
	أ × ب	1.38	3	0.46	0.57		أ × ب	0	1	0	0		أ × ب	0.04	1	0.04	0.04
	أ × ج	0.05	1	0.05	0.07		أ × ج	0.04	1	0.04	0.05		أ × ج	0.04	1	0.04	0.04

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

1.68	2.1	1	2.1	ب × ج		0.12	0.1	1	0.1	ب × ج		1.41	1.14	1	1.14	ب × ج	
0.05	0.06	1	0.06	أ ×ب×ج		0.15	0.13	1	0.13	أ ×ب×ج		0.01	0.01	1	0.01	أ ×ب×ج	
	1.25	52	65	الخطأ			0.88	52	46	الخطأ			0.81	52	42.1	الخطأ	
	1.2	59	70.9	المجموع			0.86	59	51	المجموع			0.95	59	56.2	المجموع	
2.32	3.09	1	3.09	المؤهل أ	14	*5.29	4.55	1	4.55	المؤهل أ	9	0.57	0.46	1	0.46	المؤهل أ	4
0.84	1.13	1	1.13	الخبرة ب		2.07	1.78	1	1.78	الخبرة ب		0.26	0.22	1	0.22	الخبرة ب	
0.24	0.32	1	0.32	التدريب ج		0.04	0.03	1	0.03	التدريب ج		0.07	0.06	1	0.06	التدريب ج	
0.46	0.61	1	0.61	أ × ب		0.01	0.01	1	0.01	أ × ب		0.6	0.49	3	1.48	أ × ب	
0.16	0.21	1	0.21	أ × ج		0.11	0.1	1	0.1	أ × ج		0.57	0.46	1	0.46	أ × ج	
0.04	0.06	1	0.06	ب × ج		0.36	0.31	1	0.31	ب × ج		0.85	0.7	1	0.7	ب × ج	
0.2	0.27	1	0.27	أ ×ب×ج		0.54	0.47	1	0.47	أ ×ب×ج		1.35	1.11	1	1.11	أ ×ب×ج	
	1.33	52	69.3	الخطأ			0.86	52	44.8	الخطأ			0.82	52	42.6	الخطأ	
	1.27	59	75	المجموع			0.91	59	53.7	المجموع			0.8	59	46.9	المجموع	
0.72	1.17	1	1.17	المؤهل أ	15	0.82	1.01	1	1.01	المؤهل أ	10	0.42	0.48	1	0.48	المؤهل أ	5
0.9	1.46	1	1.46	الخبرة ب		0.47	0.58	1	0.58	الخبرة ب		0.26	0.3	1	0.3	الخبرة ب	
0.06	0.1	1	0.1	التدريب ج		2.15	2.63	1	2.63	التدريب ج		0.01	0.01	1	0.01	التدريب ج	
0.37	0.6	1	0.6	أ × ب		0.92	1.13	1	1.13	أ × ب		0.05	0.06	1	0.06	أ × ب	
0.34	0.55	1	0.55	أ × ج		3E-04	3E-04	1	3E-04	أ × ج		2.07	2.36	1	2.36	أ × ج	
0.12	0.19	1	0.19	ب × ج		0.19	0.23	1	0.23	ب × ج		2.14	2.44	1	2.44	ب × ج	
0.46	0.75	1	0.75	أ ×ب×ج		1.55	1.91	1	1.91	أ ×ب×ج		0.32	0.37	1	0.37	أ ×ب×ج	
	1.62	52	84.5	الخطأ			1.23	52	63.8	الخطأ			1.14	52	59.2	الخطأ	
	1.56	59	92	المجموع			1.25	59	73.6	المجموع			1.16	59	68.2	المجموع	
0.96	1.41	1	1.41	المؤهل أ	26	2.42	2.48	1	2.48	المؤهل أ	21	2.69	3.15	1	3.15	المؤهل أ	16

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

0.47	0.68	1	0.68	الخبرة ب		1.02	1.05	1	1.05	الخبرة ب		1.71	2	1	2	الخبرة ب	
0.11	0.15	1	0.15	التدريب ج		1.27	1.31	1	1.31	التدريب ج		0.01	0.01	1	0.01	التدريب ج	
1.01	1.48	1	1.48	أ × ب		0.06	0.06	1	0.06	أ × ب		0.75	0.88	1	0.88	أ × ب	
0.08	0.12	1	0.12	أ × ج		1.08	1.12	1	1.12	أ × ج		0.54	0.63	1	0.63	أ × ج	
0.17	0.25	1	0.25	ب × ج		1.08	1.12	1	1.12	ب × ج		2.33	2.72	1	2.72	ب × ج	
0.07	0.1	1	0.1	أ ×ب×ج		0.07	0.08	1	0.08	أ ×ب×ج		0.001	0.002	1	0.002	أ ×ب×ج	
	1.47	52	76.2	الخطأ			1.03	52	53.5	الخطأ			1.17	52	60.9	الخطأ	
	1.46	59	86.2	المجموع			1.11	59	65.6	المجموع			1.3	59	76.9	المجموع	
2.2	2.53	1	2.53	المؤهل أ	27	1.15	1.47	1	1.47	المؤهل أ	22	2	2.67	1	2.67	المؤهل أ	17
1.81	2.08	1	2.08	الخبرة ب		0.09	0.11	1	0.11	الخبرة ب		0.29	0.39	1	0.39	الخبرة ب	
0.02	0.02	1	0.02	التدريب ج		0.09	0.11	1	0.11	التدريب ج		0.92	1.23	1	1.23	التدريب ج	
0.35	0.41	1	0.41	أ × ب		0.19	0.24	1	0.24	أ × ب		0.06	0.08	1	0.08	أ × ب	
0.04	0.04	1	0.04	أ × ج		0.67	0.85	1	0.85	أ × ج		0.39	0.52	1	0.52	أ × ج	
0.05	0.05	1	0.05	ب × ج		0.78	0.99	1	0.99	ب × ج		0.0023	0.003	1	0.003	ب × ج	
0.29	0.33	1	0.33	أ ×ب×ج		0.21	0.27	1	0.27	أ ×ب×ج		1.46	1.96	1	1.96	أ ×ب×ج	
	1.15	52	59.8	الخطأ			1.28	52	66.5	الخطأ			1.34	52	69.7	الخطأ	
	1.1	59	65	المجموع			1.22	59	71.7	المجموع			1.35	59	79.4	المجموع	
*4.63	7.56	1	7.56	المؤهل أ	28	*7.89	11.7	1	11.7	المؤهل أ	23	1.27	1.89	1	1.89	المؤهل أ	18
0.86	1.4	1	1.4	الخبرة ب		0.31	0.45	1	0.45	الخبرة ب		1	1.5	1	1.5	الخبرة ب	
0.01	0.01	1	0.01	التدريب ج		0.68	1	1	1	التدريب ج		0.02	0.03	1	0.03	التدريب ج	
0.09	0.14	1	0.14	أ × ب		0.06	0.09	1	0.09	أ × ب		0.35	0.53	1	0.53	أ × ب	
0.79	1.3	1	1.3	أ × ج		2.64	3.9	1	3.9	أ × ج		2.09	3.12	1	3.12	أ × ج	
0.04	0.06	1	0.06	ب × ج		0.16	0.24	1	0.24	ب × ج		0.47	0.7	1	0.7	ب × ج	

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

0.54	0.87	1	0.87	أ ×ب×ج		3.02	4.47	1	4.47	أ ×ب×ج		0.02	0.03	1	0.03	أ ×ب×ج	
	1.63	52	85	الخطأ			1.48	52	76.8	الخطأ			1.5	52	77.8	الخطأ	
	1.63	59	96.3	المجموع			1.69	59	99.6	المجموع			1.52	59	89.4	المجموع	
0.6	1.06	1	1.06	المؤهل أ	29	0.85	1.17	1	1.17	المؤهل أ	24	*6.13	8.07	1	8.07	المؤهل أ	19
1.18	2.1	1	2.1	الخبرة ب		0.07	0.09	1	0.09	الخبرة ب		0.05	0.07	1	0.07	الخبرة ب	
0.04	0.07	1	0.07	التدريب ج		0.15	0.2	1	0.2	التدريب ج		0.19	0.25	1	0.25	التدريب ج	
8E-04	0.001	1	0.001	أ × ب		0.94	1.31	1	1.31	أ × ب		2.47	3.25	1	3.25	أ × ب	
0.003	0.005	1	0.005	أ × ج		0.11	0.15	1	0.15	أ × ج		0.02	0.03	1	0.03	أ × ج	
0.48	0.85	1	0.85	ب × ج		0.001	0.002	1	0.002	ب × ج		0.85	1.13	1	1.13	ب × ج	
0.08	0.14	1	0.14	أ ×ب×ج		0.69	0.95	1	0.95	أ ×ب×ج		0.41	0.54	1	0.54	أ ×ب×ج	
	1.77	52	92.1	الخطأ			1.39	52	72.1	الخطأ			1.32	52	68.4	الخطأ	
	1.68	59	99	المجموع			1.37	59	80.6	المجموع			1.42	59	83.9	المجموع	
1.35	2.11	1	2.11	المؤهل أ	30	1.09	1.27	1	1.27	المؤهل أ	25	1.66	2.35	1	2.35	المؤهل أ	20
2.01	3.13	1	3.13	الخبرة ب		0.32	0.37	1	0.37	الخبرة ب		0.23	0.33	1	0.33	الخبرة ب	
0.34	0.52	1	0.52	التدريب ج		0.002	0.002	1	0.002	التدريب ج		0.04	0.06	1	0.06	التدريب ج	
0.42	0.66	1	0.66	أ × ب		1.55	1.81	1	1.81	أ × ب		0.51	0.73	1	0.73	أ × ب	
0.002	0.003	1	0.003	أ × ج		0.32	0.37	1	0.37	أ × ج		0.22	0.31	1	0.31	أ × ج	
0.02	0.04	1	0.04	ب × ج		1.09	1.27	1	1.27	ب × ج		0.46	0.65	1	0.65	ب × ج	
0.1	0.15	1	0.15	أ ×ب×ج		0.58	0.68	1	0.68	أ ×ب×ج		0.01	0.02	1	0.02	أ ×ب×ج	
	1.56	52	81	الخطأ			1.17	52	60.8	الخطأ			1.42	52	73.8	الخطأ	
	1.46	59	86.2	المجموع			1.23	59	72.7	المجموع			1.4	59	82.3	المجموع	
0.77	1.21	1	1.21	المؤهل أ	41	2	2.75	1	2.75	المؤهل أ	36	0.02	0.03	1	0.03	المؤهل أ	31
2.39	3.75	1	3.75	الخبرة ب		3.46	4.76	1	4.76	الخبرة ب		0.41	0.49	1	0.49	الخبرة ب	

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

0.5	0.78	1	0.78	التدريب ج		0.07	0.1	1	0.1	التدريب ج		0.73	0.86	1	0.86	التدريب ج	
0.28	0.44	1	0.44	أ * ب		0.39	0.53	1	0.53	أ * ب		0.0002	3E-04	1	3E-04	أ * ب	
2E-04	2E-04	1	2E-04	أ * ج		0.9	1.24	1	1.24	أ * ج		1.16	1.38	1	1.38	أ * ج	
0.11	0.17	1	0.17	ب * ج		0.28	0.38	1	0.38	ب * ج		0.26	0.31	1	0.31	ب * ج	
0.13	0.2	1	0.2	أ *ب*ج		0.02	0.03	1	0.03	أ *ب*ج		0.0031	0.004	1	0.004	أ *ب*ج	
	1.57	52	81.5	الخطأ			1.38	52	71.6	الخطأ			1.19	52	61.7	الخطأ	
	1.52	59	89.4	المجموع			1.44	59	85.3	المجموع			1.11	59	65.7	المجموع	
2.66	4	1	4	المؤهل أ	42	2.5	3.66	1	3.66	المؤهل أ	37	1.87	2.17	1	2.17	المؤهل أ	32
2.32	3.5	1	3.5	الخبرة ب		1.58	2.32	1	2.32	الخبرة ب		0.42	0.48	1	0.48	الخبرة ب	
0.35	0.53	1	0.53	التدريب ج		0.12	0.18	1	0.18	التدريب ج		0.0035	0.004	1	0.004	التدريب ج	
0.24	0.36	1	0.36	أ * ب		0.11	0.16	1	0.16	أ * ب		0.09	0.1	1	0.1	أ * ب	
0.02	0.03	1	0.03	أ * ج		0.02	0.03	1	0.03	أ * ج		0.16	0.19	1	0.19	أ * ج	
0.35	0.53	1	0.53	ب * ج		0.28	0.41	1	0.41	ب * ج		2E-06	2E-06	1	2E-06	ب * ج	
0.02	0.03	1	0.03	أ *ب*ج		0.56	0.82	1	0.82	أ *ب*ج		0.12	0.14	1	0.14	أ *ب*ج	
	1.51	52	78.3	الخطأ			1.47	52	76.3	الخطأ			1.16	52	60.2	الخطأ	
	1.49	59	88	المجموع			1.48	59	87.3	المجموع	38		1.07	59	63	المجموع	
3.94	6.58	1	6.58	المؤهل أ	43	2.36	3.63	1	3.63	المؤهل أ		*6.41	7.49	1	7.49	المؤهل أ	33
0.75	1.25	1	1.25	الخبرة ب		1.07	1.65	1	1.65	الخبرة ب		0.39	0.45	1	0.45	الخبرة ب	
0.08	0.13	1	0.13	التدريب ج		0.79	1.21	1	1.21	التدريب ج		0.52	0.61	1	0.61	التدريب ج	
0.92	1.55	1	1.55	أ * ب		2E-04	2E-04	1	2E-04	أ * ب		0.32	0.37	1	0.37	أ * ب	
0.002	0.003	1	0.003	أ * ج		0.03	0.04	1	0.04	أ * ج		0.89	1.03	1	1.03	أ * ج	
0.64	1.07	1	1.07	ب * ج		0.001	0.002	1	0.002	ب * ج		1	1.16	1	1.16	ب * ج	
1.25	2.09	1	2.09	أ *ب*ج		0.15	0.23	1	0.23	أ *ب*ج		0.61	0.71	1	0.71	أ *ب*ج	

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

	1.67	52	86.9	الخطأ			1.54	52	80	الخطأ			1.17	52	60.7	الخطأ	
	1.66	59	98	المجموع			1.49	59	87.9	المجموع			1.23	59	72.6	المجموع	
1.68	1.36	1	1.36	المؤهل أ	44	1.99	3.18	1	3.18	المؤهل أ	39	*5.92	9.43	1	9.43	المؤهل أ	34
0.54	0.44	1	0.44	الخبرة ب		0.56	0.89	1	0.89	الخبرة ب		3.02	4.81	1	4.81	الخبرة ب	
0.22	0.18	1	0.18	التدريب ج		0.56	0.89	1	0.89	التدريب ج		0.63	1	1	1	التدريب ج	
0.32	0.26	1	0.26	أ * ب		0.03	0.04	1	0.04	أ * ب		0.12	0.19	1	0.19	أ * ب	
0.1	0.08	1	0.08	أ * ج		0.03	0.05	1	0.05	أ * ج		0.9	1.43	1	1.43	أ * ج	
0.003	0.002	1	0.002	ب * ج		1.2	1.91	1	1.91	ب * ج		0.23	0.36	1	0.36	ب * ج	
0.01	0.01	1	0.01	أ *ب*ج		0.002	0.002	1	0.002	أ *ب*ج		0.003	0.01	1	0.01	أ *ب*ج	
	0.81	52	42	الخطأ			1.6	52	83	الخطأ			1.59	52	82.8	الخطأ	
	0.76	59	44.9	المجموع			1.57	59	92.6	المجموع			1.85	59	109	المجموع	
1.01	1.06	1	1.06	المؤهل أ	45	1.69	2.52	1	2.52	المؤهل أ	40	1.93	2.58	1	2.58	المؤهل أ	35
0.13	0.13	1	0.13	الخبرة ب		0.5	0.74	1	0.74	الخبرة ب		2.19	2.92	1	2.92	الخبرة ب	
1.52	1.59	1	1.59	التدريب ج		0.63	0.94	1	0.94	التدريب ج		0.01	0.02	1	0.02	التدريب ج	
0.45	0.47	1	0.47	أ * ب		0.19	0.29	1	0.29	أ * ب		0.87	1.16	1	1.16	أ * ب	
0.5	0.52	1	0.52	أ * ج		0.12	0.18	1	0.18	أ * ج		0.08	0.1	1	0.1	أ * ج	
0.63	0.66	1	0.66	ب * ج		0.69	1.03	1	1.03	ب * ج		0.51	0.68	1	0.68	ب * ج	
0.14	0.14	1	0.14	أ *ب*ج		0.02	0.03	1	0.03	أ *ب*ج		0.15	0.21	1	0.21	أ *ب*ج	
	1.05	52	54.4	الخطأ			1.49	52	77.6	الخطأ			1.33	52	69.4	الخطأ	
	1.07	59	62.9	المجموع			1.49	59	87.7	المجموع			1.38	59	81.6	المجموع	
0.07	0.08	1	0.08	المؤهل أ	56	3.01	3.75	1	3.75	المؤهل أ	51	1.29	1.18	1	1.18	المؤهل أ	46
0.57	0.66	1	0.66	الخبرة ب		0.002	0.002	1	0.002	الخبرة ب		1.06	0.98	1	0.98	الخبرة ب	
0.43	0.5	1	0.5	التدريب ج		0.41	0.51	1	0.51	التدريب ج		2.84	2.6	1	2.6	التدريب ج	

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

0.1	0.11	1	0.11	أ * ب		1.14	1.42	1	1.42	أ * ب		1.36	1.25	1	1.25	أ * ب	
0.01	0.01	1	0.01	أ * ج		2E-06	2E-06	1	2E-06	أ * ج		1.2	1.1	1	1.1	أ * ج	
0.61	0.71	1	0.71	ب * ج		0.05	0.06	1	0.06	ب * ج		0.01	0.01	1	0.01	ب * ج	
0.55	0.64	1	0.64	أ *ب*ج		0.48	0.6	1	0.6	أ *ب*ج		1.27	1.17	1	1.17	أ *ب*ج	
	1.16	52	60.3	الخطأ			1.25	52	64.8	الخطأ			0.92	52	47.7	الخطأ	
	1.07	59	63	المجموع			1.23	59	72.9	المجموع			1.03	59	60.9	المجموع	
0.17	0.23	1	0.23	المؤهل أ	57	0.34	0.54	1	0.54	المؤهل أ	52	2.09	2.26	1	2.26	المؤهل أ	47
1.92	2.63	1	2.63	الخبرة ب		0.33	0.52	1	0.52	الخبرة ب		0.82	0.89	1	0.89	الخبرة ب	
0.08	0.11	1	0.11	التدريب ج		0.003	0.01	1	0.01	التدريب ج		1.15	1.25	1	1.25	التدريب ج	
0.57	0.78	1	0.78	أ × ب		0.37	0.59	1	0.59	أ × ب		0.58	0.63	1	0.63	أ × ب	
0.04	0.06	1	0.06	أ × ج		0.89	1.41	1	1.41	أ × ج		0.35	0.38	1	0.38	أ × ج	
0.73	1.01	1	1.01	ب × ج		0.14	0.22	1	0.22	ب × ج		8E-04	9E-04	1	9E-04	ب × ج	
0.02	0.03	1	0.03	أ ×ب×ج		0.004	0.01	1	0.01	أ ×ب×ج		1.34	1.46	1	1.46	أ ×ب×ج	
	1.37	52	71.2	الخطأ			1.59	52	82.5	الخطأ			1.08	52	56.3	الخطأ	
	1.32	59	77.7	المجموع			1.51	59	89	المجموع			1.14	59	67.3	المجموع	
0.05	0.05	1	0.05	المؤهل أ	58	0.82	1.06	1	1.06	المؤهل أ	53	3.3	5.61	1	5.61	المؤهل أ	48
0.69	0.78	1	0.78	الخبرة ب		1.61	2.09	1	2.09	الخبرة ب		0.97	1.65	1	1.65	الخبرة ب	
1.07	1.21	1	1.21	التدريب ج		0.68	0.88	1	0.88	التدريب ج		0.03	0.05	1	0.05	التدريب ج	
3.32	3.75	1	3.75	أ × ب		0.01	0.01	1	0.01	أ × ب		0.03	0.05	1	0.05	أ × ب	
0.15	0.17	1	0.17	أ × ج		0.45	0.59	1	0.59	أ × ج		0.12	0.2	1	0.2	أ × ج	
0.05	0.05	1	0.05	ب × ج		0.04	0.05	1	0.05	ب × ج		0.03	0.05	1	0.05	ب × ج	
2E-04	2E-04	1	2E-04	أ ×ب×ج		0.65	0.85	1	0.85	أ ×ب×ج		0.12	0.2	1	0.2	أ ×ب×ج	
	1.13	52	58.7	الخطأ			1.3	52	67.5	الخطأ			1.7	52	88.5	الخطأ	

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

	1.21	59	71.7	المجموع			1.26	59	74.2	المجموع			1.67	59	98.3	المجموع	
0.05	0.06	1	0.06	المؤهل أ	59	0.07	0.09	1	0.09	المؤهل أ	54	1.92	1.98	1	1.98	المؤهل أ	49
0.48	0.54	1	0.54	الخبرة ب		0.63	0.78	1	0.78	الخبرة ب		0.15	0.15	1	0.15	الخبرة ب	
6E-04	7E-04	1	7E-04	التدريب ج		0.09	0.11	1	0.11	التدريب ج		1.49	1.53	1	1.53	التدريب ج	
0.01	0.01	1	0.01	أ × ب		2.08	2.55	1	2.55	أ × ب		0.01	0.01	1	0.01	أ × ب	
0.17	0.19	1	0.19	أ × ج		7E-04	9E-04	1	9E-04	أ × ج		1.14	1.18	1	1.18	أ × ج	
0.58	0.64	1	0.64	ب × ج		0.09	0.11	1	0.11	ب × ج		1.28	1.32	1	1.32	ب × ج	
0.24	0.27	1	0.27	أ ×ب×ج		7E-04	9E-04	1	9E-04	أ ×ب×ج		0.18	0.19	1	0.19	أ ×ب×ج	
	1.11	52	57.9	الخطأ			1.22	52	63.7	الخطأ			1.03	52	53.6	الخطأ	
	1.03	59	60.7	المجموع			1.21	59	71.7	المجموع			1.16	59	68.2	المجموع	
0.42	0.34	1	0.34	المؤهل أ	60	0.23	0.43	1	0.43	المؤهل أ	55	1.33	1.55	1	1.55	المؤهل أ	50
0.04	0.03	1	0.03	الخبرة ب		0.97	1.84	1	1.84	الخبرة ب		0.78	0.91	1	0.91	الخبرة ب	
0.1	0.08	1	0.08	التدريب ج		0.12	0.23	1	0.23	التدريب ج		1.5	1.75	1	1.75	التدريب ج	
0.1	0.08	1	0.08	أ × ب		0.2	0.38	1	0.38	أ × ب		5E-04	5E-04	1	5E-04	أ × ب	
0.04	0.03	1	0.03	أ × ج		0.003	0.01	1	0.01	أ × ج		0.1	0.12	1	0.12	أ × ج	
0.03	0.02	1	0.02	ب × ج		0.004	0.01	1	0.01	ب × ج		0.12	0.14	1	0.14	ب × ج	
0.47	0.37	1	0.37	أ ×ب×ج		1.04	1.97	1	1.97	أ ×ب×ج		0.12	0.14	1	0.14	أ ×ب×ج	
	0.79	52	41.3	الخطأ			1.9	52	98.7	الخطأ			1.17	52	60.8	الخطأ	
	0.73	59	43	المجموع			1.78	59	105	المجموع			1.12	59	66.2	المجموع	
0.11	0.14	1	0.14	المؤهل أ	69	*5.19	6.85	1	6.85	المؤهل أ	65	0.07	0.05	1	0.05	المؤهل أ	61
1.68	2.03	1	2.03	الخبرة ب		2E-04	2E-04	1	2E-04	الخبرة ب		0.01	0.01	1	0.01	الخبرة ب	
0.46	0.55	1	0.55	التدريب ج		0.04	0.05	1	0.05	التدريب ج		0.27	0.17	1	0.17	التدريب ج	
0.23	0.28	1	0.28	أ × ب		1.71	2.26	1	2.26	أ × ب		0.01	0.004	1	0.004	أ × ب	

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

0.23	0.28	1	0.28	أ × ج		0.59	0.78	1	0.78	أ × ج		1.06	0.67	1	0.67	أ × ج	
0.29	0.35	1	0.35	ب × ج		1.25	1.65	1	1.65	ب × ج		0.58	0.37	1	0.37	ب × ج	
0.72	0.86	1	0.86	أ ×ب×ج		1.71	2.26	1	2.26	أ ×ب×ج		0.91	0.58	1	0.58	أ ×ب×ج	
	1.2	52	62.6	الخطأ			1.32	52	68.5	الخطأ			0.64	52	33.1	الخطأ	
	1.15	59	67.9	المجموع			1.33	59	78.6	المجموع			0.59	59	34.6	المجموع	
0.07	0.08	1	0.08	المؤهل أ	70	1.52	1.72	1	1.72	المؤهل أ	66	1.8	2.45	1	2.45	المؤهل أ	62
0.38	0.42	1	0.42	الخبرة ب		1.02	1.15	1	1.15	الخبرة ب		0.46	0.62	1	0.62	الخبرة ب	
0.09	0.1	1	0.1	التدريب ج		0.68	0.77	1	0.77	التدريب ج		0.09	0.13	1	0.13	التدريب ج	
0.35	0.39	1	0.39	أ × ب		0.002	0.003	1	0.003	أ × ب		0.99	1.35	1	1.35	أ × ب	
1.35	1.49	1	1.49	أ × ج		0.32	0.36	1	0.36	أ × ج		0.24	0.33	1	0.33	أ × ج	
0.19	0.21	1	0.21	ب × ج		0.13	0.15	1	0.15	ب × ج		0.002	0.002	1	0.002	ب × ج	
0.06	0.07	1	0.07	أ ×ب×ج		0.36	0.41	1	0.41	أ ×ب×ج		0.27	0.36	1	0.36	أ ×ب×ج	
	1.1	52	57.2	الخطأ			1.13	52	58.8	الخطأ			1.36	52	70.6	الخطأ	
	1.05	59	62.2	المجموع			1.09	59	64.3	المجموع			1.25	59	73.7	المجموع	
0.72	0.64	1	0.64	المؤهل أ	71	2.61	2.24	1	2.24	المؤهل أ	67	0.29	0.42	1	0.42	المؤهل أ	63
0.32	0.28	1	0.28	الخبرة ب		2.13	1.83	1	1.83	الخبرة ب		2.37	3.45	1	3.45	الخبرة ب	
0.32	0.28	1	0.28	التدريب ج		0.17	0.15	1	0.15	التدريب ج		0.12	0.18	1	0.18	التدريب ج	
0.56	0.5	1	0.5	أ × ب		1E-04	9E-05	1	9E-05	أ × ب		1.11	1.62	1	1.62	أ × ب	
1.19	1.06	1	1.06	أ × ج		0.21	0.18	1	0.18	أ × ج		1.03	1.49	1	1.49	أ × ج	
0.52	0.46	1	0.46	ب × ج		0.04	0.04	1	0.04	ب × ج		0.02	0.03	1	0.03	ب × ج	
0.15	0.13	1	0.13	أ ×ب×ج		0.07	0.06	1	0.06	أ ×ب×ج		0.4	0.58	1	0.58	أ ×ب×ج	
	0.88	52	46	الخطأ			0.86	52	44.6	الخطأ			1.45	52	75.6	الخطأ	
	0.86	59	50.6	المجموع			0.85	59	49.9	المجموع			1.44	59	85	المجموع	

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

1.3	1.66	1	1.66	المؤهل أ	72	0.33	0.42	1	0.42	المؤهل أ	68	*4.22	6.03	1	6.03	المؤهل أ	64
3.04	3.86	1	3.86	الخبرة ب		0.96	1.24	1	1.24	الخبرة ب		0.08	0.12	1	0.12	الخبرة ب	
0.22	0.28	1	0.28	التدريب ج		0.03	0.03	1	0.03	التدريب ج		0.06	0.09	1	0.09	التدريب ج	
0.21	0.26	1	0.26	أ × ب		0.13	0.16	1	0.16	أ * ب		2.18	3.12	1	3.12	أ × ب	
0.17	0.21	1	0.21	أ × ج		1.25	1.61	1	1.61	أ × ج		0.26	0.37	1	0.37	أ × ج	
0.03	0.04	1	0.04	ب × ج		0.58	0.75	1	0.75	ب × ج		0.47	0.68	1	0.68	ب × ج	
0.77	0.98	1	0.98	أ ×ب×ج		0.04	0.05	1	0.05	أ ×ب×ج		1.89	2.7	1	2.7	أ ×ب×ج	
	1.27	52	66.1	الخطأ			1.29	52	67.1	الخطأ			1.43	51	72.8	الخطأ	
	1.3	59	76.7	المجموع			1.24	59	73	المجموع			1.41	58	81.7	المجموع	

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

أشارت النتائج في الجدول (٨) إلى ما يأتي :

١ - لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية في تقدير المربيات للاحتياجات التدريبية لهن تبعاً لمتغير المؤهل في(٦٠) احتياج من بين(٧٢)احتياج،وهذا يدل على أن احتياجاتهن واحدة،إلا إن النتائج تشير إلى أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في(١٠)احتياجات هي:كيفية إعداد الخطة بمستوياتها المتعددة، وكيفية صياغة أهداف سلوكية تعالج نمو الطفل في المجالات المختلفة ،وكيفية تخطيط الأنشطة التعليمية المتنوعة بما يتناسب وقدرات الأطفال وميولهم ،وكيفية تنمية مهارة اتخاذ القرار لدى الأطفال، وكيفية اختيار وتوظيف الأساليب المتنوعة والمناسبة للتعزيز في الموافق التعليمية،وكيفية توفير مناخ نفسي ملائم للطفل في الموقف التعليمي،وكيفية إدارة مجموعات النشاط المختلفة بفاعلية وبشكل ييسر التعلم وكيفية إدارة النقاش بين الأطفال بما يساعد على تبادل الآراء وتنمية التفكر لديهم، وكيفية التمييز بين التقييم القبلي والتكويني والختامي من حيث أهداف ونتائج كل منها، وكيفية اختيار وتحديد أساليب التقييم المختلفة واستخدامها بما يتناسب والموقف التعليمي، فقد كانت القيمة الفائية المحسوبة دالة عند مستوى(٠,٠٥)،مما يشير إلى أن المربيات الحاصلات على البكالوريوس يختلفن عن نظيراتهن ممن مؤهلاتهن دون البكالوريوس في تقديراتهن للاحتياجات آنفة الذكر.ولمعرفة اتجاه الفروق بين المجموعات تم النظر إلى المتوسطات الحسابية فكانت للحاصلات على مؤهل دون البكالوريوس(٣,١٧)،(٣)،(٢,٥٨)،(٢٠٤٤)،(٣)،(٢,٤٨)،(٢,٦٩)،(٢,٥)،(٢,٨٣)على الترتيب،أما الحاصلات على البكالوريوس فقد كانت متوسطات تلك الفقرات(٣,٥٢)، (٣,٧٤)،(٣,٥٢)،(٣,٣٢)،(٣,١٣)، (٣,٥٨)،(٣,٢٣)،(٣,٢٣)، (٢,٩٤)، (٣,٣٢)على الترتيب.يتضح من المتوسطات السابقة أنه على الرغم من ارتفاع متوسطات درجات الاحتياج لمربيات رياض الأطفال في المؤهلات المختلفة إلا إن المربيات الحاصلات على البكالوريوس يشعرن بحاجتهن للتدريب في الجوانب العشرة المذكورة آنفاً بصورة اكبر من الحاصلات على مؤهلات دون البكالوريوس، ويمكن أن يعزى ذلك إلى إن المربيات الحاصلات على البكالوريوس هن أكثر وعي وإدراك لطبيعة وخطورة الدور المطلوب منهن القيام به.وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ابو زيد(١٩٩٦)التي أشارت إلى وجود بعض الفروق تعزى لمتغير المؤهل .

٢ - لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية في تقدير المربيات للاحتياجات التدريبية تبعاً لمتغيري :الخبرة، والتدريب في جميع الاحتياجات المتضمنة في الاستبانة ،الأمر الذي يدل على أن جميع المربيات على اختلاف مستويات خبرتهن وتدريبهن يجمعن على حاجتهن للتدرب على هذه الاحتياجات .ويمكن أن يعزى ذلك إلى أنهن من غير المؤهلات تربوياً في مجال رياض الأطفال وبالتالي ليس لديهن الإلمام الكافي بالمعلومات والمعارف والمهارات اللازمة لتأدية مهام أدوارها كمربية في الروضة كما إن سنوات الخبرة وحدها قد لا تؤثر. فضلاً عن إنهن لا يتلقين التدريب المناسب نظراً لقصور جدوى الدورات التدريبية السابقة التي خاضتها المربيات اللاتي حظين بها والذي يمكن تفسيره بأكثر من مسوغ على النحو الآتي:

- أن الدورات التدريبية التي حصلت عليها المربيات لم تقم على أساس تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمربية الروضة مما أفقدها جدواها.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- أن الدورات التدريبية التي حصلت عليها المربيات لم تكن عامه لجميع المربيات وفي كل الرياض بل كانت تعقد بشكل مستقل في إطار كل روضه أو مدرسه على حده ولم تكن تحت أشراف مكتب التربية والتعليم في المحافظة *.واتفقت هذه النتيجة مع دراسة نصر (٢٠٠٠)، واختلفت مع دراسة بستسكي (١٩٧٩) التي بينت وجود فروق داله إحصائياً لصالح أصحاب الخبرة الطويلة ، ودراسة أبو زيد (١٩٩٦) التي اشارت إلى وجود بعض الفروق تعزى لمتغير الخبرة ويمكن أن يفسر هذا الاختلاف باختلاف العينات فضلاً عن إن عدد سنوات الخبرة لعينة الدراسة الحالية ليست طويلة إذ بلغ متوسطها(٤,٥) سنة وبالتالي فلا يتوقع أن تظهر فروقات.

٣- ليس هناك تفاعل ثنائي أو ثلاثي دال بين المؤهل والخبرة والتدريب على(٧١) حاجة من بين (٧٢) حاجة تدريبية المتضمنة في الاستبانة، حيث أن القيم الفائية المحسوبة غير دالة عند مستوى (٠,٠٥)،وان هذه القيم تبين أن تأثير كل متغير مستقل عن المتغير الآخر وأنه ينبغي البحث عن الآثار الرئيسية المؤثرة في المتغير التابع.إلا إن النتائج تشير إلى أن هناك تفاعلاً ثنائياً بي المؤهل والتدريب في حاجة تدريبية واحدة فقط هي كيفية تحليل محتوى مادة التعلم .

ولمعرفة فيما إذا كانت هناك فروق داله إحصائياً بين تقديرات المربيات للحاجات في المجالات التي تضمنتها الاستبانة تبعاً لمتغيرات :المؤهل والخبرة والتدريب، تم استخدام تحليل التباين الثلاثي لكل مجال من المجالات التي شملتها الاستبانه كلٍ على حده ، كما هو مبين في الجدول (٩).

- *يؤكد ذلك ما أفاده به مدير أدارة التعليم الأهلي بمكتب التربية والتعليم في تعز ، أثناء المقابلة التي أجرتها معه الباحثتان أنظر صـــ
- ذلك ماأكده مدريد إدارة التدريب في مكتب التربية والتعليم بتعز ، أثناء مقابلة الباحثتين له.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

جدول(٩) تحليل التباين الثلاثي لكل مجال على حده تبعاً لمتغيرات: المؤهل والخبرة والتدريب

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية	المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية
التخطيط	المؤهل أ	141.2	1	141.2	*4.74	إدارة الموقف التعليمي والعلاقات الاجتماعية	المؤهل أ	480.8	1	480.8	*4.18
	الخبرة ب	25.87	1	25.87	0.87		الخبرة ب	265.4	1	265.4	2.31
	التدريب ج	20.8	1	20.8	0.7		التدريب ج	0.216	1	0.216	0.002
	أ × ب	0.739	1	0.739	0.02		أ × ب	0.061	1	0.061	0.0005
	أ × ج	41	1	41	1.37		أ × ج	3.116	1	3.116	0.03
	ب × ج	37.32	1	37.32	1.25		ب × ج	18.53	1	18.53	0.16
	أ ×ب×ج	50.19	1	50.19	1.68		أ ×ب×ج	14.99	1	14.99	0.13
	الخطأ	1551	52	29.82			الخطأ	5977	52	114.9	
	المجموع	2066	59	35.02			المجموع	6955	59	117.9	
طرائق التعليم وأساليبه	المؤهل أ	537.6	1	537.6	*4.09	النمو المهني والأكاديمي	المؤهل أ	190.4	1	190.4	0.85
	الخبرة ب	140.2	1	140.2	1.07		الخبرة ب	177.7	1	177.7	0.8
	التدريب ج	18.57	1	18.57	0.14		التدريب ج	75.22	1	75.22	0.34
	أ × ب	0.583	1	0.583	0.004		أ × ب	23.18	1	23.18	0.1
	أ × ج	36.79	1	36.79	0.28		أ × ج	33.52	1	33.52	0.15
	ب × ج	3.356	1	3.356	0.03		ب × ج	0.809	1	0.809	0.004
	أ ×ب×ج	19.85	1	19.85	0.15		أ ×ب×ج	16.7	1	16.7	0.07
	الخطأ	6840	52	131.5			الخطأ	11590	52	222.9	
	المجموع	7953	59	134.8			المجموع	12103	59	205.1	
الوسائل التعليمية والأنشطة	المؤهل أ	140.7	1	140.7	2.36	التقييم	المؤهل أ	149.2	1	149.2	2.33
	الخبرة ب	69.94	1	69.94	1.17		الخبرة ب	112.6	1	112.6	1.76
	التدريب ج	0.174	1	0.174	0.003		التدريب ج	4.286	1	4.286	0.07
	أ × ب	2.49	1	2.49	0.04		أ × ب	0.733	1	0.733	0.01
	أ × ج	6.52	1	6.52	0.11		أ × ج	14.31	1	14.31	0.22
	ب × ج	7.335	1	7.335	0.12		ب × ج	17.44	1	17.44	0.27
	أ ×ب×ج	16.6	1	16.6	0.28		أ ×ب×ج	25.22	1	25.22	0.39
	الخطأ	3105	52	59.71			الخطأ	3322	52	63.88	
	المجموع	3442	59	58.35			المجموع	3717	59	63.01	

* دالة إحصائياً

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

أشارت النتائج في الجدول السابق إلى ما يأتي :

١- لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية بين تقديرات المربيات لاحتياجاتهن التدريبية تبعاً لمتغير المؤهل في ثلاث مجالات هي الوسائل التعليمية والأنشطة،والنمو المهني والأكاديمي،والتقييم.وهذا يدل على أن احتياجات المربيات الحاصلات على البكالوريوس وما دون البكالوريوس في هذه المجالات واحدة، ويمكن أن يعزى ذلك إلى كونهن من غير المؤهلات تربوياً في مجال رياض الأطفال وان اختلف مستوى مؤهلاتهن.إلا أن النتائج تشير أيضاً إلى أن هناك فروقاً ذات دلاله إحصائية في ثلاث مجالات أخرى هي:التخطيط،وطرائق التعليم وأساليبه ،وإدارة الموقف التعليمي والعلاقات الاجتماعية.مما يشير إلى أن المربيات الحاصلات على البكالوريوس يختلفن عن نظيراتهن ممن مؤهلهن دون البكالوريوس تقديراتهن لاحتياجاتهن التدريبية في هذه المجالات،ولمعرفة اتجاه الفروق بين المجموعتين تم النظر إلى المتوسطات الحسابية لتقديرات المربيات الحاصلات على البكالوريوس في مجالات: التخطيط، وطرائق التعليم وأساليبه،وإدارة الموقف التعليمي والعلاقات الاجتماعية فكانت(٣١,٧١)(٤٦,٠٣٢)،و(٣٦,٤٨٤)على الترتيب،ومتوسطات نظيراتهن ممن مؤهلهن دون البكالوريوس في المجالات الثلاثة السابقة فكانت(٢٨,٢٤) و(٣٨,٨٣)،و(٣١,٥٢) على الترتيب،ومن هذه المتوسطات يتبين ارتفاع متوسطات درجات الاحتياج للمؤهلات المختلفة (بكالوريوس،ما دون البكالوريوس)في هذه المجالات الثلاث،إلا أن المربيات الحاصلات على البكالوريوس يشعرن بحاجتهن بصورة أكبر ممن مؤهلاتهن دون البكالوريوس،ويمكن أن يعزى هذا إلى أنهن أكثر وعياً وإدراكاً لطبيعة وخطورة الدور المطلوب منهن القيام به .وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو زيد (١٩٩٦) .

٢- أنه لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية بين تقديرات المربيات لاحتياجاتهن التدريبية في المجالات التي تناولتها الاحتياجات تبعاً لمتغيري:الخبرة والتدريب،وهذا يدل على أن تقديراتهن للاحتياجات واحدة بغض النظر عن مستوى خبرتهن وتدريبهن، وينسجم بدوره مع النتيجة السابقة التي أظهرت عدم وجود فروق داله بين تقديرات المربيات لكل حاجه من الاحتياجات التي شملتها الاستبانه، فأمر طبيعي ألا تظهر فروق دالة على مستوى المجالات أيضاً. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة بستسكي(١٩٧٩) التي بينت وجود فروق داله إحصائياً لصالح أصحاب الخبرة الطويلة على مجالات التخطيط، وتطبيق المعلومات، وإنجاز الواجبات الإدارية، وعملية الاتصال والتفاعل.كما تختلف هذه النتيجة مع دراسة أبو زيد(١٩٩٦) التي أشارت إلى وجود بعض الفروق في بعض المجالات ، ويمكن أن تعزى هذه الفروق لنفس الأسباب المذكورة سابقاً ص٣٣.

استنتاجات :

في ضوء ما أسفر عنه البحث الحالي من نتائج ومناقشة يمكن استخلاص الاستنتاجات الآتية :

١- أن جميع الاحتياجات التي غطتها الاستبانه مثلت حاجة تدريبية لمربيات الرياض بإجماع المديرات والمربيات على اختلاف مؤهلاتهن وخبراتهن ومستوى تدريبهن ، وبذلك تم الحصول على قائمة بالاحتياجات التدريبية لمربيات الرياض بلغت (٧٢) حاجة .

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٢ - تواضع مستوى المربيات لأنهن من غير المؤهلات تربوياً في مجال رياض الأطفال من ناحية، وعدم وجود دلالة لأثر المؤهل في جميع المجالات ومعظم الاحتياجات التدريبية التي أقرتها المربيات، رغم اختلاف مستوياته من ناحية أخرى .

٣ - عدم وجود اثر ظاهر للخبرة في تقدير المربيات لاحتياجاتهن رغم تفاوت مستوياتهم الأمر الذي يشير إلى أن مجال الخبرة التي يمتلكانها لا يرتبط ومهام الدور الذي يؤدينه كمربيات للرياض .

٤ - قصور الدورات التدريبية السابقة التي حصلت عليها المربيات عن تلبية احتياجاتهن لاداء مهام الدور المتوقع منهن نظراً لعدم وجود دلالة للتدريب في تحديد مستوى الاحتياج .

التوصيات والمقترحات :

في ضوء ما أسفر عنه البحث الحالي من نتائج وما أمكن الخلوص إليه من استنتاجات يمكن الخروج بعدد من التوصيات والمقترحات على النحو الآتي :

أولا : التوصيات :

١ - عقد دورات تدريبية تخصصية أثناء الخدمة لمربيات الرياض لتدريبهن على الاحتياجات التدريبية التي خلص إليها البحث الحالي لأداء مهامهن في تربية الأطفال بالصورة المناسبة.

٢ - إعداد البرامج التدريبية الخاصة بمربيات الرياض في ضوء قائمة الاحتياجات التدريبية التي خرج بها البحث الحالي.

٣ - عمل بطاقات ملاحظة وقوائم تقدير ومقاييس لقياس أداءات المربيات في ضوء قائمة الاحتياجات التدريبية التي خرج بها البحث الحالي يفيد منها أولي الاختصاص والاهتمام في :

- تقييم من يراد تعيينهن كمربيات للرياض .
- تقييم أداء مربيات الرياض في الميدان .
- تقييم برامج التدريب الحالية التي تتلقاها المربيات وتطويرها

٤ - أن تراعي برامج إعداد المربيات في مؤسسات الإعداد قائمة الاحتياجات التدريبية التي خرج بها البحث الحالي.

ثانياً : المقترحات :

١ - إجراء دراسة مشابهة للتعرف على الاحتياجات التدريبية اللازمة لمربيات الرياض في محافظات يمنية أخرى.

٢ - إجراء دراسة للتعرف على الاحتياجات التدريبية اللازمة لمربيات الرياض من وجهة نظر الموجهات.

٣ - إجراء دراسات للتعرف على الاحتياجات التدريبية اللازمة لعينات أخرى كموجهات رياض الأطفال، ومديراتها ، ومعلمي التعليم الأساسي والثانوي.

٤ - إجراء دراسة تقيميه لدراسة جدوى برامج التدريب الحالية الخاصة بمربيات الرياض في ضوء قائمة الاحتياجات التدريبية التي خرج بها البحث الحالي

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

المراجع :

١ - أبو طالب،تغريد(٢٠٠٠):مصادر ضغط العمل لدى معلمات رياض الأطفال منطقة عمان الكبرى، دراسات – العلوم التربوية، المجلد (٢٧)، العدد (١) ، ص ص: ١٨٧-٢٠٠.

٢ - أحمد ، سهير كامل (٢٠٠٢) رياض الأطفال وتنمية مهارات عمليات العلم ، مجلة الطفولة والتنمية ، المجلس العربي للطفولة والتنمية ، مجلد (٢) العدد (٥) .

٣ - بركات ، لطفي (١٩٩٥) : رياض الأطفال ، دار الفكر العربي ، ط١، القاهرة .

٤ - بهادر ، سعدية (٢٠٠٣) : برامج رياض أطفال ما قبل المدرسة ، دار المسيرة ، عمان

٥ - بدران،شبل(٢٠٠٠):الاتجاهات الحديثة في تربية طفل ما قبل المدرسة،الدارالمصرية اللبنانية.

٦ - بدر،سهام محمد (١٩٩٥):المرجع في رياض الأطفال ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، العين .

٧ - توفيق،عبدالرحمن(٢٠٠٢):العملية التدريبية،مركز الخبرات المهنية للإدارة(ايبك)،ط٢، القاهرة

٨ - الجمهورية اليمنية (د.ت): قانون حقوق الطفل ، المجلس الأعلى للأمومة والطفولة .

٩ - الجمهورية اليمنية(١٩٩٥):مشروع اللائحة العامة لرياض الأطفال،وزارة التربية والتعليم،قطاع التعليم.

١٠ - الجمهورية اليمنية، وزارة التربية (١٩٩٧) : تقرير رياض الأطفال ، مكتب التربية في الأمانة ، صنعاء ، في :الشيباني، حلمي علي (٢٠٠١) : مشكلات رياض الأطفال في الجمهورية اليمنية من وجهة نظر المربيات ، أطروحة ماجستير (غير منشورة) ، جامعة بغداد ، كلية التربية (ابن رشد) .

١١ - الجمهورية اليمنية ،وزارة التربية(٩٩/ ٢٠٠٠): تقرير رياض الأطفال الفصلي، مكتب التربية في عدن، عدن . في : الشيباني ، حلمي علي (٢٠٠١) :مشكلات رياض الأطفال في الجمهورية اليمنية من وجهة نظر المربيات ، أطروحة ماجستير (غير منشورة)، جامعة بغداد ، كلية التربية (ابن رشد)

١٢ - الحكمي،على بن صديق وآخرون(١٤٢٤هـ):اختبار الكفايات الأساسية للمعلمين ورقة مقدمة إلى اللقاء الحادي عشر لقادة العمل التربوي المنعقد في مدينة جازان خلال الفترة من١-١٤٢٤/١/٣هـ http://informatics.gov.sa/ebook/modules.php?name=Downloads&d_op=viewdownload&cid=7

١٣ - السمين،درة مثنى عقلان(١٩٩٩):دراسة تقويمية لرياض الأطفال في الجمهورية اليمنية في ضوء المحددات المحلية والعربية والأجنبية،أطروحة الدكتوراه(غير منشورة)،جامعة الجزيرة،كلية التربية،حنتوب، السودان.

١٤ - الشامي ، جمال (٢٠٠٤) : برلمان الأطفال ، www.yemen children .org

١٥ - شرف الدين ، عبدالكريم بن علي (٢٠٠٢) : دراسة عن واقع رياض الأطفال في الجمهورية اليمنية، مطابع الكتاب المدرسي ، صنعاء .

١٦ - الشيباني، حلمي علي (٢٠٠١) : مشكلات رياض الأطفال في الجمهورية اليمنية من وجهة نظر المربيات، أطروحة ماجستير (غير منشورة) ، جامعة بغداد ، كلية التربية (ابن رشد).

١٧ - الطراونه ، اخليف والشلول، سليمان (٢٠٠٠) : الحاجات التدريبية لمعلمي الصفوف الثلاثة الأولى من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين ومديري المدارس الحكومية في إقليم الجنوب ، دراسات - العلوم التربوية ، المجلد (٢٧) ، العدد (٢) ، ص ص: ٣٤٣-٣٦٢.

١٨ - الطعاني، حسن أحمد (٢٠٠٢) : التدريب مفهومه وفعالياته ، دار الشروق ، عمان .

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

١٩- عاطف، هيام محمد (٢٠٠٢): الأنشطة المتكاملة لطفل الروضة، دار الفكر العربي ، القاهرة.
٢٠- عبدالكافي،إسماعيل عبدالفتاح(٢٠٠٤):الدور الحيوي للمعلمة في تنمية الابتكار لدى أطفال رياض الأطفال، مجلة الطفولة العربية ، المجلد (٥)، العدد (١٨) ، ص ص:٤٨-٦٢ .
٢١- عدس، محمد عبدالرحيم ومصلح،عدنان عارف (١٩٩٥) : رياض الأطفال ، دار الفكر، عمان.
٢٢- عساف ، عبدالمعطى محمد وحمدان، يعقوب(٢٠٠٠) :التدريب وتنمية الموارد البشرية ، دار زهران للنشر والتوزيع ، الأردن .
٢٣- عواده ، أسماء (٢٠٠٤) : رياض الأطفال وحقوق الطفل في الواقع المصري ، مجلة الطفولة والتنمية، المجلس العربي للطفولة والتنمية ، ص ص: ١٨٧-١٩٤ .
٢٤- الفخري، سالمة داود والقرغولي، سهام شوكت وسفر، سامية جبوري(١٩٨٢): سيكولوجية الطفولة والمراهقة، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، جامعة بغداد – كلية التربية ، بغداد.
٢٥- قمبر،محمود(١٩٨٤): ذاتية الطفل والنظرية التربوية الإسلامية ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم –تونس، مجلد (٤)، العدد(٢) .
٢٦- لبن ، علي أحمد (د. ت) : مرشد المعلمة برياض الأطفال ، شركة سفير ، القاهرة .
٢٧- اللقانى،أحمد حسين والجمل،على(١٩٩٦):معجم المصطلحات التربوية المعرّفة في المناهج وطرق التدريس، ط١،عالم الكتب ، القاهرة .
٢٨- المتوكل، يحيي عبدالله (٢٠٠١) : الوضع التعليمي للأطفال في اليمن- الإجراءات المتخذة لتحسين نوعية التعليم ،مجلة الطفولة العربية ، العدد (٨) ، ص ص: ١٦٥-١٧٦ .
٢٩- مرتضي،سلوى(٢٠٠١):المكانة الاجتماعية لمعلمة الروضة،مجلة الطفولة العربية،الجمعية الكويتية لتقدم الطفولة العربية، العدد (٨)، سبتمبر ، ص ص:٢٩-٥١.
٣٠- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (١٩٨٣):مشروع خطة تربية الطفل العربي في السنوات الستة الأولى من عمره في ضوء إستراتيجية تطوير التربية العربية ، تونس .
٣١- الناشف،هدى(١٩٩٧):استراتيجيات التعلم والتعليم في الطفولة المبكرة،دار الفكر العربي، القاهرة.
٣٢- نصر،حمدان على(٢٠٠٠): الحاجات التدريبية الملحة القائمة لدى معلمي اللغة العربية في الأردن، دراسات – العلوم التربوية، المجلد (٢٧)،العدد(٢)، ص ص: ٢٤٥-٢٦٠.
٣٣- وزارة التأمينات والشئون الاجتماعية والعمل(١٩٩٤):تقرير عن وضع الأطفال في اليمن في ضوء الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل.
٣٤- وطفه،علي أسعد(٢٠٠١):التنشئة الاجتماعية ودورها في بناء الهوية عند الأطفال، مجلة الطفولة العربية، العدد (٨)، ص ص: ٩٢-١٠٣.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com