



Volume 7, Issue 3, March 2020, p. 670-698

Istanbul / Türkiye

Article Information

Article Type: Research Article

This article was checked by iThenticate.

Article History:

Received

07/10/2019

Received in revised form

10/11/2019

Accepted

10/12/2019

Available online

15/03/2020

PROPOSED PROGRAM TO RAISE TRAINING EFFICIENCY NEEDS FOR KINDERGARTEN ADMINISTRATOR'S

Dr. Noha Hassan Abdeen Ataa ELFADEL¹

Abstract

The current study aimed to design a proposed training program to raise the professional and leadership efficiency for kindergarten administrators in Khartoum State – Sudan, according to their training needs as the impact on achieving a comprehensive development towards the children. The descriptive analytical method was used, to answer the main study question (What id the proposed program to raise the administrative and professional efficiency for kindergarten administrators according to their training needs), to know the impact of each variable like the specialization , academic qualification and years of experience, a questionnaire composed out of (40) statements was used as, distributed on the two fields the cognitive and performance efficiency, this was applied on a multi stage randomized cluster sample composed of (240) kindergarten administrator formulating a percentage of (58%) of study population that consist of all kindergarten administrators to know the training needs for kindergarten administrators in Khartoum State, the study achieved the following results: Training needs for kindergarten administrators was defined, the questionnaire statements received high responses. There are no statistically significant differences in the responses of the sample attributed to the specialization and experience variables in favor of years of experience of (5 -10) years. According to the training needs for the kindergarten administrators a proposed training program to raise the professional and leadership efficiency for kindergarten administrators. The study recommends application of the program to know the extent of its effectiveness .

Keywords: Training Program, Cognitive competencies, Performance competencies, Director of Kindergarten, Kindergarten.

¹ noonholms2004@gmail.com

برنامج مقترح لتنمية الكفايات المهنية لمديرات رياض الأطفال وفقاً لاحتياجاتهم التدريبية

د. نهي حسن عابدين عطا الفضيل - أستاذ مساعد بقسم التعليم قبل المدرسي.

جامعة الخرطوم

ملخص

مقترح لتنمية الكفايات المهنية والقيادية لمديرات رياض الأطفال في ولاية الخرطوم بالسودان وفقاً لاحتياجاتهم التدريبية لما لها من أثر على تحقيق نمو شامل للأطفال. استخدم المنهج الوصفي التحليلي، للإجابة على السؤال الرئيسي للدراسة (ما البرنامج المقترح لرفع الكفايات المهنية والقيادية لمديرات رياض الأطفال وفقاً لاحتياجاتهم التدريبية)، والوقوف على أثر كل من متغير التخصص والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة. استخدمت الاستبانة المكونة من (40) فقرة موزعة على مجالي الكفايات المعرفية والأدائية تم تطبيق ذلك على عينة عشوائية عنقودية متعددة المراحل قوامها (240) مديرة روضة يمثلن نسبة (56%) من مجتمع الدراسة الذي يشمل جميع مديرات الروضات لتتعرف على الاحتياجات التدريبية لمديرات الروضات في ولاية الخرطوم، توصلت الدراسة للنتائج التالية: تم تحديد الاحتياجات التدريبية لمديرات الروضات حيث وجدت جميع بنود الاستبانة استجابات عالية مما يؤكد احتياجها للتدريب في الجانب المعرفي والأدائي بدرجة كبيرة. عدم وجود فروق دالة احصائية في استجابات أفراد العينة تعزى لمتغير المؤهل العلمي بينما وجدت فروق تعزى لمتغير التخصص لصالح تخصص رياض الأطفال والخبرة لصالح الخبرة (5-10) سنوات. بناء على الاحتياجات التدريبية لمديرات تم بناء تصور مقترح لبرنامج الكفايات المهنية والقيادية لمديرات رياض الأطفال توصى الدراسة بتطبيق البرنامج ومعرفة مدى فاعليته.

الكلمات المفتاحية: البرنامج التدريبي، الكفايات المعرفية، الكفايات الأدائية، مديرة رياض الأطفال، رياض الأطفال.

المدخل:

تطورت الإدارة تبعاً للتطور السريع في نواحي الحياة المختلفة، وتزايدت التحديات الخاصة بالعمل الإداري وتضاعفت المهام حتى تحقق الأهداف المرجوة من المؤسسات مما دعا إلى استخدام استراتيجيات متنوعة وحديثة تستند إلى العلوم ومجالات المعرفة المختلفة. يعتمد نجاح أي مؤسسة تعليمية اعتماداً كلياً على إدارتها ففاعلية وقدرات ومهارات المدير في تسيير الأنشطة التربوية المختلفة وتحريكها نحو تحقيق الأهداف المنشودة (مصلح، 2010). وهناك العديد من العمليات الإدارية التي يجب أن تقوم بها الإدارة الفاعلة لما لها من خصوصية وأن يصبح أهداف المؤسسة واقع ملموس، وتحظى إدارة رياض الأطفال بأهمية خاصة تنبع من أهمية المرحلة التعليمية حيث أنها مرحلة تكوين شخصية الفرد وفيها ينمو الفرد نمواً سريعاً في شتى المجالات لذا تتطلب إدارة رياض الأطفال مديرة فاعلة تتمكن من قيادة العمل وأداء المهام الإدارية المنوطة بها حيث يقع على عاتقها جميع المسؤوليات التربوية في الروضة للوصول إلى أجود النتائج . وقد أكد كل من (عطوي، 2013) على أهمية توفر الكفايات المهنية والإدارية لدى مديرة الروضة وتصنف الكفايات إلى علمية، مهنية وأخلاقية. وتكمن أهمية عملية امتلاك الكفايات في مساعدة المديرة على أداء دورها بجودة عالية. ولكي تؤدي مديرة الروضة دورها المنوط بها بفاعلية وتحقق الجودة في المهام المطلوبة فأنها لا بد أن تتقن الكفايات وحتى تتقن الكفايات لا بد من تدريبها عليها بصورة مستمرة وهذا ما أكدت عليه الأدبيات ونتائج الدراسات السابقة (الكريمين والحوالدة، 2016)، (عزوفة، 2015)، (Cheng, 2013)، (Singh, 2017) (Chung, 2011)

مشكلة الدراسة

نبعت مشكلة الدراسة من ملاحظة الباحثة أثناء عملها كمشرف على طالبات التربية العملية التابعات لقسم رياض الأطفال وجود قصور في أداء مديرات تلك الروضات لأدوارهم كما تنقصهن

الكفايات المهنية اللازمة، مما دعاها إلى استطلاع آراء الخبراء الذين أيدوا ملاحظة الباحثة وأكدت نسبة 90 % منهم على ضعف الكفايات المهنية لمديرات رياض الأطفال في ولاية الخرطوم

جدول (1) يوضح استجابات عينة الدراسة الاستطلاعية للتعرف على وجود قصور في تطبيق مجالات معايير تطبيق الجودة في مؤسسات رياض الأطفال

| العينة الاستطلاعية | نعم | | لا | |
|--------------------|-----|--------|----|---------|
| | ك | % | ك | % |
| مديرات | 20 | 30 % | 2 | 3.3% |
| معلمات | 20 | 31.6% | 1 | 1.6% |
| طالبات | 20 | 28.3 % | 3 | 5% |
| الإجمالي | 60 | 88.3 % | 7 | 11.66 % |

تشير بيانات الجدول السابق إلى أن نسبة 88.3 % من عينة الدراسة الاستطلاعية ترى وجود قصور في الكفايات المهنية لمديرات رياض الأطفال. مقابل نسبة 11.66 % ترى عدم وجود قصور. مما يستوجب بناء برنامج تدريبي لتلافي هذا القصور بالإضافة دراسة مدى علاقته بكل من المؤهل الأكاديمي والخبرة لدى المديرات. ولتأكيد ملاحظة الباحثة وآراء المختصين وذوي الخبرة قامت الباحثة بالرجوع إلى الأدبيات ذات الصلة، وقد بينت نتائج الدراسات التي أجريت حول الكفايات المهنية لمديرات رياض الأطفال تدني مستوى الكفايات لدى المديرات فقد اتفقت نتائج دراسات كل من (جرادات 2013)، (فروج، 2009)، (الحسن، 2009)، (Cheng, 2013)، (Singh, 2017) (Chung, 2011)، (Kim, 2010) على أن مديرات رياض الأطفال يعانين من ضعف حاد في كفايات التخطيط، التنظيم، اتخاذ القرار، حل المشكلات. وعلى صعيد آخر رصدت دراسة (الجماز، 2008) الكفايات القيادية اللازمة لإدارة رياض الأطفال وأوصت بضرورة تدريب المديرات عليها تدريباً مستمراً لرفع كفاياتهن المهنية، ومن هنا جاءت الدراسة الحالية لتحديد

الاحتياجات التدريبية لمديرات رياض الأطفال لرفع كفاياتهن المهنية ومن ثم بناء برنامج مقترح لتطويرها ويمكن صياغة تساؤلات الدراسة في الاسئلة التالية:

1. ما الكفايات المهنية التي يجب تدريب مديرات رياض الأطفال عليها وفقاً لاحتياجاتهم التدريبية في المجالين (الادائي والمعرفي)؟
2. إلى أي مدى توجد فروق في تطبيق مقياس الكفايات المهنية الممثلة في مجال الكفاية (الادائية والمعرفية) من حيث سنوات الخبرة العملية لدى مديرات الروضات ذوي المؤهلات المتخصصة وذوي المؤهلات غير المتخصصة في مؤسسات رياض الأطفال في ولاية الخرطوم بالسودان؟
3. ما التصور المقترح للبرنامج التدريبي لرفع كفايات مديرات رياض الأطفال وفقاً لاحتياجاتهم التدريبية أهمية الدراسة: تنبع أهمية الدراسة الحالية من أهمية مرحلة رياض الأطفال لكونها مرحلة حاسمة في حياة الفرد ولما يقع على عاتق مديرة الروضة من مهام تتطلب كفايات معينه لتمكن من أدائها. وتنبولر أهمية الدراسة في وضع قائمة بالكفايات المعرفية والأدائية لمديرات رياض الأطفال بولاية الخرطوم بالسودان الكشف عن الاحتياجات التدريبية من الكفايات المعرفية والأدائية مما يسهم في التخطيط لسدها بناء برنامج تدريبي لتلبية الاحتياجات التدريبية لمديرات رياض الأطفال من الكفايات المعرفية والأدائية ومن ثم تقديم التوصيات التي تعين متخذي القرار لتطوير العملية التعليمية.

أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة لتحقيق الأهداف التالية
- 1 الكشف عن الاحتياجات التدريبية في جانب الكفايات المعرفية والأدائية لمديرات رياض الأطفال بولاية الخرطوم.

2 معرفة أثر كل من متغير المؤهل والخبرة والتخصص على الاحتياجات التدريبية في جانب الكفايات المعرفية والأدائية.

3. بناء برنامج تدريبي قائم على الاحتياجات التدريبية لأفراد العينة.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة الحالية على بناء برنامج تدريبي مقترح لرفع الكفايات المعرفية والأدائية وفقاً للاحتياجات التدريبية لمديرات رياض الأطفال.

الحدود المكانية: تتحدد الدراسة الحالية بولاية الخرطوم . جمهورية السودان.

الحدود الزمانية: الفترة من فبراير 2018 - يناير 2019

مصطلحات الدراسة:

الكفايات: مجموعة المهارات والمعارف اللازمة لأداء العمل بسرعة وإتقان (السعيدان ، 2011) ويقصد بها في هذه الدراسة مجموعة المعارف والمهارات القيم التي تكتسبها مديرة رياض الأطفال من الخبرات وتعيّنه على أداء مهامها بسهولة ويسر.

الكفايات الادائية. وهي مجموعة الكفايات التي تمكن المديرية من تحويل الأفكار إلى ممارسات عملية من خلال استخدامها للمعارف والطرق المناسبة التي تنجز بها العمل على أفضل وجه (صويص، 2015).

الكفايات المعرفية: وهي الكفايات التي ترتبط بقدرات المديرية وإلمامه بكافة القضايا الإدارية والجوانب الخاصة برياض الأطفال من فلسفة، أهداف، أنشطة تعليمية، بيئة مناسبة إضافة إلى مهارات التخطيط الجيد، القدرة على التطوير والتواصل مع الآخرين (جرادات ، 2013).

رياض الأطفال: مرحلة رياض الأطفال مرحلة تعليمية أساسية تضم الأطفال من (3-6) سنوات لها خصائصها المميزة وبرامجها التربوية الخاصة (هدى، 2011). يقصد برياض الأطفال في هذه الدراسة المؤسسات التعليمية التي تعنى بالأطفال من (3-6) سنوات في ولاية الخرطوم بالسودان.

برنامج تدريبي: برنامج مخطط ومنظم ذو أهداف ومحتوى وطرق تدريس وأساليب تقويم يسهم في تحقيق النمو المهني وزيادة مهارات المتدرب (الطعاني، 2012).

ويقصد به في هذه الدراسة برنامج مخطط يسهم في تطوير وتنمية الكفايات المعرفية والأدائية لمديرات رياض الأطفال.

أدبيات الدراسة:

تعتبر مرحلة رياض الأطفال مرحلة تكوينية هامة جداً في حياة الفرد، وتكمن أهميتها في أنها مرحلة تكوينية حاسمة إضافة إلى كونها مرحلة نمو متسارع في شتي المجالات. تهدف مرحلة رياض الأطفال إلى مساعدة الطفل على تحقيق أقصى قدر من النمو وفقاً لإمكانياته، إضافة إلى تنشئة الأطفال تنشئة اجتماعية سليمة ومساعدته على الانتقال التدريجي من جو البيت لجو التعليم النظامي. نشأة رياض الأطفال في السودان في بدايات القرن التاسع عشر ضمن جهود الإرساليات الكاثوليكية وكان عددها قليل جداً، ازداد العدد في العام (1960م) وافتتحت روضات في جميع المدن الكبرى إضافة إلى إنشاء أقسام لتأهيل معلمات رياض الأطفال ضمن برامج جامعة الخرطوم ومدرسة علم النفس بجامعة الأحفاد. واتبعت في العام (1970 م) لمصلحة السودان الاجتماعية وفتحت 12 روضة حكومية وخصص لها منهجاً موحداً. وشهد العام (1991 م) انجازاً هاماً إذ اعتبرت مرحلة رياض الأطفال مرحلة تعليمية أساسية. انتشرت الروضات في كل مدن السودان وفاق عددها خمس ألف روضة وبالرغم من أن معظمها روضات خاصة إلا أنها تخضع لإشراف وزارة التربية والتعليم المعني برياض الأطفال إدارياً وفتياً. (بدري، 2016)

تعد إدارة رياض الأطفال جزءاً من الإدارة التربوية، وتمثل ركناً هاماً وأساسياً في تلك المؤسسات، تلعب المديرية دوراً حيوياً هاماً في قيادة الروضة من خلال ما تقوم به من عمليات إدارية تسهم بها في دفع معدلات النمو الاقتصادي والاجتماعي والمعرفي مما يتطلب توفر كفايات إدارية وقيادية للقائمين على هذا الأمر (شريف، 2015). وتكتسب الإدارة في هذه المرحلة أهميتها من أهمية مرحلة الطفولة المبكرة التي تعتبر من أهم مراحل الحياة الانسانية وأكثرها حساسية لما يحققه الطفل من نمو متسارع ومتكامل في شتى مجالات النمو، فهي مرحلة تكوينية حاسمة في حياة الفرد. لذا فإن الاهتمام بها يعتبر أمر في غاية الأهمية سعت إلى تحقيقه جميع الدول، وتسابقت في الوصول إلى جودة تعليم الأطفال في هذه المرحلة، لتضمن مدخلات جيدة للنظام المدرسي إذ أن مرحلة رياض الأطفال تعتبر مرحلة تعليمية أساسية لها خصائصها المميزة وبرامجها التربوية الخاصة (هدى، 2011). والجدير بالذكر أن الاهتمام بهذه المرحلة يعد أحد معايير تطور الشعوب وتقديمها واحد المؤشرات التي تدل على وعي المجتمع. وتتطلب الرعاية والاهتمام بالأطفال في هذه المرحلة توفير جو تربوي سليم تشرف عليه إدارة فاعلة، مؤهلة تمتلك الكفايات اللازمة.

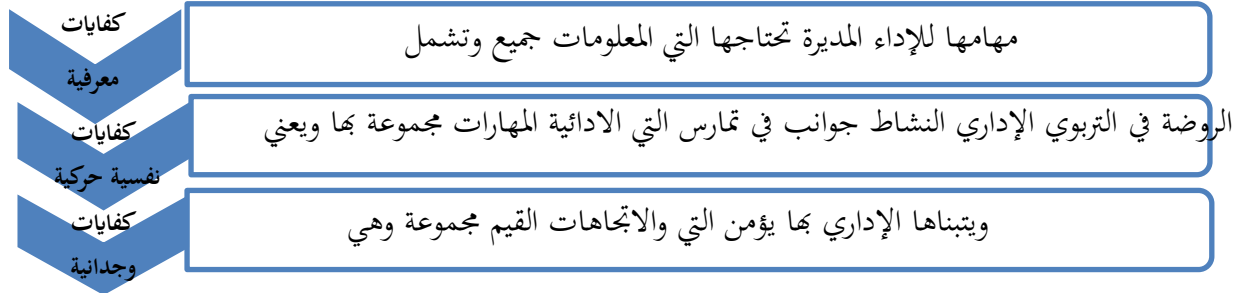
يشير مفهوم إدارة رياض الأطفال مجموعة الجهود المنتظمة المبذولة التي يقوم بها منسوبي الروضة لتحقيق الأهداف التربوية للروضة (بدر، 2010). وتتميز إدارة رياض الأطفال بالعديد من الخصائص، فهي إدارة هادفة تعتمد على الموضوعية، وتبنى على التخطيط المدروس، ايجابية، اجتماعية تلعب أدواراً قيادية انسانية يسودها روح الفريق. ويعتمد نجاح الروضة في تحقيق أهدافها على إدارتها اعتماداً أساسياً لما تقوم به من عمليات التخطيط، التنظيم، التوظيف، القيادة والمتابعة وضبط الجودة، إضافة إلى مسؤولياتها في جانب التقويم وتحقيق النمو الشامل المتكامل للطفل (فهيم، 2014)، وبالرغم من ذلك فإن الدراسات التي أجريت في هذا الصدد أشارت إلى وجود قصور في أداء مديرات مرحلة رياض الأطفال فقد أشارت دراسة كل من (أمل، 2011) ودراسة (فلانة، 2012)، إلى ضرورة تدريب مديرات رياض الأطفال على الكفايات الأساسية،

وذلك لان المديرية هي مفتاح التغيير وجوهر العملية الإدارية التربوية ، ويقع عليها عبء جميع العمليات الإدارية لتحقيق الأهداف المرجوة بنجاح (خلف،2007) . لذا لا بد من التحقق من امتلاكها الخصائص الشخصية والمهارات الفنية التي تمكنها من أداء دورها المنوط بها، وقد لخصتها (الحري،2010) في بعدي العمل والمجال الاجتماعي والفردى، وقسمت المهام إلى جانب إدارى تنظيمى ويعنى بتنظيم الموارد المادية والبشرية. وجانب قيادى تربوى وجانب اجتماعى. ولكل منهم كفايات خاصة لا بد أن تمتلكها المديرية، وتعرف الكفاية بأنها مجموعة من المعارف والقيم والمهارات والاتجاهات التي يجب أن تتوفر لدى الإدارى بمستوى معين من المهارة، ويتم اكتسابها من خلال الخبرات والتجارب والممارسات اللازمة لإكمال المهام بسرعة وإتقان (صلاح، 2011). وتشتق الكفايات من مصادر متعددة لخصها (طافش، 2004) (جامل،2001) في آراء الخبراء وذوى الاختصاص، إضافة إلى البحوث وقوائم تصنيف الكفايات التي تشتمل على ثلاثة مجالات رئيسية صنفاها كل من (Kanz، 2005) و (شريف، 2015) هي:

أولاً: الكفايات المعرفية: وهي الكفايات التي ترتبط بقدرات المديرية وإلمامه بكافة القضايا الإدارية والجوانب الخاصة برياض الأطفال من فلسفة، أهداف، أنشطة تعليمية، بيئة مناسبة إضافة إلى مهارات التخطيط الجيد، القدرة على التطوير والتواصل مع الآخرين، وتكمن أهمية ذلك النوع من الكفايات في تمكين المديرية من أداء دورها في التغيير الإيجابى ووضع رؤية واضحة وتحقيق الأهداف بجودة عالية.

ثانياً: كفايات الأدائية: وهي مجموعة الكفايات التي تمكن المديرية من تحويل الأفكار إلى ممارسات عملية من خلال استخدامها للمعارف والطرق المناسبة التي تنجز بها العمل على أفضل وجه.

ثالثاً: الكفايات الشخصية: وهي مجموعة الكفايات المتعلقة بالجوانب الجسمية والعقلية والانفعالية التي تحدد معالم الشخصية وتؤثر على السلوك الشخصى.



الشكل (1) يوضح تصنيف "الزهراني" للكفايات اللازمة لمديرة الروضة

واتفق كل من (الزهراني، 2012، والزوايدة 2007) في الكفايات الواجب توفرها في مديرية الروضة بغية القيام بمهامها وتلخيصها في: الكفايات الشخصية، الكفايات في مجال التخطيط، التنظيم، الاشراف والتقييم، المهارات المعرفية، اتخاذ القرار، الاتصال والعلاقات الانسانية ولا بد من ان تكتسب مديرات رياض الأطفال جميع أنواع الكفايات السابقة لذا يتوجب على القائمين بشأن التنمية المهنية تدريبهم على رفع مستوى الكفايات لديهم فالتدريب يمثل واحد من مقومات التنمية المهنية التي تحدث تغيرا في سلوك الفرد وعاداته ومهاراته وقدراته اللازمة لأداء العمل وتحقيق الهدف المنشود (ماهر، 2008). وتتمثل عناصر العملية التدريبية كما لخصها كل من أبو النصر (2009)، عليوة، (2011)، بني مصفي، (2005) في مجموعة من العناصر المتفاعلة وهي: المتدرب والمدرّب والمادة التدريبية التي يتم توصيلها عبر أساليب التدريب المتعددة والتي من أمثلتها المحاضرة، دراسة الحالة، المهارات الإدارية، الزيارات الميدانية، الحلقات الدراسية والبحث العلمي. ويمر البرنامج التدريبي بخمس ما يمكن تلخيصها في التالي:

المرحلة الأولى: تحديد الاحتياجات التدريبية: وتعني بتحدي الفجوة بين مستوى الأداء الفعلي (الحالي) وما ينبغي أن يكون عليه الأداء الأمثل. ويسهم التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية في تحديد نقطة البداية وتبسيط الضوء على المشكلة بغرض التخطيط لحلها، إضافة إلى الكشف عن مدى احتياج الفئة المستهدفة للبرنامج التدريبي.

المرحلة الثانية: تحديد الأهداف: يتم تحديد الأهداف بناء على الاحتياجات التدريبية، وتمثل مرشد للتدريب ويتضمن ما يلي: تنمية المعارف المرتبطة بموضوعات محددة مسبقة لرفع مستوى أداء المتدربين إضافة إلى إكساب المتدرب المهارات الجديدة في مجال التخصص وتنمية القدرات العلمية أو التطبيقية، من أجل تحقيق مستوى الأداء وكفائته وفعالته مما يساعد على تحسين الأداء الحالي والمستقبلي. إكساب المتدرب اتجاهات إيجابية وقيمة تترجم في شكل سلوكيات المتدرب اللاحقة.

المرحلة الثالثة: ويعني بمسمى البرنامج واختيار عناصره من أهداف، محتوى، استراتيجيات تدريب وموارد مادية وبشرية. وتسير عملية تصميم البرنامج التدريبي عبر خطوات منتظمة تبدأ بتحديد الأهداف التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً باحتياجات المتدربين وخصائصهم وقدراتهم إضافة للمهارات المراد إكسابها لهم، تليها مرحلة تحديد محتوى البرنامج التي يحقق أهدافه، ثم مرحلة إعداد الأنشطة التي يتم استخدامها أثناء البرنامج على أن تتناسب مع المحتوى وتحقق الأهداف، يلي تلك المرحلة اختيار استراتيجيات التدريب المناسبة لتوصيل المحتوى ويراعي في ذلك عدد المتدربين، خصائصهم، الوقت والموارد المادية المتاحة. كما ينبغي تحديد المكان والزمان المناسبين للبرنامج وفقاً للإمكانيات المتاحة. وأخيراً لابد من اختيار المدربين الذين يمتلكون الكفايات اللازمة للتدريب .

المرحلة الرابعة: تنفيذ البرنامج: وهنا يتم تهيئة البيئة التدريبية من خلال ثلاثة مراحل أوردتها الطعاني (2012) في التالي: مرحلة قبل التنفيذ: وتتضمن تحديد المكان وحجزه، إعداد دليل البرنامج الذي يحتوي على (الهدف، المدة الزمنية، تاريخ البدء، فريق العمل، جدول الفعاليات الجلسات التدريبية) تليها مرحلة التنفيذ: وفيها يتم استقبال المستفيدين من البرنامج، الافتتاح، توزيع استمارات التقييم، تعبئة كشوفات الحضور. ثم مرحلة ما بعد التنفيذ: وفيها تعد التقارير المالية والفنية الخاصة بالبرنامج، كما تكمل نتائج التقييم ويتم إعلام الجهات المعنية.

المرحلة الخامسة: مرحلة تقويم البرنامج: وتعني باتخاذ القرار المبني على نقاط القوة والضعف التي أسفرت عنها النتائج، تهدف إلى التعرف على التغيير الذي أحدثه البرنامج في سلوك المتدربين تعتبر بمثابة تغذية راجعة للبرنامج التدريبي في دوراته القادمة (السعدية، 2014)، (أبو النصر، 2009). وقد اورد كل من السالم وصالح (2012) أن تقويم البرنامج يتم في مجالات ثلاثة. يعني الأول منها بتقويم البرنامج ككل والتأكد من صلاحيتها، ومدى تلبيته لاحتياجات المتدربين التي بني البرنامج من أجل تحقيقها ويتم ذلك عبر التقويم القبلي، التشخيصي ثم الختامي. ويعني الثاني بتقويم المتدربين بغرض التحقق من فاعلية البرنامج والوقوف على التغيرات التي أحدثها ويتم التحقق عبر استراتيجيات التقويم المصاحبة للبرنامج التدريبي. وعנית الثالثة بتقويم المدربين وتعني بالتحقق من امتلاك المدربين للكفايات التدريبية اللازمة.

الدراسات السابقة:

هدفت دراسة (أمل الجميل، 2011) إلى تحديد الكفايات لدى مديرات رياض الأطفال والوقوف على أثر متغيرات العمر، الشهادة وسنوات الخبرة على تحديد تلك الكفايات. وخلصت نتائج الدراسة إلى توفر كفايات الجانب الشخصي بدرجة مرتفعة ثم كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية بدرجة متوسطة أما كفايات التنظيم والتوجيه بدرجة ضعيفة، وأخيراً التخطيط كما لم تجد فروق تعزى لمتغير الخبرة لصالح الجامعيات وذوات الخبرة. وفي دراسة (فلاته، 2012) التي هدفت من خلالها إلى بناء برنامج لرفع الكفايات الإدارية والتربوية لمديرات رياض الأطفال وفقاً واحتياجاتهم التربوية والاتجاهات المعاصرة وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود احتياج للتدريب على الكفايات بدرجة كبيرة. تم بناء البرنامج التدريبي وفقاً لاحتياجات العينة وجاءت دراسة (الزوايدة، 2007) إلى تحديد الكفايات الأساسية لمديرات رياض الأطفال وتم تحديد خمس كفايات (التخطيط، التنظيم، القدرة على اتخاذ القرار، الإشراف والتواصل) وأسفرت نتائجها عن توفر كفايات الإشراف

بدرجة جيدة بينما توفرت كفاية التخطيط بدرجة منخفضة جداً. كما وجدت فروق في تقدير الكفايات يعزى لمتغير الخبرة والمؤهل الأكاديمي. أما (الحداد، 2010) فقد أجريت بغرض تصميم برنامج تدريبي لتطوير الكفايات الإدارية في دولة الكويت، وبناء على الاحتياجات التدريبية تم تحديد كفايات (التخطيط، التوجيه، القيادة، التقييم، الكفاية الإدارية والفنية، الموارد البشرية، الكفاية الإدراكية، التكنولوجية والإنسانية والاتصال). وأظهرت نتائج الدراسة الحاجة الماسة لجميع الكفايات بدرجة مرتفعة. وفي دراسة (الزهراني، 2012) تم تحديد الكفايات اللازمة لإدارة رياض الأطفال (تخطيط، التنظيم، المهارات المعرفية، اتخاذ القرار والإشراف والاتصال). وأكدت نتائج الدراسة توفر جميع الكفايات بدرجة عالية جداً كما وجدت فروق تعزى لمتغير المؤهل والخبرة. وفي دراسة (السعيدة، 2014) التي هدفت الدراسة إلى تصميم برنامج لرفع الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال والوقوف على أثر كل من متغير الخبرة والعمر في تحديد الاحتياجات التدريبية وعينت الدراسة كفايات (التخطيط، التقييم، إدارة الصف، والعلاقات الإنسانية) وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق تعزى لكل من متغيري الخبرة والعمر بناء على نتائج الدراسة تم بناء البرنامج التدريبي. وهدفت دراسة (مها ابراهيم، 2015) إلى تصميم برنامج مقترح لرفع الكفايات المهنية لمديرات رياض الأطفال في تنمية البعد النفسي - الحركي وأكدت نتائج الدراسة توفر الكفايات المهنية بدرجة مرتفعة في مجال المحتوى يليه التخطيط ثم الأهداف، التواصل مع الأهل ثم الكفايات المعرفية بينما جاءت الكفايات الخاصة بطرق والأساليب والوسائل في المؤخرة. وقد أسفرت دراسة الكريمين والحوالدة، (2016) التي هدفا من خلالها لبناء برنامج تدريبي لمديرات رياض الأطفال قائم على نظرية الاهتمامات لرفع كفاياتهن والوقوف على أثر البرنامج على مهارات التواصل لدى الأطفال. أما دراسة (Kim, 2010) التي هدفت من خلالها إلى تحديد الاحتياجات التدريبية من الكفايات المهنية لمديرات مرحلة الطفولة المبكرة في الولايات المتحدة الأمريكية اللازمة لأداء المهام المنوطة بهن فقد أظهرت نتائجها حاجة كبيرة إلى التدريب على كفاياتي التقييم وتطوير البرنامج. بينما

هدف (F, Chung, 2011) إلى معرفة الكفايات اللازمة لمديرات رياض الأطفال في ضوء تطور المناهج وطرق التدريس وجاءت نتائج الدراسة لتؤكد احتياج العينة لكفايات ربط الأفكار والمعلومات واستخدامها في التعليم ، تلتها كفاية حل المشكلات والعمل مع الآخرين ثم التخطيط والتنظيم وأخيرا استخدام التقنية. كما هدف (Cheng, 2013) إلى تحديد الكفايات اللازمة لأداء مهام مديري مدارس الطفولة المبكرة في كاليفورنيا، وجاءت نتائج الاستبيان الموزعة على (60) مدير لتؤكد على اتفاق كافة أفراد العينة على أهمية الكفايات الشخصية (الحزم، المرونة) وقد حصلت على المرتبة الأولى من حيث الأهمية بينما حصلت كفاية الخبرة في بناء المناهج وإدارة الموارد على المرتبة الأخيرة.

أما دراسة (Singh, 2017) فقد تناولت الاحتياجات التدريبية لمديري مدارس الأطفال في دار السلام وأسفرت نتائج الدراسة عن حوجه المديرين للتدريب في مجال القيادة المدرسية، الكفايات الشخصية، التخطيط، التقييم، الإبداع، وإدارة طاقم العمل. وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث الموضوع حيث عنت جميعها بدراسة الكفايات اللازمة لمديرات مرحلة رياض الأطفال واستفادت الباحثة منها في بناء المقياس وتصميم البرنامج التدريبي المقترح إلا أنها اختلفت معها في تركيزها على جانبي الكفايات المعرفية والأدائية فقط.

إجراءات الدراسة:

أولاً: منهج الدراسة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بأدواته العديدة وأساليبه الحديثة سواء في تجميع المعلومات وتحليلها وتفسير مدلولاتها بهدف تحديد جوانب القصور في الكفايات المهنية لمديرات الروضات ومن ثم تحديد احتياجاتهم التدريبية لبناء البرنامج المقترح، وقد اعتمد المنهج الوصفي على التحليلي دراسة الظروف أو الظواهر أو المواقف أو العلاقات كما هي موجودة بهدف الوصول إلى

وصف دقيق يساعد على تفسير المشكلات وتحديد احتياجات المديرات التدريسية وفقا لطبيعة الدراسة. (مُحَمَّد عبد الحليم، سهير كامل، 2002).

ثانياً: الخطوات الإجرائية للدراسة

للإجابة على أسئلة الدراسة الرئيس والأسئلة الفرعية تم اتباع الخطوات التالي ذكرها:

- الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة التي اشتملت على مفهوم الكفايات المهنية للمديرات، أنواعها، أساليب تقويمها، أسس بناء البرنامج القائم على الكفايات
 - الحصول على البيانات اللازمة والوفية عن العوامل المؤثرة في تطبيق مجالات معايير الجودة في مؤسسات رياض الأطفال معلومات عن المؤهل الأكاديمي والخبرة العملية لكلا من مديرات ومعلمات تلك المؤسسات.
 - تطبيق (مقياس الكفايات المهنية لمديرات رياض الأطفال. إعداد الباحثة)
 - تجميع البيانات وتحليلها ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS والإجابة على أسئلة الدراسة.
 - وضع تصور مقترح لبرنامج تدريبي لإكساب مديرات رياض الأطفال الكفايات اللازمة وذلك في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج.
- مجتمع الدراسة:** يتمثل مجتمع الدراسة في مؤسسات رياض الأطفال في مجتمع ولاية الخرطوم بدولة السودان وقد بلغ عدد مديرات رياض الأطفال في محلية جبل الاولياء (428) مديرة
- عينة الدراسة:** تم تحديد عينة الدراسة عن طريق العينة العشوائية العنقودية متعددة المراحل وبلغ حجمها (240) مديرة روضة في محلية جبل الاولياء بولاية الخرطوم بجمهورية السودان أي بنسبة (56%) من إجمالي المجتمع

أدوات الدراسة: استخدمت الدراسة الادوات التالية مقياس الاحتياجات التدريبية الخاص بالكفايات المهنية لمديرات رياض الأطفال من إعداد الباحثة، الذي اشتمل على (50) فقرة مقسمة على ثلاثة محاور هي الكفايات (الادائية والمعرفية والشخصية) التي يمكن من خلالها الحكم على مدى احتياج أفراد العينة للكفايات المهنية وقد تكون من خمسين مؤشر موزعة بالتساوي بين المحورين بواقع (20) مؤشر لكل من محوري الكفايات الادائية والفنية و(10) مؤشرات لمحور الكفايات الشخصية. تم بناء المقياس في ضوء أدبيات الدراسة والدراسات السابقة التي عني بموضوع الدراسة مثل دراسة كل من (الزهراني، 2012)، (الحداد 2016)، (عودة 2015) و (جرادات 2013). وللتحقق من صدق المقياس أجرت قامت الباحثة بالتأكد من الصدق الظاهري بعرض المقياس في صورته الأولية على (9) من ذوي الاختصاص في مجال رياض الأطفال للحكم على مؤشرات المقياس من حيث انتمائها للمحور وصحتها العلمية إضافة لأهميتها. وقد حصلت جميع العبارات على إجماع بالموافقة بنسبة تتراوح بين (85 إلى 90 %)، واتفقوا على استبعاد محور الكفايات الشخصية بمؤشرات وبذلك أصبح المقياس مكون من محورين لكل محور (20) مؤشراً. ولحساب ثبات المقياس استخدمت طريقة اعادة الاختبار بفارق 15 يوماً بين التطبيقين بحساب معامل ارتباط "بيرسون" الذي بلغ (0.91). كما طبقت معادلة (ألفا كرونباخ) لحساب الاتساق الداخلي الذي تراوح بين (0.8 – 0.9) وهي قيم جيدة ودالة احصائيا لذلك لم تحذف أي فقرة من المقياس.

الأساليب الإحصائية المتبعة:

تم تحليل النتائج بواسطة الحاسب الآلي وقد استخدم برنامج (SPSS) لحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كما تم استخدام تحليل التباين لمعرفة الفروق في استجابات أفراد العينة.

نتائج الدراسة:

يتم عرض النتائج الخاصة بالدراسة وفقا أسئلتها

السؤال الأول.

ما الاحتياجات التدريبية لمديرات رياض الأطفال في ولاية الخرطوم، وفقا لوجهة نظرهم؟
أوضحت نتائج الدراسة أن الاحتياجات التدريبية لجميع الكفايات المهنية بصورة عامة قد حققت متوسط حسابي (4.11) بانحراف معياري قدره (0.7)، مما يؤكد على الحاجة التدريبية الماسة في جميع مجالات الكفايات المهنية. والجدول التالي يبين نتائج كل مجال من مجالات المقياس جدول رقم (2) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاحتياج في أبعاد المقياس

| الرقم | الاحتياجات التدريبية في مجال | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الاحتياج |
|-------|------------------------------|-----------------|-------------------|---------------|
| 1 | الكفايات المعرفية | 4.2 | 0.6 | مرتفعة |
| 2 | الكفايات الأدائية | 4 | 0.8 | مرتفعة |
| 3 | الاحتياج الكلي | 4.1 | 0.7 | مرتفعة |

يتضح من الجدول أعلاه أن الكفايات المعرفية قد حصلت على المرتبة الأولى من حيث الاحتياج بمتوسط حسابي (4.2) وانحراف معياري (0.6) وهذا يؤكد أن المديرات قد اجمعنا على أنهن في حاجة ماسة لرفع كفاياتهن المعرفية، وقد حصل مؤشر صياغة الأهداف على المرتبة الأولى من حيث ترتيب الكفايات المعرفية ويعزى ذلك لأهمية تحديد الهدف حيث أنه يمثل الخطوة الأولى في بناء أي برنامج جيد، كما أن نجاح أي برنامج يقاس بمدى ما حققه من أهداف، بينما حصل المؤشر الخاص بخصائص الأطفال النمائية على المرتبة الأخيرة من حيث ترتيب الاحتياجات التدريبية وذلك لان المديرات يعتقدن أنه من كفايات المعلمات حيث أنهن لا يتعاملن مع الأطفال مباشرة. وتلت ذلك الكفايات الأدائية بمتوسط حسابي (4) وانحراف معياري (0.8). مما يؤكد على أن افراد العينة من المديرات في حاجة كبيرة للتدريب على الكفايات الأدائية بجميع مؤشراتها عدا المؤشر الخاص

بالبحث العلمي لاعتقادهم بأنه يخص طلاب الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس في مجال رياض الأطفال. اشتركت العديد من المؤشرات في هذا المجال في المرتبة الأولى فقد بلغ المتوسط الحسابي لكل من مهارة الاتصال، الشراكة مع الأسرة والمجتمع، واستخدام التقنيات الحديثة (4.1) ويتفق هذا مع الدراسات التي قام بها كل من (الجميل، 2013) ودراسة (جرادات، 2013) اللتان اتفقتا على أهمية التواصل والشراكة مع الاسرة والمجتمع ودراسة. تعزي الباحثة حصول الكفايات المعرفية على المرتبة الأولى والأدائية على المرتبة الثانية لاستباق المعرفة لإتقان العمل وأدائه، إضافة لعدم وجود معايير مقننة واختبارات كفاية تطبق على المديرات، أن تعينهن يتم وفقاً لصلة القرابة التي تربطهم بصاحب الروضة. وفيما يتعلق بالاحتياج الكلي فقد حصل المقياس ككل على متوسط حسابي (4.1) وانحراف معياري (0.7) وهذه النتيجة تؤكد على أن الاحتياجات التدريبية مرتفعة في جميع مجالات المقياس. مما سبق عرضه يتضح أن الاحتياجات التدريبية للمديرات من وجهة نظرهن كانت كبيرة في المقياس ككل وفي مجالي المقياس المعرفي والأدائي وتعزو الباحثة ذلك الضعف إلى ضعف إعداد الكوادر العاملة في هذا المجال بصفة عامة وعدم تأهيل مديرات رياض الأطفال بشكل خاص، حيث أن غالبية العاملات في مجال إدارة رياض الأطفال ليسوا من المتخصصات، لذا ترى الباحثة من الضروري جداً تأهيلهم وتدريبهم أثناء الخدمة. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من (عقيل، 2012) و (العتيبي، 2010)، (عزوفة 2015)، (الحداد، 2010) و، (Kim,2011)

الذين أكدوا على ضعف الكفايات المهنية لمديرات رياض الأطفال و اسفرت نتائج دراساتهم عن افتقار المديرات في تلك المرحلة للكفايات المهنية والإدارية و الإشرافية (أما دراسة كل من (البلوي ، 2015) و (سلام ، 2014) فقد أكدت على توفر الكفايات المهنية بدرجة متوسطة ، بينما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من (الزهراني ، 2012) ، (فلاتة ، 2013) ، (الجميل ، 2011)، (إبراهيم 2015) الذين أكدوا على أن مديرات رياض

الأطفال يمتلكن الكفايات المهنية اللازمة في مجال التخطيط ، التنظيم ، المهارات المعرفية ، اتخاذ القرار ، الإشراف و الاتصال . مما يؤهلهم لأداء أدوارها المنوطة بهم بمجودة عالية.

السؤال الثاني.

إلى أي مدى توجد فروق في تطبيق مقياس الكفايات المهنية الممثلة في (مجال الادائية والمعرفية) من حيث سنوات الخبرة العملية لدى مديرات الروضات ذوي المؤهلات المتخصصة وذوي المؤهلات غير المتخصصة في مؤسسات رياض الأطفال في ولاية الخرطوم بالسودان؟

للإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة بإيجاد الفروق بين درجات الخبرة العملية لدى مديرات الروضات ذوي المؤهلات المتخصصة وذوي المؤهلات غير المتخصصة (خبرة من 1- 5 سنوات)، (خبرة من 6- 10 سنوات)، (خبرة من 11- 15 سنة)، (خبرة أكبر من 15 سنة) باستخدام تحليل التباين البسيط أحادي الاتجاه كما يتضح في جدول (3)

جدول (3) الفروق بين درجات الخبرة العملية لدى مديرات الروضات ذوي المؤهلات المتخصصة وذوي المؤهلات غير المتخصصة باستخدام تحليل التباين البسيط أحادي الاتجاه

n = 61

| المتغيرات | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | ف الفروق | مستوى الدلالة |
|----------------------|----------------|----------------|-------------|----------------|----------|---------------------|
| 1-الكفايات الفنية | بين المجموعات | 941.1 | 7 | 134.4 | 2.237 | دالة عند مستوى 0.05 |
| | داخل المجموعات | 3185.2 | 53 | 60.09 | | |
| | إجمالي | 4123.3 | 60 | | | |
| 2- الكفايات الأدائية | بين المجموعات | 130.47 | 7 | 18.63 | 1.843 | غير دالة |
| | داخل المجموعات | 536.08 | 53 | 10.11 | | |
| | إجمالي | 666.55 | 60 | | | |

ف = 2.82 عند مستوى 0.01 . ف = 2.1 عند مستوى 0.05
 يتضح من جدول (3) وجود فروق دالة احصائيا عند مستوى 0.05 بين درجات الخبرة العملية لدى مديرات الروضات ذوى المؤهلات المتخصصة و ذوى المؤهلات غير المتخصصة (خبرة من 1-5 سنوات) ، (خبرة من 6-10 سنوات) ، (خبرة من 11-15 سنة) ، (خبرة أكبر من 15 سنة) من حيث تطبيق مقياس الكفايات المهنية في ولاية الخرطوم في محور الكفايات الفنية و عدم وجود فروق دالة احصائيا بين درجات الخبرة العملية لدى مديرات الروضات ذوى المؤهلات المتخصصة و ذوى المؤهلات غير المتخصصة (خبرة من 1-5 سنوات) ، (خبرة من 6-10 سنوات) ، (خبرة من 11-15 سنة) ، (خبرة أكبر من 15 سنة) في الكفايات الأدائية. وقد قامت الباحثة باستخدام اختبار "توكي" لإيجاد الفروق بين متوسطات درجات الخبرة العملية لدى مديرات الروضات ذوي المؤهلات المتخصصة وذوي المؤهلات غير المتخصصة (خبرة من 1-5)، (خبرة من 6-10 سنوات)، (خبرة من 11-15 سنة)، (خبرة أكبر من 15 سنة) من حيث تطبيق مقياس الكفايات المهنية لمديرات رياض الأطفال وذلك كما يتضح في جدول (4).

جدول (4) الفروق بين متوسطات درجات الخبرة العملية لدى مديرات الروضات من حيث تطبيق مقياس الكفايات المهنية لمديرات رياض الأطفال باستخدام اختبار توكي

| 8م | 7م | 6م | 5م | 4م | 3م | 2م | 1م | الفروق بين المتوسطات متوسطات المجموعات |
|-----|-----|-----|-----|------|-------|-----|----|---|
| 9.3 | 5.6 | 1.7 | 1.8 | 6.4 | 3.5 | 7.1 | - | مديرات متخصصات (من 1-5 سنوات) م 1 = 39.4 |
| 2.2 | 1.5 | 5.4 | 5.2 | 0.73 | 10.6* | - | - | مديرات متخصصات (من 6-10 سنوات) م 2 = 46.5 |

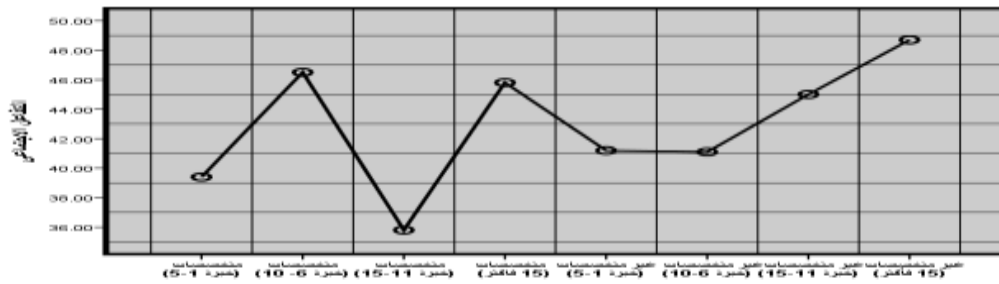
| | | | | | | | | |
|-------|-----|------|-----|-----|---|--|--|---|
| 12.8* | 9.1 | 5.2 | 5.3 | 9.9 | - | | | مديرات متخصصات (من 11- 15 سنة) م 3 35.8= |
| 2.9 | 0.8 | 4.6 | 4.5 | - | | | | مديرات متخصصات (من 15 سنة فأكثر) م 4 45.8= |
| 7.5 | 3.7 | 0.12 | - | | | | | مديرات غير متخصصات) من 1- 5 سنوات) م 5 41.2 = |
| 7.6 | 3.8 | - | | | | | | مديرات غير متخصصات) من 6- 10 سنوات) م 41.1 = 6 |
| 3.7 | - | | | | | | | مديرات غير متخصصات) من 11- 15 سنة) م 7 45 = |
| - | | | | | | | | مديرات غير متخصصات) من 15 سنة فأكثر) م 8 48.7 = |

يتضح من جدول (4) وجود فروق دالة احصائيا عند مستوى 0.05 بين متوسطات درجات الخبرة العملية لدى مديرات الروضات ذوي المؤهلات المتخصصة (خبرة من 6- 10 سنوات) وذوي المؤهلات المتخصصة (خبرة من 11- 15 سنة) من حيث تطبيق مقياس الكفايات المهنية لمديرات

رياض الأطفال لصالح مديرات الروضات ذوي المؤهلات المتخصصة (خبرة من 6- 10 سنوات). كما يتضح وجود فروق دالة احصائيا عند مستوى 0.05 بين متوسطات درجات الخبرة العملية لدى مديرات الروضات ذوي المؤهلات المتخصصة (خبرة من 11- 15 سنة) وذوي المؤهلات غير المتخصصة (خبرة من 15 سنة فأكثر) من حيث تطبيق مقياس الكفايات المهنية لمديرات رياض الأطفال لصالح مديرات الروضات ذوي المؤهلات المتخصصة (خبرة من 15 سنة فأكثر).

وهذا ما يوضحه الشكل أدناه

شكل (2) الفروق بين متوسطات درجات الخبرة العملية لدى مديرات الروضات ذوي المؤهلات المتخصصة وذوي المؤهلات غير المتخصصة من حيث تطبيق مقياس الكفايات المهنية لمديرات رياض الأطفال بولاية الخرطوم بالسودان



وللإجابة على السؤال الثالث والذي ينص على ما البرنامج التدريبي المقترح لتطوير الكفايات المهنية لمديرات رياض الأطفال؟

بناءً على نتائج السؤال الأول والذي وضح أن مديرات رياض الأطفال يعانين من ضعف الكفايات المهنية وبناءً على احتياجاتهم التدريبية حيث تبين أنهم في حوجة ماسة للتدريب في جميع مجالات الكفايات المهنية في الجانبين المعرفي والأدائي وتتفق النتائج الحالية للدراسة مع دراسة كل من (عزوفة، 2009، (Kim, 2010، (الكريمين، 2016، (البلوي، 2016، (فلاته، 2012، ودراسة (الحداد، 2010) الذين أكدوا على الحاجة الماسة للتدريب على الكفايات المعرفية والأدائية بدرجة عالية بينما اختلفت مع دراسة كل من (Cheng, 2013) (Chapman, 2009) اللذان اتفقا

أهمية الكفايات الشخصية (الحزم ، المرونة) التي حصلت على المرتبة الأولى من حيث الأهمية بينما حصلت كفاية الخبرة في بناء المناهج وإدارة الموارد على المرتبة الاخيرة ، التي اسفرت عن احتياج العينة للتدريب علي الكفايات الشخصية بدرجة عالية بينما الكفايات المعرفية بدرجة منخفضة . عليه فقد تم بناء التصور المقترح لبرنامج تطوير الكفايات اللازمة لمديرات رياض الأطفال والذي استند إلى معايير بناء البرنامج الجيد التي أكد عليها كل من

أولاً: تحديد الاحتياجات التدريبية للمدريات .

تم الاستعانة بنتائج السؤال الأول وقد استخدم المعيار التالي:

المدى = التدرج (الأعلى - الأدنى)، أي (5-1=4)

طول الفئة = المدى / عدد الخيارات أي (4 / 3 = 1.33)

بناء علي ما سبق تم تصنيف الاحتياجات التدريبية وفقاً للتالي : متدني (1 - 2.33) ، متوسط (2.33 - 3.67) مرتفع (3.67 - 5) وقد حصلت جميع مؤشرات المقياس على درجة مرتفعة مما يؤكد أن أفراد العينة من المديرات في حاجة ماسة للتدريب علي جميع الكفايات الفنية المعرفية و الأدائية وقد حصرت الاحتياجات في جانب الكفايات المعرفية في : التعرف على غايات وأهداف رياض الأطفال ، مواصفات البيئة التعليمية الجيدة للروضات ، مهارات الاتصال ، أساليب إدارة الوقت ، طرق إثارة دافعية المتعلمين ، التخطيط الجيد الاجرائي والاستراتيجي ، معايير المنهج الجيد ، الأنشطة التربوية ، استراتيجيات تنمية التفكير الناقد والابتكاري أساليب الكشف عن الموهوبين ، آليات التقويم البديل ، إجراءات وشروط منح الترخيص ، أساليب الإشراف التربوي ، استراتيجيات تحليل وتقويم الأنشطة ، معايير الجودة في رياض الأطفال / طرق حل المشكلات و الخصائص النمائية لطفل الروضة. وفي جانب الكفايات الأدائية فقد اسفرت النتائج احتياج المديرات لجميع كفايات المجال المهاري بدرجة عالية ، وتم حصرها في آليات إدارة الاجتماعات الفعالة ، مهارات الاتصال ، طرق تفعيل المشاركة الوالدية ، تحضير السجلات ، استخدام التقنية

الحديثة ، استراتيجيات تقييم طاقم العمل ، العلاقات الإنسانية ، تصميم الخطة السنوية ، طرق تحقيق الأمن والسلامة ، التعامل مع ضغوطات العمل ، بناء وتصميم الهيكل التنظيمي ، مهارات اتخاذ القرار الفعال ، طرق إعداد دليل العمل ، الرد على المعاملات ، أساليب التعامل مع الصراعات، تفعيل المشاركات المجتمعية ، إعداد وكتابة التقارير ، الرقابة المالية و بناء قاعدة بيانات للروضة .

الأهداف العامة والخاصة للبرنامج: يسعى البرنامج التدريبي إلى تحقيق الأهداف التالية:

يهدف مجال الكفايات الفنية المعرفية للبرنامج لتعريف المتدربات بـ .

أهداف رياض الأطفال في السودان، مواصفات البيئة التعليمية في الروضة من مبني واثاثات والعباب مهارات الاتصال الجيد، أساليب إدارة الوقت، استراتيجيات التخطيط الفعال المناسبة لرياض الأطفال، معايير المنهج الجيد لرياض الأطفال، طرق الكشف عن الأطفال الموهوبين في الروضة، آليات القياس واستراتيجيات التقويم الفعال المناسبة لطفل الروضة، شروط وإجراءات الحصول على ترخيص للروضة، طرق تحليل وتقويم الأنشطة التربوية في رياض الأطفال معايير جودة إدارة رياض الأطفال، أساليب اكتشاف مشكلات الأطفال السلوكية واستراتيجيات حلها إضافة للخصائص النمائية لأطفال هذه المرحلة. وفيما يخص المعلمات فالبرنامج يهدف لتدريب المديرات على طرق اثاره دافعية المعلمات، وتنمية مهارات التفكير الناقد إضافة للكفايات اللازمة لهن. أما المجال الأدائي فيهدف لتنمية قدرات المديرات على : إدارة الاجتماعات الفاعلة ، مهارات الاتصال ، طرق تفعيل المشاركة الوالدية ، تحضير السجلات ، استخدام التقنية الحديثة ، استراتيجيات تقييم طاقم العمل ، العلاقات الإنسانية ، تصميم الخطة السنوية ، طرق تحقيق الأمن والسلامة ، التعامل مع ضغوطات العمل ، بناء وتصميم الهيكل التنظيمي ، مهارات اتخاذ القرار الفعال ، طرق إعداد دليل العمل ، الرد على المعاملات ، أساليب التعامل مع الصراعات ، تفعيل المشاركات المجتمعية ، إعداد وكتابة التقارير ، الرقابة المالية و بناء قاعدة بيانات للروضة ، المحتوى ، استراتيجيات التدريس

، الانشطة المصاحبة ، آليات التقويم المتبعة ، تضمن المحور الأول جميع الكفايات المعرفية المتمثلة في (غايات وأهداف رياض الأطفال ، مواصفات البيئة التعليمية الجيدة ، مهارات الاتصال ، أساليب إدارة الوقت ، تنمية التفكير الناقد ، التخطيط ، معايير المنهج ، الأنشطة التربوية ، أساليب الكشف ، التقويم وإجراءات وشروط)وقدرت المدة الزمنية لهذا البرنامج ب 35 ساعة تقدم خلال خمسة أيام بواقع سبع ساعات يومياً وقدمت الباحثة تصورا مقترحاً ثم تحكيمه من قبل المختصين وذوي الخبرة في هذا . تسعى الباحثة لتطوير البرنامج بناءً على نتائج التغذية الراجعة.

ملخص النتائج.

1. أظهرت نتائج الدراسة حاجة ماسة للتدريب في جميع مجالات الكفايات المعرفية والأدائية
2. توجد فروق دالة احصائياً تعزى لمتغير التخصص في الاحتياجات التدريبية لصالح المتخصصات في مجال رياض الأطفال في محور الكفايات الفنية بينما لم توجد فروق دالة إحصائياً في كل من محور الكفايات الادائية.
3. لا توجد فروق دالة احصائياً تعزى لمتغير الخبرة في جميع محاور المقياس
4. تم بناء التصور المقترح لتنمية الكفايات المهنية بناء على احتياجات المديرية التي وردت في نتائج الدراسة

توصيات الدراسة.

في ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بالتالي:

1. تطبيق البرنامج المقترح للتأكد من مدى فاعليته
2. اضافة ادارة رياض الأطفال ضمن مسارات الدراسات العليا في كليات التربية.

المصادر والمراجع:

1. البلوي، (2016): تطوير برنامج تدريبي لتنمية كفايات مدير المدرسة كمشرف تربوي مقيم في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير ، جامعة الملك سعود.
2. الحداد، (2010): برنامج تدريبي مقترح لرفع الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال بدولة الكويت ، المجلة التربوية.
3. السالم مؤيد وصالح عادل ، (2010) : إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجياً ، محافظة إربد ، عالم الكتب.
4. السيد عبد القادر شريف ، (2015) : إدارة رياض الأطفال وتطبيقاتها ، عمان ، دار المسيرة للنشر.
5. أمل الجميلي ، (2011) : مهام مديرات رياض الأطفال ومدى توفرها لديهن ، مجلة الفتح العدد 47
6. أمل شحاتة، (2009): المهام الإدارية والفنية لمديرات رياض الأطفال في الأردن، ومدى تنفيذ تلك المهام رسالة ماجستير ،الجامعة الأردنية من عمان.
7. جودت عزت عطوي، (2013): الإدارة المدرسية الحديثة. مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية ، عمان.
8. حسن أحمد الطعاني، (2012): التدريب مفهومه، وفعالياته، بناء البرامج التدريبية وتقويمها،الأردن ، عمان.
9. حسن حسين ، (2015) : تحديد الاحتياجات التدريبية لمديرات رياض الأطفال ، الأردن ، عمان.

10. حمدة بنت حمد السعدية، (2014): تصور مقترح لبرنامج تدريبي لتطوير الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال ، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية ، مجلد 11 ، عدد 2.
11. حنان السليمانى، (2010): رؤية مستقبلية لتطبيق الإدارة الاستراتيجية في إدارة رياض الأطفال من وجهة نظر مديرات رياض الأطفال بمدينة مكة المكرمة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة.
12. خلف السكارنة ، (2011) : تصميم البرامج التدريبية ، الأردن ، عمان ، دار المسيرة.
13. خلود فخري جرادات، (2013): برنامج تدريبي مقترح لتطوير كفايات مديرات رياض الأطفال في ضوء احتياجاتهم التدريبية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة اليرموك ، الأردن.
14. رافدة الحريري ، (2010) : نشأة وإدارة رياض الأطفال ، عمان ، دار المسيرة.
15. سمية السعداب، (2011): بناء برنامج تدريبي قائم على الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال في الأردن ، وأثره في ممارساتهم الإدارية ، دراسة دكتوراه غير منشورة ، جامعة اليرموك.
16. سناء عبيد مصلح، (2010)، السلوك الإداري لمديري ومديرات المدارس الإعدادية وعلاقته ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة المستنصرية بالعراق.
17. سهيلة محسن الفتلاوي ، (2013) : كفايات التدريس (المفهوم ، التدريب ، الأداء) عمان ، دار الشروق.
18. عائشة أبكر فلاتة، (2012): برنامج تدريبي مقترح لتنمية الكفايات الإدارية والتربوية لمديرات رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية. دراسة دكتوراه ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة.

19. غدير معتصم عزوفة ، (2015) : الكفايات الادارية اللازمة مديرة رياض الأطفال ، عمان الاردن.
20. فاطمة بنت أحمد الزهراني، (2010) بناء برنامج تدريبي مقترح لتطوير الكفايات الإدارية للقادة التربويين في المناطق التعليمية بدولة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان.
21. قاسم يوسف بدري، 2016 م: تعليم الأطفال المبكر في الوقت الحاضر " السودان نموذجا ". الخرطوم.
22. محمد سليمان جرادات ، (2010) رياض الأطفال ودورها في تنشئة الطفل ، عمان ، دار الخليج.
23. محمد عتبته ، (2005) : المدخل المنظومي في تطوير التعليم ، ورقة بحث مقدمة في المؤتمر الأردني المصري الأول.
24. مدحت أبو النصر، (2009): مراحل العملية التدريبية (تخطيط، تنفيذ، تقييم البرامج التدريبية) المجموعة العربية للتدريب.
25. مها صويص، (2015): نموذج تدريبي مقترح لتطوير الكفايات الفنية لمديرات رياض الأطفال في الأردن، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة عمان العربية للدراسات العليا ، الأردن.
26. مي سامي جميل الزوايدة، (2007) الكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال من وجهة نظر المعلمات، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة آل البيت ، الأردن.
27. مي يعقوب سليمان، (2014): درجة توافر الكفايات الادارية لمديرات رياض الأطفال وعلاقتها بالمهنة، رسالة دكتوراه غير منشورة ، الاردن.

28. نوال العتيبي، (2010): بعض المشكلات التي تواجه الإدارة المدرسية لرياض الأطفال الحكومية بمدينة الرياض ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة.
29. نور الدين علي، (2016): برنامج مقترح في تصميم الكفايات المهنية لتدريب المعلمين عن بعد، مجلة دراسات تربوية ونفسية ، كلية التربية ، جامعة الزقازيق ، مصر.
30. هاني بني مصطفى ، (2005) : التدريب الإداري ، عمان
31. Cheng, (2013): The Effect of Kindergarten principal's leadership Behaviors on teacher works performance social Behavior & Personality: International journal. Vol4
32. Chung F., (2011): Study on Kindergarten new transformational leadership and Marketing strategies of Kindergarten. (Unpublished Master Thesis), China.
33. G. Chapman, (2007): Competencies to perform the tasks of school principals in early childhood in the state of California
34. Kim .J. ;(2010): Teacher perception of competencies needed for working in early childhood Education program, Dai-a61L02, P56
35. Singh. Shergill, (2017): Towards school effectiveness and improvement