مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية

اسم المقال: تصور مقترح لبرنامج تدريبي لتطوير الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان
اسم الكاتب: حمدة بنت حمد السعدية
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/8862
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 23:20 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

جامعة الشارقة
ملتقى الحضارات

مجلة جامعة الشارقة

دورية علمية محكمة

للعلوم الإنسانية والاجتماعية



المجلد 11 ، العدد 2
صفر 1346 هـ / ديسمبر 2014 م

الترقيم الدولي المعياري للدوريات 1996-2339

تصور مقترح لبرنامج تدريبي لتطوير الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان

حمدة بنت حمد السعدية

بكلية العلوم التطبيقية بالرستاق - وزارة التربية والتعليم

ولاية السويق - سلطنة عمان

تاريخ الاستلام 2013-11-11 **تاريخ القبول 2014-02-12**

ملخص البحث

هدفت هذه الدراسة إلى بناء برنامج تدريبي مقترح لتطوير الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان، والتعرف على الفروق بين تقديرات المعلمات لبناء البرنامج التدريبي لتطوير الكفايات المهنية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، والعمر، والولاية. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة أعدت الباحثة استبانة مكونة من (41) فقرة وزعت على خمس مجالات، هي: (التخطيط للتدريس، واستراتيجيات التدريس، وإدارة الصف، والعلاقات الإنسانية، والتقويم) وذلك لقياس الكفايات المهنية لدى معلمات رياض الأطفال بهدف وضع التصور المقترح للبرنامج التدريبي، وقد تكونت عينة الدراسة من (58) معلمة، تم اختيارهن بطريقة طبقية عشوائية من مرحلة رياض الأطفال في محافظة جنوب الباطنة. بينت نتائج الدراسة أن معلمات رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة يدركْن أهمية الكفايات المهنية في عملهن ومهامهن اليومية، والتي جاءت على التوالي: (كفاية التقويم، وكفاية التخطيط للتدريس، وكفاية العلاقات الإنسانية، وكفاية استراتيجيات التدريس، وكفاية الإدارة الصفية)، كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات معلمات رياض الأطفال في الكفايات المهنية تعزى لمتغير العمر ولصالح المعلمات ذوات الفئة العمرية (22-30) سنة، وعدم وجود فروق بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة، والولاية. وبناءً على نتائج الدراسة أُعِدَّ البرنامج التدريبي. وفي ضوء نتائج الدراسة أوصت الباحثة بتوصيات عديدة، منها:

1. ضرورة تبني المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة جنوب الباطنة المتمثلة في دائرة تنمية الموارد البشرية تطبيق البرنامج المقترح، وإدراجه ضمن خطتها التدريبية السنوية التي تستهدف معلمات رياض الأطفال.
2. ضرورة إعداد دورات تدريبية لمعلمات رياض الأطفال من أجل تبصيرهن بأهمية توظيف الكفايات المهنية، وإكسابهن المهارات، والمعارف التي تطور من أدائهن الوصفي.

الكلمات الدالة للبحث:

رياض الأطفال / محافظة جنوب الباطنة / الكفايات المهنية

مقدمة الدراسة وخلفيتها النظرية:

تعتبر مرحلة رياض الأطفال من المراحل المهمة في حياة الإنسان؛ لأنها مرتكز منطلقات العملية التعليمية في المراحل التعليمية التي تأتي بعد مرحلة رياض الأطفال، فهي تحدث تغيرات في حياة الطفل من حيث النمو الجسمي، والعقلي، والعاطفي، والاجتماعي، ومن خلالها يكون الطفل تصورات وأفكار عن الحياة وما يحدث فيها. كما أنها مرحلة أساسية لنمو ذكاء الطفل بشكل يفوق عنه في بقية حياته العمرية المختلفة. ويرى (Ladd&Gray,2005) إن اهتمام نظم التعليم يتنامى في جميع دول العالم بمرحلة الطفولة المبكرة نتيجة الأثر الكبير للتربية في هذه المرحلة العمرية المبكرة على جميع مراحل حياة الإنسان. وبيّنت العديد من الدراسات أن الأطفال الملتحقين ببرامج تعليم الطفولة المبكرة يكون أداؤهم أفضل من غير الملتحقين بها، وتكون لديهم فرصٌ أكثر للنجاح في المدرسة، وفي الحياة بشكل عام، لذلك أصبحت الرعاية المبكرة أولوية بين الآباء، والمربين، والمشرعين، والباحثين، وصناع القرار التربوي. وترى الباحثة أن العمل التعليمي برياض الأطفال هو جهود تعليمية منظمة مع الطفل، فإذا استقامت هذه المرحلة استقامت جميع المراحل التعليمية اللاحقة؛ لأنها هي الأساس في تنشئة الإنسان. ومعلمة رياض الأطفال هي الأساس في عملية التطوير التربوي لتنشئة الأجيال فهي في هذه المرحلة ليست ناقلة للمعرفة بل هي مبدعة، مبتكرة لأنشطة متعددة من خلالها تساعد على تنمية جوانب الشخصية المتكاملة للطفل. لذلك ينبغي أن تمتلك المعلمة العديد من الكفايات المهنية والاحتياجات التدريبية التي تساعدها على مواجهة تحديات العصر.

تعتبر مرحلة الروضة مرحلة إعداد لالتحاق الطفل بالمدرسة، وكل تخطيط دراسي وإنماء لقدرات الطفل يجب أن يكون على هذا الأساس. ويتفق معظم الباحثين على أن رياض الأطفال تؤدي وظيفة اجتماعية نحو الأطفال، وأن الملتحق بها منهم هو أقدر من غيره على الاختلاط بالغير (ملحم،2008). إن الروضة هي المؤسسة التربوية الأولى التي يلتحق بها الطفل في هذه المرحلة، وقد أولاها العلماء اهتماما بالغا لما لها من تأثير على شخصية الطفل مستقبلا يفوق أو يساوي تأثير الأسرة، فالمناخ التربوي الذي تهيئه الروضة يسهم في تكوين اتجاهات إيجابية نحو مجالات الحياة؛ لذلك فالاهتمام بها يعتبر مسؤولية قومية وتربوية في آن واحد (قناوي، 2003). وفي هذا الصدد فإن غالبية دول العالم أصبحت تعطي عناية خاصة لمرحلة رياض الأطفال للاستجابة لاحتياجات الأطفال، وأولياء أمورهم، وأصحاب الأعمال، والتجدد المستمر للمعرفة الذي يتطلب أطفالا أكثر

ذكاء وقدرة للتعامل مع المستجدات، ومواجهة احتمالات المستقبل، على اعتبار أن مرحلة الطفولة المبكرة التي تتم رعايتها في رياض الأطفال لها دور أساس في النجاح المدرسي ودعم التنمية الشاملة (Zigler& Gilliam,2006). وترى أبو حمدة (2010) إن معلمة رياض الأطفال هي العنصر الأساس في برنامج التعليم في مرحلة رياض الأطفال، حيث يتطلب ذلك أن تقوم بأدوار مختلفة لتحقيق الأهداف التربوية لأطفال مرحلة ما قبل المدرسة، فلا تستطيع الروضة المزودة بأحدث وسائل التعليم وأرقي الإمكانات أن تحقق أهدافها دون معلمة متخصصة، ومؤهلة تأهيلاً علمياً وتربوياً في جميع المجالات المهنية، والأكاديمية، والثقافية، وأشارت العشي (2008) إلى أن معلمة رياض الأطفال تُعتبر محركاً أساسياً في النظام التربوي؛ لذا تؤدي خصائصها المعرفية، والمهنية دوراً رئيساً في فعالية هذه العملية؛ لأن هذه الخصائص تشكل إحدى المدخلات التربوية المهمة التي تؤثر بشكل أو بآخر في الناتج التحصيلي على المستويات المعرفية، والانفعالية لدى الطفل، وتكون قادرة على أداء أدوارها على نحو فعال، وتكرس جهودها لإيجاد الفرص التعليمية الفضلى له، وتستطيع أن تؤثر في مراحلهم العمرية وأمنهم النفسي.

في حين يشير العتيبي (2007) إلى أن معلمة الروضة تقوم بالعديد من المهام والأدوار التي تؤديها، وتتلخص في دورها كممثلة لقيم المجتمع، وتراثه، وتوجهاته، وكمساعدة لعملية النمو الشامل للأطفال، وكمديرة وموجهة لعمليات التعلم والتعليم. كما تتسم بعدد من الخصائص الشخصية التي ينبغي أن تمتلكها، ومنها : الخصائص الجسمية من حيث كونها لائقة طبيًّا وسليمة الحواس، مع تمتعها بلياقة بدنية تساعدها على القيام بدورها الذي يتطلب منها طاقة كافية من الحيوية، والنشاط، مع ضرورة اهتمامها بهندامها ومظهرها بالشكل المعقول؛ لتكون قدوة نموذجية لأطفالها. والخصائص العقلية: من حيث كونها على قدر من الذكاء الذي يساعدها على التصرف الحكيم، وحل المشكلات التي تقابلها في المواقف التعليمية المختلفة. وأن تتميز بدقة في الملاحظة تمكنها من ملاحظة أطفالها وتقييم تقدمهم اليومي، واستغلال كل فرصة لمساعدتهم على النمو بشكل شامل، ومتكامل. إن مهمة معلمة الروضة تنحصر في توفير البيئة المناسبة لجميع أنواع النمو الجسمية، والعقلية، والاجتماعية، والروحية المختلفة، وإشاعة جو من الشعور بالأمن والطمأنينة في نفس الطفل ليشعر بحرية في العمل، ومزاولة النشاط، وبقدرته على التعبير عن نفسه بحرية وطلاقة ودون خوف أو خجل (عدس، 2005). إن معلمة الروضة هي معلمة لا تقوم بتدريس موضوعات أكاديمية فقط، بل هي تعمل جاهدة على أن يفهم الأطفال حقائق

الحياة وتصنيفها، وتشجعهم على بناء ثقتهم بأنفسهم، وأن يكسبوا ثقة الآخرين بهم، وأن يقوموا بأنفسهم بمحاولات وتجارب عملية توقفهم على حقيقة ما يقع تحت حواسهم، وما يتعاملون معه في بيئتهم وفي دنيا الواقع والتجربة، وأن تشجعهم على طرح الأسئلة عما يراودهم من خواطر وأفكار أو ما يطرحه منها عليهم أناس آخرون (عدس، 2001) .

إن الاهتمام بشخصية المعلمة لا يقل أهمية عن الاهتمام بالنواحي الأكاديمية، والمهنية فشخصية المعلمة هي التي تحدد إلى درجة كبيرة ما سوف يحققه الطفل من نمو تحت إشرافها وتوجيهها، كما يتلخص الغرض الأساس للتربية في مرحلة الروضة إلى دعم قدرة الطفل وكفاءته في تحقيق ذاته، وفي تعامله مع الآخرين، وفي قدرته على السيطرة على مشاعره والتعبير عنها بطرق مقبولة، وفي تعلم حب الحياة، والاستمتاع بالخبرات الجديدة (الناشف،2003). ويرى عبد العال (2008) بأنه ينبغي أن تتوفر في معلمة رياض الأطفال سمات ومواصفات خاصة تمكنها من العمل في هذه المرحلة والتعامل مع الأطفال تعاملاً يقوم على الفهم الشامل لطبيعة نمو الطفل للأهداف التربوية والتنموية لرياض الأطفال، حيث لا تستطيع الروضة المزودة بأحدث الإمكانات ووسائل التكنولوجيا الحديثة أن تحقق أهدافها دون وجود معلمة متخصصة تتوافر فيها كل سمات المعلمة الناجحة من حيث الثقافة الواسعة، والمهارات، والقدرات الشاملة، والاستعداد المهني للتعامل مع الأطفال، والدفء، والحنان، والأمومة، فضلاً عن تأهيلها علمياً، ومهنياً، وأكاديمياً، وثقافياً للعمل بهذه المؤسسات؛ لأن الطفل في تلك المرحلة يحتاج إلى معلمة تفهم طبيعته، ولديها القدرة على تنميته ولها معرفة شاملة بخصائص نموه.

كما أن لمعلمة رياض الأطفال أدوارًا مهمة في تكوين البذور الأولى لشخصية الطفل وغرسها فيه، لذا كان من اللازم توافر صفات شخصية ومهنية خاصة لكل من تعمل في هذا المجال، بالإضافة إلى مستوى كفايتها في أدائها لعملها، والقدرة على التجديد في الأنشطة التي تتضمنها المادة العلمية، والقدرة على التأثير والتأثر، والإلمام بمبادئ التربية، وعلم النفس، والاجتماع وخصائص النمو للطفل (أبو حمدة، 2010). وتتحقق التربية والتنشئة السليمة للطفل بوجود معلم جيد، فأداء المعلم وكفاءته يعد أحد الآليات الهامة للارتقاء بمستوى العملية التعليمية، وكفاءة مخرجاتها، وتلعب المعلمة في رياض الأطفال دورا بالغ الأهمية في تحقيق الأهداف التربوية التي يتبناها النظام التعليمي للروضة، وهي المحرك الرئيس للعملية التربوية، والمسؤول الأول عن نجاحها، فهي التي تتعامل مباشرة مع الأطفال، وتقع على عاتقها مسؤولية توفير البيئة التربوية المناسبة

لتحقيق النمو السليم للطفل، وتحويل الأفكار، والرؤى التجديدية التي يطرحها القائمون على النظام، وواضعو الخطط، والسياسات إلى نواتج تعليمية تتمثل في صورة معارف ومهارات واتجاهات تظهر في سلوك هذا الطفل (أبو الفضل، 2011).

تشير عواطف (2004) إلى أن المتغيرات العصرية قد فرضت أعباء جديدة على معلمة الروضة، فلم تعد وظيفتها تتلخص في توفير الحنان للصغير أو ملاحظته أثناء غياب الأم في عملها فحسب، بل يتعين عليها أن تكون متخصصة ومدركة لعملها مع الأطفال، وذات قدرات خلاقة، أي تستطيع أن تطوع بعض عناصر بيئة الطفل الثقافية لاهتماماته، ولمستوى تمثله لها من جهة، ولقدرته على استخدامها في التكيف لبيئته من جهة أخرى. إن معلمة رياض الأطفال بحاجة ماسة إلى رفع مستوى الأداء لديها؛ ذلك لأن تحقيق الأهداف المرغوبة فيها في تلك المرحلة مرهون بدرجة كبيرة بنوعية المعلمة، والنماذج الحديثة للمنهج، وفي الوقت نفسه مهما كان المنهج جيداً فسوف يصبح عديم الجدوى دون توافر المعلمة القادرة على تنفيذه بشكل جيد، إضافة إلى تعدد مستويات المعلمات من حيث المؤهلات، والخبرات التدريسية، وعدد الدورات التدريبية، كل ذلك يفرض تدريبا مستمراً أثناء الخدمة، ويستوجب تقويما مستمراً لإدخال التحسينات على الواقع التعليمي (أمين، 2008). وترى المواضية (2011) أنه لا بد من وضع برامج منظمة ودقيقة، وبنائية، تكوينية مستمرة تستهدف فئة مربيات رياض الأطفال من أجل تمكن معلمات رياض الأطفال من تحسين وتجويد كفاياتهن الفكرية، والمهنية في ضوء معايير الجودة العالمية. وترى الباحثة أن معلمة رياض الأطفال تُعتبر ركنًا أساسيًا من أركان العملية التعليمية؛ فهي الأقرب إليهم، وهي التي تتعامل معهم وتنفذ مناهجهم، وتستطيع أن تتكيف مع المواقف التعليمية التي يتعرض لها الأطفال، وتختار الوسيلة التعليمية المناسبة لهم، وذلك من خلال الأنشطة سواء أكانت هذه الأنشطة فردية أم جماعية، كما تستعين بالوسائل التعليمية الحديثة لمواكبة التقنيات الحديثة، لذلك ينبغي أن يتوفر لها البرامج التدريبية المناسبة التي من خلالها تستطيع أن تحقق أهداف مرحلة رياض الأطفال.

التدريب وأهميته في التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال:

تعتبر التنمية المهنية مدخلاً أساسياً استلزمته التطورات السريعة المتلاحقة على الساحة الدولية حيث التدفق المعرفي المتسارع، وثورة المعلومات والتقدم العلمي والتكنولوجي، الأمر الذي يجعل من المعارف والخبرات التي مر بها المربي أثناء إعداده غير مناسبة بعد

فترة زمنية قصيرة، مما يتطلب تنمية المربي من أجل أن يرفع مستوى مهاراته، وكفاءته الإنتاجية بما يساير متطلبات العصر، خاصة أن أساس التقدم في العالم المعاصر يتم من خلال التربية والتعليم (منال كامل، 2009). ويعتبر التدريب أفضل أنواع الاستثمار؛ فهو يمثل الاستثمار الحقيقي لأي منظمة حكومية أو خاصة؛ لأنه يستثمر في العنصر البشري، وهو المكون الرئيس في عمليات التطوير المستمر؛ لذا يعد مطلباً مستمراً للعاملين كافة ، وذلك إما لتعديل سلوك أو لاكتساب مهارات ومعارف جديدة، أو لتدعيم مهارات ومعارف وقدرات حالية بما يؤدي إلى المساعدة على زيادة فرص الابتكار، والاختراع، وتحسين أساليب العمل، ولا شك أن ذلك يستلزم تخطيط التدريب بما يحقق مع العوائد المطلوبة، واسترداد تكلفته مع التقييم المستمر لنتائج التدريب على مستوى الفرد، والجماعة، وأثرها على تحسين العمليات المختلفة (المواضية، والصرايرة،2011).وقد تحدث عدس (2005) عن حاجات معلمة الروضة لتفسير سلوك الطفل وتعليمه والتعرف على أسبابه لتتمكن من إرشاده وتوجيهه والإلمام بمبادئ علم النفس، وعلم الاجتماع، والصحة النفسية ،والجسمية، والحياة الأسرية، ومراحل نمو الطفل، وخصائص كل مرحلة ومزاياها. وأن تتلقى تدريبا كافيا يتيح لها استخدام استراتيجيات تعليمية في الفن، والموسيقى، والأعمال اليدوية لتحقيق الأهداف المرجوة.

إن معلمة الروضة تؤدي دورًا مهمًّا ومؤثرًا في تشكيل شخصية الطفل، فلا بد أن يكون لديها مهارات تمكنها من أداء دورها الحيوي، والفعال في هذا المجال، وهذه المهارات لا تكتسب بالصدفة، بل يجب أن يتم ذلك من خلال سلسلة متكاملة وشاملة من برامج التدريب المستمرة التي تعتمد على التخطيط العلمي، والتناسق المنهجي، ويجب أن ترتبط هذه البرامج بالمشكلات اليومية التي تواجهها المعلمة في عملها، إضافة إلى استثمارها للمستجدات في جوانب عملية التعليم، والتعلم في ضوء معايير توجه ممارستها التربوية داخل رياض الأطفال، وتعمل على تحسين هذه الممارسات بشكل مستمر (عزاز، 2008). وقد عرف ياغي (2003) التدريب بأنه : «عملية تعلم المعرفة والأساليب المتطورة لأداء العمل، من خلال إحداث تغيير في سلوك ومهارات الأفراد، من أجل الوصول إلى أهداف مشتركة، على مستوى الفرد، والمنظمة»؛ لذا لا بد أن تبقي معلمة رياض الأطفال على اتصال مستمر بكل جديد يطرأ على ميدان عملها، عن طريق مشاركتها بالدورات التدريبية والندوات، والاجتماعات، ويمكن أن تجد لمشكلاتها التربوية حلولاً مُرْضِية من خلال ما تجريه من حوار بينها وبين المسؤولين في الروضة ممن هم أكثر خبرة

منها وتجربة في هذا المجال (المواضية، 2011). ويري المومني (2008) أن التدريب لا يعتمد على مجرد إلقاء المعلومات، بل يقترن ذلك بالممارسة الفعلية لأساليب الأداء الجيدة، لهذا يعد التدريب محاولة لتغيير سلوك الأفراد عن طريق تمكينهم من استخدام طرق، وأساليب مختلفة في أداء أعمالهم، ومستلزمات أدائهم الوظيفية، أي أن يجعلهم يسلكون بشكل مختلف بعد التدريب عما كانوا يتبعونه قبل التدريب، ويجب أن يتم تصميم البرامج التدريبية والإعداد لها بطريقة تربطها مع بيئة عمل المشتركين في هذه البرامج، وبشكل يساعد على تلبية الاحتياجات التي تتطلبها الوظائف، بما يخدم العملية الإنتاجية في المنظمات، ويزيد من رضا الجمهور المتعامل معها، وكذلك شعور الأفراد المشتركين في هذه البرامج، بأنهم حصلوا على معلومات ومهارات جديدة، سوف تساعدهم على ترجمتها في أعمالهم، ووظائفهم التي يعملون فيها، فعندما يتحقق هذا الانسجام ما بين البرامج التدريبية وبيئة عمل المشتركين في هذه البرامج تصبح أكثر فاعلية، وتحقق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها من خلال التدريب.

كما أشار العتيبي (2007) بأنه لنجاح العملية التدريبية ينبغي توافر مفهوم واضح ودقيق للتدريب لدى أطراف العملية التدريبية من مدرب، ومتدرب، ومسؤول التدريب، لما لذلك من تأثير في الإعداد الصحيح، والتنفيذ السليم للبرامج التدريبية، واتباع الأساليب الحديثة في العملية التدريبية التي تفي باحتياجات الموارد البشرية العاملة في المنظمة، وتنمي معارفهم، ومهاراتهم. فالتدريب هو تزويد الأفراد بمهارات معينة تساعدهم على تصحيح النواقص في أدائهم. ويُعتبر المعلم أحد العوامل المهمة في العملية التدريبية؛ لما له من دور فعال في الوصول بالعملية التعليمية إلى غايتها المرجوة، باعتباره يمثل بعداً رئيساً في منظومة العملية التعليمية إذ يتوقف على حسن إعداده وتدريبه وتوجيهه تحقيق أهداف العملية التعليمية. فإذا كان هذا هو الحال بالنسبة للمعلم بصفة عامة فإن الأمر يزداد أهمية بالنسبة لمعلمة رياض الأطفال، حيث تُعتبر أحد المسؤولين مسئولية مباشرة عن تنشئة جيل يتسم بالصحة النفسية، والسلامة العقلية، والتكامل في الشخصية، ومن ثَمَّ فنجاح رياض الأطفال في تحقيق رسالتها مرهون بنجاح معلمة رياض الأطفال في تحقيق رسالتها أيضا (محمود، 2008).

تنوعت الدراسات العربية والأجنبية التي تحدثت في موضوع البرامج التدريبية التي تقدم لمعلمات رياض الأطفال، والتي تهدف منها إلى تنمية الكفايات المهنية؛ لذلك عُرِضَت بعض هذه الدراسات. إلا أن هناك قلة في الدراسات العمانية التي تناولت هذا الجانب.

ومن الدراسات العربية والأجنبية التي بحثت في هذا المجال دراسة المواضية، والصرايره (2011) التي هدفت التعرف على مدى فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب. تكونت عينة الدراسة من (119) معلمة، واستُخدمت استبانة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: مستوى تقدير معلمات رياض الأطفال لمدى فاعلية وتنفيذ وتصميم البرامج التدريبية مرتفعة، وهناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد وتنفيذ وتصميم البرامج التدريبية وبين فاعلية البرنامج التدريبي، كما أن هناك فروقًا ذات دلالة إحصائية للخبرة وللمؤهل العلمي في مستوى فاعلية البرامج التدريبية. كما قام الحسين(2011) بدراسة هدفت إلى تقويم جودة رياض الأطفال في محافظة ريف دمشق وفقاً لمعايير النموذج الأوروبي لإدارة الجودة. تكونت عينة الدراسة من (100) مؤسسة رياض أطفال التابعة لمحافظة ريف دمشق في سوريا، وطور الباحث أداة الدراسة لتقويم جودة رياض الأطفال. ولقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مديرات بحسب المؤهل العلمي في أبعاد (القيادة- العاملات في الروضة- الشراكة والموارد- العمليات- نتائج المستفيدين) ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مديرات رياض الأطفال وفقا لسنوات الخبرة في ذات الأبعاد السابقة.

قامت المواضية (2011) بدراسة هدفت إلى التعرف على درجة توافر معايير جودة التنمية المهنية لدى مربيات رياض الأطفال بالمملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر مديرات الروضة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تصميم أداة الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (131) مديرة. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أن مدى توافر معايير جودة التنمية المهنية لدى مربيات الأطفال بالمملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر مديرات الروضة جاءت بدرجة متوسطة، وآليات التنمية المهنية لمربيات رياض الأطفال بالأردن في ضوء معايير الجودة من وجهة نظر مديرات الروضة جاءت بدرجة متوسطة. أما دراسة أبو حمدة (2010) هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمات رياض الأطفال في محافظة عمان، والتعرف إلى الفروق بين تقديرات المعلمات لحاجاتهن التدريبية تبعاً لمتغير الخبرة، والمؤهل العلمي، والتفاعل بينهما. تكونت عينة الدراسة من (206) معلمات اخترن عشوائياً من رياض الأطفال في محافظة عمان. وبينت نتائج الدراسة أن الحاجات التدريبية لمعلمات الأطفال في الأردن وفقاً لتقديراتهن حاجات بدرجة كبيرة على مجالات الدراسة (التخطيط، واستراتيجيات

التدريس، واستراتيجيات القياس والتقويم، وإدارة الصف وتنظيمة، والتوجيه والإرشاد). كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات معلمات رياض الأطفال في الأردن لحاجاتهن التدريبية تعزى لمتغير الخبرة، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ولصالح المؤهل العلمي دبلوم فأقل.

دراسة (Guang-Lea, Donald & Kyoung,2009) هدفت إلى دراسة تأثير الكفاءة الذاتية، وحوافز التدريب، وإطار التدريب على فاعلية التدريب لدى معلمي رياض الأطفال في كوريا الجنوبية. وتكونت عينة الدراسة من (326) متدرباً من الذين خضعوا لبرامج تدريبية في تصميم، وتنفيذ برامج الحاسوب. توصلت الدراسة إلى أن كفاءة المدرب لها أثر في فاعلية التدريب، وأن لكفاءة المتدرب، ودعم المشرفين والتحفيز لها أيضا تأثير في فاعلية التدريب، وتوصلت الدراسة أيضا إلى ضرورة تطوير الدافعية لدى المتدربين والتركيز على تشجيع الاستقلالية، وخلق مناخ تنظيمي أثناء العملية التدريبية يسهم في فاعلية التدريب. أجرى ملحم (2008) دراسة هدفت إلى معرفة درجة فاعلية برنامج تدريبي في تحسين الممارسات التربوية لمعلمات الروضة بسلطنة عمان، استخدم الباحث المنهج الوصفي التقويمي وطور أداة لجمع المعلومات مكونة من 90 فقرة، تكونت عينة الدراسة من جميع أفراد مجتمع الدراسة من معلمات رياض الأطفال في مرحلة تعليم طفل الروضة (قبل الخدمة وفي أثناء الخدمة) في منطقة الظاهرة شمال وجنوب بسلطنة عمان والبالغ عددهن (72) معلمة. بينت نتائج الدراسة أن درجة فاعلية البرنامج التدريبي في تحسين الممارسات التربوية عالية في المجالات الرئيسة الأربعة : تدريس المناهج الدراسية، والاستراتيجيات التعليمية، والعلاقات التي تربط معلمات الروضة مع الأطفال، وطرق تقويم تعلم الأطفال، كما بينت النتائج أن برنامج التدريب التربوي الموجه إلى معلمات رياض الأطفال ضعيف في معظم مجالاته، وأن أكثر المتغيرات اختلافا في تصورات المعلمات حول البرنامج كان في متغير الخبرة الوظيفية، والمؤهل العلمي، بينما لم يظهر اختلاف في متغير العمر.

أجرى (Hundert,2007) دراسة هدفت إلى دراسة فاعلية البرامج التدريبية لمعلمي رياض الأطفال، ودراسة العلاقة بين فاعلية البرامج التدريبية ومستوى مخرجات هذه البرامج. تكونت عينة الدراسة من (375) معلماً في (13) روضة في ولاية أوهايو في أمريكا. أظهرت نتائج الدراسة أن المشاركين في البرامج يعتبرون الإعداد والتخطيط لهذه البرامج أثناء الخدمة مفيدة بشكل عام، وأن الكفاءة الذاتية ودعم الإدارة هي أهم

مؤشرات فاعلية هذه البرامج. هدفت دراسة كامل (2006) إلى رصد الواقع لبرامج التدريب أثناء الخدمة لمربيات رياض في ضوء الأهداف العالمية للرياض، وإلى مقارنة برامج التدريب في مصر، والمملكة المتحدة في ضوء أهداف الروضة، تكونت عينة الدراسة من مجموعة من المتدربات يمثلن (56) مربية من المؤهلات تربويا واللاتي اشتركن في الدورة التدريبية بمركز تدريب مربيات رياض الأطفال و(15) من المربيات غير المتخصصات تربويا. توصلت الدراسة إلى وجود فروق بين برامج التدريب في مصر، والمملكة المتحدة من حيث مجالات التدريب ومؤسسات التدريب، ووجود اختلاف بين استجابات المربيات المؤهلات تربويا وغيرَ تربويٍّ، ووجود اختلاف بين الحاجات التدريبية للمربيات المؤهلات تربوياً وغير المؤهلات تربوياً. أما دراسة (Lafern-ey,2006) هدفت إلى تناول العلاقة الارتباطية ما بين الأنماط المختلفة من برامج التنمية المهنية في مرحلة الطفولة المبكرة فضلا عن معايير جودة رعاية الطفل في فصول ما قبل المدرسة. تكونت عينة الدراسة من معلمي رياض الأطفال العاملين في (336) من مراكز رعاية الطفل بولاية أوكلاهوما الأمريكية. توصلت نتائج الدراسة إلى أن أنماط التنمية المهنية التي تناولتها ترتبط جميعها ببعضها البعض، وأن برامج التعليم التخصصية، والاعتماد الأكاديمي، وورش العمل ترتبط جميعها على نحو فعال بدرجات المفحوصين الإجمالية في المقياس، وأن برامج التعليم التخصصية تعد قادرة على اتخاذ الإجراءات العملية المناسبة لتنمية برامج التنمية المطبقة.

هدفت دراسة إبراهيم (2005) إلى بناء أنموذج تدريبي مقترح لتطوير الكفايات الفنية لمديرات رياض الأطفال في مجال تحسين البعد النفس- حركي للطفل واستقصاء أثره في الأردن، تكونت عينة الدراسة من (140) مديرة. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي في الدراسة. أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: إن درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال للكفايات الفنية المطلوبة في مجال تحسين البعد النفس – حركي للطفل من وجهة نظر المديرات أنفسهن جاءت بدرجة عالية، وكانت على النحو الآتي : مجال المحتوى من أكثر المجالات التي تمارس فيها مديرات رياض الأطفال الكفايات الفنية المطلوبة، ثم يليه مجال التخطيط، فمجال الأهداف، فمجال التواصل مع الأهل والأطفال، فمجال الكفايات المعرفية، وأخيرًا مجال الطرق والوسائل والأنشطة. وأجرى (Woinm,2004) دراسة هدفت إلى التعرف على تصورات معلمي الروضة في لجنة المعايير المهنية في إنديانا وأداءات معلمي مرحلة الطفولة المبكرة في حجرات الدراسة، والتعرف على كيفية وضع برامج لإعداد

معلمي المستقبل، تكونت عينة الدراسة من (200) من معلمي الروضة لمعرفة آرائهم حول مجموعة المعايير الموضوعة، وكانت نسبة الاستجابة (25%) اعتمدت الدراسة على استبانة وُزِّعَتْ بطريقة عشوائية، وتوصلت الدراسة إلى النتيجة الآتية : التوصل إلى معدل عالٍ في أداء المربين على مؤشرات الأداء، والتي بلغت (63) مؤشراً.

أما دراسة حنا (2003) فقد هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمديرات ومربيات رياض الأطفال بالأردن. تكونت عينة الدراسة من (142) مديرة و(434) مربية، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: إن هناك عدداً من الاحتياجات التدريبية ترى كل من المديرة، والمربية ضرورة التدريب عليها، أما بالنسبة لحاجة مربية الروضة للتدريب كانت على النحو الآتي: مهارات التعامل مع المنهاج، وتنظيم عملية التعليم والتعلم، ثُمَّ مجال مهارات التعامل مع طفل الروضة، ومجال الاتصال، والعلاقة مع المجتمع، وإدارة العملية التربوية بتكثيف الدورات التدريبية لمربيات ومديرات الروضة. من خلال عرض الدراسات السابقة تلاحظ الباحثة أن هذه الدراسة تتفق مع الدراسات السابقة على أهمية البرامج التدريبية التي تقدم لمعلمات رياض الأطفال من حيث الإنماء المهني للمعلمات، مما يؤدي إلى تحسين العملية التعليمية بشكل عام، واتفقت مع الدراسات الأخرى من حيث الأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة؛ لأن معظم الدراسات استخدمت الاستبانة، واستفادت هذه الدراسة من الدراسات السابقة في تحديد الحاجات التدريبية لمعلمات رياض الأطفال، وتحديد محاور الكفايات المهنية التي شكلت المحاور الرئيسة لبناء البرنامج المقترح، بينما اختلفت هذه الدراسة في تناول بعض المتغيرات، حيث تناولت متغير مختلف عن الدراسات الأخرى وهو متغير الولاية.

واقع رياض الأطفال بسلطنة عمان:

قبل عام 1970 كان التعليم قبل المدرسي يمارس على شكل حلقات علم في المساجد أو في الكتاتيب، وبعد بزوغ فجر النهضة، وبمساهمة من القطاع الخاص فقد أُنْشِئَتْ أول روضة خاصة في مسقط في العام الدراسي (72/1973م)، ومنذ صدور المرسوم السلطاني رقم (68/77) بإنشاء المدارس الخاصة، والذي من خلاله حُدِّدَتْ بنود مرحلة رياض الأطفال من حيث سن القيد، والمباني، والهيئات التدريسية والإشرافية وغيرها، وبدأت هذه الرياض في الانتشار في السلطنة كمرحلة أساسية بالمدارس الخاصة، كما ظهرت أيضا مؤسسات تقدم خدمة التعليم قبل المدرسي إلى جانب المدارس الخاصة.

أهداف تعليم رياض الأطفال بسلطنة عمان:

انبثقت أهداف تعليم طفل قبل المدرسة بسلطنة عمان من أهداف فلسفة التعليم الذاتي وفلسفة التعليم الأساسي ومبادئهما اللتين ترميان إلى تنمية قدرات المواطن العماني ليواصل مسيرة التقدم العلمي على امتداد حياته، وجعل الفرد مدركا لحقوقه ووجباته، والتزاماته نحو الوطن وتنمية قدراته على استغلال أوقات فراغه بما يعود عليه وعلى المجتمع الذي يعيش فيه بالخير والتقدم. ومن هذه الأهداف: تنمية شخصية الطفل في تكامل، وتوازن جسميا، وعقليا، واجتماعيا، وروحيا، وانفعاليا وفقا لخصائص النمو في مرحلة الطفولة المبكرة، وغرس وتنمية الاعتزاز باللغة العربية، وتنمية قدراته، على استخدامها بإتقان، وتنمية قدرة الطفل على استخدام أسلوب التفكير العلمي، وإذكاء روح البحث لدية، وتنمية ميول واتجاهات الأطفال نحو التذوق الجمالي، وغرس وتنمية اتجاهات، وقيم التسامح، والتفاهم، والسلام، والتعايش مع الآخرين، وتنمية مهارة الطفل واتجاهاته نحو التعلم الذاتي المستمر.

حرصت وزارة التربية على الاهتمام بالتعليم قبل المدرسي، وذلك من خلال توفير المناهج الخاصة بهذه المرحلة، وقد تطور تطبيق المناهج الخاصة برياض الأطفال واتخذ عدة مراحل:

- **المرحلة الأولى (1972-2001):**

مع بداية ظهور رياض الأطفال والذي تزامن مع ظهور المدارس الخاصة كمؤسسات تربوية تعليمية، لم يكن لمرحلة رياض الأطفال بالسلطنة منهج موحد ومحدد حسب المفهوم الحديث للمنهج، إنما تمثل منهجهم في مناهج متعددة تعتمد أولا وأخيرا على اجتهادات المعلمات. كما أن تلك المناهج كانت تركز على التعليم التلقيني، والمعتمد على الحفظ دون مراعاة لاحتياجات الأطفال النفسية، والجسمية، والاجتماعية، والتي تعتمد على التعلم من خلال اللعب، ومن خلال الخبرات المترابطة. واستمر الحال على هذا الوضع منذ عام 1972م حتى أوائل الثمانينيات من القرن المنصرم، والذي بدأ باختيار منهج الوحدات التعليمية المطبق بدولة الكويت الشقيقة، وبعد إجراء بعض التعديلات اللازمة على المنهج ليلائم احتياجات ومتطلبات الطفل العماني.

- **المرحلة الثانية (2001-2002):**

مـع تطـور أعـداد الأطفـال المقيديـن بمرحلـة ريـاض الأطفـال بالمـدارس الخاصـة ونموهـم ، وانطلاقـا مـن اهتمـام وزارة التربيـة والتعليـم بالتعليـم قبـل المدرسـي الـذي تمثـل بدايـات مراحـل التعليـم اللاحقـة ومداخلهـا، ظهـر توجـه لـدى الـوزارة فـي إطـار مشـاريع تطويـر المنظومـة التعليميـة بالسـلطنة بصفـة شـاملة بضـرورة إعـداد منهـج التعلـم الذاتـي وتأليفـه.

- **المرحلة الثالثة (2003 إلى تاريخة):**

نظـرا لتطلـع المـدارس الخاصـة للتميـز والرغبـة الأكيـدة فـي تقديـم كل مـا هـو متميـز لمرحلـة التعليـم قبـل المدرسـي، فقـد ظهـرت الحاجـة لتقديـم اللغـة الإنجليزيـة لهـذه المرحلـة العمريـة أسـوة بالمراحـل التعليميـة اللاحقـة بالمـدارس الخاصـة (ثنائيـة اللغـة).

النمو المهني للقائمات على تطوير مرحلة رياض الأطفال:

- **تدريب مشرفات رياض الأطفال:**

توقـف نجـاح العمـل بمرحلـة ريـاض الأطفـال علـى وجـود مشـرفة متمكنـة ومدربـة تدريبـا عمليـا، وهـذا الـذي تـم مـن خـلال اتفاقيـة التعـاون بيـن وزارة التربيـة والتعليـم بالسـلطنة، ووزارة التربيـة والتعليـم بدولـة الإمـارات العربيـة المتحـدة؛ إذ انتُدِبت مشـرفات ريـاض الأطفال لحضـور دورة تدريبيـة مكثفـه مـدة شـهرين فـي مركـز تدريـب معلمـات ومشـرفات ريـاض الأطفـال بدبـي بدولـة الإمـارات، وبعـد الانتهـاء مـن المنهـج كان هنـاك تدريـب مكثـف لمشـرفات ريـاض الأطفـال فـي صيـف 2003م علـى تطبيـق وحـدات المنهـج مـن قبـل الخبيـرات اللائـي قمـن بإعـداده، وبالتعـاون مـع منظمـة اليونسـيف بـدأ تشـكيل الفريـق الوطنـي لمشـرفات ريـاض الأطفـال والـذي يضطلـع بمهمـة التدريـب لمعلمـات ريـاض الأطفـال بالسـلطنة، ودُرِّب الفريـق علـى أيـدي خبيـرات مـن داخـل السـلطنة وخارجهـا، وذلـك سـعيا مـن الـوزارة لإيجـاد الخبـرة المحليـة لتقـوم بمهمـة التدريـب مسـتقبلا.

- **تدريب المعلمات:**

إن نجـاح رسـالة ريـاض الأطفـال يتوقـف علـى مـدى وجـود معلمـات مؤهـلات تأهيـلا تربويـا متخصصـا للعمـل فـي هـذه المرحلـة الحساسـة مـن حيـاة الطفـل، ويعتبـر حسـن انتقـاء المعلمـة، وسـماتها الشـخصية، والخلقيـة، والانفعاليـة، والعاطفيـة وحـب العمـل مـع الأطفـال مـن الشـروط الأساسـية لنجاحهـا فـي مهمتهـا المسـتقبلية، وفـي هـذا الصـدد تشـير الاتجاهـات العالميـة المعاصـرة إلـى أن نجـاح العمليـة التربويـة والتعليميـة فـي هـذه المرحلـة يتوقـف علـى شـرطين أساسـيين

هما: الاستعداد والإعداد، وأن يكون لدى المعلمة الرغبة بالعمل مع أطفال الرياض، وأن تكون مدربة تدريبا عاليا حتى تتمكن من التعامل مع الأطفال، وتعقد الوزارة سنويا دورات تدريبية وتنشيطية لتزويد المعلمات بكل ما هو جديد في هذا المجال، وتلاقي الصعوبات التي تواجههن بالعمل مع الطفل. (وزارة التربية والتعليم، 2008).

مشكلة الدراسة:

إن المتتبع لواقع رياض الأطفال بسلطنة عمان يلاحظ أن مستوى تعليم معلمات رياض الأطفال يغلب عليه المستوى المتوسط، ومعظم المعلمات تنقصهن العديد من الدورات التدريبية التي تقدم لهن. وفي حدود علم الباحثة، وحسب المقابلة التي أجرتها مع مشرفات معلمات رياض الأطفال بالمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة جنوب الباطنة، تعرفت الباحثة على أهم الصعوبات التي تواجه معلمات رياض الأطفال من حيث البرامج التدريبية المقدمة لهن، والمؤهلات التي تمتلكها تلك المعلمات والتي تعوق في كثير من الأحيان عمليات التدريس، والضعف في الكفايات المهنية لدى معلمات رياض الأطفال، والتي تعوق تطوير العملية التعليمية في تلك المدارس. وقد ذكرت المشرفات أن بدايات تأهيل معلمات رياض الأطفال وتدريبهن كان يتم على المستوى المركزي، وذلك عن طريق ابتعاث المشرفات إلى دبي بدولة الإمارات العربية المتحدة لحضور دورة تدريبية مكثفة مدة شهرين، وبعد انتهاء الدورة يقمن المشرفات بتدريب المعلمات على المستوى المركزي، وذلك في فترة الصيف أو في نهاية العام الدراسي، كما تم التعاون مع منظمة اليونسيف لتدريب المشرفات، ومعلمات رياض الأطفال. ومن أهم الدورات التي تعطى للمعلمات عن طريق مشرفات رياض الأطفال هي «دورة تأهلية لإعداد معلمات رياض الأطفال»، وأيضا من أهم الدورات التدريبية التي تقدم للمعلمات هي دورة تنشيطية للمعلمات القدامى، ومشاغل تنمية ذاتية للمعلمة، وكان معظم التدريب يتم مركزياً حتى عام 2005م ، بعدها انتقل التدريب من المستوى المركزي إلى المستوى اللامركزي عن طريق المديريات العامة للتربية والتعليم بمحافظات السلطنة. ومن خلال المقابلة تعرفت الباحثة على أن معظم معلمات رياض الأطفال بالسلطنة يمتلكن مؤهل دبلوم التعليم العام؛ مما يؤثر على الكفايات المهنية التي تمتلكها تلك المعلمات.

كما لاحظت الباحثة أن المشكلة الحقيقية تظهر في كيفية الإعداد لهذه البرامج التدريبية من حيث مواضيع هذه البرامج وأهدافها، ومن خلال احتياجات معلمات رياض الأطفال

لهذه البرامج، ومدى تحقيقها لطموحاتهن. وأن من أهم الصعوبات التي تواجههن، وخاصة الجدد هي الضعف في مقدرة المعلمات على صياغة الأهداف السلوكية، كما ليس لديهن تخطيط مفصل للعملية التدريسية، إضافة إلى قلة توفر الوسائل التعليمية المناسبة، كما تؤكد مشكلة الباحثة أن هناك قصورًا في الدراسات الميدانية، والبرامج التدريبية التي تقدم لمعلمات رياض الأطفال على مستوى السلطنة بشكل عام ومحافظة جنوب الباطنة بشكل خاص. كما انطلقت مشكلة الباحثة من الدراسات الميدانية التي تحدثت عن هذا المجال، وبينت في معظم نتائجها أن البرامج التدريبية التي تقدم هي برامج يغلب عليها الطابع النظري، ويقل فيها الطابع العملي، كدراسة المواضية، والصرايرة (2011)؛ ودراسة أبو حمدة (2010)؛ ودراسة ملحم (2008)؛ ودراسة إبراهيم (2005). إضافة إلى اهتمام وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان نحو تجويد العمل بمرحلة رياض الأطفال في المدارس الخاصة. لذلك فإن الباحثة ترى أن تطوير برامج تدريبية لمعلمات رياض الأطفال في المدارس الخاصة يستلزم معرفة الحاجات التدريبية، للكفايات المهنية التي تحتاجها المعلمات في ظل تسارع المعرفة، ومعطيات العصر، والتكنولوجيا، من هنا جاءت هذه الدراسة لتبحث عن أهم الكفايات الموجوده لدى المعلمات وأوجه القصور، والضعف بها لأجل وضع تصور مقترح لبرنامج تدريبي للكفايات المهنية لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة.

أسئلة الدراسة:

1. ما أهمية تطوير الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان؟
2. ما أهمية مجالات استبانة الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان؟
3. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين تقديرات معلمات رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة لبناء برنامج تدريبي لتطوير الكفايات المهنية تعزى لمتغير العمر، وسنوات الخبرة، والولاية؟
4. ما التصور المقترح لبناء برنامج تدريبي لتطوير الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان؟

أهداف الدراسة:

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. معرفة أهمية تطوير الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان.
2. معرفة الفروق الإحصائية بين تقديرات معلمات رياض الأطفال لبناء برنامج تدريبي لتطوير الكفايات المهنية تعزى لمتغير العمر، وسنوات الخبرة، والولاية.
3. وضع تصور مقترح لبناء برنامج تدريبي لتطوير الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان.

أهمية الدراسة:

1. تتناول هذه الدراسة جانبًا مهمًّا؛ إذ إنها ستساهم في تحسين عملية تدريب معلمات رياض الأطفال بسلطنة عمان.
2. يؤمل أن ترفع كفاءة معلمة رياض الأطفال نحو التطوير، والتحديث للعملية التربوية من خلال البرنامج المقترح.
3. تساعد هذه الدراسة في تقديم معلومات عملية عن أهمية التدريب، وتطبيق التصور المقترح على مرحلة رياض الأطفال بمدارس رياض الأطفال بسلطنة عمان.
4. يمكن للباحثين والأكاديميين الاستفادة من هذا التصور المقترح للبرامج التدريبية في تطوير دراسات تخدم مرحلة رياض الأطفال.

محددات الدراسة:

طُبِّقَت الدراسة على معلمات رياض الأطفال بالمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان، في كل من مدارس ولايات: الرستاق، وبركاء، والمصنعة. خلال الفصل الأول للعام الدراسي 2012/2013م، وقد طُبِّقَت على المدارس الخاصة التي تضم مرحلة رياض الأطفال في كل من ولايات: الرستاق، وبركاء، والمصنعة.

مصطلحات الدراسة:

رياض الأطفال:

هي مؤسسة تربوية تؤدي دورًا أساسيًا في تنشئة الطفل وتنمية قدراته العقلية، واللغوية، والانفعالية، والاجتماعية، والخلقية، والجسمية، تمولها جهات أهلية خاصة، وتخضع لأنظمة وزارة التربية والتعليم، وقوانينها، ويلتحق بها الطفل من مرحلة الحضانة وتنتهي بدخوله إلى المدرسة الرسمية.

رياض الأطفال بسلطنة عمان:

هي مؤسسة تربوية تقع تحت إشراف وزارة التربية والتعليم، وتضم الأطفال من سن ثلاث سنوات وستة أشهر، إلى خمس سنوات وستة أشهر (وزارة التربية والتعليم، 2008).

معلمة رياض الأطفال:

هي المسؤولة عن تربية مجموعة من الأطفال وتنشئتهم، والأخذ بأيديهم نحو التكيف، والنمو بما تزودهم به من الخبرات والمهارات المتنوعة بما يتناسب وخصائصهم المختلفة في هذه المرحلة العمرية (طلبة،2004).

الكفاية:

يعرفها طعيمة (2006) بأنها: «مختلف أشكال الأداء التي تمثل الحد الذي يلزم لتحقيق هدف ما. وهي مجموعة الاتجاهات، وأشكال الفهم، والمهارات التي من شأنها أن تيسر للعملية تحقيق أهدافها العقلية والوجدانية والنفس حركية».

الكفاية المهنية:

يعرفها بروفي (Brophy,1987) بأنها: مجموعة السلوك الذي يتبعه المعلم بهدف إيجاد المناخ المناسب للتعلم وتحقيق الأهداف، وذلك من خلال تنظيم البيئة التعليمية وتأسيس القواعد والإجراءات والاستحواذ على انتباه الطلاب وإشراكهم في الأنشطة.

وتُعَرَّف أيضًا بأنها: «مجموعة المهارات والقدرات التدريسية والسلوكية التي يجب أن تمتلكها معلمة الروضة لإحداث التغيير المرغوب في سلوك الطفل» (ملحم، 2008).

التدريب:

عمليـة مسـتمرة محورهـا الفـرد فـي مجموعـة تهـدف إلـى إحـداث تغيـرات سـلوكية وفنيـة وذهنيـة لمقابلـة احتياجـات محـددة حاليـة أو مسـتقبلية (Birdthistle,2006) .

التعريف الإجرائي للدراسة: البرنامج التدريبي المقترح

هو برنامج تدريبي يشتمل على مجموعة من المعارف، والخبرات المهنية معده سلفا يقدم من خلال مجموعة من اللقاءات التدريبية لتحقيق أهداف مرغوبة ومحددة تعمل على إكساب معلمات رياض الأطفال بالمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة جنوب الباطنة مجموعة من الكفايات المهنية بهدف رفع مستوى أدائهن، وصقل مهاراتهن، وتنمية قدراتهن أثناء الممارسة؛ وذلك لتحسين الأداء الأكاديمي، وذلك كما حددتها أداة الدراسة.

الطريقة والإجراءات الميدانية للدراسة:

مجتمع الدراسة والعينة:

تَكَوَّن مجتمع الدراسة من جميع معلمات رياض الأطفال في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة جنوب الباطنة، وشملت ست ولايات، هي: الرستاق، وبركاء، والمصنعة، ونخل، والعوابي، ووادي المعاول. والبالغ عددهن (153) حسب الإحصائية الواردة من قسم التخطيط بالمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة جنوب الباطنة، للعام الدراسي 2012/2013م. اختِيرَتْ عينة الدراسة من مجتمع الدراسة، وهي تشمل ثلاث ولايات فقط هي ولايات: الرستاق، وبركاء، والمصنعة، واستُبعِدَتْ ثلاث ولايات، هي: ولاية العوابي، ووادي المعاول، وولاية نخل؛ وذلك لصغر حجم المجتمع، ووُزِّعَتْ عينة الدراسة على المعلمات بطريقة طبقية عشوائية، وبلغ عدد أفراد العينة (58) أي بنسبة (38%)، وبعد اختيار عينة الدراسة أرسلت الأداة لكل فرد من أفراد العينة عن طريق المشرفات بالمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة جنوب الباطنة، وذلك لضمان دقة الإجابة عن الأداة (وزارة التربية والتعليم،2012) .

أداة الدراسة:

اعتمدت الباحثة في إعداد أداة الدراسة على طريقتين :

1. الطريقة الأولى : الرجوع إلى الدراسات الميدانية السابقة التي تحدثت عن البرامج التدريبية لمعلمات رياض الأطفال، واستعراض بعض المقاييس التي استخدمت في تلك الدراسات، ومنها دراسة المواضية، والصرايرة (2011) ودراسة أبو حمدة (2010) ودراسة إبراهيم (2005).
2. الطريقة الأخرى : المقابلة التي أجرتها الباحثة مع مشرفات رياض الأطفال في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة جنوب الباطنة، للوقوف على أهم البرامج التدريبية المقدمة لتلك المعلمات، ومحتويات هذه البرامج، والصعوبات التي تحد من تطوير الأهداف التي تسعى لها، كما تعرفت على أهم المنشورات التربوية في مرحلة رياض الأطفال في سلطنة عمان، والتي تمثلت في التشريعات، واللوائح المنظمة لمرحلة رياض الأطفال، والتي مكنت الباحثة من تطوير أداة الدراسة التي تمثلت باستبانة مكونة من (41) فقرة لقياس خمسة مجالات للكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال، وقد أُعْطِي للمقياس سلم تدريجي مكون من خمس إجابات: (عالية جدا: ولها خمس درجات. وعالية: ولها أربع درجات. ومتوسطة: ولها ثلاث درجات. ومنخفضة: ولها درجتان. ومنخفضة جدا: ولها درجة واحدة.

صدق أداة الدراسة وثباتها:

تم عرض أداة الدراسة على عدد من المحكمين، ومن المهتمين بمرحلة رياض الأطفال بالمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة جنوب الباطنة، وأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم التطبيقية بالرستاق، وقد اعتُبِرَت ملاحظاتهم، وأُعِيدَتْ صياغة بعض الفقرات، وإجراء التعديلات المطلوبة من تعديل وحذف وإضافة بعض الفقرات. وقد طُبِّقَتْ استبانة الكفايات المهنية على عينة عشوائية بلغت (25) استمارة. تمثل إجابات معلمات مدارس رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان، وذلك لاستخراج الثبات بطريقة ألفا كرونباخ، إذ بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (0.94) وهو معامل ثبات جيد يمكن الوثوق به عند استخدام الاستبانة كأداة قياس.

متغيرات الدراسة:

المتغيرات المستقلة:

1. سنوات الخبرة، ولها ثلاثة مستويات، وهي: أقل من خمس سنوات، ومن خمس إلى عشر سنوات، وأكثر من عشر سنوات.
2. العمر، وله فئتان، وهما: من اثنتين وعشرين إلى ثلاثين سنة، من إحدى وثلاثين فأعلى.
3. الولاية، ولها ثلاثة مستويات، وهي: الرستاق، وبركاء، والمصنعة.

المتغير التابع: تصور مقترح لبرنامج تدريبي لتطوير الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان، تشمل على كفايات التخطيط، واستراتيجيات التدريس، وإدارة الصف، والعلاقات الإنسانية، والتقويم.

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتضمن مسحًا مكتبيًا بالرجوع إلى المصادر، والمراجع لبناء الإطار النظري للدراسة، والتصور المقترح، والاستطلاع الميداني لجمع البيانات بواسطة أداة الدراسة، وتحليلها إحصائياً للإجابة على أسئلة الدراسة.

المعالجة الإحصائية:

أُجيب عن أسئلة الدراسة باستخدام المعالجات الإحصائية عن طريق برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإحصائي:

- معادلة ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لاستخراج ثبات استبانة الكفايات المهنية لمعلمات مدارس رياض الأطفال بطريقة ألفا كرونباخ.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- الاختبار التائي (ت) (T-Test) لمجموعة واحدة؛ للتعرف على الكفايات المهنية لمعلمات مدارس رياض الاطفال، ولمجموعتين مستقلتين للتعرف على الفروق في استبانة الكفايات المهنية في ضوء متغير(العمر).
- اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لتعرف الفروق في استبانة

الكفايـات المهنيـة فـي ضـوء متغيـري (سـنوات الخبـرة، والولايـة) .

نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها، وتوصياتها:

تضمنت الدراسة عددًا من النتائج بناء على إجابات المستجيبين، وتمت مناقشة هذه النتائج في ضوء الإطار النظري، والدراسات السابقة، ومن ثَمّ وضع أهم التوصيات، والبحوث المقترحة.

أولاً. عرض نتائج الدراسة:

عرض النتائج ذات الصلة بالسؤال الأول، والذي ينص على ما يأتي:

- **ما أهمية تطوير الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان؟**

للإجابـة عـن هـذا السـؤال، حُسِـبَ المتوسـط الحسـابي والانحـراف المعيـاري لاسـتبانة الكفايـات المهنيـة لمعلمـات ريـاض الأطفـال بمحافظـة جنـوب الباطنـة فـي سـلطنة عمـان، وباسـتخدام الاختبـار التائـي (T-test) لمجموعـة واحـدة، اتضـح وجـود دلالـة إحصائيـة عنـد مسـتوى دلالـة (0.05)، وهـذه النتيجـة تعنـي أن معلمـات ريـاض الأطفـال بمحافظـة جنـوب الباطنـة يدركْـن أهميـة الكفايـات المهنيـة فـي عملهـنَّ ومهامهـنَّ اليوميـة، والجـدول (1) يبيـن ذلـك.

جدول (1)

خلاصة نتائج اختبار (T-test) لمجموعة واحدة لاستبانة الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان

	المتوسط	مؤشرات العامل			قيمة (ت)	الدلالة
المتغير	النظري(*)	عـدد الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المحسوبة	الإحصائية 0.05
الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان	123	41	174.71	20.27	19.43	0.000 دالة

(*) المتوسط النظري (الفرضي) = عدد الفقرات × مجموع البدائل / عدد البدائل

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن مرحلة رياض الأطفال تعتبر من المراحل المهمة في حياة الإنسان؛ لأنها مرتكز منطلقات العملية التعليمية في المراحل التعليمية التي تأتي بعد مرحلة رياض الأطفال. فهي تحدث تغيرات في حياة الطفل من حيث النمو الجسمي، والعقلي، والعاطفي، والاجتماعي، ومن خلالها يكون الطفل تصورات وأفكارًا عن الحياة وما يحدث فيها، كما أنها مرحلة أساسية لنمو ذكاء الطفل بشكل يفوق عن بقية حياته العمرية المختلفة، وعليه فإن معلمة رياض الأطفال تشكّل الأساس في عملية التطوير التربوي لتنشئة الأجيال، فهي ليست ناقلة للمعرفة بل مبدعة، ومبتكرة لأنشطة متعددة من خلالها تساعد على تنمية جوانب الشخصية المتكاملة للطفل، مما يحتم عليها أن تمتلك العديد من الكفايات المهنية والاحتياجات التدريبية التي تساعدها على مواجهة تحديات العصر. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة المواضية والصرايرة (2011)، ودراسة المواضية (2011)، ودراسة أبو حمدة (2010)، ودراسة (Guang-Lea, Donald & Kyoung, 2009)، ودراسة ملحم (2008)، ودراسة (Hundert , 2007)، ودراسة (Laferney, 2006) ، ودراسة كامل (2006) ، ودراسة إبراهيم (2005) ، ودراسة حنا (2003) والتي أشارت جميعها إلى فاعلية البرامج التدريبية وجودة التنمية المهنية لمعلمات مدارس رياض الأطفال في تحسين الممارسات التربوية لديهنَّ .

وفي هذا الصدد تشير الأدبيات التربوية الحديثة إلى أن المتغيرات العصرية فرضت أعباء جديدة على معلمة الروضة، فلم تعد وظيفتها تتلخص في توفير الحنان للطفل أو ملاحظته أثناء غياب الأم في عملها فحسب، بل يتعين عليها أن تكون متخصصة، ومدركة لعملها مع الأطفال، وذات قدرات خلاقة أي تستطيع أن تطوع بعض عناصر بيئة الطفل الثقافية لاهتماماته، ولمستوى تمثله لها من جهة، ولقدرته على استخدامها في التكيف لبيئته من جهة أخرى. لذلك فلكي تؤدي معلمة طفل ما قبل المدرسة كفاياتها المهنية يجب إزالة جميع المعوقات التي تقابلها حتى تتحقق أهداف مرحلة ما قبل المدرسة، وعليه فقد لاحظت تلك الدراسات في كثير من الدول المتقدمة الفوائد الكبيرة التي عادت على الأطفال في أثناء أو بعد مشاركتهم في البرامج التربوية في مرحلة ما قبل المدرسة عندما وفرت الدول المتقدمة للمعلمة كافة الأجهزة والأدوات والأبنية المعدة خصيصا لهذه المرحلة، مما جعل المعلمة تقوم بواجباتها على أفضل وجه وتحقق أهداف مرحلة رياض الأطفال. ومن هنا فإن التدريب يعد أفضل أنواع الاستثمار، ومكونًا رئيسًا في عمليات التطوير المستمر لكافة العاملين في القطاعات الحكومية، والخاصة، وذلك إما لتعديل

سلوك أو إكساب مهارات، ومعارف جديدة أو تدعيم مهارات، ومعارف وقدرات حالية بما يؤدي إلى المساعدة على زيادة فرص الابتكار، والاختراع وتحسين أساليب العمل، مما ينعكس إيجابيًا على مخرجات هذه القطاعات كمًّا ونوعًا. وفي هذا الصدد تؤكد الأدبيات السابقة أن معلمة الروضة لابد أن يكون لديها مهارات تمكنها من أداء دورها الحيوىّ والفعال في تشكيل شخصية الطفل، وهذه المهارات لا تكتسب بالصدفة، بل يجب أن يتم ذلك من خلال سلسلة متكاملة وشاملة من برامج التدريب المستمرة التي تعتمد على التخطيط العلمي، والتناسق المنهجي، ويجب أن ترتبط هذه البرامج بالمشكلات اليومية التي تواجهها المعلمة في عملها إضافة إلى استثمارها للمستجدات في جوانب عملية التعليم والتعلم في ضوء معايير توجه ممارستها التربوية داخل رياض الأطفال .

وقد سعت وزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان إلى تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بالحقل التربوي عن طريق إرسال استبانة لاستطلاع آراء العاملين في حقل الإدارة المدرسية عن احتياجاتهم التدريبية، ووضع قاعدة بالمستهدفين من الدورات ومحتويات الحقائب التدريبية، فضلاً عن قيام الوزارة باستحداث دائرة للتدريب والتأهيل عام 2007م، والتي تطورت بعد ذلك إلى مديرية عامة لتنمية الموارد البشرية لتقوم بدورها بالإشراف على مراكز التدريب الفرعية المنتشرة في المحافظات التعليمية وعلى برامج التأهيل المختلفة، حيث تنفذ الوزارة سنوياً عدداً كبيراً من الدورات التدريبية سواء في مركز التدريب الرئيس أو مراكز التدريب الفرعية في المحافظات. وفي ضوء ما تقدم، تستنتج الباحثة أهمية الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال من خلال احتياجاتهنَّ التدريبية أثناء الخدمة كونها تسهم في الارتقاء بمستوى أدائهنَّ المهني سواء في الجانب العملي التطبيقي أم المعرفي واعتمادها على المستجدات الحديثة، وتطوير كفاياتهنَّ التربوية والتخصصية، وتبصيرهنَّ بطرائق التدريس الحديثة وأساليب التقويم المختلفة التي تعد ركناً أساسياً من أركان تطوير العملية التعليمية التعلمية، وضماناً رئيساً لتحقيق أهدافها وغاياتها واحتياجاتها، كما توفر لهنَّ مهارات تتطلبها التكنولوجيا الحديثة والحداثة المعرفية، فضلاً عن كونها تعد أساساً صلباً لمواصلة مشوارهنَّ التربوي الهادف.

عرض النتائج ذات الصلة بالسؤال الثاني، والذي ينص على ما يأتي :

- **ما أهمية مجالات استبانة الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان ؟**

للإجابة عن هذا السؤال، حُسِب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل مجال من مجالات استبانة أهمية الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان، وباستخدام الاختبار التائي (ت) لمجموعة واحدة اتضحت دلالة أهمية المجالات الخمس: (كفاية التقويم، والتخطيط للدروس، وكفاية العلاقات الإنسانية، وكفاية استراتيجيات التدريس، وكفاية الإدارة الصفية) على التوالي عند مستوى دلالة (0.05)، وهذه النتيجة تعني أن معلمات مدارس رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة يدركْن أهمية مجالات الكفايات المهنية الخمس في تطوير أدائهن ومهامهنَّ الوظيفية، والجدول (2) يبين ذلك.

جدول (2)

خلاصة نتائج اختبار (ت) لعينة واحدة لمعرفة دلالة محاور استبانة أهمية الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان (مرتبة ترتيباً تنازلياً)

مجالات إستبانة أهمية الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان	المتوسط النظري	مؤشرات العامل			قيمة (ت) المحسوبة	الدلالة الإحصائية 0.05
		عدد الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
مجال كفاية التقويم	30	10	40.68	6.49	12.53	0.000 دال
مجال التخطيط للدروس	24	8	33.81	4.32	17.28	0.000 دال
مجال كفاية العلاقات الإنسانية	21	7	31.72	3.48	23.41	0.000 دال
مجال كفاية استراتيجيات التدريس	27	9	30.32	3.57	7.09	0.000 دال
مجال كفاية الإدارة الصفية	21	7	29.31	4.61	13.71	0.000 دال

ولغرض إعطاء صورة واضحة وشاملة للكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان، قامت الباحثة بترتيب (فقرات) هذه الاستبانة من أعلى

متوسط حسابي إلى أدنى متوسط حسابي من حيث أهميته وشدته، وكما يوضحها الجدول (3) الآتي:

جدول (3)

فقرات استبانة الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان (مرتبة ترتيباً تنازلياً) حسب أوساطها الحسابية

ت	تسلسل الفقرة في الأداة	مضمون الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	26	تسعى المعلمة الى إقامة علاقات طيبة مع الإدارة المدرسية.	4.79	.48	1
2	27	تعمل المعلمة على غرس قيم العمل الجماعي بين الأطفال في تنفيذ أنشطة الدرس.	4.77	.46	2
3	30	تجعل من نفسها قدوة حسنة في كل تصرفاتها.	4.67	.80	3
4	15	تراعي المعلمة الفروق الفردية بين أطفال الروضة.	4.60	.64	4
5	25	تتعاون المعلمة مع جميع المعلمات بالمدرسة لنجاح العملية التعليمية.	4.58	.70	5
6	21	توجد حرية للمعلمة في إدارة فصلها واستخدامها للأنشطة في عملية تعليم الأطفال.	4.53	.59	6
7	23	تتقبل آراء وأفكار الأطفال وتعليقاتهم.	4.50	.75	7
8	31	تسعى المعلمة إلى إيجاد عمل مشترك ومسؤولية بينها وبين الإدارة المدرسية لتحقيق أهداف مرحلة رياض الأطفال.	4.48	.82	8
9	29	تبتعد المعلمة عن أسلوب العقاب البدني في تعليم الأطفال.	4.46	.77	9
10	6	تعاون المعلمة مع زميلاتها في التخطيط لكافة الأنشطة.	4.46	.84	9
11	9	تعمل على توفير الوسائل التعليمية التي تساعد على تنفيذ الدروس.	4.44	.65	9
12	14	تستخدم أنواع الأسئلة المناسبة للمواقف الصفية.	4.43	.67	10

13	3	إعداد خطة للتدريس تنظم محتوى المادة الدراسية.	4.41	.85	11
14	13	تستخدم الأسلوب القصصي أثناء التعلم الصفي.	4.39	.74	11
15	10	تكسب المعلمة الأطفال المفاهيم العلمية في الدروس.	4.39	.85	11
16	12	تستخدم الألعاب التربوية أثناء تعلم الأطفال المواد الدراسية المختلفة.	4.32	.73	11
17	22	تراعي المعلمة زمن الحصة مع تنفيذ أنشطة الدرس.	4.31	.70	12
18	11	تختار الوسائل السمعية والبصرية الملائمة .	4.31	.75	12
19	8	لدى المعلمة خطة سنوية لتنفيذ البرامج والأنشطة التربوية للأطفال .	4.31	.70	13
20	5	اختيار المحتوى التعليمي المناسب لتحقيق الأهداف .	4.29	.85	13
21	39	يتم تقويم طفل هذه المرحلة من خلال اللعب وسماع القصص الهادفة.	4.27	.720	14
22	38	تستخدم السجلات التقويمية لحفظ البيانات عن كل طفل من أطفال الصف.	4.24	.82	14
23	20	تستخدم المبادئ والأساليب الفعالة لحفظ النظام أثناء الموقف التعليمي .	4.24	.75	15
24	34	تقوم المعلمة بتقييم أدائها في ضوء أهداف المناهج الدراسية التي تقوم بتدريسها.	4.24	.73	15
25	16	توفر الخدمات اللازمة لممارسة الأنشطة المختلفة.	4.15	.81	15
26	4	تخطط للأنشطة المتنوعة اللازمة لتنمية الجوانب الجسمية والمعرفية والوجدانية.	4.137	.99	16
27	37	تستخدم المعلمة نتائج استطلاعات الرأي من أولياء الأمور والمعلمات والمشرفات التربويات عند تقييم نتائج الأطفال.	4.12	1.09	16
28	17	تستخدم المعلمة الطرق الحديثة في تعليم ورعاية الأطفال.	4.10	.66	16
29	2	استخدام التخطيط العلمي ضمن التناسق المنهجي في التخطيط للدروس.	4.10	.69	17

30	35	تستخدم التقويم المستمر بعد تحقيق كل هدف.	4.103	.76	18
31	1	تحديد الأهداف التعليمية الخاصة بموضوع معين وصياغتها.	4.10	.94	19
32	18	تنظيم مناخ صفي يستثير دافعية الأطفال للتعلم .	4.08	.84	20
33	32	تشتمل التقويم على جميع الجوانب المعرفية والوجدانية لتقييم الأطفال.	4.08	.75	20
34	33	تستخدم وسائل تقويمية مقننة ومتفق عليها لتقويم أنشطة الأطفال.	4.05	.75	21
35	7	تنظيم الوقت المتاح بحيث يتناسب مع الأوزان النسبية للمحتوى.	3.98	.945	21
36	36	تطبق أساليب التقويم المناسبة لقياس مدى تحقيق الاهداف.	3.96	1.02	21
37	28	تحرص المعلمة على حضور مجالس الآباء والمعلمين لمناقشة المشكلات التعليمية التي تصادف المعلمة أثناء تأديتها لعملها.	3.94	1.20	22
38	24	تهيئ الروضة الوسائل والتقنيات التعليمية الحديثة لاستخدامها في التدريس.	3.844	1.15	23
39	40	تخصيص أوقات لمناقشة المشكلات التي تواجه المعلم.	3.81	1.23	24
40	19	تناسب عدد الأطفال في الصف مع حجم الغرف الصفية.	3.79	1.25	25
41	41	تقييم المعلمة باستمرار للبرامج التدريبية التي تنفذها دائرة التدريب بالمديرية العامة للتربية والتعليم.	3.79	1.00	25

يتضح من نتائج هذا الجدول أن هناك فقرات حصلت على مراتب عليا، وأخرى حصلت على مراتب وسطى، فضلاً عن فقرات احتلت مراتب دنيا من حيث متوسطاتها، وقد ارتأت الباحثة أن تفسر بعض الفقرات العليا والدنيا لتوضح مدى أهميتها في استبانة الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان، ففيما يتعلق بالفقرات العليا تبين أن الفقرة (تسعى المعلمة إلى إقامة علاقات طيبة مع الإدارة المدرسية) والتي كان تسلسلها (26) في الاستبانة، قد احتلت الترتيب الأول بأعلى

متوسط حسابي (4.79)؛ لأن مثل هذه العلاقات تمثل جانباً مميزاً لكلا الطرفين (المعلم والإدارة)، في بناء العلاقات المنتجة وغرس روح الفريق والعمل الجماعي، ونشر ثقافة التعاون بينهم مما ينعكس إيجابياً على أداء مهامهم الوظيفية، ويسهم في إعداد أطفال هذه المرحلة الإعداد التربوي والسلوكي السليم، فضلاً عن تحقيق الأهداف التربوية المنشودة التي يتبناها النظام التعليمي للروضة .

وحصلت على الترتيب الثاني الفقرة (تعمل المعلمة على غرس قيم العمل الجماعي بين الأطفال في تنفيذ أنشطة الدرس) بمتوسط حسابي (4.77)، ويتضح ذلك من خلال الأدوار المهمة التي تؤديها معلمة رياض الأطفال في تكوين وغرس البذور الأولى لشخصية الطفل، فأداء المعلمة، وكفايتها تعتبر أحد الآليات المهمة في تحقيق الأهداف التربوية التي يتبناها النظام التعليمي للروضة، كونها المحرك الرئيس للعملية التربوية، والمسئوول الأول عن نجاحها، والأقرب إليهم في التعامل معهم وتنفيذ مناهجهم، وتستطيع أن تتكيف مع المواقف التعليمية التي يتعرض لها الأطفال، وتختار الوسيلة التعليمية المناسبة لهم في تنفيذ أنشطة الدرس من خلال الأنشطة سواء كانت هذه الأنشطة فردية أو جماعية لغرس قيم العمل الجماعي بين الأطفال وتحقيق أهداف مرحلة رياض الأطفال.

وحصلت على الترتيب الثالث الفقرة (تجعل من نفسها قدوة حسنة في كل تصرفاتها) بمتوسط حسابي (4.67)، ويتضح ذلك من خلال قيام معلمة الروضة بالعديد من المهام والأدوار التي تؤديها وتتلخص في دورها كممثلة لقيم المجتمع وتراثه وتوجهاته، وكمساعدة لعملية النمو الشامل للأطفال، وكمديرة وموجهة لعمليات التعلم والتعليم. وكذلك تميزها بعدد من الخصائص الشخصية التي ينبغي أن تمتلكها منها: الخصائص الجسمية من حيث كونها لائقة طبياً، وسليمة الحواس، مع تمتعها بلياقة بدنية تساعدها على دورها الذي يتطلب طاقة كافية من الحيوية، والنشاط، مع ضرورة اهتمامها بهندامها، ومظهرها بالشكل المعقول لتكون قدوة نموذجية لأطفالها. والخصائص العقلية بحيث تكون على قدر من الذكاء الذي يساعدها على التصرف الحكيم، وحل المشكلات التي تقابلها في المواقف التعليمية المختلفة، وأن تتميز بدقة في الملاحظة تمكنها من ملاحظة أطفالها وتقييم تقدمهم اليومي، واستغلال كل فرصة لمساعدتهم على النمو بشكل شامل ومتكامل. وعليه فإن مهمة معلمة الروضة تنحصر في توفير البيئة المناسبة لجميع أنواع النمو الجسمية، والعقلية، والاجتماعية، والروحية المختلفة، وإشاعة جو من الشعور بالأمن والطمأنينة في نفس الطفل ليشعر بحرية في العمل، ومزاولة النشاط .

أما بالنسبة للفقرات الدنيا فقد احتلت الفقرتين (تقييم المعلمة باستمرار للبرامج التدريبية التي تنفذها دائرة التدريب بالمديرية العامة للتربية والتعليم) و(تناسب عدد الأطفال في الصف مع حجم الغرف الصفية) على الترتيب الأخير بوسط حسابي وقدره (3.79)، مما يشير إلى ضعف الاهتمام بهاتين الفقرتين من قبل معلمات رياض الأطفال، وهذا الأمر يتناقض مع ما تؤكد عليه الأدبيات التربوية من أن تقييم البرامج التدريبية باستمرار يسهم في تعديل سلوك أو إكساب مهارات ومعارف جديدة أو تدعيم مهارات ومعارف وقدرات حالية بما يؤدي إلى المساعدة على زيادة فرص الابتكار والاختراع وتحسين أساليب العمل، وكل ذلك يستلزم تخطيط التدريب بما يحقق مع العوائد المطلوبة واسترداد تكلفته مع التقييم المستمر لنتائج التدريب على مستوى الفرد، والجماعة، وأثرها على تحسين العمليات المختلفة، مما ينعكس إيجابياً على مخرجات هذه القطاعات كمًّا ونوعًا، على أن يكون هذا التدريب عملية مستمرة لا تتوقف وتتطور باستمرار لتواكب التغيرات المستمرة في العالم المتجدد. كما تؤكد الأدبيات التربوية في هذا الصدد إلى أن بعض المؤسسات تخل بالتزاماتها تجاه المشاريع التربوية، والتي تتمثل بوجود خلل في اكتمال المبنى المدرسي، أو صغر حجم الغرف الصفية، فضلاً عن قيام بعض إدارات هذه المدارس بقبول أعداد كبيرة من الأطفال لغرض الربح التجاري ودون الأخذ بنظر الاعتبار حجم المبنى المدرسي من الصفوف والمرافق الخدمية المتوفرة فيها مما يشكل صعوبات كبيرة لمعلمات تلك المدارس في أداء مهامهنَّ ورسالتهنَّ التربوية في هذه المرحلة، وينعكس ذلك بدوره سلباً على نمو وتنشئة طفل تلك المدارس.

كما جاءت الفقرة (تخصيص أوقات لمناقشة المشكلات التي تواجه المعلم) بالترتيب ما قبل الأخير بمتوسط حسابي (3.81)، مما يشير إلى أن هذه الفقرة غير مفعلة من قبل بعض إدارات مدارس رياض الأطفال، إذ تشير الأدبيات التربوية إلى أهمية الإدارة المدرسية، وتطور دور المدير فيها وازدياد أهمية قيادته، وعدم اقتصاره على المهام التقليدية فقط، بل لابد له أيضاً من القيام بالمهام القيادية التي تعود إلى التطوير والتحسين المستمرين، ومجابهة المشكلات التي تواجه الكادر التعليمي فيه وتخطي العقبات، سواء في مجال البرامج أو الأساليب أو الأنشطة المدرسية المختلفة؛ لذلك لم يعد دور مدير المدرسة مقتصراً على تسيير الشؤون الإدارية بقدر ما هو مساعد في النمو الوظيفي للمعلمين عن طريق تبصيرهم بالأهداف المراد تحقيقها والمنهج الدراسي الذي يقومون بتدريسه، والوقوف على المشكلات والصعوبات التي تواجه المعلمين والطلبة على حد

سواء، ووضع الحلول المناسبة لها، وبناء جسور اتصال البناء بين أعضاء هيئة التدريس، وإشراكهم في إدارة المدرسة بروح تعاونية. كما دلت كثير من الدراسات على أن فعالية ممارسات المديرين لعملهم تقل عندما تزداد المشكلات التي يواجهونها في عملهم اليومي من حيث عددها أو نوعها .

عرض النتائج ذات الصلة بالسؤال الثالث، والذي ينص على ما يأتي:

- **هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين تقديرات معلمات رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة لبناء برنامج تدريبي للكفايات المهنية في ضوء متغيرات (سنوات الخبرة، والعمر، والولاية) .**

للإجابة عن هذا السؤال استُخْدِم اختبار (T-test) لمجموعتين مستقلتين في حساب دلالة الفروق وفقاً لمتغير (العمر)، في حين استُخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) في حساب دلالة الفروق في متغيري (سنوات الخبرة ، والولاية) .

فبالنسبة لمتغير العمر (من 22-30 سنة، من 31 سنة فأعلى) أشارت نتائج اختبار(ت) لمجموعتين مستقلتين إلى دلالة الفروق في استبانة الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان وفق هذا المتغير، ولصالح المعلمات ذوات الفئة العمرية (22-30) سنة ، والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4)

خلاصة نتائج اختبار (ت) لدلالة متغير العمر في استبانة الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان

العمر / المتغير	من (22-30) سنة = 46		من (31) سنة فأعلى = 12		قيمة (ت) المحسوبة	الدلالة الإحصائية 0.05
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان	178.19	16.51	161.33	27.7	2.71	0.009 دال

وتفسر الباحثة هذه النتيجة إلى الحاجة الماسة لمعلمات مدارس رياض الأطفال ضمن الفئة العمرية (22-30) سنة وتقديرهنَّ لبناء برنامج تدريبي للكفايات المهنية كونه يشتمل على مجموعة من المعارف، والخبرات المهنية لتحقيق أهداف مرغوبة ومحددة تعمل على إكسابهنَّ مجموعة من الكفايات المهنية بهدف رفع مستوى أدائهن، وصقل مهاراتهن، وتنمية قدراتهن أثناء الخدمة؛ وذلك لتحسين الأداء الأكاديمي لديهنَّ . وهذا الأمر يتماشى مع اهتمام وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان نحو تجويد العمل بمرحلة رياض الأطفال في المدارس الخاصة من خلال تطوير برامج تدريبية لمعلمات رياض الأطفال في المدارس الخاصة يستلزم معرفة الحاجات التدريبية، للكفايات المهنية التي تحتاجها المعلمات في ظل تسارع المعرفة، ومعطيات العصر، والتكنولوجيا. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة ملحم (2008) .وعليه تستنتج الباحثة، أن حاجة معلمات هذه الفئة العمرية للبرامج التدريبية ومدى تحقيقها لطموحاتهنَّ يتمثل في الصعوبات التي يواجهنها في مقدرتهنَّ على صياغة الأهداف السلوكية، وليس لديهنَّ تخطيط مفصل للعملية التدريسية، وقلة توفر الوسائل التعليمية المناسبة .

وبالنسبة لمتغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنة، من 5-10 سنة، أكثر من 10 سنة) فقد أشارت نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في استبانة الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان وفق هذا المتغير، والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5)

خلاصة نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة متغير عدد سنوات الخبرة في استبانة الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف القيمة الفائية المستخرجة	قيمة جدولية
الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان	بين المجموعات	560.834	2	280.417	0.675	غير دال 0.514
	ضمن المجموعات	22861.183	55	415.658		
	المجموع	23422.017	57			

وتعزو الباحثة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير (سنوات الخبرة) في الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان كون المعلمات وبغض النظر عن مدة خدمتهن لهن دور كبير في اكتساب الكفايات المهنية في عملهنَّ اليومي، ومن ثَمَّ فهنَّ يخشين الفشل مما يجعلهنَّ يؤدين مهامهنَّ بشكل دقيق ومنظم، آخذين بنظر الاعتبار أن كل المهام الملقاة عليهنَّ ضرورية ومهمة، ولا يمكن تغليب مهمة على مهمة أخرى، ولعل مهمة تطوير التنمية المهنية للمعلم هي واحدة من تلك المهام التي تصب في خدمة العملية التربوية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو حمدة (2010)، بينما تختلف مع دراسة المواضية والصرايرة (2011) ، ودراسة الحسين (2011)، ودراسة ملحم (2008).وعليه، فإن الأدبيات التربوية الحديثة تؤكد أن الروضة المزودة بأحدث وسائل التعليم وأرقى الإمكانات لا تستطيع أن تحقق أهدافها دون معلمة متخصصة، ومؤهلة تأهيلاً علمياً وتربوياً في جميع المجالات المهنية، والأكاديمية، والثقافية، لأنها تعد محركاً أساسياً في النظام التربوي من خلال الدور الرئيس الذي تؤديه الخصائص المعرفية والمهنية في فعالية هذه العملية؛ لذا ينبغي على معلمة رياض الأطفال أن تمتلك العديد من الكفايات المهنية والاحتياجات التدريبية التي تساعدها على مواجهة تحديات العصر، وأن يكونوا أهلا للمسؤولية الملقاة على عاتقهم في إنجاز أعمالهم ومهامهم اليومية لتحقيق أهداف المسيرة التعليمية .

أما بالنسبة لمتغير الولاية: (بركاء، والرستاق، والمصنعة) فقد أشارت نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) إلى عدم وجود دلالة فروق إحصائية في استبانة الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان وفق هذا المتغير، والجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6)

خلاصة نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة متغير الولاية في استبانة الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف القيمة الفائية المستخرجة	قيمة جدولية
الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان	بين المجموعات	809.630	2	404.815	0.985	غير دال 0.380
	ضمن المجموعات	226120387	55	411.134		
	المجموع	23422017	57			

وتعزو الباحثة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير (الولاية) في الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال كون الكفايات المهنية التي تحتاجها المعلمات في مدارس رياض الأطفال في المديرات العامة بسلطنة عمان تكاد تكون متشابهة في كل الولايات؛ لأن القوانين والأنظمة والتعليمات الصادرة من وزارة التربية والتعليم بالسلطنة هي مركزية للجميع دون استثناء، فضلاً عن حرص الوزارة والمديريات التابعة لها على إشراك الجميع في الدورات التدريبية العلمية، والعملية المتخصصة بالكفايات المهنية، وعدم تفضيل ولاية على أخرى في هذا المتغير. كل ذلك أسهم بعدم ظهور فروق في الكفايات المهنية لمتغير الولاية بين المعلمات العاملات في مدارس رياض الأطفال.

عرض النتائج ذات الصلة بالسؤال الرابع، والذي ينص على ما يأتي:

- **ما التصور المقترح لبناء برنامج تدريبي لتطوير الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان؟**

أُجِيبَ عن هذا السؤال من عدة جوانب تمثلت في الآتي :

1. الاعتماد على الإطار النظري للدراسة، والمراجع العلمية في التربية، والإدارة التربوية
2. الدراسات السابقة في مجال إعداد البرامج التدريبية بتطوير الكفايات المهنية للمعلمات.

3. المقابلة التي أجرتها الباحثة مع مشرفات رياض الأطفال بالمدارس الخاصة التابعة للمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة جنوب الباطنة.

4. نتائج الدراسة الميدانية، ومعرفة أهم الكفايات التي تمتلكها معلمات رياض الأطفال وتطوير هذه الكفايات من خلال التصور المقترح .

5. مراعاة البرنامج التدريبي المقترح بعض الجوانب أثناء إعداده، وهي:

- معرفة الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال من خلال توزيع أداة الدراسة التي شملت خمس مجالات.
- الحاجات التدريبية لمعلمات رياض الأطفال.
- حسن اختيار المتدربين المؤهلين والمتخصصين.
- الوقت المناسب لعقد الدورة التدريبية.
- تغطية البرنامج التدريبي المقترح مختلف الكفايات المهنية التي تحتاجها معلمات رياض الأطفال في التطبيق الميداني للعملية التربوية.
- تضمين البرنامج أساليب تقويم مناسبة لمعرفة مدى فاعلية البرنامج التدريبي المقترح.
- عرض البرنامج على مجموعة من المحكمين المختصين في المجال لإبداء الرأي ومدى صلاحيته، وتعديل البرنامج في ضوء آراء المحكمين.

منطلقات البرنامج التدريبي المقترح:

1. معلمة رياض الأطفال هي أساس العملية التربوية في مؤسسات رياض الأطفال؛ لذلك حتى نطور تلك المؤسسات فلا بد من تطوير المعلمة ورفع أدائها وكفاياتها المهنية حتى تستطيع أن تواكب كل ما هو جديد في مرحلة رياض الأطفال والاحتياجات التي يريدها طفل ما قبل المدرسة.

2. توفير برنامج تدريبي للكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال يسهم في رفع مستوى أداء المعلمات برياض الأطفال.

3. إشعار معلمات رياض الأطفال المتدربات بأهمية البرامج التدريبية التي تقدم لهن ومشاركتهن في وضع بعض تصورات هذه البرامج ومحتوياتها.

4. تأتي أهمية البرنامج كخطوة أساسية لتبادل الخبرات، والمعارف بين المعلمات الجدد، والمعلمات القدامى، وفرصة للتعارف فيما بينهن.

5. اهتمام جميع دول العالم في الوقت الحاضر بمرحلة رياض الأطفال.

6. تبني وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان مشروع صفوف التهيئة بهدف توفير التعليم ما قبل المدرسي في بعض المدارس الحكومية التابعة للوزارة لفئة الأطفال الذين يقيمون في المحافظات البعيدة عن مراكز المدن.

أهداف التصور المقترح:

1. تطوير كفايات مهنية جديدة لمعلمات رياض الأطفال في عمليات التخطيط، والتدريس، وإدارة الصف، والعلاقات الإنسانية، والتقويم.

2. التعرف على أوجه القصور التي تعاني منها المعلمات في مرحلة رياض الأطفال من خلال الضعف في بعض الكفايات التي تمتلكها معلمات رياض الأطفال.

محتوى البرنامج التدريبي:

1. محتوى البرنامج التدريبي المقترح تم تنظيمه في صورة خمسة مجالات، وهي: كفايات التخطيط، واستراتيجيات التدريس، وإدارة الصف، والعلاقات الإنسانية، والتقويم.

2. يجب أن يتضمن البرنامج التدريبي أنشطة تعليمية تنفذ أثناء الدورة تشمل الكفايات المهنية التي ينبغي أن تكتسبها المتدربات. من هذه الكفايات أولاً كفايات التخطيط ومن الأنشطة التعليمية المصاحبة له: تخطط لأنشطة تعليمية متنوعة لتنمية الجوانب الجسمية والحركية والمعرفية والوجدانية، صياغة الأهداف السلوكية المناسبة لأعمار الأطفال. ثانياً كفايات استراتيجيات التدريس، ومن أهم الأنشطة التعليمية التي يجب أن تنفذ هي: استخدام طرق اللعب، وأساليب التكنولوجيا الحديثة في تعليم الطفل (مثل الفيديو، والكاسيت) ثالثاً كفايات إدارة الصف ومن أهم الأنشطة التعليمية له : استخدام

أنشطة متعاطفة ومحبة للأطفال وتثير دافعيتهم مثل الجوائز التشجيعية، وتشجيع العمل الجماعي بين الأطفال. رابعاً الكفايات المتعلقة بالعلاقات الإنسانية ومن أهم الأنشطة التعليمية المصاحبة له: كيفية تبادل الزيارات الصفية بين معلمات رياض الأطفال، وتدريبهن على كتابة التقارير الخاصة بالزيارات الصفية، إقامة علاقات متبادلة مع مديرة المدرسة، إعطاء دورات تدريبية في كيفية التعامل مع الطفل والمعلمة المتعاونة ومديرة المدرسة. خامساً كفايات التقويم وتشمل الأنشطة التعليمية الآتية، مثل: تدريب معلمات رياض الأطفال على صياغة الامتحانات القصيرة التي تناسب أعمار الأطفال، وتدريبهن على عملية تقويم الطفل سواء كان التقويم كتابيًّا أو شفويًّا.

3. تنوع الموضوعات وتهيئة المتدربات بكل ما هو جديد في الكفايات المهنية.

4. كما يحتوى البرنامج التدريبي أساليب متنوعة منها حلقات تطبيقية، وورش عمل، ومحاضرات، وجلسات نقاشية، بالإضافة إلى الجانب العملي، والميداني.

الإجراءات والأساليب التي تتبع في تنفيذ البرنامج المقترح:

1. ترسل قائمة بمحتوى البرنامج التدريبي إلى معلمات رياض الأطفال، وتحديد نوعية البرامج التي ينبغي تقديمها في بداية أي برنامج تدريبي وإعطاء ملاحظات مقدمة على هذه البرامج لإمكانية تعديلها قبل البدء في تنفيذ هذه البرامج بحيث يُرْبَطُ البرنامج بالحاجة الفعلية التي تحتاجها المعلمات.

2. تعلن المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة جنوب الباطنة عن البرنامج التدريبي وموعد قيامه. وتلزم معلمات رياض الأطفال بالحضور والمشاركة كما تعد جدولاً زمنياً لهذا البرنامج.

3. الأفراد القائمون على تنفيذ البرنامج عليهم إعطاء فكرة واضحة للمعلمات المشاركات في الدورة التدريبية عن أهمية البرنامج ومبرراته، وأهدافه، والمحتويات، وأساليب التقويم في بداية افتتاح البرنامج التدريبي.

4. قبل البدء في تنفيذ البرنامج التدريبي يجب على القائمين على البرنامج تقسيم المتدربات إلى مجموعات عمل، وفترة زمنية لكل مجموعة لإعطاء البرنامج التدريبي.

5. في نهاية البرنامج التدريبي يجب إعطاء المتدربات استمارة تقييمية لتقيم محتوى البرنامج وأساليبه المستخدمة.

الفترة الزمنية لتنفيذ البرنامج:

البرنامج التدريبي المقترح يجب تنفيذه على مدار أسبوع كامل لمدة (5) أيام عمل، وتقسم جلساته إلى جلسات نظرية، وجلسات عملية تطبيقية.

المدربون:

الفئة المنفذه للبرنامج التدريبي المقترح، سيتم تنفيذ البرنامج التدريبي المقترح بواسطة مدربين متخصصين في مرحلة رياض الأطفال، والذين يعملون كأخصائي تدريب في دائرة التدريب التابعة للمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة جنوب الباطنة.

الحوافز المقدمة للمتدربين:

- شهادة حضور الدورة واجتيازها.

ميزانية التدريب:

- تحدد ميزانية التدريب بواسطة دائرة تنمية الموارد البشرية التابعة للمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة جنوب الباطنة.

التقويم (تقويم المتدربات) (تقويم البرنامج):

- سيتم تقويم المتدربات بواسطة المتدربين أنفسهم وذلك من خلال مدى مشاركة المتدربة في فعاليات الدورة التدريبية من مناقشات وتطبيق ميداني على المحاضرات النظرية.
- سيتم تقويم البرنامج من خلال تصميم استمارة خاصة ببنود البرنامج تعطي للمتدربة في نهاية كل يوم تدريبي، وذلك حسب موضوع الدورة.
- سيتم تصميم استمارة تعطى للمتدربات في نهاية الدورة التدريبية تحتوى بنودها على تقييم شامل للبرنامج التدريبي المقترح وفعاليات هذا البرنامج.

ثانياً: توصيات الدراسة

على ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية توصي الباحثة بالآتي :

1. ضرورة مشاركة معلمات مدارس رياض الأطفال ذوات الخبرة المتقدمة في تدريب أقرانهنَّ الجدد في مراكز التدريب المقامة في مديريات التعليم على كيفية توظيف الكفايات المهنية في عملهنَّ التربوي .
2. ضرورة إعداد محاضرات ودورات تدريبية لمعلمات مدارس رياض الأطفال من أجل تبصيرهم بأهمية توظيف الكفايات المهنية، وإكسابهم المهارات والمعارف التي تطور من أدائهم الوظيفي.
3. ضرورة اطلاع معلمات مدارس رياض الاطفال على البحوث الحديثة الخاصة بوسائل واستراتيجيات الكفايات المهنية والتواصل مع الدوريات المتخصصة؛ لتزويدهم بمظاهر التجديد التربوي التي تشكلها التطورات العلمية في هذا المجال .
4. فسح المجال أمام معلمات مدارس رياض الأطفال بالمشاركة في الندوات، والمؤتمرات الخاصة باستخدام الكفايات المهنية الحديثة من أجل توظيفها في مهامهم اليومية لزيادة وعيهم بها.
5. إعادة هيكلة الكفايات المهنية لمعلمات مدارس رياض الأطفال في تطوير أدائهنَّ الوظيفي بين الحين والآخر في ضوء وجود معايير واضحة ودقيقة لقياس الجانب التربوي لديهنَّ، وفي ضوء التغيرات التي تطرأ على المجتمع .

ثالثاً: البحوث المقترحة:

استكمالاً لمتطلبات هذا البحث، فإن الباحثة تقترح إجراء البحوث والدراسات العلمية الآتية:

1. إجراء الدراسة الحالية على عينة أكبر تشمل محافظات السلطنة كافة .
2. إجراء الدراسة الحالية على متغيرات ديموغرافية أخرى لم يتناولها البحث الحالي، مثل: (المؤهل الدراسي، وعدد الدورات التدريبية، ... إلخ) .
3. بناء مقياس للكفايات التخطيطية لدى معلمات مدارس رياض الأطفال للتعرف على مدى ممارستهم لها بشكل دقيق .

المراجع :

إبراهيم، مها(2005) أنموذج تدريبي مقترح لتطوير الكفايات الفنية لمديرات رياض الأطفال في مجال تحسين البعد النفس الحركي للطفل واستقصاء أثره في الأردن، رسالة دكتوراه غير منشوره، كلية العلوم التربوية، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.

أبو الفضل، سوزان (2011) المشكلات والضغوط المهنية لمعلمات رياض الأطفال ومقترحات التغلب عليها- دراسة ميدانية بمحافظة الأقصر، مجلة الثقافة والتنمية، السنة الحادية عشر، العدد (43) 3-100.

أبو حمدة، فاطمة (2010) الحاجات التدريبية لمعلمات رياض الأطفال في محافظة العاصمة- عمان من وجهة نظر المعلمات أنفسهن، أربد للبحوث والدراسات، العدد (2) المجلد (13) 281-332.

أمين، رشدي، (2008) تقويم مهارات الأداء التدريسي والصفات الشخصية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء النماذج الحديثة للمنهج، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العلمي الخامس عشر، إعداد المعلم وتنمية آفاق التعاون الدولي واستراتيجيات التطوير، مصر في الفترة مابين (21-22) أبريل، (2008).

الحسين، إبراهيم، (2011) تقويم جودة رياض الأطفال في محافظة دمشق وفقا لمعايير النموذج الأوروبي لإدارة الجودة، كلية التربية- المجلة العلمية، العدد (1) الجزء الأول، يناير، 496-527.

حنا، سوزان (2003) الاحتياجات التدريبية للعاملات في رياض الأطفال في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، الجامعة الهاشمية، الأردن.

طعيمة، رشدي،(2006) المعلم – كفاياته، إعداده، تدريبه، ط1، القاهرة دار الفكر العربي.

طلبة، جابر (2004) البحث التربوي في مجال تربية الطفل، مصر، مكتبة الإيمان للنشر.

عبدالعال، أحمد (2008) دراسة مقارنة لنظم إعداد معلمات رياض باستراليا وكندا

وإمكانيـة الإفـادة منهـا فـي مصـر، مجلـة التربيـة العـدد (23) 85-230.

العتيبـي، منيـر (2007) واقـع مرحلـة التعليـم مـا قبـل الأبتدائـي فـي الـدول الأعضـاء بالمكتـب، مكتـب التربيـة العربـي لـدول الخليـج العربيـة، مشـروع تطويـر التعليـم مـا قبـل الابتدائـي فـي الـدول الأعضـاء بالمكتـب، الريـاض، السـعودية.

عـدس، محمـد، (2001) مدخـل إلـى ريـاض الأطفـال، ط1، عمـان، دار الفكـر للطباعـة والنشـر والتوزيـع.

عـدس، محمـد، (2005) مدخـل إلـى ريـاض واقعهـا وإداراتهـا والإشـراف عليهـا، رسـالة دكتـوراه غيـر منشـورة، القاهـرة، معهـد الدراسـات العليـا للطفولـة، قسـم الدراسـات النفسـية والاجتماعيـة، مصـر.

عـزاز، لبنـى (2008) معاييـر مقترحـة لجـودة أداء معلمـة الروضـة ومـدى توافرهـا لديهـا وتحديـد احتياجاتهـا التدريبيـة فـي ضـوء هـذه المعاييـر، ورقـة عمـل مقدمـة للمؤتمرالعلمـي الخامـس عشـر، إعـداد المعلـم وتنميتـه آفـاق التعـاون الدولـي واسـتراتيجيات التطويـر،مصـر فـي الفتـرة مـا بيـن (21-22) أبريـل، (2008).

العشي، نوال (2008) إدارة التعليم، عمان، دار اليازودي للنشر والتوزيع.

عواطـف، محمـد، (2004) أساسـيات بنـاء منهـج إعـداد مربيـات ريـاض الأطفـال، عمـان، دار المسـيرة.

قناوي، هدى، (2003) الطفل ومشكلاته،ط1 القاهرة، الأنجلو.

كامـل، أمانـي (2006) دراسـة مقارنـة لبرامـج تدريـب معلمـات ريـاض الأطفـال إثنـاء الخدمـة بيـن مصـر والمملكـة المتحـدة فـي ضـوء الأهـداف العالميـة، رسـالة ماجسـتير غيـر منشـورة، كليـة البنـات، جامعـة عيـن شـمس.

كامـل، منـال، (2009) دور التعليـم الذاتـي فـي تطويـر البرامـج التدريبيـة للمعلـم، المركـز القومـي للبحـوث التربويـة والتنميـة، القاهـرة، 32-33

محمـود، محمـد، (2008) دراسـة المتطلبـات التربويـة لموجهـات ريـاض الأطفـال (دراسـة ميدانيـة، مجلـة كليـة التربيـة بورسـعيد، العـدد (4) 47-78.

ملحم، سامي، (2008) فاعلية برنامج تدريبي في تحسين الممارسات التربوية لمعلمات الروضة بسلطنة عمان، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس/ العدد (32) الجزء الثالث، 75- 97.

المواضية، رضا (2011) مدى توافر معايير جودة التنمية المهنية لدى مربيات رياض الأطفال بالمملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر مديرات الروضة، مجلة رابطة التربية الحديثة، السنة الرابعة، العدد (10) 131-169.

المواضية، رضا، الصرايرة، عدنان (2011) تقدير مدى فاعلية البرامج التدريبية لمعلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر المعلمات أنفسهن، مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (6) المجلد (26) 349-399.

المؤمني، عبداللطيف، (2008) مشكلات رياض الأطفال في محافظة إربد بالمملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر المربيات العاملات فيها، مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد (4) المجلد (9) 235-253.

الناشف، هدى، (2003) استراتيجيات التعلم والتعليم، القاهرة، دار الفكر العربي.

وزارة التربية والتعليم، (2008) التعليم قبل المدرسي، المكتب الفني للدراسات والتطوير، مسقط، سلطنة عمان.

وزارة التربية والتعليم،(2012) إحصائيات بإعداد معلمات رياض الأطفال بالمدارس الخاصة بالمديرية العامة للتربية والتعليم لمحافظة جنوب الباطنة، قسم التخطيط، المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة جنوب الباطنة، سلطنة عمان.

ياغي، محمد، (2003) التدريب بين النظرية والتطبيق، ط3 مركز أحمد ياسين الفني، عمان، الأردن.

Birdthistle, Naomi (2006) Training and Learning Strategies of Family, Businesses : an Irish case, Journal of European Industrial Training, Volume , 30,issue, 7,p 550-568.– Wonim,S (2004) Kindergarten Teacher Perception of the Indiana Professional Standards Boards Early childhood Teacher Standard .Phd, Indian, state university.

Brophy, S (1987) Education Comparative New York, p,36.

Edward Zigler, Walter S. Gilliam (2006) Avision For Universal Preschool Education, Cambridge University, USA.

Hundert, J, P, (2007) Training classroom and resource preschool teachers to develop inclusive class intervention for children with disabilities, Journal of positive behavior intervene tions, vol, 9, No,3, 159-173.

Ladd,W Gary (2005) School Readiness Preparing children for the Transition from Preschool to Grade School Arizona State University, USA.

Pameda Laferney (2006) Eerly childhood Professional development and classroom quality in preschool classroom, oklanoma state university, p,58.

Guang-Lea Lee, Donald A. Myers, Kyoung Jin Kim (2009) Kindergarten teachers Professional training and their social status in Korea, Jounral of Early childhoohd teacher Education, Volume 30,issue 3. 159-173

A Training Proposal to Enhance the Professional Competencies of Kindergarten Female Teachers in South Batinah Province in Oman

Hamda H. Al-saadi

Rustaq College of Applied Sciences - Ministry of Higher Education

Al Suwaiq - Sultanate of Oman

Abstract

This study aims to construct a training programme to enhance the professional competencies of Kindergarten female teachers in South Batinah Province in the Sultanate of Oman. It also aims to identify the differences between teachers' judgments of the construction of the training programme mainly attributed to the variables of years of experience, age and Willayah (governorate). The study applied the analytical descriptive approach to achieve the study objectives. The researcher prepared a 41-item questionnaire covering the areas: lesson planning, teaching strategies, class management, human relations and evaluation. The sample of the study consisted of 58 female teachers randomly chosen from South Batinah kindergartens. The study results showed that kindergarten teachers realize the importance of professional competencies in their daily tasks in the following order: evaluation, lesson planning, human relations, teaching strategies and class management. The study also revealed differences of statistical significance between the teachers' judgments of the competencies in favor of age variable, mainly (22-30 years) age group. No differences were noted as far as the variables of years of experience and Willayah. Therefore, the training programme was constructed in compliance with the results of the study. In the light of the results of the study the following recommendations were offered:

1. The Education Department of South Batinah Province, represented by the Human Resources Section, should implement the programme and

set it as one of its annual training programmes for kindergarten female teachers.

2. The importance of holding training programmes for kindergarten female teachers to enlighten them of the significance of employing professional competencies and to help them acquire the necessary skills and knowledge which enhance their descriptive performance Key words: Kindergarten, Batinah governorate, professional competences