

The Role of Kindergarten Directors in Zarqa Governorate in Achieving Professional Development for Female Teachers and its Relationship to Job Performance

دور مديرات رياض الأطفال بمحافظة الزرقاء بتحقيق التنمية المهنية للمعلمات وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمات

Jumana Al-Shafei^{1*}, Saleh Olimat¹, Majedah Abu Al-Rub¹.

¹Yarmouk University, Irbid, Jordan.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 16 Jan 2023

Accepted 09 Feb 2023

Published 01 Jan 2025

*Corresponding author:

Yarmouk University, Irbid, Jordan.

Email: sww902@yahoo.com.

Abstract

The study aimed to identify the role of kindergarten principals in Zarqa Governorate in achieving the professional development of female teachers and its relationship to job performance. A study sample was selected from the study population using simple random sampling to ensure that the sample represents the community from which it was drawn, consisting of a total of 222 individuals, including 58 principals and 164 teachers. Two questionnaires were used to collect the necessary data to achieve the study's objectives. The first was to measure the role of kindergarten directors in Zarqa Governorate in achieving the professional development of teachers, while the second was to measure the level of job performance. The results showed that the level of job performance among kindergarten teachers was found to be high, and there was a positive, moderate, statistically significant correlation at the significance level ($\alpha = 0.05$) between the role of kindergarten principals in achieving the professional development of female teachers and the level of their job performance. The study recommends enhancing the role of kindergarten principals in the professional development of female teachers.

Keywords: Professional Development, Job Performance, Kindergarten Principals, Zarqa Governorate.

المخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور مديرات رياض الأطفال بمحافظة الزرقاء بتحقيق التنمية المهنية للمعلمات وعلاقتها بالأداء الوظيفي، استخدم المنهج المسحي الارتباطي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، طبقت على عينة قوامها (٢٢٢) مديرة ومعلمة، وأظهرت النتائج أنَّ دور مديرات رياض الأطفال بمحافظة الزرقاء بتحقيق التنمية المهنية للمعلمات جاءت بمستوى متوسط، وأظهرت كذلك أنَّ مستوى الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال جاءت بمستوى كبير، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية معتدلة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين دور مديرات رياض الأطفال

محافظة الزرقاء بتحقيق التنمية المهنية للمعلمات ومستوى الأداء الوظيفي للمعلمات. توصي الدراسة برفع دور مديرات رياض الأطفال في التنمية المهنية للمعلمات.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية، الأداء الوظيفي، مديرات رياض الأطفال، محافظة الزرقاء.

١. المقدمة

١،١ الإطار النظري والدراسات السابقة

يتوقف تقدم المجتمع وتطوره في عصر تقنية المعلومات والاتصالات بمستوى كبيرة على مدى فاعلية النظام التربوي فيه. فالعالم يشهد تطورات وتغيرات سريعة بشتى المجالات، ولا سيما بمجالات العلم والتكنولوجيا، مما يتطلب تكيف النظام التربوي مع المتغيرات الفكرية والاقتصادية والاجتماعية. ولم يعد إحداث تغيير ببنية النظام التعليمي والتربوي وما يتعلق بهما من تشريعات ومناهج وخطط كافياً لتحقيق أهدافه وتطلعاته.

وتنبع أهمية الإدارة المدرسية بمجموعة من الوظائف الأساسية، وهي: وضع الأهداف، وتوزيع المهام، والقيام بالتوجيه، والتنسيق، والتحفيز، والتقويم، والتخطيط، وتوجيه جهود الآخرين والرقابة على تنفيذ الأعمال المختلفة، والاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمادية المتاحة، والإشباع الكامل للحاجات والرغبات الإنسانية داخل المدرسة وخارجها (عامر، ٢٠١١). وللإدارة المدرسية أهداف تضعها نصب عينيها، وتسعى لتحقيقها من خلال العملية الإدارية أهمها: بناء شخصية الطلبة بناءً متكاملًا، وتنظيم وتنسيق الأعمال الإدارية والفنية بالمدرسة، ووضع خطط التطوير والنمو اللازمين للمدرسة في المستقبل (Erçetin & Bisaso, 2021).

ومديرة رياض الأطفال ينبغي أن تتميز بصفات تميزها عن غيرها، كونها قائدة تربوية تتعامل مع مرحلة عمرية حرجية، فهي القادرة على إحداث التغيير في المعلمات والأطفال معًا، فهي عنصرًا مهمًا من عناصر العملية التربوية، والتي يقع على عاتقها المسؤولية في تسير العملية التعليمية داخل رياض الأطفال، فالمديرة الجيدة هي التي تكون على وعي وإلمام بجميع ما كُتب عن الطفل والطفولة المبكرة، كذلك فإن نجاح المديرية في تحقيق الأهداف التربوية في هذه المرحلة يدل على صحة وسلامة الطريقة التي تقوم بإتباعها في الإدارة، على اعتبار أن المديرية هي الشخص المسؤول الأول عن حسن ودقة اختيار الطرق الملائمة وتحقيق مجالات النمو بشكل عام، ويتأثر بها لحد كبير جو العمل التربوي (الغامدي، ٢٠٢٠).

ويرى كاراكابي (Karacabey, 2020) بأنه يقع على عاتق مديرة رياض الأطفال دورًا مهمًا في التنمية المهنية للمعلمات؛ فمساهم برؤيتها، وأسلوبها ببحث روح العمل ضمن الفريق الواحد في المدرسة، وتعزيز أهمية الإنجاز بدفع كل معلمة على العمل والعطاء، كما أن دورها لا يقتصر على ذلك، بل يمر بمجموعة مراحل تجعلها عنصرًا مشاركًا ومساعدًا للمعلمات بالتنمية المهنية، وتبدأ من تمتعها بصفات المديرية الناجحة؛ إذ إن المديرية التي لا تمتلك أحد أو جميع تلك الصفات، لا يمكن أن تمثل أي دور إيجابي ببيئة العمل، بل قد تكون معيقًا، وتُفقد المعلمات الرغبة بتطوير أدائهن.

وتُعد مديرة رياض الأطفال بمثابة القائد الفاعل والمحرك في مدرستها، والمتصدية للصعاب، والداعمة للإبداع والابتكار من خلال ممارساتها القيادية، وتؤدي دورًا مهمًا بتطوير الأداء المهني للمعلمات الأمر الذي ربما ينعكس على الأداء الوظيفي لديهن. كما أن المعايير المهنية والوظيفية الحديثة تتطلب من كل معلمة السعي باتجاه تحقيق الأداء الوظيفي المتميز، وذلك من خلال مجموعة من الإنجازات المترتبة عليها، والتي تُمثل مواصفات ومتطلبات ملف الإنجاز الشخصي، ويكون دور مديرة رياض الأطفال مساندًا لكل معلمة تطمح نحو الإنجاز والإبداع، ومعززة لحاجتها بتحقيق النمو المهني الذي لا تتوقف عند نقطة معينة، بل يجب أن تبقى مستمرة (بدر، ٢٠١٠).

ويرى بنتينين وآخرون (Penttinen et al, 2020) أن تحسين نوعية التعليم في المدارس عامة، وفي رياض الأطفال خاصة لن يتم إلا من خلال تنمية مستوى المعلمات اللواتي يعملن فيها، والاهتمام ببعض العوامل، مثل: القيادة الإدارية، وظروف العمل المدرسي باعتبارها عوامل لها أهميتها بالتأثير على مستوى التعليم، ويرتبط تأثيرها بفعل المعلمة ودورها بالعملية التعليمية، وإمكاناته المطلقة على تطويرها وزيادة فعاليتها.

وانسجامًا مع ما سبق تُعد معلمة رياض الأطفال من ركائز العلمية التربوية التي يتم البدء منها، فهي المسؤولة عن تحقيق أهداف العلمية التعليمية المتعلقة بنمو الأطفال، حيث أن الأطفال بتلك المرحلة بحاجة للتشجيع المستمر من معلمات الروضة لتنمية حب العمل، وغرس روح التعاون والمشاركة الإيجابية بينهم، والاعتماد على النفس والثقة فيها، واكتساب المهارات اللغوية والاجتماعية، لذا يُعد الاهتمام بالأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال وفقًا للمعايير العالمية، وفي ظل المتغيرات المعاصرة والمتطورة، والتي تتناسب مع هذه المرحلة من القضايا الهامة التي ينبغي إلقاء الضوء عليها والاهتمام بها (جرادات، ٢٠١٥).

ويهدف الأداء المتميز لمعلمات رياض الأطفال لغرس ثقافة التعلم بالاستراتيجيات الحديثة للارتقاء بالعملية التعليمية، وإكسابهن مهارات التدريس الإبداعي، وتدريبهنّ على حل المشكلات التربوية وعلاج بعض الممارسات الخاطئة، مما يؤدي إلى تعميق العلاقات الإنسانية بينهنّ، وبين الأطفال، وبالتالي إزالة الحواجز بينهم، مما يُسهم بتشجيع الأطفال على التفاعل الإيجابي واكتساب خبرات تربوية جديدة (عبد الرؤوف، ٢٠١٧).

وانطلاقًا من ذلك تحرص وزارة التربية والتعليم الأردنية على تنظيم برامج وأنشطة التنمية المهنية باستمرار لجميع معلمات رياض الأطفال باختلاف مستوياتهنّ المهنية وتخصصاتهنّ، وذلك من خلال مراكز التدريب المنتشرة في كافة مديريات التربية والتعليم، حيث يتم إلحاقهنّ ببرامج تدريب صباحية أم مساءية تنظمها تلك المديريات (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٢١).

وتأسيسًا على ما سبق تسعى مديرية التربية والتعليم ممثلة بقسم الإشراف التربوي بعمل زيارات ميدانية لرياض الأطفال الحكومية والخاصة للاطلاع على واقع العملية التعليمية، والتعرف عن قرب لمستوى الأداء الوظيفي للمعلمات، كما أن مديرية التربية والتعليم تُصدر برامجًا تربوية تستهدف مديريات رياض الأطفال، وتطلعهنّ من خلالها على برامج التنمية المهنية على المستوى المحلي والعالمي للنهوض بواقع رياض الأطفال في مدارسهنّ، وتقديم أعلى المستويات التعليمية للمعلمات والأطفال على حدّ سواء، مما يُسهم بتميز أداء المعلمات وظيفيًا. وانطلاقًا من ذلك تسعى الدراسة للتعرف لدور مديريات رياض الأطفال بمحاظفة الزرقاء بتحقيق التنمية المهنية للمعلمات وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمات.

١,١,١ الدراسات السابقة

أجرت النصافي (٢٠١٦) دراسة للتعرف إلى دور مديريات رياض الأطفال في تحسين الأداء الوظيفي للمعلمات في محافظة الفروانية، استخدم المنهج الوصفي، والاستبانة أداة لجمع البيانات وتحليلها، تمّ تطبيقها على عينة قوامها (٤٩٦) معلمة، أظهرت النتائج أن مستوى ممارسة مديريات رياض الأطفال لدورهنّ بتحسين الأداء الوظيفي للمعلمات جاءت بمستوى متوسط.

وهدف دراسة هميسة (٢٠١٧) الكشف عن واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر، وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة لجمع البيانات وتحليلها، تمّ تطبيقها على عينة قوامها (٢٥٣) مديرة وموجهة ومعلمة معلمة في إدارة كفر الشيخ والفيوم، أظهرت نتائج الدراسة أنّ واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمصر جاء بمستوى ضعيف، وشمل هذا الضعف؛ تدريب المعلمات على استخدام الأركان بعدالة، وضعف تمكن المعلمات من تعديل مظاهر السلوك السلبية لدى الأطفال، وقلة إعداد خطة تدريبية في ضوء احتياجات معلمات رياض الأطفال، ومحدودية احتواء البرامج التدريبية الخاصة بمعلمات رياض الأطفال الأساليب التربوية الحديثة.

هدفت دراسة مسلم (٢٠٢٠) إلى تقويم الأداء التدريسي لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين، استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطوير أداة الدراسة والمكونة من بطاقة الملاحظة، وطبقت على عينة مكونة من (٤٢) معلمة في المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم في قصبة المفرق. وكانت أبرز النتائج أنّ مستوى الأداء التدريسي للمعلمات في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين جاء بمستوى كبير للمهارات.

بينما سعت دراسة الصوفي ودياب (٢٠٢١) الكشف عن مستوى التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين في ضوء المعايير المهنية من وجهة نظر المعلمات، استخدم المنهج الوصفي التحليلي،

والاستبانة أداة لجمع البيانات وتحليلها، تمّ تطبيقها على عينة قوامها (٣٣٣) معلمة، وأظهرت النتائج أن مستوى تقدير أفراد العينة للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال جاءت مرتفعة.

وهدفت دراسة أوتامي وآخرون (Utami et al, 2021) التعرف إلى مستويات التوافق بين معلمات ومديري رياض الأطفال بالتعرف على تقييم أداء المعلمين وكفاءاتهم التدريسية. استخدم المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (١٧٣) معلمة في رياض الأطفال، و(١٠١) مديرة في منطقة سيمارانج باندونيسيا، أظهرت نتائج الدراسة أن مستويات التوافق بين معلمات ومديري رياض الأطفال في التعرف على تقييم أداء المعلمين وكفاءاتهم التدريسية جاءت بمستوى منخفضة.

هدفت دراسة تشيونغ وآخرون (Cheung et al, 2022) الكشف عن التنمية المهنية لمعلمي رياض الأطفال حول ممارسات التعلم القائم على اللعب، استخدم المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة لجمع البيانات وتحليلها، تمّ تطبيقها على (٩٠) روضة أطفال، أظهرت نتائج الدراسة أن التنمية المهنية لمعلمي رياض الأطفال مرتبطة بشكل كبير بممارساتهم التربوية للتعلم القائم على اللعب وتصوراتهم عن نمو الطفل بالكامل، كما إن بناء قدرات المعلمين لممارسة منهج التعلم القائم على اللعب يتوسط جزئياً في رياض الأطفال، وتُشير هذه القدرات لقدرة المعلمين على تصميم وتعديل منهج تعليمي قائم على اللعب بناءً على الخلفية المدرسية والاحتياجات التنموية للأطفال، وهذا كله يُسهم بالتنمية المهنية لمعلمي رياض الأطفال.

وسعت دراسة كينج جوي (Caingcoy, 2022) الكشف عن مستوى الكفاءات ومدى احتياجات التطوير المهني لمعلمات رياض الأطفال في شعبة سلطان قدرات، استخدم المنهج الوصفي، والاستبانة أداة لجمع البيانات وتحليلها، تمّ تطبيقها على عينة قوامها (٥٤) معلمة رياض أطفال، وأظهرت النتائج أن معلمات رياض الأطفال يتمتعن بمستوى عالٍ من الكفاءات في معرفة المحتوى والتربية، وبيئة التعلم وتنوع المتعلمين، والمناهج والتخطيط، والتقييم وإعداد التقارير، وكشفت النتائج كذلك عن مستوى عالٍ جداً من الاحتياجات المهنية لمعلمات رياض الأطفال في معرفة المحتوى وطرق التدريس وبيئة التعلم وتنوع المتعلمين، في حين أنّ لديهنّ مستوى عالية من الاحتياجات المهنية بعلم التربية.

١,١,٢ موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

- المنهجية: استخدمت بعض الدراسات المنهج الوصفي كدراسة (النصافي، ٢٠١٦؛ Caingcoy, 2022)، بينما استخدمت دراسة (هميسة، ٢٠١٧؛ مسلم، ٢٠٢٠؛ الصوفي ودياب، ٢٠٢١) المنهج الوصفي التحليلي، في حين استخدمت دراسة (Utami et al, 2021؛ Cheung et al, 2022) المنهج الوصفي المسحي،
- العينة: تم تطبيق أغلب الدراسات السابقة على المعلمات كدراسة (النصافي، ٢٠١٦؛ مسلم، ٢٠٢٠؛ الصوفي ودياب، ٢٠٢١؛ Utami et al, 2021؛ Caingcoy, 2022) بينما طبقت دراسة (هميسة، ٢٠١٧) على المديرات والمعلمات والموجهات.
- الأداة: استخدمت الدراسة الحالية الاستبانة لجمع البيانات وتشابهت مع جميع الدراسات السابقة كدراسة النصافي (٢٠١٦)، دراسة كينج جوي (Caingcoy, 2022)، بينما استخدمت دراسة (هميسة، ٢٠١٧؛ مسلم، ٢٠٢٠؛ الصوفي ودياب، ٢٠٢١؛ Utami et al, 2021؛ Cheung et al, 2022).

١,١,٣ الاستفادة من الدراسات السابقة

تم الرجوع إلى الدراسات السابقة كمراجع مهمة في بناء أداة الدراسة، وفي مناقشة النتائج، وفي تحديد مشكلة الدراسة. بينما اختلفت الدراسة الحالية عن كافة الدراسات السابقة بتناولها لموضوع دور مديرات رياض الأطفال بمحافظة الزرقاء بتحقيق التنمية المهنية للمعلمات وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمات، إذ لا توجد دراسات سابقة جمعت المتغيرين مع بعضهما البعض، وكذلك اختلفت في مجتمع الدراسة وعينتها، ومكان التطبيق.

٢. مشكلة الدراسة وأسئلتها

إن الأردن بأشد الحاجة لوجود معلمين مقتدرين على إحداث التنمية والنهوض بالمجتمع، لذلك يتطلب الأمر مراجعة واقع إعداد وتدريب المعلم في ضوء مدى مناسبة هذا الواقع، لتحقيق التكيف الفاعل والهادف لهم، من أجل الارتقاء بمهنة التعليم، تأسيساً لما دعا إليه جلاله الملك عبد الله الثاني حول أهمية دور المعلمين بتنشئة الأجيال والارتقاء بمستوى عقل الإنسان وتفكيره وتنمية مقدراته، وإطلاق طاقاته الخلاقة المبدعة، وإعداد وتأهيله ليكون عنصراً فعالاً في بناء مجتمعه قادراً على مواجهة التحديات، ومواكبة روح هذا العصر الذي يتميز بالتحديث والتطور المستمر.

وبحسب الدراسات التي تناولت دور مديرات رياض الأطفال في تحقيق التنمية المهنية للمعلمات وعلاقتها بالأداء الوظيفي لهنّ، تمّ القيام بدراسة استكشافية على مجموعة من المدارس بمحافظة الزرقاء، وتوصلت من خلالها أنّ مشكلة الدراسة تكمن في تفاوت دور مديرات رياض الأطفال بتحقيق التنمية المهنية للمعلمات، إضافة أن الإدارة المدرسية برياض الأطفال تكتفي بقيام المعلمات بالواجبات المطلوبة منهنّ يومياً (كالتدريس، ومتابعة حضور الأطفال، وإعداد الخطط المدرسية، ومتابعة ما قطع من المنهاج، والحفاظ على سلامة الأطفال وغيرها من الأمور اليومية)، وهذا بدوره يؤدي للتباين بوجهات النظر حول دور مديرات رياض الأطفال في تحقيق التنمية المهنية للمعلمات. كما أنّ أغلب مديرات رياض الأطفال يتفاوتن في توجيه المعلمات نحو التنمية المهنية، وأنّ هذا محصور بشكل رئيس في وزارة التربية والتعليم من خلال الدورات التدريبية التي تعقد لهنّ، كما أنّ هذه الدورات تحتاج لمبالغ مالية الأمر الذي يقف حاجزاً أمام المديرات.

ومن خلال دراسة (هميسة، ٢٠١٧؛ Zhang et al, 2022) تبين أنّ التنمية لمعلمات رياض الأطفال جاءت بمستوى متوسطة، ومن خلال الرجوع للمصادر المعرفية تبينّ للباحثة عدم وجود دراسات بحثت بالعلاقة بين التنمية المهنية والأداء الوظيفي، مما شكل دفعا قويا للباحثة للقيام بالدراسة الحالية، ومن هنا جاءت هذه الدراسة التعرف لدور مديرات رياض الأطفال بمحافظة الزرقاء بتحقيق التنمية المهنية للمعلمات وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمات.

٢,١ أسئلة الدراسة

ستسعى الدراسة الحالية للإجابة عن أسئلة الدراسة الآتية:

١. ما دور مديرات رياض الأطفال بمحافظة الزرقاء بتحقيق التنمية المهنية للمعلمات من وجهة نظر المديرات والمعلمات؟
٢. ما مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظة الزرقاء من وجهة نظر المديرات والمعلمات؟
٣. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين دور مديرات رياض الأطفال بمحافظة الزرقاء بتحقيق التنمية المهنية للمعلمات ومستوى الأداء الوظيفي للمعلمات؟

٣. أهداف وأهمية الدراسة

٣,١ أهداف الدراسة

ستسعى الدراسة لتحقيق الأهداف الآتية:

١. التعرف لدور مديرات رياض الأطفال بمحافظة الزرقاء بتحقيق التنمية المهنية للمعلمات؛ من أجل تعزيز هذا النوع من التنمية لما له من أهمية بتحقيق أهداف العملية التعليمية.
٢. التعرف لمستوى الأداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظة الزرقاء؛ للعمل على رفع هذا المستوى من الأداء لما له من انعكاسات إيجابية على العملية التعليمية في رياض الأطفال.
٣. بيان العلاقة الارتباطية بين دور مديرات رياض الأطفال بمحافظة الزرقاء بالتنمية المهنية للمعلمات ومستوى الأداء الوظيفي للمعلمات؛ لما لها من أهمية بتحقيق أهداف العملية التعليمية برياض الأطفال، وذلك للعمل على تعزيز العلاقة الإيجابية بينهما إن وجدت، وتقديم المقترحات اللازمة إن لم توجد.

تكمن أهمية الدراسة بالآتي:

١. **الأهمية النظرية:** تأتي أهمية الدراسة من أهمية موضوعها، هو دور مديرات رياض الأطفال بتحقيق التنمية للمعلمات ومستوى تميزهنّ الوظيفي، كما يمكن أن تُسهم هذه الدراسة في إثراء الجانب النظري للبحوث والدراسات التي تناولت التنمية المهنية للمعلمات وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي لهنّ، وذلك من خلال ما تقدمه هذه الدراسة من إطار نظري يمكن أن يُسهم بسدّ النقص بالمكتبة العربية، وتُعَدُّ هذه الدراسة من الدراسات الحديثة التي أُجريت حول هذا الموضوع، كما تبرز أهمية الدراسة أنها ستحتوي على توصيات قد تكون نقطة انطلاق للدراسات المستقبلية، وإجراء المزيد من الدراسات حول هذا الموضوع.

٢. **الأهمية العملية:** من المؤمل أن يستفيد من نتائج الدراسة الحالية الآتي:

- المسؤولين عن التعليم بمدارس رياض الأطفال بمديرية التربية والتعليم بمحافظة الزرقاء؛ حيث ستزودهم نتائج هذه الدراسة بتغذية راجعة عن دور مديرات رياض الأطفال بالتنمية المهنية للمعلمات ومستوى الأداء الوظيفي للمعلمات.
- مديرات رياض الأطفال بمديرية التربية والتعليم بمحافظة الزرقاء؛ حيث ستزودهنّ نتائج هذه الدراسة بتغذية راجعة عن دورهنّ بالتنمية المهنية للمعلمات، والتي من المفترض المحافظة على تحقيقها؛ لما لها من أهمية بتحقيق الأداء الوظيفي المتميز للمعلمات.
- معلمات رياض الأطفال بمديرية التربية والتعليم بمحافظة الزرقاء؛ وذلك من خلال معرفتهنّ بمستوى الأداء الوظيفي لهنّ في العملية التعليمية.
- الباحثون بحيث يفتح لهم آفاقاً جديدة لإجراء المزيد من الدراسات حول هذا الموضوع، وتناولهم جوانب مختلفة.

٤. التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

ستشمل الدراسة الحالية على مجموعة من التعريفات الاصطلاحية والإجرائية، وهي على النحو الآتي:

الدور اصطلاحاً

"ما يقوم به القائد الإداري التربوي من مهام لإدارة وقيادة المدرسة، التي تتولى فيها المسؤوليات التي تسعى المدرسة للسير بموجبها والعمل على تحقيق أهدافها كنواة للمؤسسة التربوية التعليمية" (عساف والآغا، ٢٠١٥، ٧٤). ويُعرف إجرائياً: مجموعة المهام والواجبات التي على مديرات رياض الأطفال بمحافظة الزرقاء القيام بها لتحقيق التنمية المهنية للمعلمات.

التنمية المهنية اصطلاحاً

"العملية التي تتضمن مجموعة من الإجراءات المخططة والمنظمة، والتي ينتج عنها النمو المهني للمعلمين، متمثلاً في زيادة وتحسين ما لديهم من معارف، ومهارات تتعلق بعملهم، ومسؤولياتهم المهنية، واتجاهاتهم نحو قبول الوظيفة، والافتناع بأهميتها" (Darling-Hammond et al, 2017). ويُعرف إجرائياً: عملية نمو شاملة وطويلة المدى تهدف لتحسين الأداء المهني والكفاءة والفعالية التعليمية للمعلمين بمدارس رياض الأطفال، وستقاس من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة التي طوّرت لهذا الغرض.

الأداء الوظيفي اصطلاحاً

"مجموعة السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الموظف لأداء مهامه وتحمل المسؤولية والالتزام بالنواحي الإدارية للعمل والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص وفعالية" (أبو عشيبة وحجازي، ٢٠١٩). ويُعرف إجرائياً: المستوى الذي يسجلها

المستجيبون على أداة الدراسة التي طوّرت لقياس مستوى تميز معلمات رياض الأطفال أثناء تأديتهنّ لواجباتهنّ الوظيفية، وقيامهنّ بالمهام المنوطة إليهنّ بشكل مميز ومبدع.

٥. حدود الدراسة ومحدداتها

ستحدد الدراسة الحالية بالآتي:

- **الحد الموضوعي:** دور مديرات رياض الأطفال بمحافظة الزرقاء بتحقيق التنمية المهنية للمعلمات وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمات.
- **الحد البشري:** اقتصرت الدراسة على عينة من مديرات ومعلمات رياض الأطفال.
- **الحد المكاني:** اقتصرت الدراسة على مدارس رياض الأطفال الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم بمنطقة الزرقاء الأولى والثانية.
- **الحد الزمني:** طبقت الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣).

٦. الطريقة

٦,١ منهج الدراسة

استخدم المنهج المسحي الارتباطي، وذلك لملاءمته لأغراض الدراسة.

٦,٢ مجتمع الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع مديرات ومعلمات رياض الأطفال في مديرية التربية والتعليم (الزرقاء الأولى، والزرقاء الثانية، ولواء الرصيفة)، والبالغ عددهنّ (٤٦٥) مديرة ومعلمة، موزعين على (١٢٣) مديرية، و(٣٤٢) معلمة، إذ بلغ عدد المديرات بتربية الزرقاء الأولى (٤٢) مديرية، و(١٣٥) معلمة، وبلغ عدد المديرات في تربية الزرقاء الثانية (٤٤) مديرية، أما عدد المعلمات (١٣٥)، في حين بلغ عدد المديرات في لواء الرصيفة (٣٧) مديرية، أما عدد المعلمات (٧٢)، وذلك حسب إحصائيات قسم الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم الأردنية للعام الدراسي (٢٠٢٢).

٦,٣ عينة الدراسة

تمّ اختيار عينة الدراسة من مجتمع الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة بشكل يضمن تمثيل العينة للمجتمع الذي أخذت منه، والبالغ عددهنّ (٢٢٢) مديرة ومعلمة، حيث بلغ عدد المديرات (٥٨)، بينما بلغ عدد المعلمات (١٦٤).

٦,٤ أدوات الدراسة

استخدم في جمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة استبانتين، الأولى لقياس دور مديرات رياض الأطفال بمحافظة الزرقاء بتحقيق التنمية المهنية للمعلمات، أما الثانية لقياس مستوى الأداء الوظيفي.

أولاً: استبانة التنمية المهنية للمعلمات

بغرض تطوير هذه الأداة تمّ الرجوع للأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية كدراسة كل من: (هميسة، ٢٠١٧؛ الصوفي ودياب، ٢٠٢١)، حيث تمّ التوصل لاستبانة مؤلفة من (٣٥) فقرة موزعة على أربع مجالات.

صدق المحتوى

للتحقق من صدق المحتوى لأداة الدراسة؛ تمّ عرضها بصورتها الأولية على مجموعة من الخبراء والمتخصصين بمجالات الإدارة وأصول التربية، والمناهج وطرق التدريس بعدد من الجامعات الأردنية، والبالغ عددهم (١٠) محكمًا ومحكمة؛ بهدف إبداء آرائهم في فقرات الاستبانة من حيث وضوح المعنى والصياغة اللغوية ومدى مناسبتها للمجال الذي تتبع له، وأي

تعديلات وملحوظات يرونها مناسبة. حيث تمَّ الأخذ بما نسبته (٨٠٪) فأعلى من كافة ملاحظات المحكمين التي اقتصرت على حذف بعض الفقرات من الأداة وإعادة الصياغة اللغوية لبعض الفقرات، إذ أصبحت الأداة بصورتها النهائية مكونة من (٣٥) فقرة موزعة على أربع مجالات.

صدق البناء

تمَّ تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مؤلفة من (٢٠) مديرة ومعلمة، من العاملات بمدارس رياض الأطفال بمحافظة الزرقاء من خارج عينة الدراسة المستهدفة، وذلك لحساب معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة الفقرات بالمقياس وبالمجالات التي تتبع له، وذلك كما هو مبين بالجدول (١).

جدول (١): قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة الفقرات بالمقياس وبالمجال الذي تتبع له

الفقرة	معامل الارتباط		الفقرة	معامل الارتباط		الفقرة	معامل الارتباط	
	المجال	المقياس		المجال	المقياس		المجال	المقياس
١	٠,٥٤٨**	٠,٥٠٩**	١٣	٠,٧٩**	٠,٧٠٣**	٢٥	٠,٦٢٨**	٠,٦٩٧**
٢	٠,٦٩٦**	٠,٥٩٤**	١٤	٠,٨٤١**	٠,٧٧١**	٢٦	٠,٧٠١**	٠,٧٠٤**
٣	٠,٥٥٩**	٠,٥٩**	١٥	٠,٨١٥**	٠,٧٩٨**	٢٧	٠,٧٦٦**	٠,٧٤١**
٤	٠,٧٣٤**	٠,٥٧٤**	١٦	٠,٨٦١**	٠,٧٥٤**	٢٨	٠,٨٨٤**	٠,٨٠٦**
٥	٠,٨٦٩**	٠,٦٦١**	١٧	٠,٧٥١**	٠,٦٩٥**	٢٩	٠,٧٥٤**	٠,٧٢٣**
٦	٠,٧٣١**	٠,٥٤٩**	١٨	٠,٧٤٩**	٠,٧٥٣**	٣٠	٠,٧٣٤**	٠,٦٢٥**
٧	٠,٨٢١**	٠,٧٢٢**	١٩	٠,٨٨١**	٠,٨٧٦**	٣١	٠,٧٥**	٠,٦٨٦**
٨	٠,٧٦١**	٠,٦٨**	٢٠	٠,٨٦٩**	٠,٨٤٣**	٣٢	٠,٦٩٦**	٠,٥٥٩**
٩	٠,٧٧٦**	٠,٧٤٣**	٢١	٠,٧١٧**	٠,٦٤٢**	٣٣	٠,٥٤٤**	٠,٤٨٩**
١٠	٠,٧٤٩**	٠,٦٧٤**	٢٢	٠,٨١٩**	٠,٧٨**	٣٤	٠,٨٦١**	٠,٧٦٤**
١١	٠,٨٣٥**	٠,٨١١**	٢٣	٠,٧٥٨**	٠,٧٠**	٣٥	٠,٦٥٩**	٠,٤٩٩**
١٢	٠,٧٠١**	٠,٧٤٣**	٢٤	٠,٧٧٠**	٠,٦٩٧**			

يلاحظ من جدول (١) أنَّ جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات (الكيلاني والشريفين، ٢٠١١، ٤٣١).

بالإضافة لما تقدم؛ تمَّ حساب قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة المجالات بالمقياس، علاوة على حساب قيم معاملات ارتباط بيرسون البينية للمجالات بين بعضها البعض، وذلك كما هو مبين بالجدول (٢).

جدول (٢): قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة المجالات بالمقياس، وقيم معاملات ارتباط بيرسون البينية للمجالات بين بعضها البعض

التهيئة لمهنة التعليم	التهيئة لمهنة التعليم	الإشراف	التقويم والتغذية الراجعة	الإدارة الصفية
١	١	١	١	١
٠,٧٦٦**	٠,٧٩٤**	٠,٨٧١**	٠,٨٧٠**	٠,٥٩١**
الإشراف	التقويم والتغذية الراجعة	الإدارة الصفية		

يلاحظ من نتائج الجدول (٢) أن جميع القيم مقبولة وذات دلالة إحصائية، وجميعها أعلى من (٠,٢٠)؛ مما يشير لجودة بناء فقرات المقياس (الكيلاني والشريفين، ٢٠١١).

ثبات الأداة

لأغراض حساب ثبات الاتساق الداخلي لاستبانة قياس دور مديرات رياض الأطفال بمحافظة الزرقاء بتحقيق التنمية المهنية للمعلمات ومجالاتها؛ فقد تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's α) بالاعتماد على بيانات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية، وذلك كما هو مبين بالجدول (٣).

جدول (٣): قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي لمقياس دور مديرات رياض الأطفال بتحقيق التنمية المهنية للمعلمات

المقياس ومجالاته	ثبات الاتساق الداخلي
التهيئة لمهنة التعليم	٠,٨٦٤
الإشراف	٠,٩٢٥
التقويم والتغذية الراجعة	٠,٩١٢
الإدارة الصفية	٠,٨٩٥
الكلي للمقياس	٠,٩٦٨

يلاحظ من الجدول (٣) أنَّ قيمة ثبات الاتساق الداخلي لمقياس دور مديرات رياض الأطفال بتحقيق التنمية المهنية للمعلمات قد بلغت (٠,٩٦٨)، ولمجالاته تراوحت من (٠,٨٦٤) وحتى (٠,٩٢٥)؛ وهذه القيم تشير لجودة بناء المقياس وصلاحيته لأغراض هذه الدراسة.

ثانيًا: استبانة مستوى الأداء الوظيفي

بغرض تطوير هذه الأداة تمَّ الرجوع للأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية كدراسة كل من: (النصافي، ٢٠١٦؛ مسلم، ٢٠٢٠)، إذ تمَّ التوصل لمقياس مؤلف من (٣١) فقرة موزعة على ثلاث مجالات.

صدق المحتوى

للتحقق من صدق المحتوى لأداة الدراسة؛ تمَّ عرضها بصورتها الأولية على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مجالات الإدارة وأصول التربية، والمناهج وطرق التدريس بعدد من الجامعات الأردنية، والبالغ عددهم (١٠) محكمًا ومحكمة؛ بهدف إبداء آرائهم بفقرات الاستبانة من حيث وضوح المعنى والصياغة اللغوية ومدى مناسبتها للمجال الذي تتبع له، وأي تعديلات وملحوظات يرونها مناسبة. تمَّ الأخذ بما نسبته (٨٠٪) فأعلى من كافة ملاحظات المحكمين التي اقتضت على: حذف بعض الفقرات من الأداة، وإعادة الصياغة اللغوية لبعض الفقرات، وبهذا أصبحت الأداة بصورتها النهائية مكونة من (٢٦) فقرة موزعة على ثلاث مجالات.

صدق البناء

تمَّ تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مؤلفة من (٢٠) مديرة ومعلمة، من العاملات بمدارس رياض الأطفال بمحافظة الزرقاء من خارج عينة الدراسة المستهدفة، وذلك لحساب معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة الفقرات بالمقياس وبالمجالات التي تتبع له، وذلك كما هو مبين بالجدول (٤).

جدول (٤): معاملات الارتباط بين الفقرات والمستوى الكلية لاستبانة الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال

الفقرة	معامل الارتباط		الفقرة	معامل الارتباط		الفقرة	معامل الارتباط	
	المجال	المقياس		المجال	المقياس		المجال	المقياس
١	٠,٨٦٨**	٠,٧٨١**	١٠	٠,٧٤٠**	٠,٦٣٤**	١٩	٠,٦١٧**	٠,٤٠٧**
٢	٠,٧٣٤**	٠,٥٨٢**	١١	٠,٧٠٨**	٠,٥٦٢**	٢٠	٠,٧٨١**	٠,٧٠١**

٣	٠,٨٧٥**	٠,٧٣٠**	١٢	٠,٨٣٥**	٠,٨١٤**	٢١	٠,٨٠١**	٠,٦٠١**
٤	٠,٨٠٧**	٠,٦١٧**	١٣	٠,٩٤٢**	٠,٨٤٣**	٢٢	٠,٧٦**	٠,٥٧٧**
٥	٠,٨٥٠**	٠,٦٠٦**	١٤	٠,٨١٥**	٠,٦٩٩**	٢٣	٠,٨٥٥**	٠,٧٦٦**
٦	٠,٧٠٤**	٠,٥٨٩**	١٥	٠,٨٠٥**	٠,٦٧٤**	٢٤	٠,٧٥٨**	٠,٧٧٣**
٧	٠,٨٠٢**	٠,٦٥٤**	١٦	٠,٨٦٤**	٠,٧٧٩**	٢٥	٠,٦٦٨**	٠,٧٢٥**
٨	٠,٧١٩**	٠,٥٢٥**	١٧	٠,٨٥٠**	٠,٧٧٩**	٢٦	٠,٥٢٨**	٠,٦٢٤**
٩	٠,٦٢٩**	٠,٦٤٢**	١٨	٠,٨٦٢**	٠,٨٢٠**			

يلاحظ من الجدول (٤) أنَّ جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات (الكيلاني والشريفين، ٢٠١١).

بالإضافة لما تقدم؛ تمَّ حساب قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة المجالات بالمقياس، علاوة على حساب قيم معاملات ارتباط بيرسون البينية للمجالات بين بعضها البعض، وذلك كما هو مبين بالجدول (٥).

جدول (٥): قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة المجالات بالمقياس، وقيم معاملات ارتباط بيرسون البينية للمجالات بين بعضها البعض

العلاقة	تجاه العمل	تجاه الأطفال	تجاه أولياء الأمور والمجتمع المحلي
تجاه العمل	١		
تجاه الأطفال	٠,٥١٨**	١	
تجاه أولياء الأمور والمجتمع المحلي	٠,٥٩١**	٠,٧٦٩**	١

يلاحظ من نتائج الجدول (٥) أن جميع القيم مقبولة وذات دلالة إحصائية، وجميعها أعلى من (٠,٢٠)؛ مما يشير لجودة بناء فقرات المقياس (الكيلاني والشريفين، ٢٠١١).

ثبات الأداة

لأغراض حساب ثبات الاتساق الداخلي لاستبانة قياس مستوى الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة الزرقاء ومجالاتها؛ فقد تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's α) بالاعتماد على بيانات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية، وذلك كما هو مبين في الجدول (٦).

جدول (٦): قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي لمقياس الأداء الوظيفي ومجالاته

المقياس ومجالاته	ثبات الاتساق الداخلي
تجاه العمل	٠,٩١٧
تجاه الأطفال	٠,٩٣٨
تجاه أولياء الأمور والمجتمع المحلي	٠,٨٦٧
الأداة ككل	٠,٩٥١

يلاحظ من الجدول (٦) أنَّ قيمة ثبات الاتساق الداخلي لمقياس مستوى وظيفي الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال قد بلغت (٠,٩٥١)، ولمجالاته تراوحت من (٠,٨٦٧) وحتى (٠,٩٣٨)؛ وهذه القيم تشير لجودة بناء المقياس وصلاحيته لأغراض هذه الدراسة.

معيّار التصحيح

بهدف إطلاق الأحكام على الأوساط الحسابية لأداتي الدراسة ومجالاتهما والفقرات التي تتبع لها، استخدم المقياس الخماسي لتصحيح الأداتين؛ وذلك بقسمة مدى الأعداد (٥-١) في خمس فئات للحصول على مدى كل مستوى، أي (٠,٨٠=١/٥-٥) وعليه ستكون المستويات على النحو الآتي:

- من (١) إلى أقل من (١,٨) قليلة جدًا.
- من (١,٨) إلى أقل من (٢,٦) قليلة.
- من (٢,٦) إلى أقل من (٣,٤) متوسطة.
- من (٣,٤) إلى أقل من (٤,٢) كبيرة.
- (٤,٢) فأكثر كبيرة جدًا.

٧. نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً: نتائج السؤال الأول ومناقشتها، والذي ينص على: "ما دور مديرات رياض الأطفال بمحافظة الزرقاء بتحقيق التنمية المهنية للمعلمات من وجهة نظر المديرات والمعلمات؟" للإجابة عن السؤال الأول؛ فقد تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية مع مراعاة ترتيب المجالات تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية الكلية، من خلال المجالات، وذلك كما هو مبين في الجدول (٧).

جدول (٧): قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدور مديرات رياض الأطفال بمحافظة الزرقاء بتحقيق التنمية المهنية للمعلمات مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

الرتبة	المجال	المجال	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى
١	١	التهيئة لمهنة التعليم	٣,٤٢	٠,٨٢	كبيرة
٢	٤	الإدارة الصفية	٣,٤٠	٠,٨٦	كبيرة
٣	٢	الإشراف	٣,٣٦	٠,٨٣	متوسطة
٤	٣	التقويم والتغذية الراجعة	٣,٣٥	٠,٨٦	متوسطة
		الكل	٣,٣٨	٠,٧٧	متوسطة

يلاحظ من الجدول (٧) أنّ دور مديرات رياض الأطفال بمحافظة الزرقاء بتحقيق التنمية المهنية للمعلمات من وجهة نظر المديرات والمعلمات ككل جاءت ضمن مستوى متوسطة، بوسط حسابي (٣,٣٨)، وانحراف معياري (٠,٧٧). حيث جاءت المجالات وفقاً للترتيب الآتي: مجال التهيئة لمهنة التعليم في المرتبة الأولى، بوسط حسابي (٣,٤٢)، وبمستوى كبيرة، تلاه مجال الإدارة الصفية بالمرتبة الثانية، بوسط حسابي (٣,٤٠)، وبمستوى كبيرة، وتلاه مجال الإشراف بالمرتبة الثالثة، بوسط حسابي (٣,٣٦)، وبمستوى متوسطة، وأخيراً مجال التقويم والتغذية الراجعة في المرتبة الرابعة، بوسط حسابي (٣,٣٥)، وبمستوى متوسطة. وهذا يعود أنّ هناك تفاوتاً للدور الذي تؤديه مديرات رياض الأطفال بتنمية المعلمات مهنيًا، ويمكن تفسير ذلك لحجم المسؤوليات التي تقع على عاتق مديرة رياض الأطفال، وعدم توفر الوقت الكافي لتركيز اهتماماتها على تنمية المعلمات مهنيًا، وربما يعود السبب في ذلك لتفاوت التزام مديرات رياض الأطفال بمتابعة خطة النمو المهني للمعلمات، والنمطية التقليدية لكل من المديرية والمعلمة ومقاومتهنّ للتغيير. كما أنّ الممارسات التربوية بوزارة التربية والتعليم تركز على الدور التدريبي للمشرف التربوي بشكل عام، وانشغال مديرة رياض الأطفال بالأمر الإداري على حساب واجباتها الفنية، مما يستدعي إعادة النظر بدور مديرة رياض الأطفال الإشرافي ومساهمتها بتدريب المعلمات؛ كونها الأقرب لهنّ، والأقدر على إحداث التغيير من حيث تلمس قدراتهنّ واحتياجاتهنّ التدريبية. اختلفت نتائج الدراسة مع دراسة الصوفي ودياب (٢٠٢١) التي أظهرت أنّ مستوى تقدير أفراد العينة للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال جاءت مرتفعة. ودراسة هميسة (٢٠١٧) التي أظهرت أنّ واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال جاء بمستوى ضعيف، واختلفت أيضًا مع نتائج دراسة تشيونغ وآخرون (Cheung et al, 2022) التي أظهرت أنّ التنمية المهنية لمعلمي رياض الأطفال جاءت بدرجة عالية.

مجال التهيئة لمهنة التعليم

تمّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال قيمة التهيئة لمهنة التعليم، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية الكلية، وذلك كما هو مبين بالجدول (٨).

جدول (٨): قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية على فقرات مجال (التهيئة لمهنة التعليم) مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

الرتبة	الفقرة	نص الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٥	تسعى لإكساب المعلمات طرق الحوار الفعال بينها وبين أطفال الروضة	٣,٤٨	١,١٣	كبيرة
٢	٨	تنمي الحس المهني لدى المعلمات	٣,٤٦	١,١٠	كبيرة
٣	٣	تُعرف المعلمات الجدد على زميلاتهن في المدرسة	٣,٤٥	١,١١	كبيرة
٤	٢	تُوضح للمعلمات حقوقهنّ وواجباتهنّ المهنية	٣,٤٤	١,٠٤	كبيرة
٥	٦	تُنمي قدرة المعلمات لتوظيف الأنشطة بما يتلاءم مع قدرات الأطفال واستعداداتهم	٣,٤٢	١,١٥	كبيرة
٦	١	تُبين للمعلمات عادات المجتمع المحيط بالمدرسة	٣,٤١	١,١١	كبيرة
٧	٤	تُوضح للمعلمات أخلاقيات مهنة التعليم في التعامل مع الأطراف المختلفة في الروضة	٣,٤٠	١,١١	كبيرة
٨	٧	تنمي قدرة المعلمات على التواصل الإيجابي فيما بينهن لمناقشة مشكلات المهنة	٣,٣٢	١,١٣	متوسطة
الكلية			٣,٤٢	٠,٨٢	كبيرة

يلاحظ من الجدول (٨) أنَّ المتوسطات الحسابية لفقرات مجال (التهيئة لمهنة التعليم) قد تراوحت بين (٣,٣٢-٣,٤٨)، بمستوى كبيرة والفعاليات، السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنَّ مديرة رياض الأطفال تسعى لتطوير وتهيئة المعلمات للمهنة التي تعتبر البداية نحو النمو المهني بناءً على برنامج تعتمد عليها المديرية، وتنفيذها ويرتكز على تطوير أداء المعلمات برياض الأطفال، وتقع عليها مسؤولية تحديد الاحتياجات، وتقديم مقترح متكامل يتضمن الأهداف والغايات والوسائل والفعاليات، كما أنَّ المديرية تسعى لتنمية المعلمات ومشاركتهنَّ كل أفكارهنَّ تجاه المهنة واحترامها، وبالتالي تعمل على تحسين عمليتي التعليم والتعلم، وتحديد الاحتياجات وتلبيتها. كما أنَّ الاهتمام بالعنصر البشري المتمثل في المعلمات، وتحفيزهنَّ معنوياً من قبل المديرية يُلبّي التهيئة مهنيّاً نحو مهنة التعليم. حيث جاء أعلى تقدير للفقرة (٥) التي تنص على "تسعى لإكساب المعلمات طرق الحوار الفعال بينها وبين أطفال الروضة"، في الترتيب الأول، بمستوى كبيرة، ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنَّ استراتيجية الحوار والمناقشة في التدريس تتميز بالعديد من الصفات الخاصة، والتي تجعلها أكثر تأثيراً من الأساليب التعليمية الأخرى، إذ تجعل الأطفال أكثر قدرة على التفاعل في القاعة الصفية، وتزيد من قدرتهم على إبداء الرأي، وتعمل على توسيع أفق الحوار الهادف لإثراء الأطفال معرفياً، وتُسهم في عرض الأفكار ذات العلاقة بالمعلومات التي تُريد المعلمة أن توصلها للأطفال بأسلوب أكثر وضوحاً. في حين جاءت الفقرة (٧) التي تنص على "تنمي قدرة المعلمات على التواصل الإيجابي فيما بينهن لمناقشة مشكلات المهنة" بالترتيب الأخير، وبمستوى متوسطة، ربما يعود السبب بذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنَّ أغلب مديرات المدارس يقدمنَّ بأعمال إدارية لتسيير العملية التعليمية، وأغلب الاجتماعات التي تعقدتها تتعلق بالأنظمة والقوانين المدرسية، والبعض منهنَّ يرينَّ أنَّ مهارات التواصل والاتصال مهارات مكتسبة، مما يفرض على مديرات رياض الأطفال في التوجه نحو استراتيجيات أخرى تُسهم في تنمية المعلمات.

مجال الإشراف

تمَّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الإشراف والمتابعة، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية الكلية، وذلك كما هو مُبين بالجدول (٩).

جدول (٩): قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية على فقرات مجال (الإشراف) مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

الرتبة	الفقرة	نص الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	١٢	تقدم للمعلمات المساعدة لمواجهة الصعوبات بالحقل التعليمي	٣,٤٩	١,٠٥	كبيرة
٢	١٠	تعطي المعلمات الجدد مهام من السهل تنفيذها	٣,٤٤	١,٠٦	كبيرة
٣	١١	تزود المعلمات باستراتيجيات تمكنهنّ من التأقلم مع الأطفال	٣,٤١	١,١٣	كبيرة
٤	١٧	توجه المعلمات إلى الندوات والمؤتمرات الخاصة برياض الأطفال	٣,٤٠	١,١٠	كبيرة
٥	٩	تتعامل مع المعلمات بمرونة في متابعة الأعمال المطلوبة	٣,٣٩	١,١٠	متوسطة
٦	١٥	تعقد لقاءات دورية مع المعلمات لمعرفة احتياجاتهنّ	٣,٣٢	١,١٥	متوسطة
٧	١٣	تُدرب المعلمات على استراتيجيات طرح الأسئلة التي تثير التفكير لدى الأطفال	٣,٢٧	١,١٤	متوسطة
٨	١٦	تساعد المعلمات في وضع خطط التعليم الإلكتروني	٣,٢٥	١,١٦	متوسطة
٩	١٤	تساعد المعلمات في تصميم أنشطة إثرائية للأطفال	٣,٢٤	١,١٢	متوسطة
الكلية			٣,٣٦	٠,٨٣	متوسطة

يلاحظ من الجدول (٩) أنَّ المتوسطات الحسابية لفقرات مجال (الإشراف) قد تراوحت بين (٣,٢٤-٣,٤٩)، بمستوى متوسطة، وتعزى هذه النتيجة أن مديرات رياض الأطفال يتفاوتنّ بالقيام بمهامهنّ الوظيفية بتقديم الدعم التربوي والمساندة للمعلمات بشكل جيد يضمن سير العملية التعليمية بشكل صحيح، فمديرات رياض الأطفال يركزنّ بشكل كبير على تقديم المساعدة للمعلمات التي يواجهنها في الحقل، وتكلفهنّ بمهام تُناسب مقدراتهنّ، وتزويدهنّ باستراتيجيات تمكنهنّ من التأقلم والتفاعل مع الأطفال، في حين أنَّ بعض المديرات يفرضنّ الصرامة في التعامل مع معلمات رياض الأطفال فيما يتعلق بإنجاز المهام المطلوبة منهنّ، وقلة الوقوف على احتياجاتهنّ في العملية التعليمية، والمساعدة في تصميم أنشطة إثرائية للأطفال. إذ جاءت الفقرة (١٢) التي تنص على "تقدم للمعلمات المساعدة لمواجهة الصعوبات بالحقل التعليمي"، في الترتيب الأول، وبمستوى كبيرة، ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنَّ مديرة رياض الأطفال تُسهم في تقديم المساعدة للمعلمات لتحسين أدائهنّ الصفي؛ ليكون التدريس تفاعلياً حافزاً على التعليم والتعلم، فتقوم المديرية بتلمس احتياجات المعلمات، وتقديم كافة السبل التي تعينهنّ على أداء مهنتهنّ بالشكل الصحيح. في حين جاءت الفقرة (١٤) التي تنص على "تساعد المعلمات بتصميم أنشطة إثرائية للأطفال" بالترتيب الأخير، وبمستوى متوسطة، ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنَّ المهام التي تقوم بها مديرات رياض الأطفال لا تُتيح لهنّ الوقت الكافي لمساعدة المعلمات في تصميم أنشطة إثرائية للأطفال، كما أنَّ بعض مديرات الأطفال غير مختصات في هذا الحقل التعليمي، ولا يملكنّ الخبرة الكافية لتوجيه المعلمات بكيفية تصميم الأنشطة.

مجال التقويم والتغذية الراجعة

تمّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التقويم والتغذية الراجعة، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية الكلية، وذلك كما هو مبين بالجدول (١٠).

جدول (١٠): قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية على فقرات مجال (التقويم والتغذية الراجعة) مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

الرتبة	الفقرة	نص الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٢١	توجه المعلمات إلى ضرورة مراعاة الفروق الفردية في التقويم	٣,٥١	١,٠٥	كبيرة
٢	٢٦	تدون المديرية ملاحظاتها عند زيارتها الصفية للمعلمات	٣,٤٦	١,١٣	كبيرة
٣	٢٥	تعتمد مؤشرات قياس الأداء للحكم على المعلمات	٣,٣٨	١,١٣	متوسطة
٤	١٩	تزود المعلمات تغذية راجعة في المواضيع الفنية	٣,٣٦	١,٠٧	متوسطة
٤	١٨	تُرشد المعلمات إلى إستراتيجيات التقويم التي تسهم في تعلم مهارات الأطفال المختلفة	٣,٣٦	١,١٤	متوسطة
٦	٢٤	تُطلع المعلمات على نسخ من تقارير زيارتهن الصفية	٣,٣٢	١,١٦	متوسطة
٧	٢٠	تُساعد المعلمات على استخدام أدوات تقييم مستوى ومتنوعة	٣,٢٨	١,١١	متوسطة
٧	٢٣	تقيم المعلمات وفقاً لمعايير تقويم الأداء المتبعة	٣,٢٨	١,١٤	متوسطة
٩	٢٢	تعقد لقاءات مع المعلمات لتعريفهنّ بأساليب التقويم	٣,٢٥	١,١٩	متوسطة
الكلية			٣,٣٥	٠,٨٦	متوسطة

يلاحظ من الجدول (١٠) أنَّ المتوسطات الحسابية لفقرات مجال التقويم والتغذية الراجعة قد تراوحت بين (٣,٢٥) - (٣,٥١)، بمستوى متوسطة، ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنَّ أغلب مديرات رياض الأطفال لا يمتلكنَّ الوقت الكافي لمتابعة كافة الأمور المتعلقة بالعملية التعليمية، فأعداد المعلمات والطالبات المرتفع في المرحلة الأساسية والثانوية يُقيد المديرية من ممارسة مهامها بهذا المجال بشكل صحيح، كما أنَّ بعض المدارس لا تحتوي على مساعدات يُعَنِّ المديرات على ممارسة مهامهنَّ الإدارية بالشكل المطلوب، وهذا ما بينته فقرات هذا المجال. إذ جاءت الفقرة (٢١) التي تنص على "توجه المعلمات إلى ضرورة مراعاة الفروق الفردية في التقويم"، في الترتيب الأول، وبمستوى كبيرة، وهذا يعود أنَّ مديرات رياض الأطفال يطبقنَّ توجهات وزارة التربية والتعليم ممثلة بقسم الإشراف التربوي على مراعاة الفروقات الفردية بين الأطفال، وذلك من خلال الشرح، وتوظيف الأنشطة التي تتناسب مع هذه المرحلة العمرية حتى تكون رياض الأطفال بيئة مشجعة وحافزة للأطفال. في حين جاءت الفقرة (٢٢) التي تنص على "تعقد لقاءات مع المعلمات لتعريفهنَّ بأساليب التقويم" بالترتيب الأخير، وبمستوى متوسطة، ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنَّ بعض مديرات رياض الأطفال يعتقدنَّ أنَّ هذه المهمة من مهام مشرفة رياض الأطفال، كما أنَّ أغلب مديرات رياض الأطفال لا يحملنَّ تخصص خاص بهذه المرحلة العمرية، ولا يمتلكنَّ الأساليب التقويمية المتبعة لهذه المرحلة.

مجال الإدارة الصفية

تمَّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الإدارة الصفية، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية الكلية، وذلك كما هو مبين بالجدول (١١).

جدول (١١): قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية على فقرات مجال (الإدارة الصفية) مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

الرتبة	الفقرة	نص الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٣٥	تشجع المعلمات على تطبيق التعلم التعاوني بين الأطفال	٣,٥٣	١,٠٦	كبيرة
٢	٣٣	ترشد المعلمات إلى كيفية استثمار الألعاب التربوية في الأنشطة التعليمية	٣,٤٤	١,١٣	كبيرة
٣	٣١	تطلب من المعلمات حصصاً نموذجية تستخدم بها إستراتيجيات التدريس الحديثة	٣,٤٢	١,١٢	كبيرة
٤	٣٢	تشجع المعلمات على استخدام الأسلوب القصصي أثناء التعلم الصفي	٣,٣٩	١,٠٩	متوسطة
٥	٢٧	تنمي الروح القيادية لدى المعلمات	٣,٣٩	١,١٨	متوسطة
٦	٢٩	تتيح الفرصة للمعلمات لحضور دورات في الإدارة الصفية	٣,٣٨	١,١٤	متوسطة
٧	٣٤	توجه المعلمات إلى طرق تدريس تنمي مهارات التفكير لدى الأطفال	٣,٣٧	١,١٣	متوسطة
٨	٢٨	توضح للمعلمات أساليب الإدارة الصفية الملائمة	٣,٣٥	١,١٤	متوسطة
٩	٣٠	توثق العلاقة بين الأطفال والمعلمات	٣,٣٤	١,١٦	متوسطة
الكلية			٣,٤٠	٠,٨٦	كبيرة

يلاحظ من الجدول (١١) أنَّ المتوسطات الحسابية لفقرات مجال الإدارة الصفية قد تراوحت بين (٣,٣٤-٣,٥٣)، بمستوى كبيرة، ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنَّ مديرة رياض الأطفال دور مهم في توفير كل ما تحتاج له القاعات الصفية الخاصة برياض الأطفال من ألعاب تربوية، وبيئة تعليمية آمنة وجاذبة للأطفال، وربما يعود السبب كذلك أنَّ مديرة رياض الأطفال تُسهم بالمحافظة على الجو النفسي والاجتماعي لمعلمات والأطفال، من خلال توفير الثقة والاحترام المتبادل، والهدوء الصفي الذي يوفر مناخ تعليمي تعليمي جاذب يحقق الأهداف، وقيام مديرة رياض الأطفال بتنمية عدة مهارات لدى المعلمات من أهمها: حسن القيادة الصفية، واستثمار وإجراء النشاطات والتفاعل بينهنَّ برغبة. وجاء أعلى تقدير للفقرة (٣٥) التي تنص على "تشجع المعلمات على تطبيق التعلم التعاوني بين الأطفال"، بمستوى كبيرة، ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة بأنَّ العمل التعاوني برياض الأطفال هو أساس العملية التعليمية، فالتعلم التعاوني بين الأطفال يُساعدهم على الاندماج والانخراط والتفاعل مع أقرانهم، وتقبُّل رياض الأطفال لبعضهم في هذه المرحلة، كما أنَّ مديرة رياض الأطفال تحرص على تطبيق رؤى ورسالة وزارة التربية والتعليم المتعلقة بهذه المرحلة وأهمها التعلم التعاوني. في حين جاءت الفقرة (٣٠) التي تنص على "توثق العلاقة بين الأطفال والمعلمات" بالترتيب الأخير، بمستوى متوسطة، ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنَّ معلمات رياض الأطفال يعاملنَّ الأطفال كأبنائهنَّ، وهو أساس عمل معلمة رياض الأطفال، ومديرة رياض الأطفال تُلاحظ توفر هذه العلاقة لدى أغلب المعلمات مما يجعلها تركز على مواطن أخرى.

ثانيًا: نتائج السؤال الثاني ومناقشتها، والذي ينص على: "ما مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظة الزرقاء من وجهة نظر المديرات والمعلمات؟" للإجابة عن السؤال الثاني؛ تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، مع مراعاة ترتيب المجالات تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية الكلية، من خلال المجالات، وذلك كما هو مبين بالجدول (١٢).

جدول (١٢): قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الأداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

الرتبة	المجال	المقياس ومجالاته	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٢	تجاه الأطفال	٣,٥١	٠,٩٢	كبيرة
٢	١	تجاه العمل	٣,٥٠	٠,٨٩	كبيرة
٣	٣	تجاه أولياء الأمور والمجتمع المحلي	٣,٤٨	٠,٩١	كبيرة
		الكل للمقياس	٣,٥٠	٠,٨٥	كبيرة

يلاحظ من الجدول (١٢) أنَّ مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظة الزرقاء من وجهة نظر المديرات والمعلمات ككل جاءت ضمن مستوى كبيرة، بوسط حسابي (٣,٥٠)، وبانحراف معياري (٠,٨٥). حيث جاءت المجالات وفقاً للترتيب الآتي: مجال تجاه الأطفال في المرتبة الأولى، بوسط حسابي (٣,٥١)، وبمستوى كبيرة، وتلاه في المرتبة الثانية مجال تجاه العمل، بوسط حسابي (٣,٥٠)، وبمستوى كبيرة، وأخيراً مجال تجاه أولياء الأمور والمجتمع المحلي في المرتبة الثالثة، بوسط حسابي (٣,٤٨)، وبمستوى كبيرة. وقد يعزى السبب في ذلك لاهتمام مديرات رياض الأطفال بالمعلمات، وقيامهن بتوفير بيئة مدرسية آمنة ومحفزة، ومناخ تنظيمي يُعزز وينمي الإبداع والأداء الوظيفي لدى معلمات الرياض. وربما يعود السبب بذلك لوعي المديرات والمعلمات بأهمية تحسين مستوى الأداء الوظيفي، فضلاً عن رغبة المعلمات بالحصول على الثناء والتعزيز من المسؤولين وأولياء الأمور والطلبة على السواء. علاوة لحرص المديرات على الاهتمام بتحسين المستوى الوظيفي للمعلمات لقناعتهم لما لهذا من انعكاسات إيجابية على تطوير مدارس رياض الأطفال ورفع مستوياتها. اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (النصافي، ٢٠١٦؛ Utami et al, 2021) التي أظهرت أنَّ مستوى الأداء الوظيفي للمعلمات جاء بمستوى متوسطة.

مجال تجاه العمل

تمَّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال تجاه العمل، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية الكلية، وذلك كما هو مُبيَّن بالجدول (١٣).

جدول (١٣): قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية على فقرات مجال (تجاه العمل) مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

الرتبة	الفقرة	نص الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٦	تلتزم بما تتفق عليه الهيئة التدريسية في الاجتماعات	٣,٦٣	١,١٠	كبيرة
٢	٢	تُنفذ الواجبات المطلوبة منها بدقة وأمانة	٣,٥٧	١,١١	كبيرة
٣	٥	تسعى إلى تحقيق أهداف العملية التعليمية التعلمية	٣,٥٣	١,١٣	كبيرة
٤	٨	تُشارك في إقامة الأنشطة التربوية المختلفة	٣,٥٠	١,١٠	كبيرة
٥	٧	تقترح أساليب جديدة في التدريس	٣,٤٧	١,١٤	كبيرة
٦	١	تقيم العلاقات الحسنة والطيبة مع زميلاتها	٣,٤٥	١,١٤	كبيرة
٦	٤	تُطور من أدائها المهني ومهامها الوظيفية بالالتحاق بدورات متخصصة	٣,٤٥	١,١٧	كبيرة
٨	٣	تُواظب على أوقات الدوام الرسمي دون أي تأخير	٣,٤٢	١,٢٤	كبيرة
		الكل	٣,٥٠	٠,٨٩	كبيرة

يلاحظ من الجدول (١٣) أنَّ المتوسطات الحسابية لفقرات مجال تجاه العمل قد تراوحت بين (٣,٤٢-٣,٦٣)، حيث جاءت الفقرة (٦) التي تنص على "تلتزم بما تتفق عليه الهيئة التدريسية في الاجتماعات"، بالمرتبة الأولى، وبمستوى كبيرة،

ربما يعود السبب لشعور أفراد عينة الدراسة من المديرات والمعلمات أن معلمات رياض الأطفال يحرصن على الالتزام بكافة الأنظمة والقوانين في العملية التعليمية، وواجباتها تجاه مديرتها، وزميلاتها، وطلبتها مما يؤثر بشكل إيجابي على سير العملية التعليمية في الرياض. في حين جاءت الفقرة (٣) والتي تنص على "تواظب على أوقات الدوام الرسمي دون أي تأخير" بالترتيب الأخير، وبمستوى كبيرة ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أن معلمات رياض الأطفال يلتزمْنَ بأوقات الدوام الرسمي الذي يتفقنَّ عليه، لأثرها الكبير في ضبط العملية التعليمية التعلمية، ولكي يضمنَ في استقبال الأطفال، وبث الفرح والسرور بنفوسهم، وحتى لا تلقي بواجباتها على زميلاتها الأمر الذي يعوق العملية التعليمية داخل رياض الأطفال.

مجال تجاه الأطفال

تمَّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال تجاه الأطفال، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية الكلية، وذلك كما هو مبين بالجدول (١٤).

جدول (١٤): قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية على فقرات مجال (تجاه الأطفال) مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

الرتبة	الفقرة	نص الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	١٠	تُساعد الأطفال على الاندماج في اللعب الجماعي مع أقرانهم	٣,٦١	١,٠٨	كبيرة
٢	١٨	توجه الأطفال للعناية بمظهرهم ونظافتهم الشخصية	٣,٦٠	١,١٢	كبيرة
٣	١٦	تُنمي لدى الأطفال مشاعر الثقة بالنفس والمثابرة	٣,٥٧	١,١٤	كبيرة
٤	١٣	تُكسب الأطفال اتجاهات إيجابية نحو أقرانهم	٣,٥٢	١,١٦	كبيرة
٥	١٧	تُمنح الأطفال الحرية في اختيار الأنشطة التعليمية	٣,٥٠	١,١٥	كبيرة
٦	١١	تُكسب الأطفال القدرة على الإبداع والتنظيم	٣,٤٨	١,١٢	كبيرة
٦	١٢	تُنمي سرعة البديهة لدى الأطفال	٣,٤٨	١,١٤	كبيرة
٨	١٥	تُنمي لدى الأطفال الولاء والانتماء للجماعة	٣,٤٦	١,١٧	كبيرة
٩	١٤	تزيد من دافعية الأطفال للتعلم	٣,٤٢	١,١٧	كبيرة
١٠	٩	تنمي الرغبة بالتحدي والمنافسة لدى الأطفال	٣,٤١	١,١٨	كبيرة
الكلية			٣,٥١	٠,٩٢	كبيرة

يلاحظ من الجدول (١٤) أنَّ المتوسطات الحسابية لفقرات مجال تجاه الأطفال قد تراوحت بين (٣,٤١-٣,٦١)، حيث جاءت الفقرة (١٠) والتي تنص على "تُساعد الأطفال على الاندماج في اللعب الجماعي مع أقرانهم"، بالترتيب الأول، وبمستوى كبيرة، ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة بأهمية الألعاب التربوية برياض الأطفال، فلم يعد التعليم قائماً على العمليات الحسابية، وإتقان بعض مهارات القراءة والكتابة بمساعدة المعلمة فقط، وإنما التطور الهائل بشتى مناحي الحياة، وعلى رأسها العملية التعليمية بكافة المراحل بشكل عام، وفي مرحلة رياض الأطفال بشكل خاص، فأصبح هناك العديد من الألعاب التعليمية التي تعمل على استثارة دافعية الطلبة نحو العملية التعليمية. في حين جاءت الفقرة (٩) والتي تنص على "تنمي الرغبة بالتحدي والمنافسة لدى الأطفال" بالترتيب الأخير، وبمستوى كبيرة. ربما يعود السبب بذلك لشعور أفراد عينة الدراسة بأهمية خلق التحدي لدى الأطفال ويتم ذلك بتوظيف الألعاب التربوية بالعملية التعليمية، وتُشجع الطلبة على التجريب والاكتشاف أثناء اللعب، وتُهيئ بيئة صفية مثيرة للتفكير والإبداع والمنافسة، مع مراعاة الفروقات الفردية لدى الأطفال.

مجال تجاه أولياء الأمور والمجتمع المحلي

تمَّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال تجاه أولياء الأمور والمجتمع المحلي، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية الكلية، وذلك كما هو مبين بالجدول (١٥).

جدول (١٥): قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية على فقرات مجال (تجاه أولياء الأمور والمجتمع المحلي) مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

الرتبة	الفقرة	نص الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٢٦	تحرص على بناء علاقات جيدة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي	٣,٦٢	١,١٠	كبيرة
٢	٢٢	تُزود أولياء الأمور بتقارير عن أحوال أبنائهم	٣,٥٧	١,١٤	كبيرة
٣	٢١	تتواصل باستمرار مع أولياء الأمور	٣,٥٤	١,١٠	كبيرة
٤	٢٣	تفي بالالتزامات التي تقطعها على نفسها تجاه أولياء الأمور	٣,٥١	١,١١	كبيرة
٥	٢٠	تُشرك أولياء الأمور في أنشطة هادفة في رياض الأطفال	٣,٤٨	١,١٢	كبيرة
٦	٢٤	تتعاون مع مؤسسات المجتمع المحلي	٣,٣٩	١,٢١	متوسطة
٧	٢٥	تقدم خدمات للمجتمع المحلي من خلال رياض الأطفال	٣,٣٦	١,٢٠	متوسطة
٨	١٩	تقبل النقد البناء من أولياء الأمور	٣,٣٤	١,٢١	متوسطة
الكل			٣,٤٨	٠,٩١	كبيرة

يلاحظ من الجدول (١٥) أنَّ المتوسطات الحسابية لفقرات مجال تجاه أولياء الأمور والمجتمع المحلي قد تراوحت بين (٣,٦٢-٣,٣٤)، حيث جاءت الفقرة (٢٦) والتي تنص على "تحرص على بناء علاقات جيدة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي"، في الترتيب الأول، وبمستوى كبيرة، ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة من المديرات والمعلمات أن إشراك أولياء الأمور والمجتمع المحلي يساعدهنَّ على تفهم حاجات أطفالهم وكيفية إشباعها، من خلال توعية أولياء الأمور بأهمية إثراء البيئة الثقافية للأطفال واشتراكهم بتخطيط برامج التربية قبل المدرسة. في حين جاءت الفقرة (١٩) والتي تنص على "تقبل النقد البناء من أولياء الأمور" بالترتيب الأخير، وبمستوى تمثِّل متوسطة. ربما يعود السبب بذلك لشعور أفراد عينة الدراسة من المديرات والمعلمات أن معلمات الرياض يتفاوتنَّ بتطبيق مبادئ فلسفة التربية والتعليم القائمة على تقبل النقد البناء، لأثرها الكبير بتعزيز جوانب الضعف وتنميتها، وجوانب القوة وتعزيزها، فالمعلمة والمديرة هدفهنَّ الأساسي تقديم خدمة تعليمية مناسبة للأطفال بهذه المرحلة العمرية، فتشاركهنَّ وتعاونهنَّ المنارة الأساسية لنجاح الرياض بعيداً عن التعصب الذي يفسد النجاح.

ثالثاً: نتائج السؤال الثالث ومناقشتها، والذي ينص على: "هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين دور مديرات رياض الأطفال بمحافظلة الزرقاء بتحقيق التنمية المهنية للمعلمات ومستوى الأداء الوظيفي للمعلمات؟" للإجابة عن هذا السؤال؛ تمَّ حساب معاملات ارتباط بيرسون بين مقياس دور مديرات رياض الأطفال بمحافظلة الزرقاء بتحقيق التنمية المهنية للمعلمات ومجالاته من جهة ومقياس مستوى الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال ومجالاته من جهة أخرى، وذلك كما هو مبين بالجدول (١٦).

جدول (١٦): قيم معاملات الارتباط بين دور مديرات رياض الأطفال بمحافظلة الزرقاء بتحقيق التنمية المهنية للمعلمات ومستوى الأداء الوظيفي للمعلمات

العلاقة	الإحصائي	المقياس الأول	التهيئة لمهنة التعليم	الإشراف	التقويم والتغذية الراجعة	الإدارة الصفية
المقاييس الثاني	معامل الارتباط	٠,٨٦٦٠	٠,٧٩٤٠	٠,٧٥٣٠	٠,٧٥٥٠	٠,٨٠٨٠
	مستوى الدلالة	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠
	العدد	٢٢٢	٢٢٢	٢٢٢	٢٢٢	٢٢٢
تجاه العمل	معامل الارتباط	٠,٨٠٨٠	٠,٧٢١٠	٠,٦٩٣٠	٠,٧٣١٠	٠,٨٠٨٠

مستوى الدلالة	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠
العدد	٢٢٢	٢٢٢	٢٢٢	٢٢٢	٢٢٢
معامل الارتباط	**٠,٧٨٨٠	**٠,٧٤٩٠	**٠,٧٠٦٠	**٠,٧٠٨٠	**٠,٧٢٦٠
مستوى الدلالة	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠
العدد	٢٢٢	٢٢٢	٢٢٢	٢٢٢	٢٢٢
معامل الارتباط	**٠,٧٨٦٠	**٠,٧٥٥٠	**٠,٧١١٠	**٠,٦٧٦٠	**٠,٧٤٢٠
مستوى الدلالة	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠
العدد	٢٢٢	٢٢٢	٢٢٢	٢٢٢	٢٢٢

تشير النتائج بالجدول (١٦) وجود علاقة ارتباطية إيجابية معتدلة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين دور مديرات رياض الأطفال بمحافظة الزرقاء بتحقيق التنمية المهنية للمعلمات ومستوى الأداء الوظيفي للمعلمات. ربما يعود ذلك أن مديرات رياض الأطفال اللواتي يطبقن التنمية المهنية للمعلمات ويمارسن هذه الاستراتيجية بمدارسهن يحققن أداء وظيفي متميز لدى المعلمات، ووجود تلك العلاقة الارتباطية ربما يكون دليلاً على أن مديرات رياض الأطفال يلتزمّن ويمارسن فلسفة رياض الأطفال بشكل إيجابي لما له من انعكاس إيجابي على تطوير أداء المعلمات تجاه العمل، وتجاه الطلبة وتجاه أولياء الأمور. وهذا يظهر أن هنالك قناعة عالية في تأثير التنمية المهنية للمعلمات على تطوير أداء معلمات الرياض تجاه العمل في هذه البنود، وأن قناعة هذه الفئة عالية في أن هذا النهج قد يؤدي بحال تطبيقه بطريقة جيدة لزيادة معارف الأطفال وتحقيق الإبداع المنشود، وقد يعود ذلك أن مديرات رياض الأطفال قد حضرن الدورات التدريبية المتخصصة بالتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، مما أدى لتحقيق أداء وظيفي كبير للمعلمات، كل ذلك حسب قناعة أفراد عينة الدراسة قد يسهم في مساعدة المعلمات في تحقيق جوانب النمو المختلفة للأطفال، وبالتالي لتحقيق غالبية عناصر الأهداف العامة لفلسفة رياض الأطفال. والمحصلة النهائية أن هذه الفئة تعتقد بجدوى التنمية المهنية بتطوير أداء المعلمة.

٨. التوصيات

في ضوء النتائج توصي الدراسة بالآتي:

١. قيام وزارة التربية والتعليم بعقد دورات تدريبية لمديرات رياض الأطفال بأساليب التنمية المهنية للمعلمات في مجالي (الإشراف، والتقويم والتغذية الراجعة).
٢. قيام مديرية رياض الأطفال بتوجيه المعلمات لتوظيف طرق تدريس تنمي مهارات التفكير لدى الأطفال.
٣. قيام وزارة التربية والتعليم بفصل إدارة رياض الأطفال عن المراحل التعليمية الأخرى، وذلك بوضع مختصات يُدرّن رياض الأطفال.
٤. محافظة معلمات رياض الأطفال على مستوى الأداء الوظيفي لديهنّ؛ لأهميته في تحسين العملية التعليمية.
٥. دعوة الباحثين والمختصين لإجراء دراسات حول هذا الموضوع وتناول متغيرات أخرى.

بيان تضارب المصالح

يقر جميع المؤلفين أنه ليس لديهم أي تضارب في المصالح.

المراجع

- أبو عشيبة، إيناس وحجازي، ياسين. (٢٠١٩). مستوى استخدام الإدارة بالتحفيز وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين في مدارس النقب من وجهة نظر مديريها. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات النفسية والتربوية*، ٢٧ (٣)، ٣٤٤-٣٦١.
- بدر، سهام. (٢٠١٠). *مدخل إلى رياض الأطفال*. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

- جرادات، محمد. (٢٠١٥). رياض الأطفال ودورها في تنشئة الطفل. عمان: دار الخليج للنشر والتوزيع.
- الصوفي، حمدان ودياب، فداء. (٢٠٢١). التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين في ضوء المعايير المهنية. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، ٢٩ (٣)، ٨٠-٥٠.
- عامر، طارق. (٢٠١١). *النمو والتنمية المهنية للمعلم*. القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
- عبد الرؤوف، طارق. (٢٠١٧). *معلمة رياض الأطفال*. القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
- عساف، محمود والآغا، صهيب. (٢٠١٥). *الإدارة والتخطيط التربوي: نماذج وتطبيقات عملية*. عمان: الجنادرية للنشر والتوزيع.
- الغامدي، محمد. (٢٠٢٠). *الإدارة بالقيم*. الدمام: مكتبة الملك فهد الوطنية.
- مسلم، خوله. (٢٠٢٠). *تقويم الأداء التدريسي لدى معلمات رياض الأطفال في المفرق في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.
- النصافي، مريم. (٢٠١٦). دور مديرات رياض الأطفال في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظة الفروانية. *بحث منشور، جامعة آل البيت، مجلة المنارة*، ١٦ (٣)، ٨٦-٧٢.
- هميسة، أحمد. (٢٠١٧). واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء الاتجاهات المعاصرة. *مجلة كلية التربية بجامعة كفر الشيخ*، ١٧ (٤)، ٣٨٢-٣٢٣.
- وزارة التربية والتعليم الأردنية. (٢٠٢١). *خطة النمو المهني للمعلم*. منشورات وزارة التربية والتعليم، عمان، الأردن.

References

- Caingcoy, M. (2022). Competencies and professional development needs of kindergarten teachers.
- Gallego, P. L., & Caingcoy, M. E. (2020). Competencies and professional development needs of kindergarten teachers. *International Journal on Integrated Education*, 3(7), 69-81.
- Cheung, A., Keung, C., & Tam, W. (2022). Developing kindergarten teacher capacity for play-based learning curriculum: A mediation analysis. *Teachers and Teaching*, 1-15.
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Research Brief. Learning Policy Institute.
- Erçetin, Ş. Ş., & Bisaso, S. M. (2021). The influence of changing paradigms on educational management and school administration. In *Research Anthology on Preparing School Administrators to Lead Quality Education Programs* (pp. 128-141). IGI Global.
- Karacabey, M. F. (2020). Perceptions of school administrators on their contributions to teacher professional development. *Journal of Theoretical Educational Science*, 13(1), 78-90.
- Penttinen, V., Pakarinen, E., von Suchodoletz, A., & Lerkkanen, M. K. (2020). Relations between kindergarten teachers' occupational well-being and the quality of teacher-child interactions. *Early Education and Development*, 31(7), 994-1010.

-
- Utami, D. R. F., Pranoto, Y. K. S., & Latiana, L. (2021). Agreement levels of kindergarten principals and teachers to determine teaching competencies and performance. *European Journal of Educational Research*, 10(2), 537-551.
- Zhang, Q., Wu, W., & Jiang, K. (2022). Standardising professional standards: A self-assessment scale for Chinese kindergarten teachers. *European Journal of Teacher Education*, 1-19.