



كلية رياض الاطفال

إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

برنامج تدريبي لتنمية المهارات الناعمة لمعلمات رياض الأطفال

إعداد

أ.م.د/ سعيد عبد المعز على موسى

أستاذ مناهج الطفل المساعد

كلية التربية - جامعة حلوان

{العدد الثامن - يناير ٢٠١٩م}

* المستخلص:

هدف البحث الحالي إلى قياس فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في تنمية بعض المهارات الناعمة (مهارة لغة الجسد- مهارة إدارة الوقت) لمعلمات رياض الأطفال، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ١- ما المهارات الناعمة المناسبة لمعلمات رياض الأطفال؟
- ٢- ما أهم المهارات الناعمة لمعلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن؟
- ٣- ما فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في تنمية بعض المهارات الناعمة (مهارة لغة الجسد- مهارة إدارة الوقت) لدي معلمات رياض الأطفال؟

تكونت عينة البحث من عينة عشوائية من معلمات الروضة يبلغ عددها ٤٠ معلمة، تم تقسيمها إلي مجموعتين، تجريبية، وضابطة، كل مجموعة عددها ٢٠ معلمة، ثم تم تطبيق أداتي البحث- بطاقة الملاحظة، والأختبار التحصيلي- عليهن قبلًا.

وتم تنفيذ البرنامج التدريبي وفقاً للجدول الزمني الموضوع مسبقاً، وبعد الإنتهاء من تنفيذ تجربة البحث، تم تطبيق أداتي البحث- بطاقة الملاحظة، والأختبار التحصيلي- بعدياً على معلمات الروضة (عينة البحث)، ثم أجريت المعالجة الإحصائية. أظهرت النتائج وجود فروق داله إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في مستوى المهارات الناعمة لمعلمات الروضة لصالح المجموعة التجريبية، مما يشير إلى فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية بعض المهارات الناعمة (مهارة لغة الجسد- مهارة إدارة الوقت) لمعلمات الروضة.

(الكلمات المفتاحية : المهارات الناعمة، معلمات رياض الأطفال، البرامج التدريبية)

Training Program to Develop Soft Skills of Kindergarten Teachers

Abstract:

The present study aimed at measuring the effectiveness of the proposed training program in developing some soft skills (body language skill- time management skill) of kindergarten teachers by answering the following questions:

- 1- What are the soft skills that fit kindergarten teachers?
- 2- What are the most important soft skills for kindergarten teachers from their point of view?
- 3- What is the effectiveness of the proposed training program in the development of some soft skills (body language skill - time management skill) for kindergarten teachers?

The study included a random sample of 40 kindergarten teachers, which were divided into two groups, experimental group and control group. Each group had 20 teachers. The research tools, observation card & achievement test, were applied to them as a pre-application.

The training program was implemented in accordance with the pre-set timetable. After the completion of the research experiment, the research tools, observation card & achievement test, were applied to the research sample of kindergarten teachers as a post-application. Statistical analysis was performed and the results showed statistically

significant differences at the level of (0.05) with regard to the level of soft skills of kindergarten teachers in favor of the experimental group, which indicates the effectiveness of the training program in the development of some soft skills (body language skill, time management skill) for kindergarten teachers.

(Keywords: soft skills, kindergarten teachers, training programs).

مقدمه:

أي مجتمع إن أراد الدخول في حلبة المنافسة الدولية، أن يسعى بكل السبل للعناية بموارده البشرية، ويعمل علي تنمية هذه الثروة علميا، ولعل هذا يبرر ما نلاحظه اليوم من الاهتمام المتزايد من قبل المجتمعات صاحبة الريادة، وتلك التي تسعى إلي احتلال مكان لائق في عالم المستقبل، بالاستثمار الضخم في التعليم والتدريب، وفي التنمية البشرية، باعتبار ذلك يمثل الرافد الرئيس لتوفير الدعامة الأساسية لاقتصاد القرن الحادي والعشرين، وهو "اقتصاد المعلومات".

والمعلم إحدي الدعامات الرئيسية التي يعتمد عليها النظام التعليمي في تحقيق أهداف التنمية، وترسيخ مقومات ثقافية تربوية جديدة تتناسب ومقتضيات النمط الحضاري الجديد، بحيث يفضي ذلك كله إلي تنمية المتعلم، واكسابه القدرات والمهارات التي تمكنه من التعايش الآمن مع ما تفرضه هذه الصيغة الحضارية من تحديات.

ونجاح المعلم في القيام بأدواره الجديدة المتوقعة، يستلزم امتلاكه جملة من المهارات والقدرات التي تختلف بدورها عن تلك التي يمتلكها معلم اليوم، وبالأحري عن مثيلتها لمعلم الأمس، مما يعني ضرورة تحديث وتطوير برامج إعداد المعلم قبل الخدمة، وكذا البرامج الموجهة للتنمية المهنية المستدامة.

ولذلك ظهرت التنمية المهنية المستدامة التي تعد مدخلا مهما وأساسيا من مدخلات العملية التعليمية حيث تعني بتحسين أداء المعلمين، مما يجعلهم قادرين علي القيام بأدوارهم، ومتطلبات عملهم بكفاءة وفاعلية، حيث إنها عملية طويلة المدى تبدأ منذ تخرج المعلم من مؤسسات الإعداد، والتحاقه بالخدمة، ولا تنتهي إلا بانتهاء خدمته، وتتضافر فيها الجهود البشرية، والإمكانات المادية بهدف تحسين أداء المعلم، وزيادة نموه في الجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية(بيومي ضحاوي، وسلامة حسين، ٢٠٠٩، ٦).

وتزداد الحاجة إلى الاهتمام بتدريب المعلم تدريباً جيداً في ضوء الأدوار الحديثة التي ينبغي أن يقوم بها، فقد أشار تقرير التقويم في الوطن العربي إلى أن المعلم هو الأكثر أهمية في تحسين التعليم وتطوير نوعيته(UNESCO, 2004)؛ حيث أصبح مرشداً إلى

مصادر المعرفة، ومنسقاً لعمليات التعليم، ومقوماً لنتائج التعلم، وموجهاً للمتعلم في ضوء ما يتناسب مع قدراته وميوله.

وعندما ينتقل الشخص من مرحلة التعليم إلى سوق العمل، يشعر أن هناك اختلاف كبير بين العمل والدراسة، فمن الممكن أن يكون الشخص ناجح جداً في دراسته، ولكنه يفشل عندما يبدأ في العمل، وهذا يرجع إلى أنه يفتقد إلى المهارات الناعمة، التي تجعله متميز عن غيره، فكل منا لديه القدرة على حفظ المعلومات، وتحقيق النجاح في الدراسة، ولكن القليل منا من يستطيع أن ينجح في سوق العمل.

وكلا من المهارات الناعمة والصلبة مهمة عند التقدم بطلب لوظيفة معلم أو معلمة، وبينما تكون المهارات الصلبة هي سبب الحصول علي المقابلة فإن المهارات الناعمة هي السبب في الحصول علي الوظيفة، لأن أصحاب ومديري المدارس يبحثون عن الأشخاص القادرين علي تأدية عدة مهام بالإضافة إلي تمتعهم بالشخصية المناسبة، والتي تتلائم مع المؤسسة التعليمية، وتعطي انطباع جيد عنها لأولياء الأمور (Investopedia 2014,2).

وأظهرت العديد من الدراسات مدي أهمية المهارات الناعمة لدي أرباب العمل عند عملية التوظيف، فتوصلت دراسة (White, 2010) إلي أن ٦٠% من أرباب العمل لا يقومون بتوظيف خريجي الجامعات، وأغلب المتقدمين للوظائف، نظرا لافتقارهم إلي المهارات الناعمة، كما هدفت دراسة (Schulz, 2008) إلي توضيح مدي أهمية المهارات الناعمة في حياة الطلبة الجامعية، وما بعد الجامعية، وناقشت الدراسة كيف أن المهارات الناعمة هي مكمل لا غني عنه للمهارات الصلبة التي تعد الجزء التقني من الوظيفة، وأكدت الدراسة أيضا علي ضرورة نقل المهارات الناعمة للطلبة في المرحلة الجامعية لتجهيزهم لسوق العمل بشكل أفضل.

ومعلمة الروضة يجب أن يكون لديها مهارات تمكنها من أداء دورها الحيوي والفعال في تربية وتعليم الطفل، وهذه المهارات لا يتم ترميتها إلا من خلال سلسلة متكاملة وشاملة من برامج التدريب المستمرة التي تعتمد علي التخطيط العلمي والتناسق المنهجي، ويجب أن ترتبط هذه البرامج بالمشكلات اليومية التي تواجهها المعلمة في عملها إضافة إلي استثمارها

للمستجدات في جوانب عملية التعليم والتعلم في ضوء معايير توجه ممارستها التربوية داخل رياض الأطفال وتعمل علي تحسين هذه الممارسات بشكل مستمر .

وبعد الاطلاع على محاور الوثيقة القومية الأكاديمية القياسية لقطاع كليات رياض الأطفال، اتضح أن الوثيقة لم تشر إلى نواتج التعلم أو مواصفات الخريجة في المهارات الناعمة، رغم أهمية كلا من المهارات الناعمة، و المهارات الصلبة عند التقدم بطلب لوظيفة ما، كما أن المهارات الأساسية الفنية (الصلبة) هي المكون الرئيس في الوثيقة، بنسبة ٩٥% ما بين مكون تربوي، وتخصصي، وتدريب ميداني، أما المكون الثقافي فنسبته ٥%، ولا يغطي المهارات الناعمة للمعلمة، بالإضافة إلي أنه مكون اختياري حيث تختار الطالبة المعلمة من بين مجموعات موضوعات هي: اللغة القومية، اللغة الأجنبية، الحاسب الآلي، المعرفة بالتاريخ القومي والعالمي، تشريعات ومنظمات الطفولة، أمن وسلامة الطفل، الثقافة العلمية والحياتية، المشاركة المجتمعية، ومن هنا تأتي أهمية البحث الحالي الذي يهدف إلي تنمية بعض المهارات الناعمة لدي معلمة رياض الأطفال، بالإضافة إلي إغفال وثيقة معايير إعداد معلمة الروضة للمهارات الناعمة.

فقد لاحظ الباحث خلال فترة الإشراف على التدريب الميداني عدم تمكن الطالبات/ المعلمات تخصص رياض الأطفال من المهارات الناعمة، كما لاحظ أيضا ضعف هذه المهارات لدي معلمات الروضة في بعض الروضات بإدارة القاهرة الجديدة التعليمية بمحافظة القاهرة، وأن واقع معلمات رياض الأطفال بحاجة ماسة إلى التدريب علي هذه المهارات.

مشكلة البحث:

في ضوء ما سبق عرضه تتضح مشكلة البحث على النحو التالي:

انخفاض مستوي المهارات الناعمة(مهارة لغة الجسد- مهارة إدارة الوقت) لدي معلمات الروضة، مما يسبب مشكلات خلال مزاولتهن للعمل المهني في مجال التخصص.

أسئلة البحث:

- ١- ما المهارات الناعمة المناسبة لمعلمات رياض الأطفال؟
- ٢- ما أهم المهارات الناعمة لمعلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن؟
- ٣- ما فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في تنمية بعض المهارات الناعمة (مهارة لغة الجسد- مهارة إدارة الوقت) لدي معلمات رياض الأطفال؟

أهداف البحث:

- ١- تحديد المهارات الناعمة المناسبة لمعلمات رياض الأطفال.
- ٢- تحديد أهم المهارات الناعمة من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال.
- ٣- قياس فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية بعض المهارات الناعمة (مهارة لغة الجسد- مهارة إدارة الوقت) لدي معلمات رياض الأطفال.

أهمية البحث: قد يفيد هذا البحث في:

- ١- تحديد نقاط القوة والضعف في الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال (عينة البحث).
- ٢- تنمية بعض المهارات الناعمة (مهارة لغة الجسد- مهارة إدارة الوقت) لمعلمات رياض الأطفال (عينة البحث).
- ٣- قياس مستوى بعض المهارات الناعمة (مهارة لغة الجسد- مهارة إدارة الوقت) لدي معلمات رياض الأطفال (عينة البحث).

حدود البحث:

- ١- الحدود الزمنية: خلال الفصل الدراسي الثاني عام ٢٠١٧ / ٢٠١٨، واستغرق تنفيذ البرنامج التدريبي لمعلمات الروضة (٧) أيام/ بواقع ست ساعات يومياً، إجمالي (٤٢) ساعة.

- ٢- الحدود المكانية: روضات أربعة مدارس بإدارة القاهرة الجديدة التعليمية، وهي: مدرسة القاهرة الرسمية للغات، مدرسة سمير فهمي الرسمية للغات، مدرسة محمد وحيد الرسمية للغات، مدرسة صلاح الدين الرسمية للغات.
- ٣- الحدود البشرية: عينة عشوائية من معلمات رياض الأطفال، وكان قوامها (٤٠) معلمة، تم تقسيمهن إلى مجموعتين؛ إحداهما ضابطة، وكان قوامها (٢٠) معلمة، والأخرى تجريبية، وكان قوامها (٢٠) معلمة.
- ٤- الحدود الموضوعية: يقتصر البحث الحالي علي تنمية بعض المهارات الناعمة لدي عينة من معلمات رياض الأطفال وهي: مهاتي: لغة الجسد، وإدارة الوقت.

التصميم التجريبي للبحث :

سوف يستخدم الباحث التصميم التجريبي ذو المجموعتين التجريبية والضابطة.

أدوات البحث:

- ١- قائمة المهارات الناعمة لمعلمات رياض الأطفال (إعداد الباحث).
- ٢- البرنامج التدريبي المقترح لمعلمات رياض الأطفال (إعداد الباحث).
- ٣- بطاقة ملاحظة المهارات الناعمة (مهارة لغة الجسد - مهارة إدارة الوقت) لدي معلمات رياض الأطفال (إعداد الباحث).
- ٤- اختبار تحصيلي المهارات الناعمة (مهارة لغة الجسد- مهارة إدارة الوقت) لدي معلمات رياض الأطفال (إعداد الباحث).

فروض البحث:

- ١- يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطات درجات المعلمات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقة الملاحظة- التي تقيس أداء المعلمات في مهاتي: لغة الجسد، وإدارة الوقت- لصالح التطبيق البعدي.

- ٢- يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطات درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي لبطاقة الملاحظة- التي تقيس أداء المعلمات في مهارتي: لغة الجسد، وإدارة الوقت- لصالح المجموعة التجريبية.
- ٣- يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطات درجات المعلمات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي للإختبار التحصيلي- في مهارتي: لغة الجسد، وإدارة الوقت- لصالح التطبيق البعدي.
- ٤- يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطات درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي للإختبار التحصيلي- في مهارتي: لغة الجسد، وإدارة الوقت- لصالح المجموعة التجريبية.
- ٥- يوجد ارتباط طردي بين متوسطات درجات المعلمات في المهارات الناعمة(مهارة لغة الجسد- مهارة إدارة الوقت).

متغيرات البحث:

- ١- المتغير المستقل: يتمثل في البرنامج التدريبي المقترح لمعلمات رياض الأطفال.
- ٢- المتغير التابع: يتمثل في بعض المهارات الناعمة(لغة الجسد، وإدارة الوقت).

منهج البحث وإجراءاته:

استخدم المنهج الوصفي في الجانب النظري، والمنهج التجريبي في الجانب التطبيقي. وللإجابة عن أسئلة البحث والتحقق من صحة فروضه اتبعت الإجراءات التالية:

- ١- مراجعة البحوث، والدراسات، والأدبيات التربوية المرتبطة بالمهارات الناعمة، والبرامج التدريبية، والتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال.
- ٢- بناء إطار نظري يتناول المفاهيم النظرية والأسس التربوية المرتبطة بمتغيرات البحث.
- ٣- اختيار عينة البحث: وعددها ٤٠ معلمة، تم تقسيمهن إلى مجموعتين؛ إحداهما ضابطة، وكان قوامها (٢٠) معلمة، والأخرى تجريبية، وكان قوامها (٢٠) معلمة.

- ٤- تحديد قائمة المهارات الناعمة لمعلمات رياض الأطفال.
- ٥- عرض القائمة علي مجموعة من المحكمين وتعديلها وفقاً لأرائهم.
- ٦- عرض القائمة في صورتها النهائية علي معلمات رياض الأطفال (عينة البحث) لتحديد أهم المهارات الناعمة من وجهة نظرهن.
- ٧- وضع تصور لبرنامج تدريبي لتنمية بعض المهارات الناعمة(مهارة لغة الجسد- مهارة إدارة الوقت) اللازمة لمعلمات رياض الأطفال.
- ٨- عرض البرنامج التدريبي المقترح على مجموعة من المحكمين، وتعديله وفقاً لأرائهم.
- ٩- إعداد أداتي البحث وضبطهما:
 - بطاقة ملاحظة لقياس بعض المهارات الناعمة(مهارتي: لغة الجسد، وإدارة الوقت) لدي معلمات رياض الأطفال.
 - اختبار تحصيلي المهارات الناعمة(مهارة لغة الجسد - مهارة إدارة الوقت) لدي معلمات رياض الأطفال.
- ١٠- عرض أداتي البحث على مجموعة من المحكمين، وإجراء التعديلات اللازمة في ضوء آرائهم وحساب صدق وثبات كل أداة.
- ١١- التطبيق القبلي لبطاقة الملاحظة، والأختبار التحصيلي على المجموعتين التجريبيّة، والضابطة (عينة البحث).
- ١٢- تطبيق البرنامج التدريبي المقترح علي المجموعة التجريبيّة.
- ١٣- التطبيق البعدي لبطاقة الملاحظة، والأختبار التحصيلي علي المجموعتين التجريبيّة، والضابطة (عينة البحث).
- ١٤- رصد النتائج، وتحليلها، وتفسيرها في ضوء أسئلة البحث وفروضه، وتقديم التوصيات، والمقترحات.

مصطلحات البحث:

المهارات الناعمة "Soft Skills":

عرفها (عبد الله خميس، ٢٠١٣، ١١) بأنها "جملة من السمات في الشخصية ترتبط بمجال التواصل مع الآخرين في جو من الود والتعاون، وتعكس مقدار الأريحية التي يتعامل بها الفرد مع بيئة العمل، كما ترتبط بالقدرة علي التعبير عن الذات، إضافة لمهارات عرض الأفكار بصورة جذابة".

وعرفتها (علا حجاج، ٢٠١٤، ١٢) بأنها "سمات وقدرات شخصية يمكن أن تكتسب، وتعمل علي تعزيز التفاعلات مع الآخرين علي السياق الشخصي و العملي، وتحفز الأفاق الوظيفية".

ويعرفها " الباحث " إجرائيا بأنها: القدرات التي تمتلكها معلمة الروضة، وتساهم في تطوير ونجاح المؤسسة التعليمية التي تنتمي إليها وهي الروضة، وتتميز هذه المهارات بالدقة، ومراعاة متطلبات الموقف في التعامل والتواصل الفعال، وتكوين العلاقات مع الآخرين وهم: الأطفال، والزملاء داخل الروضة، والقيادات، وأولياء الأمور.

لغة الجسد "Body Language":

تعرف (مني يوسف، ٢٠١١، ٢٦٤) لغة الجسد بأنها حركات الجسم المؤكدة لحديثك، وما تريد أن ترسله من كلمات، والتي تصنعها تعبيرات الوجه، العين، واليدين، والكتفين، والذراعين، وقد تكون الأقدام.

ويعرف " الباحث " لغة الجسد إجرائيا بأنها: حركات الجسم المؤكدة لحديث معلمة الروضة، وما تريد أن ترسله من كلمات ورسائل للطفل، والتي تصنعها الهيئة والملبس، تعبيرات الوجه، العينين، القدمين، الحركات التعبيرية بالذراعين واليدين والأصبع والرأس واللسان، الإشارات، الإيماءات، الصوت، وضع الجسم.

إدارة الوقت "Time Management":

تعرف إدارة الوقت أنها عملية الاستفادة من الوقت المتاح والمواهب الشخصية المتوفرة لدينا لتحقيق الأهداف المهمة التي نسعي إليها في حياتنا، مع المحافظة علي تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الخاصة، وبين حاجات الجسد والروح والعقل (إبراهيم العقيد، ٢٠٠١، ١٨٩).

ويعرف "الباحث" إدارة الوقت إجرائيا بأنها: عملية استفادة المعلمة من الوقت المتاح، ومواهبها الشخصية، والموارد المتاحة لتحقيق أهداف البرنامج اليومي للروضة، وهي عملية قائمة علي التخطيط والتنظيم والمتابعة والتنسيق والتحفيز والاتصال.

البرنامج التدريبي "Training program":

تعرفه (إيمان إسماعيل، ٢٠٠٥، ٩٤) بأنه مجموعة من المحاضرات والأنشطة والممارسات العملية والمواقف التي تهدف إلي تنمية مهارات ومعلومات وممارسات معلمات رياض الأطفال، والتي صممت من أجل معرفة معلمة الروضة كيفية التعامل مع الأطفال في حدود الإمكانيات المتاحة لهم.

ويعرفه "الباحث" إجرائيا بأنه: مجموعة من الخبرات، والمهارات، والخطوات، والأنشطة المتنوعة، والممارسات العملية، والمواقف، والتي صممت من أجل اكساب معلمة الروضة بعض المهارات الناعمة (مهارة لغة الجسد- مهارة إدارة الوقت)، بهدف معرفتها كيفية التعامل مع الآخرين (الطفل، الزملاء، القيادات، أولياء الأمور) والتواصل معهم بشكل جيد في حدود الإمكانيات المتاحة.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

المحور الأول: المهارات الناعمة:

* مفهوم المهارة:

هي أي شيء تعلمه الفرد ليؤديه بسهولة ودقة، ويمكن تعلم هذا الشيء أو اكتسابه أو تكوينه لدي المتعلم عن طريق المحاكاة والتدريب.

*** مفهوم المهارات الناعمة:**

عرفها (عبد الله خميس، ٢٠١٣، ١١) بأنها "جملة من السمات في الشخصية ترتبط بمجال التواصل مع الآخرين في جو من الود والتعاون، وتعكس مقدار الأريحية التي يتعامل بها الفرد مع بيئة العمل، كما ترتبط بالقدرة علي التعبير عن الذات، إضافة لمهارات عرض الأفكار بصورة جذابة". "ويقصد بهذه المهارات تلك الجوانب المتعلقة باللباقة في الحديث والمظهر الجيد والتميز، والتحلي بملكات خاصة تبرز المتقدم للوظيفة وسط أقرانه" (فايزة سويلم، ٢٠١٣، ١٢). **ويقصد بالمهارات الناعمة في هذا البحث: القدرات التي تمتلكها معلمة الروضة، وتساهم في تطوير ونجاح المؤسسة التعليمية التي تنتمي إليها وهي الروضة، وتتميز هذه المهارات بالدقة، ومراعاة متطلبات الموقف في التعامل والتواصل الفعال، وتكوين العلاقات مع الآخرين وهم: الأطفال، والزملاء داخل الروضة، والقيادات، وأولياء الأمور.**

*** المهارات الناعمة مقابل المهارات الصلبة:**

عندما ينتقل الشخص من مرحلة التعلم إلى سوق العمل، يشعر أن هناك اختلاف كبير بين العمل والدراسة، فمن الممكن أن يكون الشخص ناجح جداً في دراسته، ولكنه يفشل عندما يبدأ في العمل، وهذا يرجع إلى أنه يفقد إلى المهارات الناعمة، التي تجعله متميز عن غيره، فكل منا لديه القدرة على حفظ المعلومات، وتحقيق النجاح في الدراسة، ولكن القليل منا من يستطيع أن ينجح في سوق العمل.

المهارات الناعمة هي تلك المهارات التي يحتاجها الشخص حتى ينجح في سوق العمل، وهي القدرات التي يمتلكها الفرد وتساهم في تطوير ونجاح المؤسسة التي ينتمي لها، خاصة المؤسسات التي تتعامل مع الجمهور وجها لوجه، فالشخص يجب أن يكون لديه القدرة على خلق علاقات مع الآخرين.

يوجد نوع آخر من المهارات يطلق عليه العلماء اسم "المهارات الصلبة" والتي تتمثل في الخبرة والمؤهلات، وتشمل مهارات العمل مثل القراءة، والكتابة، والرياضيات، والقدرة علي استخدام برامج الحاسب الآلي، وتلك المهارات تساعدك على الإلتحاق

بالوظائف، ولكنها لا تتمكن من الاستمرار بها، أما المهارات الناعمة فهي تقودها الشخصية مثل آداب التعامل مع الآخرين، والاستماع، والانخراط في نقاشات صغيرة، وهي التي تساعدك على النجاح والتفوق، وتمتلك من أن تصبح في مكانة مرموقة فيما بعد (Investopedia, 2014,2).

*أهمية المهارات الناعمة:

كلا من المهارات الناعمة والصلبة مهمة عند التقدم بطلب لوظيفة معلم أو معلمة، وبينما تكون المهارات الصلبة هي سبب الحصول علي المقابلة فإن المهارات الناعمة هي السبب في الحصول علي الوظيفة، لأن أصحاب ومديري المدارس يبحثون عن الأشخاص القادرين علي تأدية عدة مهام بالإضافة إلي تمتعهم بالشخصية المناسبة، والتي تتلائم مع المؤسسة التعليمية، وتعطي انطباع جيد عنها لأولياء الأمور (Investopedia 2014,2).

إن أصحاب ومديري المدارس يريدون المعلمين الجدد الذين يملكون مهارات ناعمة، فضلا عن المهارات الصلبة، فهم يبحثون عن المعلمين الناضجين فكريا، والذين يتمتعون بقدرة علي التواصل الاجتماعي، وقيمون المهارات الناعمة علي أنها من المهارات الهامة واللازمة للنجاح في العمل، لذلك من المهم لمعلمات الروضة الذين يدخلون سوق العمل معرفة ما الذي يبحث عنه أصحاب المدارس الخاصة، بالإضافة إلي ذلك يجب أن يتأكدوا من أن مهاراتهم تتناسب مع المهارات المطلوبة من قبل أصحاب ومديري تلك المدارس.

وأظهرت العديد من الدراسات مدي أهمية المهارات الناعمة لدي أصحاب ومديري المدارس عند عملية التوظيف، فتوصلت دراسة (White, 2010) إلي أن ٦٠% من أصحاب ومديري المدارس لا يقومون بتوظيف خريجي الجامعات، وأغلب المتقدمين للوظائف، نظرا لافتقارهم إلي المهارات الناعمة بما في ذلك الاتصالات، ومهارات التعامل مع الآخرين، والتفكير النقدي، كما هدفت دراسة (Schulz, 2008) إلي توضيح مدي أهمية المهارات الناعمة في حياة الطلبة الجامعية، وما بعد الجامعية، وناقشت الدراسة كيف أن المهارات الناعمة هي مكمل لا غني عنه للمهارات الصلبة التي تعد الجزء التقني من الوظيفة، وأكدت الدراسة أيضا علي ضرورة نقل المهارات الناعمة للطلبة في المرحلة

الجامعية لتجهيزهم لسوق العمل بشكل أفضل. فخريجي كليات التربية، ومنهم معلمات رياض الأطفال لا يرتقون للمعايير المطلوبة في سوق العمل، وذلك بسبب وجود فجوات بين المهارات التي يطالب بها أصحاب ومديري المدارس، وما تقدمه المؤسسات التعليمية، وهدفت دراسة (Andrews, Higson, 2010) إلي معرفة رأي كل من الطلبة وأصحاب ومديري المدارس بخصوص المهارات الناعمة مقابل المهارات الصلبة، واستهدفت الدراسة أربع دول أوروبية لديها قطاعات مختلفة عن بعضها البعض في مستويات التعليم العالي، وهذه الدول هي (سلوفينيا، بريطانيا، رومانيا، النمسا) وتوصلت الدراسة إلي أن آراء أصحاب ومديري المدارس في البلدان الأربعة توافقت علي أن المهارات الصلبة متوفرة لدي جميع الخريجين علي اختلاف معدلاتهم وتحصيلهم العلمي الذي يمكن تغطية ضعفه لو وجد من خلال الممارسة في العمل، بينما المهارات الناعمة مثل إدارة الذات والوقت، لغة الجسد، التفكير الاستراتيجي، الابتكار، والأحتراف، هي ما يميز الفائزين بالوظائف الشاغرة علي غيرهم من المتقدمين.

وتتفق العديد من الدراسات(عبدالله خميس، ٢٠١٣)(فايزة سويلم، ٢٠١٣) (2014, Investopedia.,) (Siti, 2015)(مؤمن خلف، ٢٠١٦)(مدحت أبو النصر، وياسمين مدحت، ٢٠١٧)علي صعوبة تدريس المهارات الناعمة بشكل عام، وخصوصا في قاعات الدراسة، ويرى آخرون أن المهارات الناعمة من الممكن أن يتم تدريسها أو اكتسابها حتي لو لم تكن صفة يمتلكها الإنسان، وذلك عن طريقين، الأول: الحصول علي تدريب رسمي في المهارات الناعمة من اتصال وتواصل، وتفاوض، وإدارة الذات، والعمل في فريق، الخ، عن طريق مدرب محترف، والحصول علي شهادة معتمدة، أما الطريق الثاني: فهو عن طريق التدريب الذاتي، وهو أن يقوم الشخص بتطوير نفسه بنفسه، فمثلا لتطوير مهارة الأتصال والتواصل، يبدأ بالتواصل الفعال مع مجموعة صغيرة من حوله من أقارب أو جيران أو معارف، ومن ثم يطورها بالممارسة شيئا فشيئا.

* أهم المهارات الناعمة:

المهارات الناعمة كثيرة ومتعددة، وتختلف من مجال عمل إلي آخر، ولكن وفق دراسة قامت بها (علا حجاج، ٢٠١٤) رتبت أهم المهارات الناعمة وفق الترتيب التالي (التشبيك "اقامة

علاقات اجتماعية سوية مع الآخرين"، التفكير الناقد، تقديم الذات، الاحتراف، ادارة الأزمات، التفاوض، ادارة الغضب)، وتوصلت نتائج الدراسة إلي وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين عملية اقتناص الوظائف، والمهارات الناعمة، وأوصت الدراسة الباحثين عن عمل أن يعملوا علي تطوير خبراتهم ومهاراتهم الناعمة وصقلها، واكتساب المهارات المفقودة لديهم، حيث أن الوظائف لا يكون التركيز فيها علي التخصص الجامعي أو المعدل الجامعي فقط.

ووفق دراسة قام بها (Robles, 2012) رتب أهم عشر مهارات ناعمة وفق الترتيب التالي (الاستقامة والنزاهة، الاتصال والتواصل، المجاملة وأدب السلوك، المسؤولية، المهارات الشخصية، المهنية، التوجه الإيجابي، العمل ضمن فريق، المرونة، أخلاقيات العمل).

أما دراسة (مؤمن خلف، ٢٠١٦) توصلت إلي أن هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين عملية اقتناص الوظائف الأكاديمية وكل من المهارات الناعمة (تقديم الذات، التفكير الناقد، التشبيك "اقامة علاقات اجتماعية سوية مع الآخرين").

وتوصلت العديد من الدراسات الأخرى (Siti,2015) (Roa,2012) (Coscia,2013) (Lazarus,2013) إلي تحديد أهم المهارات الناعمة التي يبحث عنها أصحاب ومديري المدارس في المرشحين للوظائف الأكاديمية (ادارة الوقت، الظهور بمظهر مناسب في مكان العمل، التصرف بأسلوب مناسب مع الآخرين في العمل، مهارة التعامل مع الناس، الأهتمام بالتفاصيل، النزاهة، الأبتكار والتصميم، الأتصال والتواصل، ولغة الجسد، القيادة، الأحتراف، حسن العشرة، القدرة علي العمل في فريق، القدرة علي اتخاذ القرار وحل المشكلات، القدرة علي الحصول علي المعلومات ومعالجتها، القدرة علي التخطيط والتنظيم وتحديد الأولويات، القدرة علي تحليل البيانات الكمية).

وفي ضوء الدراسات السابقة، والأطار النظري، ورأي الخبراء في المناهج وطرق تعليم رياض الأطفال، اعداد معلمة رياض الأطفال، علم النفس، أصول التربية، وخبرة الباحث في الأشراف علي طالبات شعبة رياض الأطفال بالتربية الميدانية، وملاحظة معلمات الروضة، توصل الباحث إلي قائمة المهارات الناعمة المناسبة لمعلمة رياض

الأطفال (ملحق ١)، وسيتم عرض مهارتي فقط من المهارات الناعمة، والتي تناولها الباحث في دراسته، والمتضمنة في البرنامج التدريبي للمعلمات- عينة البحث- والتي حصلت علي أعلي تكرار بعد تحكيم معلمات الروضة علي القائمة، وهما مهارات الاتصال الفعال، (وتتضمن مهارة لغة الجسد) ومهارة ادارة الوقت.

١- مهارات الاتصال الفعال:

يعد التواصل جانبا مهما في العملية التعليمية، فهو أداة فعالة من أدوات التغيير والتطوير والتفاعل بين العاملين في مرحلة رياض الأطفال، وخاصة بين المعلمة والطفل، وتهدف المعلمة من خلال عملية التواصل إلي التأثير في أفكار الآخرين لتعديلها، أو التأثير في سلوكياتهم واتجاهاتهم، وتظهر أنماط التواصل في الروضة بين المعلمة والأطفال، وبين المعلمة والزملاء، وبينها وبين القيادات، وأولياء الأمور، ويعد التواصل الإيجابي بين العاملين في الروضة مؤشرا هاما ودالا علي قوة العلاقة وصحتها، ونجاح العملية التعليمية، إذ أن التواصل الفعال بين أعضاء الروضة يقود إلي الرضا بين أعضاء الروضة، ويعمل علي تقليل النزاعات والمشاكل داخل الروضة.

وينظر إلي التواصل بين أعضاء الروضة كأساس لجودة العملية التعليمية في الروضة، وعنصرا هاما وحاسما كذلك في العلاقات الاجتماعية، ويعد عاملا قويا في مساعدة المعلمة، والعاملين بالروضة بما فيهم الأطفال علي التكيف.

ويعد التواصل عملية تفاعلية بين شخصية ذات محتوى معين تتم داخل سياق محدود، وتتضمن نقل حقائق وتلقيها، وإدراك مشاعر وأحاسيس واتجاهات وأفكار ووجهات نظر، وخبرات وتأثير باستخدام وسائط محددة كاللغة والإشارات والايماءات، وغيرها من أساليب التواصل اللفظي، وغير اللفظي يهدف منها المرسل التأثير علي الآخرين للاستماع له، والتجاوب أو الاتفاق معه، وتحقيق مايريده منهم (Ellis & Crawford, 2000,16).

مفهوم الاتصال الفعال:

الاتصال الفعال هو نقل المعلومات بشكل دقيق، وواضح، ومتبادل، لا يحتمل التأويلات والتفسيرات المختلفة مع الاستماع للمتحدثين بانتباه واستخدام أفضل الوسائل المناسبة في الأتصال.

ويري (أحمد ماهر، ٢٠٠٦، ٦٧) بأن الاتصال الفعال هو وضع الأفكار في رسالة وبثها بوسيلة قياسية بحيث يمكن أن يفهمها الطرف الآخر، ويتصرف بالشكل المطلوب.

وتعرفه (عزيزة طيب، ووفاء الشمري، ٢٠١٦، ١٧٩) بأنه عملية تبادل المعلومات والأفكار بين المشرفة التربوية والمعلمات بشكل يحقق أقصى درجات التواصل باستثماره كافة إمكانيات الإلقاء والتلقي باستخدام الوسائل والوسائط التي تناسب الموقف زماناً ومكاناً.

ويعرف الباحث الأتصال الفعال بأنه سلوك مقصود من جانب المعلمة ينقل الأفكار والمعني المطلوب إلي الطفل في رسالة، وبثها بوسيلة مناسبة تخاطب حواس الطفل بحيث يمكن أن يفهمها، ويستجيب لها بالسلوك المطلوب منه، ويتصرف بالشكل المطلوب.

مفهوم مهارات الاتصال الفعال:

هي القدرة علي إنتاج الأفكار والآراء والمشاعر، ونقلها من شخص إلي شخص آخر، أو من مجموعة إلي مجموعة عبر قنوات متنوعة بقصد التأثير في المستقبل، واحداث الأستجابة المطلوبة (أبو نمره، وقطيشات، ٢٠٠٩، ١٠٧).

وتعرفها (صفاء المحمادي، وعبد الرحمن القرني، ٢٠١٧، ١١٢) بأنها درجة ممارسة المشرفات التربويات لمهارات الأتصال الفعال (مهارة التحدث، مهارة القراءة، مهارة الكتابة، مهارة الأستماع).

وتري (عزيزة طيب، ووفاء الشمري، ٢٠١٦، ١٧٠) أن مهارات الأتصال الفعال هي مجموعة السلوكيات التي تقوم بها المشرفة التربوية أثناء تفاعلها مع المعلمات عند ارسالها الرسائل اللفظية والغير لفظية، بهدف التأثير واحداث تغيير فيهم للأفضل.

ويعرف الباحث مهارات الأتصال الفعال بأنها مجموعة السلوكيات التي تقوم بها معلمة الروضة أثناء تفاعلها مع الأطفال بهدف نقل الأفكار والآراء والمشاعر إليهم، والتأثير فيهم، واحداث الأستجابة المطلوبة، والتغيير للأفضل.

أهمية الاتصال الفعال:

- يسمح بالمواجهة بين المعلمة والطفل، يخلق نوعاً من التعاون والألفة بين طرفي الأتصال (المعلمة والطفل)، يشجع علي الأسئلة والإجابة عليها، سهولة الأستخدام، حيث لا يحتاج إلي وقت كبير للتحضير والإعداد له، يحدث وعياً أو تنكراً ملحوظاً إذا عرضت الخبرة من جانب المعلمة علي الطفل ببساطة واختصار، كما يسمح بالتعرف علي نفسية المحاور - المعلمة - من خلال ملاحظة ألفاظه وما يصاحبها من حركات وسكنات (حميد الطائي، وبشير العلق، ٢٠٠٩، ٤٧) (محمد حجاب، ٢٠١٢، ٦٨).

أهداف الاتصال الفعال:

أكد (محمد الصيرفي، ٢٠٠٦، ١٢) الهدف الرئيس للاتصال يتمثل في تبادل المعلومات بين المعلمة والأطفال، والعمل علي تحريك وتعديل سلوكهم نحو الأفضل، وحدث الألفة بينهم، أما الأهداف الفرعية فتمثل في: إقامة الثقة والاحترام والتفاهم بين المعلمة والأطفال، شرح وتوضيح أهداف النشاط، وخطط العمل للأطفال، نقل المعلومات، والتأكد من تحقيق التعاون بين الأطفال بعضهم البعض، وبين المعلمة والأطفال، قيادة وتوجيه الأطفال، والتنسيق بين جهودهم، وحفزهم للنشاط، تحقيق التفاهم بين المعلمة والأطفال، وبين المعلمة وأولياء الأمور، تحقيق التفاهم بين المعلمة والعاملين بالروضة (الزملاء - القيادات)، تهيئة مناخ جيد داخل الروضة يحقق الرضا في العمل، ويرفع الروح المعنوية للمعلمة والأطفال.

عناصر ومكونات عملية الاتصال الفعال:

تعرف عملية الاتصال بأنها نقل فكرة أو معلومات ومعان (رسالة) من شخص (مرسل) إلي شخص (مستقبل) عن طريق قناة اتصال (تختلف باختلاف المواقف)، وتنتقل

الرسالة عبر قناة الاتصال علي شكل رموز مفهومة ومتفق عليها بين المرسل والمستقبل، أو رموز شائعة في المجتمع. هذا وقد تصل الرسالة سليمة ويفهمها المستقبل فهما صحيحا ويتقبلها، وتعتبر عملية الاتصال في هذه الحالة ناجحة، وقد تصل الرسالة إلي المستقبل ولكنه لا يفهمها أو لا يتقبلها، وفي هذه الحالة فأن عملية الاتصال تعتبر غير ناجحة، وربما لا تصل الرسالة علي الاطلاق لسبب أو لآخر أو قد تصل ناقصة أو مشوشة (الموسوعة الحرة، ويكيبيديا، ٢٠١٨).

أساليب الاتصال الفعال:

يمكن تقسيم الاتصال الفعال إلي مجموعتين:

١- الاتصال اللفظي: ويدخل ضمن هذه المجموعة كل أنواع الاتصال التي يستخدم فيها اللفظ كوسيلة لنقل رسالة من المرسل إلي المستقبل.

٢- الاتصال غير اللفظي: وتشمل هذه المجموعة كل أنواع الاتصال التي لا تعتمد اللغة اللفظية، فتمثل هذه اللغة في الإشارات والإيحاءات والحركات التعبيرية للجسم كتعبيرات الوجه واليدين والكتفين والذراعين وقد تكون الأقدام، التي يستخدمها الشخص لنقل فكرة أو معني إلي شخص آخر يصير مشتركاً معه في الخبرة.

مشكلات ومعوقات الاتصال الفعال:

لا يتم الاتصال في الروضة بدون مشاكل أو معوقات؛ فقد تظهر بعض مصادر الشوشرة، أو عدم انتظام تدفق الرسالة بالشكل المطلوب نتيجة لعوامل عديدة. ومن أهم معوقات الاتصال ما يلي (جابر عبد الحميد، ٢٠٠٠، ٢٣٢:٢٣٤) (waled Twfik, 2009,97) (Kenan, 2018, 69):

معوقات شخصية: تتعلق بالمرسل أو المستقبل أو بكليهما، وما يحمله كل منهما من اختلاف في الطباع والأمزجة والثقافات والبيئات، بما يؤدي إلي سوء استقبال وتفسير الرسالة.

معوقات مادية: تتعلق بالوسيلة أو الرسالة أو البيئة، وهي تلك المعوقات الناتجة عن البيئة الفيزيائية لعملية الاتصال من ضوضاء خارجية، أو أصوات فيزيقية، وحرارة وبرودة، ودرجة التهوية بالغرفة، وأماكن الجلوس المخصصة للأطفال، ودرجة الازدحام، ووسائل الراحة المتاحة، وجميع المشتتات الحسية الأخرى التي تعيق عملية التواصل.

معوقات فنية: ونعني بها كل المعوقات الناتجة عن الإخلال بالشروط الواجب توافرها في عناصر عملية الاتصال من وضوح للهدف، وارتباط الرسالة بالهدف، ووجود قنوات اتصال ملائمة، ومناسبة لموضوع الرسالة مع توافر التغذية الراجعة أثناء عملية الاتصال وبعدها بما يؤدي للتفاعل والاستمرارية.

معوقات لغوية: وهي تلك المعوقات الناتجة عن الاستخدام اللفظي للغة، وكذلك الاستخدام غير اللفظي. حيث نجد أنه عند استخدام اللغة قد نقع في بعض المحاذير مثل استخدام مفردات لغوية غامضة علي الطفل، والتي تحمل أكثر من معني لديه، والسرعة في الكلام، وعدم الاستخدام الأمثل للوقفات، أما اللغة غير اللفظية من استخدام للإشارات والإيماءات، والحركات، فيجب تدريب المرسل علي التحكم بإشارته، وعدم تكرارها، وتجنب الإشارات السلبية المسيئة.

معوقات إدراكية: وتعني المعوقات الناتجة عن الإدراك المسبق عند كل من المرسل والمستقبل لموضوع الرسالة.

مهارات الاتصال الفعال:

تلعب مهارات الاتصال دورا كبيرا في فهم واستقبال الرسالة، فكلما زادت مهارات الاتصال كلما زاد فهم الرسالة، كما أنها تساهم في تحسين أداء معلمة الروضة، وتؤثر علي سلوكها وردود أفعالها، والمهارة بشكل عام هي عبارة عن سرعة في الأداء الجيد يتم اكتسابها عادة عن طريق التدريب المستمر والممارسة، وهي إذا اكتسبت وتم تعلمها تصبح عادة متأصلة في سلوك المعلمة.

وتتمية هذه المهارات أصبح أمرا ضروريا لمعلمات الروضة أيا كانت ثقافتهم والأعمال التي يقومون بها. أن إتمام عملية الاتصال يحتاج إلي عدة مهارات، وقد تفتقر

عملية الاتصال إلي أهم شروط نجاحها وفعاليتها بدونها؛ ومن هذه المهارات: مهارة الاستماع والإنصات، مهارة التحدث، مهارة الكتابة، مهارة القراءة، ومهارة لغة الجسد (محمد حجاب، ١٨٧، ٢٠١٢، ٢٣٣) (عبد اللطيف العوضي، ١٤٣٣هـ، ٣٣٦) (روزالي ماجبو، ٢٠٠٧، ٩٥:٤٢) (محمد الغزالي، ٢٠١٠، ٤١٦) (مني يوسف، ٢٠١١، ٢٦٣) (علي مذكور، ١١١، ٢٠٠٧) (أمير تاج الدين، ٢٠٠٨، ٧) (نبيل عبد الهادي وآخرون، ٢٠٠٥، ١٩٦) (محمد ممتاز، ٢٠٠٩، ٨٩) (حسن شحاتة، ٢٠٠٨، ٣٣٢) (فخري النجار، ٢٠٠٧، ٢٤) (ساندي ماكميلان، ٢٠٠٠، ٣٦) (صالح البلوي، ٢٠٠٨، ٢٩) (Vaughn,et.al, 2006, 23). وسوف يتناول الباحث مهارة لغة الجسد بشيء من التفصيل، وهي احدي المهارات المستهدف تنميتها لدي عينة البحث.

لغة الجسد:

تلعب الإشارات والإيماءات الصادرة عن جسم الإنسان في المواقف المختلفة دورًا مهمًا في عملية الاتصال بالآخرين، وهذه الإشارات والإيماءات تعرف بلغة الجسم (Body Language). فعلمية الأتصال لا تتحصر في اللغة اللفظية من خلال الكلمات التي نتلفظ بها فقط، بل يجب أن تمتد لما هو اشملى، فإذا أردنا أن نفهم شخصًا فعلينا أن ننظر إليه ونتعرف علي الإشارات والإيماءات التي تصدر عنه، وهو ما يعرف بلغة الجسد، حيث إن معرفة تحليل وتفسير لغة الجسم تساعد علي نشوء علاقات اتصال جيدة مع الآخرين، والاتصالات الجيدة تسهم في بناء الثقة والتعاون بين المعلمة والأفراد في داخل الروضة، وهذا يؤدي إلي رفع الروح المعنوية للمعلمة والطفل، والعاملين بالروضة، وزيادة دافعيتهم والنجاح في تحقيق الأهداف، كما أن لغة الجسم تسهم في معرفة المعلمة لشخصية الطفل، وتساعد علي التنبؤ بسلوكه، والتأثير عليه بالطرق التي تتناسب مع خصائصه النفسية والعقلية والجسمية.

وتعرف (مني يوسف، ٢٠١١، ٢٦٤) لغة الجسد بأنها حركات الجسم المؤكدة لحديثك، وما تريد أن ترسله من كلمات، والتي تصنعها تعبيرات الوجه، العين، اليدين، الكتفين، الذراعين، وقد تكون الأقدام. وتعني أيضًا مهارة استخدام الجسم في تقديم إيماءات،

وحركات، وتعبيرات تسهم بشكل إيجابي في إيضاح معني الرسالة التي يود المرسل إرسالها للمستقبل (أمير تاج الدين، ٢٠٠٨، ١٠٠). ولغة الجسد تدخل ضمن اللغة غير اللفظية، ويدركها الشخص ببصره، وعمادها الإشارة، والإيماءات، والحركات الصادرة عن جسم الشخص أثناء الانفعالات المختلفة.

أهمية لغة الجسد في الاتصال:

استخدام لغة الجسد أثناء التعبير يضيف علي الرسالة الوضوح، ويضيف علي المرسل ثقة بالنفس ونشاط وحيوية مما يعني أن هناك أهمية للتوظيف الفعال للغة الجسد لكل من المرسل والرسالة.

ولغة الجسد وما تحتويه من إشارات وإيماءات تلعب دورًا مهمًا في عملية الاتصال بالآخرين؛ فهي توضح وتؤكد كلمات معلمة الروضة، وتجسم أفكارها، وتنقل حماسها إلي الآخرين، وهي أداة مساعدة تؤثر في نظرة الآخرين فيما تقدمه المعلمة من أنشطة وخبرات وموضوعات، وتضمن مشاركة الآخرين لمشاعرها (مني يوسف، ٢٠١١، ٢٦٤). كما تسهم لغة الجسد في إثراء تدفق الأفكار لدي معلمة الروضة، واستحضار المعلومات بطريقة مختلفة، وإبداء الرأي بطريقة تلاقي قبولا، والوعي بأعضاء الجسم وتوظيفها بفاعلية، وإثارة المتعة لدي الأطفال، وإقناعهم بطرق جديدة.

وتأخذ الإشارات والإيماءات الصادرة عن جسم الإنسان أشكالًا عديدة منها:

- * التعبير بملامح الوجه.
- * التعبير باليد والأصابع.
- * التعبير بالرأس.
- * التعبير بالأنف.
- * التعبير بالشفقتين.
- * التعبير من خلال حركات الرجلين.

وهناك لغات وأشكال أخرى لها صلة بلغة الجسم، والاتصال غير اللفظي:

- * لغة اللمس.
- * لغة الشعر.
- * لغة الملابس (الملبس والمظهر).
- * لغة الألوان.
- * لغة العطور.
- * لغة الرقص. (عبد الله السالم، ٢٠٠١، ص ١٥:٢٥) (يسرا عبد الفتاح، وآخرون، ٢٠١٢، ٢٣٠:٢٣٢) (آمال مسعود، ٢٠١٨، ٣١٠:٣١١).

وفي حدود علم الباحث لا توجد دراسة تناولت تنمية المهارات الناعمة لدي معلمة الروضة، وخاصة مهارات التواصل غير اللفظي (مهارة لغة الجسد)، ولكن أظهرت العديد من الدراسات مدى أهمية الاتصال الفعال، حيث أوصت دراسة (آمال مسعود، ٢٠١٨) بوجود اهتمام الروضة بتحقيق التواصل مع الأسرة، كأحد الاستراتيجيات والمداخل الأساسية لتطوير التعليم في رياض الأطفال، وهدفت دراسة (زيد الهبيرة، وخالد السرحان، ٢٠١٧) إلي اقتراح برنامج تدريبي لتطوير مهارات الاتصال الفعال لدي مديري المدارس في المملكة العربية السعودية، وتوصلت دراسة (صفاء المحمادي، وعبد الرحمن القرني، ٢٠١٧) إلي أن أكثر مهارات الاتصال استخداما من قبل المشرفات التربويات هي علي النحو التالي: مهارة القراءة، وحصلت علي أعلي متوسط حسابي، ثم مهارة التحدث في المرتبة الثانية، يليها مهارة الاستماع في المرتبة الثالثة، ثم مهارة الكتابة في المرتبة الرابعة والأخيرة، أما دراسة (عزيزة طيب، ٢٠١٦) توصلت إلي أن ممارسة مهارات الاتصال الفعال لدي المشرفات التربويات جاءت بدرجة ممارسة عالية جدًا، من وجهة نظر المعلمات، وكانت أبرز المهارات تتمثل في مهارة التحدث التي جاءت في الترتيب الأول بأعلي متوسط حسابي، يليها في الترتيب الثاني مهارة الكتابة، ثم مهارة الانصات، وأخيرًا مهارة التفكير، وتوصلت دراسة (عبد الرزاق حمائي، ٢٠١٣) إلي وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مهارات الاتصال لدي المعلم، والتحصيل الدراسي لدي الأطفال، وهدفت دراسة (ياسر سالم، ٢٠٠٩)

إلي تصميم استمارة استبيان للتعرف علي تطوير مهارات الاتصال الفعال لدي مدرسي التربية الرياضية بمصر كإجراء لتحسين العملية التعليمية.

٢- مهارة ادارة الوقت:

الوقت من النعم التي أنعم الله بها علينا، وهو من النعم التي يغفل عنها الناس، ولا يقدرّون قيمتها، فعن ابن عباس - رضي الله عنهما - قال: قال رسول الله صلي الله عليه وسلم: "نعمتان مغبون فيهما كثير من الناس الصحة، والفراغ"(صحيح البخاري)، فنعمة الوقت أنعم الله بها علي كل البشر بدون استثناء، فالكل لديه (٢٤) ساعة في اليوم، فماذا يفعل بها؟.

ويعد الوقت من الموارد الهامة للإفراد والمؤسسات، بل أكثر الموارد حيوية، فهو لا يعوض بأي الأثمان، ولا يستبدل بأي قيم، ولا يشتري بأي مكنون، ويتسم بالجمود فلا يمكن تعويضه أو تأجيله، ولا يمكن ادخاره للمستقبل، لذا يجب علينا الاهتمام والدقة في أهم مورد لنا وهو وقتنا، ف عمر الفرد يقاس بالوقت، وخبرة الفرد تقاس بالوقت، ومرتب الفرد يتم حسابه بالوقت.

ومن علامات نجاح معلمة الروضة محافظتها علي الوقت، واستخدامه بطرق صحيحة سليمة، فيها الفائدة والعمل النافع، ويتضح ذلك من خلال ادارتها للبرنامج اليومي للروضة، وتنفيذ الأنشطة مع الأطفال. فالمعلمة الفعالة هي التي تعلم كيف تستخدم الوقت المتاح لها، وتوزعه التوزيع المناسب الفعال علي تخطيط وتنفيذ أنشطة البرنامج اليومي للروضة، وكذلك الوقت اللازم للقيام بعمل ما، وهي من تبدأ بالنظر إلي وقتها قبل الشروع في مهامها وأعمالها.

مفهوم إدارة الوقت:

هي علم وفن الاستخدام الرشيد للوقت، واستثمار الزمن بشكل فعال، وهي عملية قائمة علي التخطيط والتنظيم والمتابعة والتنسيق والتحفيز والاتصال، وهي إدارة لأندر

عنصر متاح للمشروع، فإذا لم نحسن ادارته فإننا لن نحسن إدارة أي شيء (خالد المومني، ٢٠٠٥، ١).

وتعرف إدارة الوقت أنها عملية الاستفادة من الوقت المتاح والمواهب الشخصية المتوفرة لدينا لتحقيق الأهداف المهمة التي نسعي إليها في حياتنا، مع المحافظة علي تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الخاصة، وبين حاجات الجسد والروح والعقل (إبراهيم القعيد، ٢٠٠١، ١٨٩).

وتعني أيضًا إدارة الذات، وإدارة شؤون الوظيفة بما يكفل الحصول علي النتائج المحددة في الوقت المتاح (السيد عليوة، ٢٠٠٣، ١٤).

ويقصد بتنظيم وإدارة الوقت، الإستخدام الأمثل والكفاء للموارد المتاحة داخل وخارج الروضة بما فيها الوقت، وتوظيف معلمة الروضة لمواهبها ومهاراتها الشخصية بالأسلوب الذي يجعلها فعالة في إنجاز أهداف البرنامج اليومي للروضة.

أهمية إدارة الوقت:

الوقت من أهم النعم التي أنعم بها الله علينا، ولأهميته أقسم الله في القرآن الكريم به عدة مرات؛ فقد أقسم الله تعالي بالعصر وهو الدهر والزمن والوقت، وأقسم أيضًا بالفجر، والضحي، والليل، وفي ذلك دلالة علي عظم هذا العنصر وشرفه، وأهمية استغلاله.

ورصيد الإنسان من الوقت لا يتضاعف بل ينقص عكس الأرصدة الأخرى كالمال والعلم والممتلكات وغيرها، فإنه يمكن تميمتها إلا الوقت، لذلك يجب علي المعلمة استغلال فترات البرنامج اليومي للروضة فيما يعود لها والأطفال بالنفع والمصلحة، والتصرف بحكمة وتعقل في صرف هذا الرصيد لنجعل وقت حياة الأطفال ذات قيمة ومعني. وتظهر أهمية الوقت من خلال (محمد الشافعي، ٢٠٠٢، ١٧) (شوقي عبدالله، ٢٠٠٦، ٥٨) (ثناء فرحات، بدون تاريخ، ١٨):

انجاز أهداف البرنامج اليومي للروضة، التخفيف من الضغوط التي تواجه المعلمة أثناء تنفيذ الأنشطة التعليمية مع الأطفال، تمنع الكثير من الإجهاد الذي يصيب المعلمة

والأطفال أثناء البرنامج اليومي، تحسين نوعية التعليم في الروضة، تحقيق نتائج أفضل، زيادة سرعة انجاز الأنشطة والأعمال المكلف بها الطفل مما يعود بالنفع عليه وعلي زملائه، تقليل الأخطاء أثناء ممارسة الطفل للأنشطة، تحقيق التوازن بين حاجات الطفل المختلفة والمتنوعة، تزيد من قدرة المعلمة والطفل علي المرونة والتركيز، وتسمح بظهور الأفكار الأبداعية من قبل الأطفال.

وفي حدود علم الباحث لا توجد دراسة تناولت تنمية مهارة ادارة الوقت لدي معلمة الروضة، ولكن أظهرت العديد من الدراسات مدي أهمية ادارة الوقت، حيث أكدت دراسة(أحمد توفيق، ٢٠١٣) إن الإفادة من الوقت هي التي تحدد الفارق بين الناجحين والفاشلين في هذه الحياة، وأن الاستخدام السليم للوقت يبين الفرق بين الإنجاز والإخفاق، وأظهرت دراسة(حمدي نافع، ٢٠١٢) أن الخطوة الأولى المفترضة للتغلب علي مضيعات الوقت هي تحديد الأهداف التي نرغب في التوصل إليها بدقة، وأن إدارة الوقت ضرورة شرعية قبل أن تكون ضرورة اجتماعية واقتصادية، وأن الاستثمار الحقيقي للوقت يستلزم الجدية والعزم علي الاستغلال الأمثل له، ووضع إجراءات تحد وتشدد علي عدم ضياعه، أما دراسة(سامية مهداوي، ٢٠١٥) أكدت علي مجموعة من مبادئ إدارة الوقت، منها مايتعلق بالتخطيط، ومنها مايتعلق بالتنظيم، ومنها مايتعلق بالرقابة.

خصائص إدارة الوقت:

لإدارة الوقت مجموعة من الخصائص يمكن حصرها فيما يلي(شوقي عبدالله، ٢٠٠٦، ٦٨:٦٩)(نادر أبوشيحة، ٢٠٠٢، ١٩:٢٠)(ثناء فرحات، بدون تاريخ، ١٨):

إنجاز المعلمة لأهداف البرنامج اليومي، والمهام الموكلة إليها في الأوقات المحددة، إرساء القدوة للأطفال في إدارة الوقت والمحافظة عليه، شعور المعلمة والطفل بالأمن والأمان، وتحقيق الذات، تجنب المعلمة للضغوط الناتجة عن ضيق الوقت، تقادي ضياع الوقت من قبل المعلمة والطفل، تقليل الفاقد من الوقت والجهد، تضمن التخطيط الفعال للأنشطة التي يمارسها الطفل علي مدار اليوم أو الأسبوع.

أنواع إدارة الوقت:

- تعددت تقسيمات الباحثين لأنواع الوقت، ومن أبرزها تقسيمه إلي أربعة أنواع هي (بشير العلاق، ٢٠٠٩، ١٨:١٩) (ياسر فرح، ٢٠٠٨، ٣١) (محمد حسن، ٢٠٠٧، ١٣٦):
- * **الوقت الإبداعي:** وهو وقت تخصصه معلمة الروضة للتخطيط المستقبلي، والتفكير والتأمل، وتنظيم العمل، وتقييم الإنجازات.
- * **الوقت التحضيري:** ويمثل الفترة الزمنية التحضيرية التي توظفها المعلمة في تخطيط الأنشطة، حيث يتم فيها جمع المعلومات والحقائق، وتجهيز بيئة التعلم، بحيث يمكن انجاز الأنشطة بأقل تكلفة في الجهد والوقت.
- * **الوقت الإنتاجي:** ويمثل الفترة الزمنية التي تستغرق في تنفيذ الأعمال والأنشطة التي تم التخطيط لها في الوقت الإبداعي، والتحضير لها في الوقت التحضيري من قبل معلمة الروضة.
- * **الوقت غير المباشر أو العام:** ويخصص عادة للقيام بنشاطات ثانوية ذات طابع عام.

ويقسم (أحمد توفيق، ٢٠١٣، ٣٥٤:٣٥٥) إدارة الوقت إلي نوعين هما:

- (أ) إدارة وقت الأفراد: وتعني تدريب الأفراد علي استخدام أفضل الإمكانيات، والوسائل المتاحة لزيادة الإنتاجية، ورفع معدلات الأداء، وتقليل الوقت الضائع إلي حدوده الدنيا.
- (ب) إدارة وقت المؤسسات: المؤسسة الناجحة هي التي تقوم بعملية تحليل الوقت، وذلك بتحديد كل أنواع الأنشطة التي تتم داخل المؤسسة.

معوقات إدارة الوقت:

هناك عدة معوقات تواجه معلمة الروضة في إدارة الوقت لعل أهمها ما يلي (Rowe, and Mason, 2003, 70:71):

أهداف النشاط غير واضحة ومحددة، وغير واقعية، وغير قابلة للقياس، الخطة السنوية للروضة غير محددة بزمن، الافتقار إلي التنظيم، وكثرة الأعمال المتراكمة، وغير

المنتهية، الافتقار إلي تنظيم سليم للأوراق والملفات الخاصة بالأطفال، عدم وجود أولويات للمهام المطلوب انجازها من قبل المعلمة والأطفال، التسويف والتردد في اتخاذ القرار، تراكم أكثر من عمل في وقت واحد، إعطاء العمل البسيط فوق ما يستحق من الوقت والجهد، ومن معوقات إدارة الوقت استخدامه بطريقة غير ملائمة، بحيث لا يعطي مردودا متناسبا مع الوقت والجهد المبذول في بلوغ أهداف البرنامج اليومي للروضة.

كما قسمت مضيعات الوقت إلي قسمين (شوقي عبدالله، ٢٠٠٦، ١٥١):

(أ) مضيعات خارجية: ومصدرها أولياء أمور الأطفال، والزوار، أو مستلزمات العمل ككتابة التقارير، والمذكرات، والرسائل، وقوائم أسماء الأطفال، وحصر الحضور والغياب، من قبل معلمة الروضة.

(ب) مضيعات داخلية: مصدرها المعلمة نفسها؛ أي منبعثة من ذاتها، وتتضمن في العادة الاجتماعات، وضعف التخطيط، والتسويف، وتأجيل العمل، وعدم القدرة علي قول لا، وعدم الشعور بالمسؤولية، وضعف الرقابة الذاتية.

ومن معوقات ومضيعات الوقت أيضًا: استخدام المعلمة للهاتف داخل قاعة النشاط، الأسراف في الأكل والكلام أثناء العمل، بدء البرنامج اليومي للروضة بصورة ارتجالية من دون تفكير أو تخطيط، التفويض غير الفعال، القراءة غير المفيدة، عدم الإلتزام بمواعيد محددة لإنهاء النشاط، ترك الواجبات دون إنجاز، التردد، المماطلة، التأجيل، التقدير غير الواقعي للوقت، الافتقار إلي الانضباط الذاتي، قراءة الصحف والمجلات أثناء الوقت المخصص لأنشطة الأطفال، عدم تحديد الأهداف المراد انجازها (يومية، اسبوعية، شهرية)، عدم تحديد المهام المطلوب انجازها خلال ساعات العمل.

وتوصلت دراسة (حيدر سليمان، ٢٠١٤) إلي أن معوقات استخدام الوقت تتأثر بجميع المتغيرات الشخصية والوظيفية مثل: سنوات الخبرة، والمنصب الإداري، والدرجة الوظيفية، كما أوصت بتدريب المعلمات وتزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة لإدارة الوقت بالطريقة المثلي.

سبل التغلب علي مضيعات الوقت:

التحليل الدقيق للأنشطة والمهام التي تقوم بها معلمة الروضة هو المدخل الأفضل للسيطرة علي مضيعات الوقت، وأن الخطوة الأولى المفترضة للتغلب علي مضيعات الوقت هي تحديد الأهداف التي تتوخى المعلمة التوصل إليها بدقة، لأنه من غير أهداف محددة يتعذر تحديد مضيعات الوقت، ويؤكد الباحثون علي أن الغرض من تحديد مضيعات الوقت ليس العمل علي إلغائها، بل إن المطلوب هو العمل علي الحد من تأثيرها السلبي، وذلك بوضعها تحت السيطرة، وأن الإدارة الناجحة والفعالة للوقت تعتمد ضمن ما تعتمد علي قدرة المعلمة علي اتخاذ إجراءات إيجابية لمواجهة مضيعات الوقت.

ويري (نادر أبو شيحة، ٢٠٠٢، ١٣٧) أنه من الأهمية بمكان اتخاذ الإجراءات الآتية للتغلب علي مضيعات الوقت:

- **تحديد مشكلة إدارة الوقت:** حيث أن المشكلة هي ضعف استشعار المعلمة أحيانا بأهمية الوقت، وعدم قدرتها أحياناً أخري علي إدارته بشكل جيد.
- **إيجاد آلية للتعامل مع مضيعات الوقت:** وذلك من خلال التخطيط والتنظيم المناسب للأنشطة والبرنامج اليومي، ووضع خطة مناسبة للعمل داخل الروضة، والتنفيذ المتقن للخطة، واتخاذ إجراءات إيجابية تجاه مضيعات الوقت.
- وهناك مجموعة من المهارات التي تساعد وتمكن معلمة الروضة من التخلص من مضيعات الوقت، هي (ياسر فرح، ٢٠٠٨، ٧٠:٧١):
- **التخطيط:** إذ يجب علي المعلمة أن تنظر إلي قائمة أهدافها الأسبوعية - التي خطط لها مسبقاً - كل يوم.
- **التركيز:** قد يكون من الصعب فعل أشياء كثيرة في يوم واحد، لذا علي المعلمة أن تهتم بإنجاز شيء واحد فقط في كل مرة.
- **الاسترخاء:** خلال أوقات الراحة علي المعلمة ألا تفعل شيئاً سوي الاسترخاء مع ممارسة بعض التمارين الرياضية.

- تجنب التشوش والارتباك: وذلك بتصنيف المعلمة لأعمالها أو حاجاتها الشخصية.
- عدم الخوف من قول لا: للمعلمة الحق في قول (لا) دون شعور بالذنب.
- التغلب علي التأجيل والمماطلة: وذلك سيولد لدي المعلمة عادات جديدة.

ومن الدراسات والأدبيات التي توصلت إلي المهارات التي تساعد وتمكن المعلمة من التخلص من مضيعات الوقت، دراسة(سامية مهداوي، ٢٠١٥) و(أحمد الشال، ٢٠١٤) و(سوسن الجيار، ٢٠١٧) و(صلاح أبو الحاج، ٢٠٠٨) و(عائشة الفارسية، ٢٠٠٨) و(محمد عبد الهادي، ٢٠٠٨) و(أحمد فهمي، ٢٠٠٦).

وعلي معلمة الروضة مراجعة وقتها باستمرار، استخدام أساليب مراجعة إدارة الوقت، الصبر علي الأخطاء، تطوع البرنامج اليومي للروضة ليتفق مع خصائص واحتياجات الأطفال، وتركز علي الأولويات.

المحور الثاني: معلمة الروضة:

بعد الاطلاع على محاور وثيقة معايير إعداد معلمة رياض الأطفال اتضح أن الوثيقة لم تشر إلى نواتج التعلم أو مواصفات الخريجة في المهارات الناعمة(الشخصية)، رغم أهمية كلا من المهارات الناعمة والصلبة عند التقدم بطلب لوظيفة ما، وبينما تكون المهارات الصلبة هي سبب الحصول علي المقابلة فإن المهارات الناعمة هي السبب في الحصول علي الوظيفة، لأن أصحاب ومديري المدارس يبحثون عن المعلمين القادرين علي تأدية عدة مهام بالإضافة إلي تمتعهم بالشخصية المناسبة، والتي تتلائم مع المؤسسة التعليمية، وتعطي انطباع جيد عنها لأولياء الأمور، وهذا ما أكدت عليه الدراسات السابقة، كما أن المهارات الأساسية الفنية (الصلبة) هي المكون الرئيس في الوثيقة، بنسبة ٩٥% ما بين مكون تربوي، وتخصصي، وتدريب ميداني، أما المكون الثقافي فنسبته ٥%، ولا يغطي المهارات الشخصية للمعلمة (المهارات الناعمة)، بالإضافة إلي أنه مكون اختياري حيث تختار الطالبة المعلمة من بين مجموعة موضوعات هي: اللغة القومية، اللغة الأجنبية، الحاسب الآلي، المعرفة بالتاريخ القومي والعالمي، تشريعات ومنظمات الطفولة، أمن وسلامة الطفل، الثقافة العلمية والحياتية، المشاركة المجتمعية، ومن هنا تأتي أهمية الدراسة الحالية التي تهدف إلي

تنمية بعض المهارات الناعمة لدي معلمة رياض الأطفال، حيث أن وثيقة معايير إعداد معلمة رياض الأطفال لا تغطي هذا الجانب.

تدريب معلمة الروضة:

تشير الأدبيات التربوية المعاصرة إلي وجود العديد من المفاهيم حول ماهية التنمية المهنية للمعلمين والتي تتداخل أو تستخدم كمترادفات لهذه العملية، ومنها: التدريب أثناء الخدمة، والتربية المستمرة، والتربية أثناء الخدمة، والنمو المهني، والتنمية المهنية، ولكن يمكن القول أن التدريب أثناء الخدمة، والتنمية المستدامة هما أكثر المفاهيم استخداماً (ممدوح عبد الرحيم، ٢٠١٨، ٢٥١).

وتعتبر التنمية المستدامة للعاملين في الحقل التربوي مدخلاً مهماً وأساسياً من مدخلات جودة العملية التعليمية، حيث أنها تعني بتحسين أداء القائمين بالتدريس وتجعلهم قادرين على القيام بأدوارهم التعليمية ومتطلبات عملهم بكفاءة وفاعلية.

وقد أصبحت الحاجة إلى التدريب حاجة قائمة باستمرار نظراً لأن المعلم بصفة عامة ومعلمة الروضة خاصة لا يمكن أن تعيش مدي حياتها بمجموعة محددة من المعارف والمهارات، فتحت ضغط الحاجات الداخلية والتقدم الهائل والاتجاه نحو الجودة فإن هذا الأمر يتطلب ضرورة أن تحافظ معلمة الروضة على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرائق التدريس وتقنياته وبذا يكون التدريب للمعلمة عملية نمو مستمرة ومتواصلة.

وتقوم معلمة الروضة بتوفير مناخ إيجابي داخل غرفة النشاط من خلال قيامها بعدة إجراءات يتمثل بعضها في التزود باستراتيجيات تشتمل علي مهارات الاتصال، والعلاقات الشخصية، ومهارات العمل مع الجماعة، ومواءمة التعليم لحاجات واهتمامات الأطفال، وتنمية بيئة صحية تحظي بالإحترام والثقة والتقدير والروح المعنوية العالية والإبداع، وعدم التهديد، واستخدام بعض الأنشطة التعليمية ذات الصلة الوثيقة باهتمامات وتحديات الأطفال (بيومي محمد، سلامة عبد العظيم، ٢٠٠٩، ٣٣).

ومعلمة الروضة تؤدي دوراً هاماً ومؤثراً 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 علي التخطيط العلمي والتناسق المنهجي، ويجب أن ترتبط هذه البرامج بالمشكلات اليومية التي تواجهها المعلمة في عملها إضافة إلي استثمارها للمستجدات في جوانب عملية التعليم والتعلم في ضوء معايير توجه ممارستها التربوية داخل رياض الأطفال وتعمل علي تحسين هذه الممارسات بشكل مستمر (حامد عمار، محسن يوسف، ٢٠٠٦، ٣٥).

ويستهدف تدريب المعلم أثناء الخدمة تحقيق اربعة أهداف هي:

- ١- اضافة معارف مهنية جديدة الى المعلمين.
- ٢- تنمية المهارات المهنية لديهم.
- ٣- تنمية وتأكيد القيم المهنية الداعمة لسلوكهم.
- ٤- تمكينهم من تحقيق تربية ناجحة للأطفال (محمد عبد الخالق، ٢٠٠٢، ٢٧).

إلى جانب ذلك فإن تدريب المعلمة أثناء الخدمة يعمل على:

- تحسين النمو المهني للمعلمة.
 - العمل على تأهيلها وتدريبها وتطوير كفاياتها المهنية.
 - رفع انتاجيتها وتعزيز ثققتها بنفسها.
 - التعرف على حاجاتها المهنية.
- وخطط التدريب التي تبني في ضوء الإحتياجات الفعلية للمعلمين تكون مليية لحاجاتهم وذات أهمية لديهم وبالتالي تكون حافزا للمعلمين فيقبلون عليها ويشاركون في أوجه نشاطها ومجالاتها المختلفة. وتأتي الحاجة الملحة للتدريب عند ظهور الحاجات التدريبية إذ يتوقع من التدريب التربوي أن يلبي هذه الحاجات بالبرامج التدريبية المكثفة أو الموزعة والمتصلة بعمل المعلمين، ونتيجة لاشتراك المعلمين في هذه البرامج والدورات التدريبية ينمو

المعلم مهنيًا في الكفايات العامة والكفايات والمهارات المتعلقة بتخصصه لاسيما إذا جاءت هذه البرامج ملبية لحاجات المعلم الفعلية (جل بروكس، ٢٠٠١، ٤٦).

وأفادت الدراسات السابقة أن التنمية المستدامة من الممكن أن تطور أداء المعلمين في جميع الجوانب حتى العلاقات فيما بينهم، مثل دراسة (Dorothy Bed Ford, 2008)، دراسة (Melinda Bonsall, 1999, p2)، والتي ساعدت على تنمية مهارات العمل الجماعي وحل المشكلات لدى المعلمين، ودراسة (Kevin Jones and Others, 1999) التي ساعدت على تنمية مهارات المعلم في استخدام استراتيجيات إدارة السلوك ومنع حدوث سلوكيات سلبية من قبل الأطفال، ودراسة (فوزية النجاشي، وحنان نصار، ٢٠١٢) التي هدفت إلى تنمية الإيثار لدى معلمة الروضة في الريف والحضر، ودراسة (نهي الزيات، ٢٠١٥) التي هدفت إلى تنمية مهارات التفكير الناقد بأبعاده لدى المعلمات في مرحلة الروضة باستخدام برنامج الكورت، ودراسة (Vasudevan, 2015)، التي هدفت إلى تنمية مهارات التحليل وحل المشكلات الإبداعية لدى معلمات ما قبل المدرسة باستخدام نظام الكورت لمهارات التفكير.

كما أفادت الدراسات السابقة أن تدريب المعلمين أثناء الخدمة يساعد في النمو المهني وسد الثغرات في الأداءات المختلفة للمعلمين، مثل دراسة (Clement, Vandenberghe, 1997)، ودراسة (Bettina Lankard Broun, 2002).

وأوضحت بعض الدراسات وجود قصور في أداء معلمات الروضة، وأكدت على أهمية التدريب المستمر لهن، وأهمية بناء برامج تدريبية في ضوء احتياجات هؤلاء المعلمات، مثل دراسة (طارق حسن، ٢٠٠٢)، ودراسة (Ackerman, 2003)، ودراسة (Herzenberg, 2005)، ودراسة (أحلام عبد العظيم، ٢٠١٨).

واهتمت دراسات تدريب معلمات رياض الأطفال، مثل دراسة (جيهان جودة، ٢٠٠٥)، دراسة (إيمان اسماعيل، ٢٠٠٥)، دراسة (فائقة اسماعيل، ٢٠٠٦)، دراسة (أماني عبد الوهاب، ٢٠٠٧) دراسة (أحمد مصطفى، ٢٠٠٨)، دراسة (منال هنيدي، ٢٠٠٨)، ودراسة (Barbara, 2009)، دراسة (Ganey, 2010)، دراسة (جنات البكاتوشي، ٢٠١٢)

بتدريب معلمات الروضة علي مهارات فنية، موسيقية، حركية، مهارات تصميم وإنتاج البرمجية التعليمية للطفل، تخطيط الأنشطة وتنفيذها، إدارة غرفة النشاط، كيفية اختيار الطرق المناسبة لتعليم الأطفال في هذه المرحلة، اختيار الوسائل المناسبة للطفل، وكذلك التدريب علي وسائل تقويم الطفل، وجودة العملية التعليمية، ولم تتناول أي دراسة من الدراسات السابقة - في حدود علم الباحث - تنمية المهارات الناعمة لدي معلمات الروضة.

الدراسة الميدانية

يتناول هذا الجزء من البحث إعداد البرنامج التدريبي، وإعداد أدوات البحث، وتطبيقها، وتطبيق البرنامج على عينة البحث.

أولاً: إعداد أدوات البحث:

١ - قائمة المهارات الناعمة لمعلمة الروضة:

أ. الهدف من إعداد القائمة: تحديد المهارات الناعمة المناسبة لمعلمة الروضة، وذلك بهدف: اعداد برنامج تدريبي يتضمن بعض هذه المهارات لتدريب معلمات الروضة- عينة البحث- عليها.

ب . المصادر التي اعتمد عليها في اشتقاق قائمة المهارات الناعمة:

- البحوث والدراسات والمراجع التي اهتمت بتنمية المهارات الناعمة: دراسة (علا حجاج، ٢٠١٤)، ودراسة (Robles, 2014)، ودراسة (مؤمن خلف، ٢٠١٦)، ودراسات كل من: (Siti, 2015)، (Roa, 2014)، (Coscia, 2013)، (Quinle, 2013)، (Rios, 2013)، (azarus, 2013)، (NAC E, 2011)، وبعض المراجع التي تناولت المهارات الناعمة (فايزة سويلم، ٢٠١٣) و(عبد الله خميس، ٢٠١٣) و(وليد رفيق، ٢٠١١) و(عبد العزيز عيسي، ٢٠٠٤).

- بعد الانتهاء من اشتقاق المهارات الناعمة من مصادرها المختلفة، وبناء قائمة للمهارات الناعمة لمعلمة الروضة، والاستفادة من المراجع، والدراسات

السابقة في إعداد قائمة شاملة للمهارات الناعمة، تحتوي على (٤) مهارات رئيسية يندرج تحتها (٢٢) مهارة فرعية. وقد جاءت المهارات مرتبطة ومتكاملة، وبعد إعداد القائمة وعرضها في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين (ملحق ١)، لإبداء الرأي فيها، أبدى معظم المحكمين موافقتهم على المهارات المتضمنة بالقائمة. وبعد توصل البحث إلي قائمة المهارات الناعمة لمعلمات الروضة في صورتها النهائية (ملحق ٢)، فإن الباحث يكون قد أجاب علي السؤال الأول من أسئلة البحث الذي نص علي: ما المهارات الناعمة المناسبة لمعلمات رياض الأطفال؟. ومن ثم تحقق الهدف الأول من أهداف البحث وهو: تحديد المهارات الناعمة المناسبة لمعلمات رياض الأطفال.

٢- بطاقة ملاحظة أداء معلمة الروضة:

كان الهدف من البطاقة ملاحظة أداء معلمات الروضة أثناء ممارسة عملهن بالروضة بغرض تعرف مدى ما طرأ من تحسن على أدائهن في مهارتي من المهارات الناعمة (مهارة لغة الجسد- مهارة إدارة الوقت) نتيجة لمرورهن بالبرنامج التدريبي، وللتأكد من صلاحية البطاقة للاستخدام، قام الباحث بالإجراءات التالية:

أ- صياغة بنود البطاقة:

صيغت بنود البطاقة بصورة إجرائية في عبارات مباشرة تصف الأداء المهاري وصفاً دقيقاً، وروعي أن يحتوي كل بند من بنود البطاقة على أداء واحد فقط؛ حتى يمكن ملاحظته بسهولة، وجاءت العبارات كلها مثبتة.

ب- صدق البطاقة:

تم تحليل المهارات المراد قياسها لدى المعلمات إلى مجموعة من المهارات الفرعية المرتبطة بالمهارة الرئيسية، ثم عرضت البطاقة على مجموعة من المحكمين (ملحق ١)، للتأكد من ارتباط المهارات الفرعية بالمهارة الرئيسية، وما إن كانت المهارات الفرعية تغطي جميع جوانب المهارة الرئيسية. وتم إجراء التعديلات التي أشار بها السادة

المحكمون، واستبعدت الأداءات التي قلت نسبة الاتفاق حولها عن ٨٠%، وتكونت البطاقة في صورتها النهائية من مهارة لغة الجسد، - كمهارة أساسية تضم (٣٢) مهارة فرعية- ومهارة إدارة الوقت - كمهارة أساسية تضم (١٥) مهارة فرعية-، وبذلك يكون إجمالي المهارات الفرعية بالبطاقة (٤٧) مهارة.

ج- ثبات بطاقة الملاحظة:

حُسب ثبات البطاقة عن طريق ثبات الملاحظين؛ حيث قام الباحث- بمساعدة اثنتين من مشرفات الروضة- بملاحظة سلوك ست معلمات أثناء تنفيذ البرنامج اليومي للروضة، بإحدى روضات القاهرة الجديدة لمدة ساعة ونصف، وحُسب معامل الارتباط بين درجات الملاحظين الثلاثة بالنسبة للمعلمات الست باستخدام معادلة كرونباك، وكان معامل ثبات البطاقة ٠,٨٥١ وهو معامل ثبات مرتفع، يدل على ثبات البطاقة.

التقدير الكمي لأداء المعلمات:

حدد الباحث ثلاثة مستويات لمدى وجود السلوك المراد قياسه لدى المعلمات وهي:(لايؤدي-مقبول- جيد)، واختيرت الدرجات (صفر، ١، ٢) لتعبر كميّاً عن تلك المستويات على الترتيب، وبناء على ذلك كانت النهاية العظمى لدرجات البطاقة هي(٩٤) درجة، - (٦٤) درجة لمهارة لغة الجسد، و(٣٠) درجة لمهارة إدارة الوقت- وأصبحت البطاقة صالحة للتطبيق ملحق (٣).

٣- الأختبار التحصيلي لمعلمات الروضة(ملحق ٤):

تم إعداد اختبار تحصيلي بهدف قياس مهارتي من المهارات الناعمة هما: مهارة لغة الجسد، ومهارة إدارة الوقت، مكون من ٥٥ سؤال.

ضبط الاختبار:

تم ضبط الاختبار التحصيلي من خلال عمليتي قياس الصدق والثبات كما يلي:

قياس صدق الاختبار: تم عرض الاختبار مع قائمة المهارات الناعمة، وبطاقة الملاحظة، وأهداف البحث على مجموعة من السادة المحكمين المتخصصين في رياض الأطفال، والمناهج، وعلم النفس، وتم تعديل الاختبار في ضوء الملاحظات التي أبدتها السادة المحكمين من حذف وإضافة وتعديل في الصياغة.

قياس ثبات الاختبار: تم قياس ثبات الاختبار من خلال تطبيقه على عينة من المعلمات قوامها (٥) معلمات، - غير عينة البحث - وتم تصحيح الاختبار، ثم تم تطبيقه مرة أخرى على نفس العينة بعد أسبوعين من التطبيق الأول، وتم تصحيحه، وبحساب معامل الارتباط بين التطبيقين كان (٩١ ر) وهي نسبة دالة على ثبات الاختبار، وأصبح الاختبار صالح للتطبيق.

الصورة النهائية للاختبار:

الجدول (١)

يوضح توزيع أسئلة الاختبار

المجموع	ادارة الوقت	لغة الجسد	نوع السؤال
١٥	٧	٨	أولاً: ضع دائرة حول الأجوبة الصحيحة
٢٠	١١	٩	ثانياً: ضع علامة صح أو خطأ أمام العبارات التالية
٢٠	١٠	١٠	ثالثاً: أكمل العبارات التالية
٥٥ سؤال	٢٨ سؤال	٢٧ سؤال	المجموع

٤ - البرنامج التدريبي لمعلمات الروضة:

بعد التوصل إلى قائمة المهارات الناعمة الرئيسية والفرعية، وتحديد مهارتان فقط (مهارة لغة الجسد، ومهارة ادارة الوقت) لتدريب المعلمات -عينة البحث- عليها، قام الباحث بتوصيف البرنامج وفلسفته وتحديد أهدافه، أسس بناء البرنامج، ومن ثم اختيار المحتوى العلمي الذي يحقق تلك الأهداف، عدد المتدربات، زمن التدريب، أساليب التدريب، القائم بالتدريب، مكان التدريب، معينات التدريب، أساليب التقويم، توزيع جلسات البرنامج، وأخيراً تنفيذ جلسات البرنامج، وتكون البرنامج في صورته النهائية من مجموعة من الأنشطة؛ وورش العمل (ملحق ٥).

ثانياً: تطبيق البرنامج على عينة البحث:

١. اختيار عينة البحث:

اختيرت عينة البحث بطريقة عشوائية من معلمات الروضة، وكان قوامها (٤٠) معلمة، تم تقسيمهن إلى مجموعتين إحداهما ضابطة، وكان قوامها (٢٠) معلمة، والأخرى تجريبية، وكان قوامها (٢٠) معلمة، وتم اختيار المعلمات من روضات أربعة مدارس، بإدارة القاهرة الجديدة التعليمية، وهي: مدرسة القاهرة الرسمية للغات، مدرسة سمير فهمي الرسمية للغات، مدرسة محمد وحيد الرسمية للغات، مدرسة صلاح الدين الرسمية للغات، وجميع المعلمات عينة البحث خريجي شعب وكليات رياض الأطفال، وتتراوح سنوات الخبرة لديهن من ٨ إلى ١٧ سنة.

ويرجع سبب اختيار الباحث لتلك الروضات إلي:

- توفر العينة المناسبة لإجراء التجربة الأساسية للبحث.
- توفر معامل الوسائط المتعددة بتلك الروضات المتوفر بها العديد من الأجهزة اللازمة لإجراء التجربة.
- قناعة الإدارة ومعلمات الروضة بأهمية وطبيعة البحث.
- قيام الباحث بالإشراف على مجموعتين من طالبات الفرقتين الثالثة والرابعة في مادة التربية العملية؛ مما سهل عليه الكثير من الأمور عند تنفيذ تجربة البحث.
- العلاقات الطيبة بين الباحث وإدارات الروضات، والمعلمات؛ مما ساعد على التقليل من الصعوبات والعقبات التي تم مواجهتها أثناء تنفيذ تجربة البحث.

٢. التطبيق القبلي لأدوات البحث:

أ. تطبيق قائمة المهارات الناعمة لمعلمة الروضة:

قام الباحث بتطبيق استبيان علي معلمات رياض الأطفال -عينة البحث- بهدف تحديد أهم المهارات الناعمة من وجهة نظرهن، وترتيب تلك المهارات من المهم إلي

الأقل أهمية، والجدول التالي يوضح المتوسطات والنسب المئوية للمهارات الناعمة مرتبة تنازلياً.

الجدول (٢)

المتوسطات والنسب المئوية للمهارات الناعمة مرتبة تنازلياً

التسلسل	المهارات الناعمة			النسبة المئوية
	مهم جداً	مهم	غير مهم	
١	مهارات التواصل الفعال	%٨٥,٧	%١٤,٣	-
٢	العمل في فريق	%٨٥,٧	%١٤,٣	-
٣	إدارة الوقت	%٨٥,٧	%١٤,٣	-
٤	المرونة	%٨٥,٧	%١٤,٣	-
٥	التشبيك (اقامة علاقات اجتماعية سوية مع الآخرين)	%٧٨,٦	%٢١,٤	-
٦	حل المشكلات	%٧٨,٦	%٢١,٤	-
٧	ضبط النفس	%٧٨,٦	%٢١,٤	-
٨	الثقة بالنفس	%٧٨,٦	%٢١,٤	-
٩	الابتكار	%٧٨,٦	%٢١,٤	-
١٠	اتخاذ القرار	%٧١,٤	%٢٨,٦	-
١١	التأقلم	%٧١,٤	%٢١,٤	%٧,١٤
١٢	الوعي بالذات	%٧١,٤	%٢٨,٦	-
١٣	التأثير والإقناع	%٧١,٤	%٢٨,٦	-
١٤	التعامل مع المواقف الصعبة	%٦٤,٣	%٣٥,٧	-
١٥	تحفيز النفس	%٦٤,٣	%٣٥,٧	-
١٦	التفاوض	%٥٧,١	%٢٨,٦	%١٤,٣
١٧	القيادة	%٥٧,١٤	%٤٢,٨٦	-
١٨	المبادأة	%٥٧,١٤	%٢١,٤	%٢١,٤٣
١٩	مهارات التفكير الناقد	%٥٧,١٤	%٤٢,٨٦	-
٢٠	التعامل مع الشخصيات الصعبة	%٢٨,٦	%٧١,٤	-
٢١	إدارة الاجتماعات	%٢٨,٦	%٧١,٤	-
٢٢	إدارة العواطف	%٢٨,٦	%٧١,٤	-

يتضح من النتائج المبينة في الجدول (٢)، أن أهم المهارات من وجهة نظر المعلمات هي: مهارات التواصل الفعال، العمل في فريق، إدارة الوقت، المرونة، حيث حصلت هذه المهارات علي أعلى نسبة مئوية (٨٥,٧%) مقارنة بباقي المهارات الأخرى المتضمنة بالقائمة. وبذلك فإن الباحث يكون قد أجاب علي السؤال الثاني من أسئلة البحث الذي نص علي: ما أهم المهارات الناعمة لمعلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن؟. ومن ثم تحقق الهدف الثاني من أهداف البحث وهو: تحديد أهم المهارات الناعمة من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال. وسوف يتم تدريب معلمات الروضة- عينة البحث- علي مهارتي فقط هما: لغة الجسد (وهي احدي مهارات التواصل الفعال)، وإدارة الوقت.

ب. تطبيق بطاقة الملاحظة:

قام الباحث بتطبيق بطاقة الملاحظة قبلياً علي معلمات رياض الأطفال- عينة البحث -، وذلك لتحديد مستوي المجموعتان التجريبية، والضابطة، وقد أثبتت نتائج التطبيق التكافؤ بين المجموعتان فيما يخص المهارات الناعمة(مهارة لغة الجسد- مهارة إدارة الوقت)، حيث لا يوجد فرق دال إحصائياً بينهما قبل تنفيذ تجربة البحث.

ج. تطبيق الأختبار التحصيلي:

تم تطبيق الأختبار التحصيلي قبلياً علي معلمات رياض الأطفال- عينة البحث -، وذلك لتحديد مستوي المجموعتان التجريبية، والضابطة، وقد أثبتت نتائج التطبيق التكافؤ بين المجموعتان فيما يخص المهارات الناعمة(مهارة لغة الجسد- مهارة إدارة الوقت)، حيث لا يوجد فرق دال إحصائياً بينهما قبل تنفيذ تجربة البحث.

٣ . تنفيذ تجربة البحث:

اجتمع الباحث مع معلمات الروضة أفراد عينة البحث، ووضح لهن الهدف من البرنامج، ثم أجاب عن تساؤلات المعلمات حول طبيعة البرنامج والغرض منه وكيفية تنفيذه، والمهام المطلوبة من المعلمات، والفائدة التي تعود عليهن من المشاركة في البرنامج، وتلى ذلك تدريب معلمات المجموعة التجريبية علي أنشطة البرنامج، مدة ٧ أيام/ بواقع ست ساعات يومياً، إجمالي ٤٢ ساعة. ومن ثم جمعت البيانات، وأجريت المعالجة الإحصائية لها.

٤. التطبيق البعدي لأدوات البحث:

تم تطبيق بطاقة الملاحظة، والأختبار التحصيلي بعدياً على المجموعتين الضابطة والتجريبية، وتم تفرغ درجات كل معلمة على حده، ومن ثم جمعت البيانات، وأجريت المعالجة الإحصائية لها.

نتائج البحث

يتناول هذا الجزء عرض نتائج البحث وتفسيرها ومناقشتها في ضوء فروض، وأسئلة البحث، وعرض التوصيات والمقترحات.

أولاً : نتائج البحث وتفسيرها:

التحقق من الفرض الأول:

١. كان الفرض الأول ينص على " يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطات درجات المعلمات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقة الملاحظة- التي تقيس أداء المعلمات في مهارتي: لغة الجسد، وإدارة الوقت- لصالح التطبيق البعدي"، وللتحقق من صحة هذا الفرض من خلال الجدول التالي:

جدول (٣)

يوضح دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات أفراد المجموعة التجريبية في

التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقة الملاحظة

ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	بطاقة الملاحظة
٣٨,٦٧	٣,٧٥	٤٧,١	٢٠	القبلي
	٢,١٥	٧١,١٥		البعدي

يتضح من جدول (٣) أن قيمة (ت) المحسوبة تساوي (٣٨,٦٧) بينما قيمة (ت) الجدولية تساوي (١,٧٢) عند درجة حرية (١٩) ؛ مما يوضح أن قيمة (ت) دالة عند مستوى (٠,٠٥) ؛ وبذلك يتحقق الفرض الأول للبحث، حيث يوجد فرق دال بين متوسطات درجات المعلمات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقة الملاحظة

لصالح التطبيق البعدي، مما يدل على فاعلية البرنامج التدريبي، وإسهامه في تنمية بعض المهارات الناعمة (مهارة لغة الجسد- مهارة إدارة الوقت) لدي معلمات رياض الأطفال، وتأكيدا لهذه النتيجة يعرض الباحث نتائج الفروق لكل مهارة من المهارات الناعمة على حده بين الأداء القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية على النحو التالي :

جدول (٤)

يوضح دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقة الملاحظة في مهارة لغة الجسد

بطاقة الملاحظة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت
القبلي	٢٠	٣١,١	٣,٢٧	٣٥,١
البعدي		٤٦,٧	٢,٤٩	

يتضح من جدول (٤) أن قيمة (ت) المحسوبة تساوى (٣٥,١) بينما قيمة (ت) الجدولية تساوى (١,٧٢) عند درجة حرية (١٩)؛ مما يوضح أن قيمة (ت) دالة عند مستوى (٠,٠٥)؛ وبذلك يتحقق الفرض الأول للبحث، حيث يوجد فرق دال بين متوسطات درجات المعلمات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقة الملاحظة لصالح التطبيق البعدي في مهارة لغة الجسد. مما يدل على فاعلية البرنامج التدريبي، وإسهامه في تنمية مهارة لغة الجسد لدي معلمات رياض الأطفال.

جدول (٥)

يوضح دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقة الملاحظة في مهارة إدارة الوقت

بطاقة الملاحظة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت
القبلي	٢٠	١٦,٠٥	١,١٤	٢٠
البعدي		٢٤,٤٥	١,٢٧	

يتضح من جدول (٥) أن قيمة (ت) المحسوبة تساوى (٢٠) بينما قيمة (ت) الجدولية تساوى (١,٧٢) عند درجة حرية (١٩)؛ مما يوضح أن قيمة (ت) دالة عند مستوى

(0,05)؛ وبذلك يتحقق الفرض الأول للبحث، حيث يوجد فرق دال بين متوسطات درجات المعلمات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقة الملاحظة لصالح التطبيق البعدي في مهارة إدارة الوقت. مما يدل على فاعلية البرنامج التدريبي، وإسهامه في تنمية مهارة إدارة الوقت لدي معلمات رياض الأطفال.

التحقق من صحة الفرض الثاني:

٢- كان الفرض الثاني ينص على " يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطات درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي لبطاقة الملاحظة- التي تقيس أداء المعلمات في مهارتي: لغة الجسد، وإدارة الوقت- لصالح المجموعة التجريبية، وللتحقق من صحة هذا الفرض يتضح من الجدول التالي:

جدول (٦)

يوضح دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي لبطاقة الملاحظة

المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت
الضابطة	٢٠	٤٩,٤٥	٤,٤١	٢١,٢٦
التجريبية	٢٠	٧١,١٥	٢,١٥	

يتضح من جدول (٦) أن قيمة (ت) المحسوبة تساوي (٢١,٢٦) بينما قيمة (ت) الجدولية تساوي (١,٦٨) عند درجة حرية (٣٨)؛ مما يوضح أن قيمة (ت) دالة عند مستوى (0,05)؛ وبذلك يتحقق الفرض الثاني للبحث، حيث يوجد فرق دال بين متوسطات درجات المعلمات أفراد المجموعة التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي لبطاقة الملاحظة لصالح المجموعة التجريبية. مما يدل على فاعلية البرنامج التدريبي، وإسهامه في تنمية بعض المهارات الناعمة (مهارة لغة الجسد- مهارة إدارة الوقت) لدي معلمات رياض الأطفال (المجموعة التجريبية).

جدول (٧)

يوضح دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي لبطاقة الملاحظة في مهارة لغة الجسد

المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت
الضابطة	٢٠	٣٤	٣	١٥,٩
التجريبية	٢٠	٤٦,٧	٢,٤٩	

يتضح من جدول (٧) أن قيمة (ت) المحسوبة تساوى (١٥,٩) بينما قيمة (ت) الجدولية تساوى (١,٦٨) عند درجة حرية (٣٨)؛ مما يوضح أن قيمة (ت) دالة عند مستوى (٠,٠٥)؛ وبذلك يتحقق الفرض الثاني للبحث، حيث يوجد فرق دال بين متوسطات درجات المعلمات أفراد المجموعة التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي لبطاقة الملاحظة لصالح المجموعة التجريبية في مهارة لغة الجسد. مما يدل على فاعلية البرنامج التدريبي، وإسهامه في تنمية مهارة لغة الجسد لدي معلمات رياض الأطفال (المجموعة التجريبية).

جدول (٨)

يوضح دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي لبطاقة الملاحظة في مهارة إدارة الوقت

المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت
الضابطة	٢٠	١٥,٤٥	١,٢٧	١٥,٧٥
التجريبية	٢٠	٢٤,٤٥	١,٧٣	

يتضح من جدول (٨) أن قيمة (ت) المحسوبة تساوى (١٥,٧٥) بينما قيمة (ت) الجدولية تساوى (١,٦٨) عند درجة حرية (٣٨)؛ مما يوضح أن قيمة (ت) دالة عند مستوى (٠,٠٥)؛ وبذلك يتحقق الفرض الثاني للبحث، حيث يوجد فرق دال بين متوسطات درجات المعلمات أفراد المجموعة التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي لبطاقة الملاحظة لصالح المجموعة التجريبية في مهارة إدارة الوقت. مما يدل على فاعلية البرنامج التدريبي، وإسهامه في تنمية مهارة إدارة الوقت لدي معلمات رياض الأطفال (المجموعة التجريبية).

التحقق من صحة الفرض الثالث:

٣- كان الفرض الثالث ينص على " يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطات درجات المعلمات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي- في مهارتي: لغة الجسد، وإدارة الوقت- لصالح التطبيق البعدي،، وللتحقق من هذا الفرض يتضح من الجدول التالي:

جدول (٩)

يوضح دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي في الاختبار التحصيلي

الاختبار	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت
القبلي	٢٠	٢١,٢٥	٢,٣٨	١٩,٧
البعدي		٣٩,٩	٣,٩٤	

يتضح من جدول (٩) أن قيمة (ت) المحسوبة تساوى (١٩,٧) بينما قيمة (ت) الجدولية تساوى (١,٧٢) عند درجة حرية (١٩)؛ مما يوضح أن قيمة (ت) دالة عند مستوى (٠,٠٥)؛ وبذلك يتحقق الفرض الثالث للبحث، حيث يوجد فرق دال بين متوسطات درجات المعلمات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي في الاختبار التحصيلي لصالح التطبيق البعدي، مما يدل على فاعلية البرنامج التدريبي، وإسهامه في تنمية بعض المهارات الناعمة (مهاراة لغة الجسد- مهارة إدارة الوقت) لذي معلمات رياض الأطفال، وتأكيدا لهذه النتيجة يعرض الباحث نتائج الفروق لكل مهارة من المهارات الناعمة على حده بين الأداء القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية على النحو التالي :

جدول (١٠)

يوضح دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي في مهارة لغة الجسد

الاختبار	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت
القبلي	٢٠	٩,٧٥	١,٣٧	١٧,٤٩
البعدي		١٩,١	٢,٢٢	

يتضح من جدول (١٠) أن قيمة (ت) المحسوبة تساوى (١٧,٤٩) بينما قيمة (ت) الجدولية تساوى (١,٧٢) عند درجة حرية (١٩)؛ مما يوضح أن قيمة (ت) دالة عند مستوى (٠,٠٥)؛ وبذلك يتحقق الفرض الثالث للبحث، حيث يوجد فرق دال بين متوسطات درجات المعلمات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي لصالح التطبيق البعدي في مهارة لغة الجسد. مما يدل على فاعلية البرنامج التدريبي، وإسهامه في تنمية مهارة لغة الجسد لدي معلمات رياض الأطفال (المجموعة التجريبية).

جدول (١١)

يوضح دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي في مهارة إدارة الوقت

الاختبار	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت
القبلي	٢٠	١١,٥	١,٣١	١٦,٩٦
البعدي		٢٠,٨	٢,٢٦	

يتضح من جدول (١١) أن قيمة (ت) المحسوبة تساوى (١٦,٩٦) بينما قيمة (ت) الجدولية تساوى (١,٧٢) عند درجة حرية (١٩)؛ مما يوضح أن قيمة (ت) دالة عند مستوى (٠,٠٥)؛ وبذلك يتحقق الفرض الثالث للبحث، حيث يوجد فرق دال بين متوسطات درجات المعلمات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي لصالح التطبيق البعدي في مهارة إدارة الوقت. مما يدل على فاعلية البرنامج التدريبي، وإسهامه في تنمية مهارة إدارة الوقت لدي معلمات رياض الأطفال (المجموعة التجريبية).

التحقق من صحة الفرض الرابع :

٤- كان الفرض الرابع ينص على " يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطات درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي للإختبار التحصيلي- في مهارتي: لغة الجسد، وإدارة الوقت- لصالح المجموعة التجريبية.

جدول (١٢)

يوضح دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات أفراد المجموعتين التجريبية

والضابطة في التطبيقين البعدي للإختبار التحصيلي

المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت
الضابطة	٢٠	٢٣,٩٥	٢,٩٦	١٣,١
التجريبية	٢٠	٣٩,٩	٣,٩٤	

يتضح من جدول (١٢) أن قيمة (ت) المحسوبة تساوى (١٣,١) بينما قيمة (ت) الجدولية تساوى (١,٦٨) عند درجة حرية (٣٨)؛ مما يوضح أن قيمة (ت) دالة عند مستوى (٠,٠٥)؛ وبذلك يتحقق الفرض الرابع للبحث، حيث يوجد فرق دال بين متوسطات درجات المعلمات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي للإختبار التحصيلي لصالح المجموعة التجريبية. مما يدل على فاعلية البرنامج التدريبي، وإسهامه في تنمية بعض المهارات الناعمة (مهارة لغة الجسد- مهارة إدارة الوقت) لدي معلمات رياض الأطفال (المجموعة التجريبية).

جدول (١٣)

يوضح دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات أفراد المجموعتين التجريبية

والضابطة في التطبيق البعدي للإختبار التحصيلي في مهارة لغة الجسد

المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت
الضابطة	٢٠	١١,١	١,٤٨	١٢,١
التجريبية	٢٠	١٩,١	٢,٢٢	

يتضح من جدول (١٣) أن قيمة (ت) المحسوبة تساوى (١٢,١) بينما قيمة (ت) الجدولية تساوى (١,٦٨) عند درجة حرية (٣٨)؛ مما يوضح أن قيمة (ت) دالة عند مستوى (٠,٠٥)؛ وبذلك يتحقق الفرض الرابع للبحث، حيث يوجد فرق دال بين متوسطات درجات المعلمات أفراد المجموعة التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي للاختبار التحصيلي لصالح المجموعة التجريبية في مهارة لغة الجسد. مما يدل على فاعلية البرنامج التدريبي، وإسهامه في تنمية مهارة لغة الجسد لدي معلمات رياض الأطفال (المجموعة التجريبية).

جدول (١٤)

يوضح دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي للاختبار التحصيلي في مهارة إدارة الوقت

المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت
الضابطة	٢٠	١٢,٨٥	١,٧٢	١١,٢٧
التجريبية	٢٠	٢٠,٨	٢,٢٦	

يتضح من جدول (١٤) أن قيمة (ت) المحسوبة تساوى (١١,٢٧) بينما قيمة (ت) الجدولية تساوى (١,٦٨) عند درجة حرية (٣٨)؛ مما يوضح أن قيمة (ت) دالة عند مستوى (٠,٠٥)؛ وبذلك يتحقق الفرض الرابع للبحث، حيث يوجد فرق دال بين متوسطات درجات المعلمات أفراد المجموعة التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي للاختبار التحصيلي لصالح المجموعة التجريبية في مهارة إدارة الوقت. مما يدل على فاعلية البرنامج التدريبي، وإسهامه في تنمية مهارة إدارة الوقت لدي معلمات رياض الأطفال (المجموعة التجريبية).

التحقق من صحة الفرض الخامس:

٥- كان الفرض الخامس ينص على "يوجد ارتباط طردي بين متوسطات درجات المعلمات في المهارات الناعمة (مهارة لغة الجسد - مهارة إدارة الوقت)، وللتحقق من هذا الفرض يتضح من الجدولين التاليين:

جدول (١٥)

يوضح معامل الارتباط بين متوسطات درجات المعلمات في المهارات الناعمة

(مهارة لغة الجسد - مهارة إدارة الوقت) للاختبار التحصيلي

المهارة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	ت
لغة الجسد	٢٠	٧٠,٧٤	٨,٢٢	٠,٥٥	٢,٠٤
إدارة الوقت		٧٤,٢٨	٨,٠٧		

يتضح من جدول (١٥) أن قيمة معامل الارتباط تساوي (٠,٥٥)، أي أن هناك ارتباط طردي متوسط بين مهارتي لغة الجسد، وإدارة الوقت في الاختبار التحصيلي، مما يؤكد صحة الفرض الخامس.

جدول (١٦)

يوضح معامل الارتباط بين متوسطات درجات المعلمات في المهارات الناعمة (مهارة لغة

الجسد - مهارة إدارة الوقت) لبطاقة الملاحظة

المهارة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	ت
لغة الجسد	٢٠	٧٢,٩٧	٤,٢٥	٠,٥٥	٥,٤
إدارة الوقت		٨١,٥	٣,٨٩		

يتضح من جدول (١٦) أن قيمة معامل الارتباط تساوي (٠,٥٥)، أي أن هناك ارتباط طردي متوسط بين مهارتي لغة الجسد، وإدارة الوقت في بطاقة الملاحظة، مما يؤكد صحة الفرض الخامس.

وتؤكد نتائج العمليات الإحصائية للفروض البحثية السابقة علي الفاعلية الإيجابية للبرنامج التدريبي، وإسهامه في تنمية المهارات الناعمة (مهارة لغة الجسد - مهارة إدارة الوقت) لدي معلمات رياض الأطفال (المجموعة التجريبية)؛ ويرجع ذلك إلي التنظيم المقترح

للبرنامج التدريبي(موضع التجريب)، حيث أتاح التنظيم المقترح الفرصة للنمو التتابعى للمهارات؛ مما أدى إلى نمو خبرات المتدربات(معلمات رياض الأطفال عينة البحث)، في مهارتي: لغة الجسد، وإدارة الوقت.

وبهذا يكون الباحث قد أجاب علي السؤال الثالث من أسئلة البحث، والذي ينص علي "ما فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في تنمية بعض المهارات الناعمة لدي معلمات رياض الأطفال؟".

ومن ثم تحقق الهدف الثالث من أهداف البحث وهو: قياس فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية بعض المهارات الناعمة(مهارة لغة الجسد- مهارة إدارة الوقت) لدي معلمات رياض الأطفال.

تفسير نتائج البحث ومناقشتها:

نجاح معلمة الروضة في القيام بأدوارها الجديدة المتوقعة، يستلزم امتلاكها جملة من المهارات والقدرات التي تختلف بدورها عن تلك التي تمتلكها معلمة اليوم، وبالأحري عن مثلتها لمعلمة الأمس، مما يعني ضرورة تحديث وتطوير البرامج الموجهة للتنمية المهنية المستدامة، وتضمن هذه البرامج لمهارات تمكن المعلمة من الألتحاق بسوق العمل، وتأدية المهام المطلوبة منها داخل الروضة، بالإضافة إلي تمتعها بالشخصية المناسبة، والتي تتلائم مع المؤسسة التعليمية، وتعطي انطباع جيد عنها لأولياء الأمور، وهذا ما أكدته نتائج البحث الحالي بعد تدريب معلمات الروضة - عينة البحث - علي بعض المهارات الناعمة.

ومن النتائج السابقة يمكن استنتاج ما يلي:

- أن معلمات المجموعة التجريبية الذين تعرضوا للبرنامج التدريبي، قد حققوا نمواً في المهارات الناعمة (مهارة لغة الجسد- مهارة إدارة الوقت)، بمعدلات أعلى مما حققه معلمات المجموعة الضابطة.

- أن البرنامج التدريبي الذي تم بناؤه للمعلمات أثبتت فعاليته، وظهر ذلك من تطبيق أنشطته على - عينة من معلمات رياض الأطفال - المجموعة التجريبية التي حققت نمواً عالياً في المهارات الناعمة (مهارة لغة الجسد - مهارة إدارة الوقت).

وقد يرجع تحقق هذه النتائج إلى:

المزج ما بين الجانب النظري والعملي، اعتماد أسلوب الحوار والعمل الجماعي، الحجم المناسب لعدد المتدربات في البرنامج - تدريب الأعداد الصغيرة - والاهتمام بالكيف دون الكم، التحديد الدقيق لأهداف البرنامج التدريبي، بحيث تصف السلوك النهائي للمتدربة، تحديد محتوى البرنامج في ضوء الاحتياجات التدريبية، محتوى البرنامج يغطي جميع أهدافه التعليمية، المادة العلمية ذات أهمية للمتدربة، الاعتماد على الأساليب التدريبية الحديثة - المحاضرة الفعالة، ورش العمل، لعب الأدوار، الحوار والمناقشة، العصف الذهني، والعمل في مجموعات- التي تعطي الفرصة للمتدربة في اكتساب المهارات والخبرات الضرورية، اختيار معينات التدريب التي تسهم في تحقيق أهداف البرنامج، مثل العروض التقديمية (بور بوينت)، مقاطع الفيديو، والصور، مراعاة الاهتمام بفاعلية المتدربة، ورغبتها، ونشاطها، ومشاركتها في جميع مراحل التدريب من تخطيط، وإعداد، وتنفيذ حتى يكون تعلمها أفضل، الإهتمام بتهيئة المتدربات (المعلمات عينة البحث) قبل ممارسة الأنشطة التعليمية الخاصة بالبرنامج التدريبي، من خلال توضيح أهداف وأهمية البرنامج التدريبي لهن، مما كان له أكبر الأثر في زيادة الدافعية الداخلية للمعلمات، تنوع الأنشطة وتكاملها داخل البرنامج التدريبي، مما كان له الأثر في مواجهة الفروق الفردية بين المتدربات (معلمات رياض الأطفال عينة البحث)، استخدام أساليب التقويم المناسبة والمتنوعة، بحيث تشمل ملاحظة سلوك المتدربة، وإنتاجها، والاختبار التحصيلي، وتقويم المتدربة لنفسها ولزملائها أثناء التدريب.

وتتفق نتائج هذا البحث مع نتائج الكثير من البحوث و الدراسات السابقة التي أفادت أن التدريب أثناء الخدمة من الممكن أن يطور أداء المعلمين في جميع الجوانب حتى العلاقات فيما بينهم، مثل دراسة (Dorothy,et.al, 2008)، ودراسة Melinda (Bonsall,1999) ودراسة (Kevin Jones and Others,1999) ودراسة (فوزية

النجاحي، وحنان نصار، ٢٠١٢)، ودراسة (نهي الزيات، ٢٠١٥) ، ودراسة (Vasudevan, and at hers, 2015).

كما توصلت بعض الدراسات السابقة إلي أن تدريب المعلمين أثناء الخدمة يساعد في النمو المهني وسد الثغرات في الأداءات المختلفة للمعلمين، مثل دراسة (Clement and Vandenberghe, 1997)، ودراسة (Bettina Lankard Broun, 2002).

وأكدت بعض الدراسات على أهمية التدريب المستمر لمعلمات الروضة، وأهمية بناء برامج تدريبية في ضوء احتياجات هؤلاء المعلمات، مثل دراسة دراسة (طارق حسن، ٢٠٠٢)، ودراسة (Ackerman, 2003)، ودراسة (Herzenberg, and Others, 2005)، ودراسة (أحلام عبد العظيم، ٢٠١٨).

كما اهتمت دراسات تدريب معلمات رياض الأطفال، مثل دراسة (Barbara, 2009)، دراسة (جيهان جودة، ٢٠٠٥)، دراسة (إيمان اسماعيل، ٢٠٠٥)، دراسة (فائقة اسماعيل، ٢٠٠٦)، دراسة (أحمد مصطفى، وإيهاب مصطفى، ٢٠٠٨)، دراسة (منال هنيدي، ٢٠٠٨)، ودراسة (جنات البكاتوشي، ٢٠١٢) بتدريب معلمات الروضة علي العديد من المهارات مثل المهارات الفنية، الموسيقية، الحركية، مهارات تخطيط الأنشطة وتنفيذها، وإدارة غرفة النشاط.

توصيات البحث:

مما سبق وفي ضوء نتائج البحث يوصى الباحث بالآتي:

- علي خريجات شعب، وكلليات رياض الأطفال الباحثات عن عمل أن يقمن بتطوير مهاراتهن الخاصة باستخدام لغة الجسد، وإدارة الوقت.
- علي معلمات رياض الأطفال توظيف المهارات الناعمة في المواقف التعليمية داخل الروضة.
- الأهتمام بتدريب خريجي كليات التربية للطفولة المبكرة، وكلليات التربية - تخصص رياض الأطفال -

- علي استخدام المهارات الناعمة، وتوظيفها في تعليم الأطفال.
- استخدام استراتيجيات تعليمية متنوعة لتنمية المهارات الناعمة لمعلمات الروضة.
- تزويد المكتبة العربية بالبحوث والدراسات والكتب التي تهتم بالمهارات الناعمة.
- الإهتمام بقياس المهارات الناعمة لمعلمات الروضة، وإعداد أدوات التقويم المناسبة لذلك، مع ضرورة تدريب معلمات الروضة على استخدام تلك الأدوات.

بحوث مقترحة:

- اجراء دراسة عن المهارات الناعمة لدي معلمات رياض الأطفال وعلاقتها بالتعامل مع أولياء الأمور/ الطفل.
- تصميم برامج تدريبية لتنمية باقي المهارات الناعمة لدي معلمات الروضة.
- تصميم برنامج تعليمي متعدد الوسائط لتنمية المهارات الناعمة لمعلمات الروضة وقياس فعاليته .
- اجراء دراسة استكشافية بالاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمات رياض الأطفال في مجال المهارات الناعمة.

مراجع

أولاً: المراجع العربية:

١. إبراهيم حمد العقيد(٢٠٠١): العادات العشر للشخصية الناجحة، دار المعرفة للتنمية البشرية، الرياض.
٢. أحلام عبد العظيم حامد(٢٠١٨): دراسة تقييمية للكفايات التعليمية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة الجبيل بالمملكة العربية السعودية، المؤتمر الدولي لكلية رياض الأطفال بجامعة أسيوط، "بناء طفل لمجتمع أفضل في ظل المتغيرات المعاصرة"، ٦-٧ فبراير ٢٠١٨، كلية رياض الأطفال، جامعة أسيوط.
٣. أحمد محمد توفيق(٢٠١٣): فعالية إدارة الوقت، مجلة الأمن والقانون، مج ٢١، ع ١، يناير، أكاديمية شرطة دبي.
٤. أحمد فهمي جلال(٢٠٠٦): سلسلة إدارة الوقت، مجلة إدارة الأعمال، ع ١١٢، مارس، القاهرة.
٥. أحمد ماهر(٢٠٠٦): كيف ترفع مهاراتك الإدارية في الاتصال، ط١، الدار الجامعية، القاهرة.
٦. أحمد مصطفى كامل، وإيهاب مصطفى جادو(٢٠٠٨): فاعلية الوسائط المتعددة في إكساب معلمات رياض الأطفال مهارات تصميم وإنتاج البرمجية التعليمية لطفل الروضة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، والجمعية العربية لتكنولوجيا التربية.
٧. أحمد خليل الشال(٢٠١٤): ضياع الوقت، أسبابه ومظاهره، مجلة الوعي الإسلامي، س ٥١، ع ٥٨٩، يوليو، وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية، الكويت.
٨. أمال عبد العزيز مسعود(٢٠١٨): مهارات التواصل لدي طفل الروضة وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج ١٩، ع ١٤، مارس، البحرين.
٩. أمانى عبدالوهاب منتصر(٢٠٠٧): أثر برنامج تدريبي فى الاقتصاد المنزلى لميسرات مراكز الطفل على تنمية أدائهن التدريسي فى بعض محافظات صعيد مصر، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، مج ١٣، ع ٤٤، أكتوبر، كلية التربية، جامعة حلوان.

١٠. أمير تاج الدين (٢٠٠٨): الثقة بالنفس، ط٢، كنوز للنشر والتوزيع، القاهرة.
١١. إيمان محمد إسماعيل (٢٠٠٥): مدي فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات معلمات الحضانه والروضة في بعض العزب والنجوع بصعيد مصر، مجلة دراسات عربية، مج٤، ع٢٤، ابريل، جامعة المنيا.
١٢. السيد عليوة (٢٠٠٣): إدارة الوقت والأزمات والإدارة بالأزمات، ط١، دار الأمين للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
١٣. الموسوعة الحرة، ويكيبيديا (٢٠١٨) : WWW. Wikipedia. Org
١٤. بشير العلق (٢٠٠٩): أساسيات إدارة الوقت، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان.
١٥. بيومي محمد، وسلامة عبد العظيم (٢٠٠٩): التنمية المهنية للمعلمين، مدخل جديد نحو إصلاح التعليم، ط١، دار الفكر العربي، القاهرة.
١٦. ثناء إبراهيم فرحات (بدون تاريخ): إدارة الوقت في المكتبات الجامعية بالقاهرة الكبرى، دار الثقافة العلمية، الإسكندرية.
١٧. جابر عبد الحميد جابر (٢٠٠٠): مدرس القرن الحادي والعشرين الفعال، المهارات والتنمية المهنية، ط١، دار الفكر العربي، القاهرة.
١٨. جل بروكس (٢٠٠١): قدرات التدريب والتطوير، دليل عملي، ترجمة عبد الاله إسماعيل، ط١، معهد الإدارة العامة، الرياض.
١٩. جنات عبد الغني البكاتوشي (٢٠١٢): برنامج تدريبي قائم علي الأساليب التدريبية الحديثة لتنمية بعض المهارات الأدائية لمعلمات رياض الأطفال، مجلة الطفولة والتربية، ع١٣، السنة الرابعة، أكتوبر، كلية رياض الأطفال، جامعة الإسكندرية.
٢٠. جيهان محمود جودة (٢٠٠٥): فعالية برنامج تدريبي لإكساب معلمة الروضة مهارات الحل الابتكاري للمشكلة وتأثيره علي اكتساب الطفل لتلك المهارات، دكتوراة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة.

٢١. حامد عمار، ومحسن يوسف (٢٠٠٦): اصلاح التعليم فى مصر، ندوة منتدى الاصلاح العربى، مكتبة الاسكندرية.
٢٢. حسن شحاتة (٢٠٠٨): استراتيجيات التعليم والتعلم الحديثة وصناعة العقل العربى، ط١، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة.
٢٣. حمدي عبدالله نافع (٢٠١٢): إدارة الوقت من منظور إسلامي، مجلة كلية التربية، مج ٢٢، ع ٣، جامعة الأسكندرية.
٢٤. حميد الطائي، وبشير العلق (٢٠٠٩): أساسيات الأتصال، نماذج ومهارات، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان.
٢٥. حيدر خضر سليمان، ويسمة باسم الساعور (٢٠١٤): فاعلية إدارة الوقت، دراسة ميدانية فى جامعة الموصل، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإقتصادية والإدارية، مج ٦، ع ١٢، جامعة الأنبار.
٢٦. خالد سليمان المومني (٢٠٠٥): فاعلية إدارة الوقت فى الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القادة الأكاديميين، محاضر الجامعة العربية المفتوحة، الأردن.
٢٧. روزالي ماجبو (٢٠٠٧): فن الحوار والحديث إلي أي شخص، ط١، مكتبة جرير، الرياض.
٢٨. زيد بن عماش الهبيرة، وخالد علي السرحان (٢٠١٧): برنامج تدريبي مقترح لتطوير مهارات الاتصال الفعال لدي مديري المدارس فى المملكة العربية السعودية، مجلة دراسات فى العلوم التربوية، مج ٤٤، ملحق، عمادة البحث العلمي، جامعة الأردن، عمان.
٢٩. سامية مهداوي (٢٠١٥): إدارة الوقت بين المفهوم والأهمية، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع ٨٤، يونيو، مركز جيل البحث العلمي، الجزائر.
٣٠. ساندي ماكميلان (٢٠٠٠): كيف تنمي قدرتك علي الاتصالات، ترجمة: سامي سلمان، بيت الأفكار الدولية، عمان.
٣١. سوسن الجيار (٢٠١٧): إدارة الوقت ضرورة لإدارة الذات، مجلة إدارة الأعمال، ع ١٥٧، يونيو، القاهرة.

٣٢. شوقي عبدالله (٢٠٠١): إدارة الوقت ومدارس الفكر الإداري، ط١، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان.
٣٣. صالح البلوي (٢٠٠٨): درجة توفر مهارات الاتصال لدي مديري المدارس في منطقة تبوك التعليمية من وجهة نظر المعلمين، ماجستير، جامعة مؤتة.
٣٤. صحيح البخاري، كتاب الرقاق، باب لا عيش إلا عيش الآخرة (٨ / ٨٨)، رقم: (٦٤١٢).
٣٥. صفاء معيلي المحمادي، وعبد الرحمن بن عبيد القرني (٢٠١٧): واقع مهارات الاتصال الفعال الداعم لمشاركة المعرفة لدي المشرفات التربويات في مكاتب التعليم بمدينة جدة، مجلة دراسات المعلومات، ع١٨، يناير، جمعية المكتبات والمعلومات السعودية.
٣٦. صلاح محمد أبو الحاج (٢٠٠٨): استغلال الوقت، مجلة هدي الإسلام، مج٥٢، ع١٤، محرم، الأردن.
٣٧. طارق حسن عبد الحليم (٢٠١٠): تطوير التعليم في مرحلة رياض الأطفال، ط١، دار العلوم للنشر والتوزيع، القاهرة.
٣٨. عائشة بنت ناصر الفارسية (٢٠٠٨): مهارة إدارة الوقت، دورية التطوير التربوي، س٧، ع٤٦٤، ديسمبر، وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان.
٣٩. عبدالله خميس (٢٠١٣): المهارات الناعمة التي يبحثون عنها، مؤسسة الرؤيا للصحافة والنشر، عمان.
٤٠. عبدالله بن عبد الكريم السالم (٢٠٠١): أهمية لغة الجسم في الاتصال مع الآخرين، مجلة الإدارة، المجلد ٣٣، العدد الثالث والرابع، أبريل، القاهرة.
٤١. عبد الرزاق حمائي، ومحمد الطاهر طعيلي (٢٠١٣): مهارات الاتصال لدي المدرس وأثرها علي التحصيل الدراسي في مادة الرياضيات لتلاميذ السنة الثالثة متوسط دراسة ميدانية بمتوسطات ولاية ورقلة، مجلة الحكمة، ع١٩٤، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر.
٤٢. عبد العزيز عيسى (٢٠٠٤): التشبيك في تنظيم المجتمع، دار المعرفة الجامعية، القاهرة.

٤٣. عبد اللطيف العوضي (١٤٣٣هـ): المهارات الأساسية في الاتصال والتواصل، جامعة الملك سعود، الرياض.
٤٤. عزيزة عبد الله طيب، ووفاء مشعان الشمري (٢٠١٦): ممارسات مهارات الاتصال الفعال لدي المشرفات التربويات للمرحلة المتوسطة بمحافظة حفر الباطن: دراسة ميدانية، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، عدد خاص، ديسمبر، رابطة التربويين العرب.
٤٥. علا نعيم حجاج (٢٠١٤): دور المهارات الناعمة في عملية اقتناص الوظائف الإدارية، دراسة تطبيقية علي الوظائف الإدارية في قطاع غزة، ماجستير، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.
٤٦. علي مذكور (٢٠٠٧): طرق تدريس اللغة العربية، دار المسيرة، عمان.
٤٧. فائقة إسماعيل خاطر (٢٠٠٦): فاعلية برنامج تدريبي في تنمية الثقافة الصحية والتربوية لمعلمات دور الحضانه، مجلة كلية التربية، مج ١، ع ٣٥، جامعة طنطا.
٤٨. فايزة سويلم (٢٠١٣): المهارات الناعمة، مؤسسة الرؤيا للصحافة والنشر، مسقط.
٤٩. فخري النجار (٢٠٠٧): الأسس الفنية للكتابة والتعبير، دار صفاء، عمان.
٥٠. فوزية محمود النجاشي، وحنان محمد نصار (٢٠١٢): برنامج تدريبي لتنمية الإيثار لدي معلمة الروضة، مجلة كلية التربية، ع ٤٥، يناير، جامعة طنطا.
٥١. محمد أبو نمره، ونازك قطيشات (٢٠٠٩): أساسيات إدارة الصفوف وتنظيمها، ط١، المكتبة الوطنية، عمان.
٥٢. محمد منير حجاب (٢٠١٢): نظريات الأتصال، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة.
٥٣. محمد حسن حمادات (٢٠٠٧): وظائف وقضايا معاصرة في الإدارة التربوية، ط١، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
٥٤. محمد عبد الخالق مديولى (٢٠٠٢): التنمية المهنية للمعلمين، الاتجاهات المعاصرة، المداخل الاستراتيجية، ط١، مكتبة العين، الإمارات.
٥٥. محمد عبد الهادي (٢٠٠٨): الوقت في حياتنا، مجلة المنبر، ع ٤٤، مارس، هيئة علماء السودان.

٥٦. محمد ممتاز (٢٠٠٩): المفاتيح السبعة للشخصية الناجحة، كنوز للنشر والتوزيع، القاهرة.
٥٧. محمد محمد الشافعي (٢٠٠٢): إدارة الوقت، ط١، مركز المحروسة للبحوث والتدريب والنشر، القاهرة.
٥٨. محمد الصيرفي (٢٠٠٦): الإتصالات الإدارية، مؤسسة حورس الدولية، الإسكندرية.
٥٩. محمد الغزالي (٢٠١٠): جدد حياتك، ط١٢، نهضة مصر، القاهرة.
٦٠. مدحت محمد أبو النصر، وياسمين مدحت (٢٠١٧): التنمية المستدامة، مفهوما، أبعادها، مؤشرات، ط١، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
٦١. ممدوح عبد الرحيم أحمد (٢٠١٨): دليل مرجعي للتنمية المهنية للمعلمين كمدخل لمجتمع التعلم، المؤتمر الدولي الأول لكلية رياض الأطفال بجامعة أسيوط، " بناء طفل لمجتمع أفضل في ظل المتغيرات المعاصرة"، ٦-٧ فبراير ٢٠١٨، كلية رياض الأطفال، جامعة أسيوط.
٦٢. منال عبد الفتاح الهندي (٢٠٠٨): التنمية بالمشاركة كمدخل لتأهيل وتدريب معلمات الروضة غير المؤهلات في المناطق العشوائية في مجال مناهج وطرق تدريس التربية الفنية، مجلة دراسات الطفولة، مج١١، ع٣٨، يناير، كلية الدراسات العليا للطفولة، جامعة عين شمس.
٦٣. مني يوسف شفيق (٢٠١١): مهارات الاتصال الفعال، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
٦٤. مؤمن خلف عبد الواحد (٢٠١٦): دور المهارات الناعمة في الحصول علي الوظائف الأكاديمية: دراسة تطبيقية علي وزارة التربية والتعليم العالي- قطاع غزة، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، مج٦، ع٢، غزة، فلسطين.
٦٥. نادر أحمد أبو شيحة (٢٠٠٢): إدارة الوقت، ط٢، دار مجدي للنشر والتوزيع، عمان.
٦٦. نبيل عبد الهادي، وآخرون (٢٠٠٥): مهارات في اللغة والتفكير، دار المسيرة، عمان.

٦٧. نهى محمود الزيات (٢٠١٥): استخدام برنامج الكورت لتنمية مهارات التفكير الناقد لدي معلمات الروضة، مجلة الطفولة والتربية، مج٧، ع٢٤، أكتوبر، كلية رياض الأطفال، جامعة الأسكندرية.

٦٨. وليد رفیق (٢٠١١): التفكير الناقد واستراتيجيات تعليمه، ط١، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان.

٦٩. ياسر عبد العظيم سالم (٢٠٠٩): تطوير مهارات الاتصال الفعال لدي مدرسي التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية كإجراء لتحسين العملية التعليمية، المؤتمر العلمي الدولي الثالث " نحو استثمار أفضل للرياضة المصرية والعربية "، مج٤، مارس، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة الزقازيق.

٧٠. ياسر أحمد فرح (٢٠٠٨): إدارة الوقت ومواجهة ضغوط العمل، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.

٧١. يسرا محمد عبد الفتاح وآخرون (٢٠١٢): مهارات الاتصال البشري لدي معلم علم النفس، مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس، ع١٧٨، يناير، كلية التربية، جامعة عين شمس.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 1) Ackerman, D. J. (2003). State's Efforts in Improving the Qualifications of Early Care and Education Teachers: National Institute for Early Education Research.
- 2) Andrews Jane and Higson Helen (2010): Graduate Employability, Soft Skills, Versus, Hard, Business Knowledge.
- 3) Barbara, dona, (2009): Improving Teachers Competency Based Training Program for Beginning The Year, Vol (78), No (22), P256.
- 4) Bettina Lankard Broun (2002) : Professional Development for career educators ,Eric clearing house on adult career and vocational education ,U.S.A .

- 5) Clement, M and Vandenberghe, R (1997): Teacher Professional Development, a solitary on collegial adventure, paper presented at the annual meeting of the American educational research association, Chicago march 24-28.
- 6) Coscia, Steve (2013): Balancing Technical and Soft Skills, Contractor Magazine, Oct.2013, Vol. 60 Issue 10, p42.
- 7) Dorothy Bed ford, Jackson Coleen (2008): New Partnership for Learning Teacher Perspective on Their Developing professional Relationship with Teaching Assistants in England, journal of in-Service Education, Vol. 34, Issue. 1, March.
- 8) Ellis. A. & Crawford, T (2000): Making intimate connection, guidelines for great relationships and better communication. New York, Impact Publishers.
- 9) Herzenberg, S., Price, M., & Bradley, D. (2005).Declining Qualifications of early childhood educators threatens nation's future: U.S. Must Raise Teacher Standards to Help Children Succeed in School and In Life
- 10) Investopedia. (2014): Hard skills. Retrieved from <http://www.investopedia.com/terms/h/hard-skills.asp>.
- 11) Kenan (2018): WWW. Kenanaonline.com
- 12) Kevin Jones and Others (1999): Professional Development in response to problem behaviors in primary and special school in Singapore, Journal of in service education, Vol.2, No.1.
- 13) Lazarus, Arthur (2013): The importance of Soft Skills for Jop Success, Physician Executive, Sep/oct 2013, Vol. 39 Issue 5, p40.
- 14) Melinda Bonsall (1999): Inclusion of Special Education Students Using the Success for all programs, University of delaware.

- 15) Rao M.S., (2012): Step by Step to soft skills training, Human Resource, management students through soft skills, Industrial and Commercial Training, Vol. 46 Issue 1pp. 42-48.
- 16) Robles, Marcel (2012): Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace, *Business Communication Quarterly*, v75 n4 p453-465 Dec 2012.
- 17) Rowe, Alan J., and Mason, Richard (2003): *Managing with Style*, San Francisco, CA: Jossey Bass.
- 18) Schulz., Bernd (2008): *The Importance of Soft Skills: Education beyond Academic Knowledge*.
- 19) Siti Hamidah (2015): Department Food and Fashion Education Yogyakarta State University, Yogyakarta, Indonesia the 3rd UPI International Conference on Technical and Vocational Education and Training (TVET) Humanistic Soft Skills Learning for Generating Professional Teacher Performance.
- 20) Vasudevan, Lalanthika, Tirumala, Ashwin Pallikarana (2015): *Effect of Computers on Creativity*, Georgia Institute of Technology.
- 21) Vaughn, Sharon and Meaghan, Edmonds,(2006):*Reading Comprehension For Older*, iournal of intervention in Scool and Clinic, Vol .14, No.3, pp.131-137.
- 22) Waleed Twfik (2009): WWW. Bedayaonline.org.
- 23) White, Martha (2010): *The Real Reason New College Grads Can't Get Hired*, Research in Higher Education, Jun2012, Vol. 53 Issue 4, p383.