

**فاعلية برنامج تدريبي باستخدام استراتيجيات
التعلم النشط فى تنمية بعض مهارات التنمية
البشرية لدى معلمة الروضة**

إعداد

د/ مضاوي عبد الرحمن الراشد

أستاذ مساعد بكلية التربية

جامعة الأميرة نوره بنت عبدالرحمن

قسم الطفولة

المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال - جامعة المنصورة

المجلد الخامس - العدد الرابع

ابريل ٢٠١٩

فاعلية برنامج تدريبي باستخدام استراتيجيات التعلم النشط فى تنمية بعض مهارات التنمية البشرية لدى معلمة الروضة

د / مضاوي عبد الرحمن الراشد *

ملخص البحث

هدف البحث إلى التعرف على فاعلية برنامج تدريبي باستخدام استراتيجيات التعلم النشط فى تنمية بعض مهارات التنمية البشرية لدى معلمة الروضة، واستخدام المنهج الشبه تجريبي ذو المجموعة الواحدة، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال، وللإجابة على أسئلة البحث واختبار فروضة قامت الباحثة بإعداد مجموعة الأدوات تمثلت فى: البرنامج وبطاقة تقدير مهارات التنمية البشرية، وقد تكونت البطاقة من (٢٤ عبارة) توزعت على أربعة مهارات كالتالى:

أ- مهارة الاتصال اللفظى وغير لفظى تتكون من (٦) عبارات .

ب- مهارة إدارة الصف تتكون من (٦) عبارات.

ج- مهارة التعزيز تتكون من (٦) عبارات

د- مهارة القياس والتقويم تتكون من (٦) عبارات

وتم تنفيذ البرنامج خلال (٤) أسابيع بواقع ثلاث أنشطة خلال الأسبوع الواحد، وبعد الانتهاء من مراحل تنفيذ البرنامج، قامت الباحثة بإعادة تطبيق

* أستاذ مساعد بكلية التربية - جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن - قسم الطفولة

بطاقة تقدير مهارات التنمية البشرية، كتطبيق بعدى لمعرفة دلالة فاعلية البرنامج مع معلمات المجموعة التجريبية (عينة البحث) فى تنمية مهارات التنمية البشرية لديهم.

وقد تم تحليل النتائج وتفسيرها فى ضوء كل من الإطار النظرى والدراسات المرتبطة، وقد أظهرت النتائج إجمالاً فعالية البرنامج التدريبي باستخدام استراتيجيات التعلم النشط فى تنمية بعض مهارات التنمية البشرية لدى معلمة الروضة وفى ضوء النتائج تمت صياغة مجموعة من التوصيات والبحوث المقترحة.

Abstract

The aim of the research was to identify the effectiveness of a training program using active learning strategies in developing some of the human development skills of the kindergarten teacher and the use of the experimental one-group approach. The sample consisted of (30) kindergarten teachers, the researcher prepared the toolkit represented in: the program and the card skills assessment of human development, the card was composed of (24 words) distributed on four skills as follows:

- A. verbal and nonverbal communication skill consists of (6) phrases.
- B. The skill of managing the class consists of (6) phrases.
- C. A booster skill consists of (6) phrases.
- D. The skill of measurement and evaluation consists of (6) phrases.

The program was implemented during four weeks with three activities per week. After completing the program implementation stages, the researcher re-applied the human development skills assessment card as a remote application to find out the effectiveness of the program with the experimental group parameters in development skills development They have humanity.

The results were analyzed and interpreted in light of both the theoretical framework and the related studies. Overall, the results showed the effectiveness of the training program using active learning strategies in the development of some human development skills in kindergarten teacher.

فاعلية برنامج تدريبي باستخدام استراتيجيات التعلم النشط فى تنمية بعض مهارات التنمية البشرية لدى معلمة الروضة

د/مضاوي عبد الرحمن الراشد *

مقدمة

أصبحت العناية بالجودة الشاملة هدفاً عالمياً فى مختلف مجالات الحياة الإنسانية، ويتطلب ذلك ضرورة الإعداد التربوى لمعلمة الروضة على وجه التحديد بكليات التربية من خلال تقديم برامج عصرية تسهم بفاعلية فى تحسين استراتيجيات التعلم والتعليم سواء فى غرفة الصف أو خارجها وتكسب المعلمة مهارات أساسية.

قد كان التركيز على أهمية الاستراتيجيات التى تجعل المتعلم محوراً للعملية التعليمية، بحيث يتحول دور المعلم من تلقين المعلومات إلى تيسير عملية التعلم، ويتحول دور المتعلم من تلقى المعلومات واستظهارها إلى دور نشط يبني المتعلم من خلال معرفته، ويمارس الاستكشاف والتحليل والتعميم، ويناقش الأفكار وصولاً إلى رؤية جديدة للمقررات التى يدرسها (رفعت محمد، ٢٠٠٩).

نخص هنا استراتيجيات التعلم النشط، وهى استراتيجيات تشمل مدى واسع من الأنشطة التى تشارك فى العناصر الأساسية، والتى تحت الطلاب على أن يمارسوا ويفكروا حول الأشياء التى يتعلمونها ويمارسونها، ويمكن أن

* أستاذ مساعد بكلية التربية - جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن - قسم الطفولة

تستخدم هذه الاستراتيجيات في حث الطلاب على أن ينشغلوا في التفكير الناقد والابداعي، والتحدث مع أقرانهم أو المجاميع الصغيرة أو الصف، كذلك تجعلهم ينشغلون في أن يعبروا عن أفكارهم خلال الكتابة، واكتشاف القيم والمواقف الشخصية، وتقديم واستقبال التغذية الراجعة، والتأمل خلال عمليات التعلم.

تعد المعلمة أهم مدخلات العملية التعليمية وذلك لكونها العنصر الأهم في تحقيق المخرجات والأهداف التربوية، فإعداد المعلمة إعدادًا جيدًا وتزويدها بالأدوات والوسائل المناسبة، وتنشئة دوافعها وميولها واهتماماتها وتنشئة ذات قيمة موجهة نحو الجدية، يؤدي إلى أن العملية التعليمية تكون إيجابية، وفي اتجاه بناء مستقبل أفضل، إن برامج إعداد وتدريب المعلمات تحتاج بصورة كبيرة إلى غرس ميول وأساليب التفكير البناء لدى المعلمة من أجل مواجهة مشكلات الدراسة، كم. (محمد عبد المعطي، ٢٠٠٦: ٢٠).

يمثل تدريب المعلمين حاليًا ضرورة ملحة خاصة في أقطارنا العربية، حيث أوصت عديد من المؤتمرات بالاهتمام بإعداد وتدريب المعلمين ومن ضمن هذه المؤتمرات: المؤتمر الدولي (٢٠٠٤) نحو إعداد أفضل لمعلم المستقبل، مسقط، كلية تربية، جامعة السلطان قابوس، وقد أجمعت جميع المؤتمرات من خلال توصياتها على ضرورة تطوير وتحديث برامج وأساليب إعداد وتدريب المعلمين أثناء الخدمة لتلبية احتياجات ومتطلبات المعلمين (علاء الدين سعد، ٢٠٠٤: ٣٩٢-٣٩٣).

استراتيجية التعلم النشط يمكن أن تساهم في تنمية المهارات التدريسية، والتي تعتمد على مشاركة الطلاب بصورة أكثر فاعلية في الموقف التعليمي، والتي تمثل اتجاهًا معاصرًا في تدريب المعلمين أثناء الإعداد على تنمية

مهاراتهم التدريسية، وقد ظهرت استراتيجيات التعلم النشط انعكاسًا لأفكار النظرية المعرفية التي ترى أن التعلم يتضمن التعلم النشط من جانب المتعلم في تكوين أو بناء مخططات يوظفها في فهم المادة العلمية، فالمتعلم ينشئ المعرفة استنادًا على المعلومات نتيجة جهد نشط من جانبه بتجريد وربط هذا المعنى بالحقيقة الخارجية (عاطف محمد، ورجاء أحمد ، ٢٠٠٦: ١٠٦).

فالتنمية البشرية تحل مكانتها في الفكر التربوي فهي تتصرف في جوهرها إلى زيادة الطاقة الانتاجية للمعلم، فالتنمية البشرية في عصر تكنولوجيا المعلوماتية قد تصاب بالجمود والعقم، إذ ظهر عدم وعي لدى المعلمين وقلة إدراكهم بأساليب ووسائل استخدام التكنولوجيا الحديثة، والحصول على المعلومات، إلى جانب أن كثيرًا منهم غير مدربين أو مؤهلين للقيام بأعمال فنية تحتاج إلى مهارة، كذلك سوء استخدام ما يتوفر من معدات وآلات (علاء إبراهيم، ٢٠٠٢: ٢٠١).

بما أن مرحلة رياض الأطفال مرحلة تربوية وتعليمية هادفة لا تقل أهمية عن المراحل الأخرى، وأن تحقيق رسالتها يتوقف على وجود معلمة مؤهلة تأهيلًا تربويًا متخصصًا، وهذا لا يعنى التركيز على الإعداد الأكاديمي فقط، بل يجب أن يكون لديها المهارات اللازمة لبناء شخصية الطفل، حيث تؤثر شخصية المعلمة بامتلاكها مهارات وصفات معينة على إكساب الطفل لهذه المهارات، وهذا ما أشارت إليها بعض الدراسات مثل دراسة جيهان محمود (٢٠٠٥)، ودراسة إيمان سعيد (٢٠٠٨)، ودراسة سيد مرسي (٢٠١٠).

من هنا بدأت الحاجة إلى تنمية بعض المهارات اللازمة لدى المعلمة حتى تتمكن من ممارسة هذه المهارات في حياتها العملية، وخاصة المهارات التي

تتضمنها التنمية البشرية؛ للاستفادة من طاقاتها وتفعيلها لتحقيق أهداف هذه المرحلة، كمهارة الاتصال اللفظي وغير لفظي، ومهارة إدارة الوقت، ومهارة التعزيز، ومهارة القياس والتقويم.

يتضح مما سبق أن تنمية العنصر البشري من أجل تحقيق أهداف التنمية البشرية لا تتم إلا عن طريق التربية والتعليم والتأهيل، ولهذا السبب فإن أي نظام تعليمي يخفق في إعداد الأفراد للأعمال المتاحة لهم يعتبر نظاماً يفتقر إلى التوازن والكفاية معاً.

مشكلة البحث

إن معتقدات المعلمة هي أفكارها التي تؤمن بها وتؤسس عليها ممارساتها التدريسية فعندما تعتقد عند قيامها بالتدريس بأهمية تنويع استراتيجيات التدريس وتوظيف الوسائل التعليمية، والاهتمام بالأسئلة الصفية، وكذلك الاستيعاب المفاهيمي والتقويم من أجل تعلم الأطفال فهي تسعى إلى تدريس أفضل ومتطور وابداعي، فالأدوار الجديدة للمعلمة جاءت نتيجة فلسفة تربوية تهدف إلى ربط المؤسسات التربوية بالمجتمع، وأصبح لازماً على تلك المؤسسات أن تتأثر بالتطور الذي شمل مختلف مجالات الحياة.

قد أكدت دراسة عزيزة حسين (٢٠٠٣) إلى أن الطابع التقليدي يغلب على التدريس في معظم روضات المملكة العربية السعودية، حيث يقوم هذا الطابع على الحفظ والتذكر للمعلومات والحقائق التي تقدم للطفل، حيث الاهتمام بالكم وليس الكيف، دون أن يبذل أي مجهود، وعليه يكون موقف المتعلم سلبياً في العملية التعليمية.

لذلك تضاعف الاهتمام بالتعلم النشط كنهج يضم عديد من أساليب التعلم التي تقوم على بيئة تعليمية غنية بالخبرات، وتتيح للمتعلم الانخراط والانشغال النشط في التعلم النشط والمشاركة في تحمل مسؤولية التعلم، فاستراتيجيات التعلم النشط تجعل المتعلمين مستمتعين بالتعلم، وتتكون لديهم القدرة على اكتساب المهارات، مما يحول العملية التعليمية إلى شراكة ممتعة بين المعلم والمتعلم، وهذا ما أكدت عليه دراسة كل من: مجدي علي (٢٠٠٦)، فاطمة عبد الوهاب (٢٠٠٥)، جودة أحمد سعادة وآخرون (٢٠٠٣).

ترجع فكرة الدراسة الحالية إلى ملاحظة الباحثة لأداء معلمات رياض الأطفال، حيث قامت الباحثة باستطلاع آراء ١٥ معلمة حول مدى توظيف المعلمات لبعض استراتيجيات التعلم النشط في التدريس، وقد تبين من نتائج الاستطلاع أن المعلمات لا يوظفن استراتيجيات التعلم النشط بالدرجة الكافية لعدم معرفتهن بالأساليب والاستراتيجيات الحديثة، والتي من عوائقه الأساليب المتبعة في عملية التعليم المعتمدة على التلقين وكذلك حفظ المعلومات فقط من أجل الامتحان، والعجلة والتسرع في إصدار الأحكام، فقد أكدت دراسة رضا سلامة (٢٠٠٩) على أن واقع إعداد معلمات رياض الأطفال غير كاف لتلبية المتطلبات التربوية المعاصرة، فقد هدفت الدراسة التعرف على مدى تطبيق معايير الجودة الشاملة في مؤسسات إعداد المعلمين بكلية التربية، حيث أثبتت أن هناك اهتمامًا بتدريب معلمات رياض الأطفال من ناحية الكم وليس الكيف، لذلك تحتاج معلمة رياض الأطفال إلى برامج تدريبية لإكسابها المهارات اللازمة لعملها مع الأطفال، حيث أوصت دراسة ولاء جلال (٢٠٠٩) على ضرورة تطوير نظم وبرامج إعداد معلمات رياض الأطفال بما يتناسب مع الواقع العملي، كما أكدت دراسة سحر فتحى (٢٠١١) على فاعلية البرنامج التدريبي لتحسين

بعض أبعاد جودة الحياة لمعلمة رياض الأطفال، ودوره فى إكسابها بعض الكفايات المهنية اللازمة لعملها مع الأطفال.

من أهم المهارات التى يجب إكسابها لمعلمة رياض الأطفال هى مهارات التنمية البشرية، وبذلك يمكن تضمين بعض مهارات التنمية البشرية فى برامج إعداد معلمة رياض الأطفال للاستفادة من طاقاتها وتوظيف إمكاناتها (شريف حلمي، ٢٠١٠، ٣٢)، وبالتالى تحددت مشكلة البحث الحالى فى وجود احتياجاً لإكساب معلمة رياض الأطفال بعض مهارات التنمية البشرية؛ للاستفادة من طاقاتها وتوظيف إمكاناتها، وبالتالى فأنا فى حاجة ماسة إلى برامج تكسب هؤلاء المعلمات بعض مهارات التنمية البشرية، وهذا ما تسعى إليه الدراسة الحالية.

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة فى التساؤل الآتى:

ما فاعلية برنامج تدريبي باستخدام استراتيجيات التعلم النشط فى تنمية بعض مهارات التنمية البشرية لدى معلمة الروضة؟
ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة التالية:

- ١- ما مهارات التنمية البشرية اللازمة لمعلمات رياض الأطفال؟
- ٢- ما فاعلية برنامج تدريبي باستخدام استراتيجيات التعلم النشط فى تنمية مهارة الاتصال اللفظي وغير لفظي.
- ٣- ما فاعلية برنامج تدريبي باستخدام استراتيجيات التعلم النشط فى تنمية مهارة الإدارة الصفية؟
- ٤- ما فاعلية برنامج تدريبي باستخدام استراتيجيات التعلم النشط فى تنمية مهارة التعزيز؟

٥- ما فاعلية برنامج تدريبي باستخدام استراتيجيات التعلم النشط فى تنمية مهارة القياس والتقويم؟

أهمية البحث:

تكمن أهمية الدراسة الحالية فى أهمية الموضوع الذى تتصدى له الباحثة، حيث تتحدد:

١- من الوجهة التطبيقية: فى الاستفادة من نتائج هذه الدراسة فى إعداد البرامج التى تسهم فى تنمية بعض مهارات التنمية البشرية لدى معلمة الروضة.

٢- ومن الوجهة النظرية: قد تشكل هذه الدراسة نواة لأبحاث أخرى فى مجال التنمية البشرية ومرتبطة بالتعلم النشط.

أهداف البحث:

١- إلقاء مزيد من الضوء على بعض مهارات التنمية البشرية والتى لا بد من غرسها وتنميتها لدى المعلمة ومنها: مهارة الاتصال اللفظى وغير لفظى، مهارة الإدارة الصفية، مهارة التعزيز، مهارة القياس والتقويم.

٢- تصميم برنامج تدريبي قائم على استراتيجيات التعلم النشط لتنمية بعض مهارات التنمية البشرية لدى معلمات رياض الأطفال.

٣- التعرف على فاعلية البرنامج من خلال قياس الفروق بين متوسطى درجات المعلمات عينة الدراسة فى القياسين القبلى والبعدى لهذه المهارات البشرية على بطاقة الملاحظة.

حدود البحث:

١- **البعد المكاني:** ويقصد به المكان الذي أجريت فيه الدراسة التطبيقية وهى روضة ١٣ غرب، ١٤ شمال، ٤٧ شرق، و ١٧ جنوب بالرياض.

٢- **البعد البشرى:** اقتصرت عينة الدراسة على المعلمات بالروضات السابق ذكرها، وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٠) معلمة.

٣- **البعد الزمنى:** يشمل الفترة الزمنية المخصصة لكل نشاط، وقد تم تطبيق البرنامج المستخدم خلال العام الدراسى ١٤٤٠ هـ — بمعدل ثلاث جلسات أسبوعياً لمدة أربعة أسابيع.

أدوات البحث:

استخدم فى هذا البحث الأدوات التالية التى أعدتها الباحثة: بطاقة تقدير مهارات التنمية البشرية. (إعداد الباحثة).

برنامج تدريبى باستخدام بعض استراتيجيات التعلم النشط لتنمية بعض مهارات التنمية البشرية. (إعداد الباحثة).

على ذلك فإن نتائج البحث الحالى ترتبط بهذه الأدوات، وكذلك بمواصفات العينة التى سوف يتم تطبيق هذه الأدوات والبرنامج عليها، وهذه المهارات تحتاجها المعلمة، وهو ما أثبتته الأدبيات المعنية بهذا المجال وما أشارت إليه البحوث والدراسات السابقة.

مصطلحات البحث:

التعلم النشط

يعرفه حسن يحيى وآخرون (٢٠١٢) بأنه شكل من أشكال التعلم القائم على مشاركة المتعلم في العملية التعليمية والتي تدفعه إلى العمل والتفكير والحوار والمناقشة فيما يتعلمه، واستخدام مهارات التفكير العليا كالتحليل والترتيب والتقويم أو القيام بعمليات القراءة والكتابة وحل المشكلات.

تعرف الدراسة الحالية استراتيجية التعلم النشط إجرائياً بأنها الاستراتيجية التي تعتمد على أسلوب المشاركة الفعالة بين المعلمات والباحثة والمادة العلمية من خلال ورش عمل تدفعها إلى المناقشة والحوار، ويمكن تطبيق هذا المفهوم من خلال عدة وسائل منها، التعلم التعاوني والعصف الذهني ولعب الأدوار.

التنمية البشرية

يعرفها أحمد ماجد (٢٠١٦ : ٢) بأنها عملية زيادة الخيارات المتوفرة للأفراد، وتشمل ثلاثة خيارات رئيسية، وهي توفير حياة صحية وبعيدة عن الأمراض، وزيادة انتشار المعرفة، وتوفير الموارد التي تساهم في وصول الأفراد إلى مستوى حياتي لائق، كما تُعرّف التنمية البشرية بأنها العملية التي تهدف إلى زيادة كمية الخيارات المتاحة للناس وحجمها؛ عن طريق زيادة المهارات والمؤهلات البشرية.

تعرف الدراسة الحالية التنمية البشرية إجرائياً بأنها عملية تنمية القدرات الإنسانية المتمثلة فى الاتصال اللفظى وغير لفظى وإدارة الصف والتعزيز والقياس والتقويم لدى معلمات الروضة بكليات رياض الأطفال، من خلال توفير فرص ملائمة للتعليم وتنمية الخبرات الإيجابية والتخلص من الخبرات السلبية، وتحديد الأهداف والسعى لتحقيقها باجتهد، لخلق أفراد ناجحين نافعين لأنفسهم ولمجتمعهم.

الإطار النظرى

المحور الأول: التعلم النشط واستراتيجياته

مفهوم التعلم النشط

يعرف خالد الحربي (٢٠١٠: ٩) التعلم النشط بأنه مجموعة من الاستراتيجيات التي يتعلم الطالب داخل غرفة الصف بحيث تجعله مُناقداً للمشاركة والتفكير فيما يؤديه وذلك بإشراف وتوجيه، ومتابعة من قبل المعلم.

التعلم النشط من منظور البنائية

تعتمد فلسفة التعلم النشط على النظرية البنائية، والبنائية فى أبسط توصيفاتها: هى أن يبني المتعلم معرفته من خلال تفاعله المباشر مع مادة التعلم وربطها بمفاهيم سابقة وإحداث تغييرات بها على أساس المعانى الجديدة بما يتحول إلى عملية توليد لمعرفة متجددة، على أن يدعم المتعلم ما بناه بحوارات مع المعلمين والأقران (أمل سعيد، ٢٠١٤: ٤٣٣).

عناصر التعلم النشط

(جودة أحمد وزملاؤه ٢٠٠٦ : ٥٧) أن للتعلم النشط أربعة عناصر هي.

١ - عنصر الكلام والإصغاء Talking and listening Element

"أنا أحتاج أن أتكلم" أو "أنا أتكلم من تفكيري"، فهذا يعني أن ما نفعله هو تشكيل مجموعة كبيرة من الأفكار التي تدور في عقولنا، وهذا ما يجعل الطلبة أن يتكلموا وينصتوا لبعضهم بعضاً، وأن هذا يحتاج منهم أن يربطوا أفكارهم بشكل جيد و يعملوا على تنظيم خطوات تفكيرهم.

٢ - عنصر الكتابة Writing Element

الكتابة توضح ما يفكر به الفرد، تماماً مثل عنصر الكلام أو الحديث، فالكتابة تسمح لنا بأن نكتشف أفكارنا و نتوسع فيها، كما أن الكتابة عامل مهم للتعلم النشط، وذلك عندما يغوص الطالب في أعماق تفكيره هو ويعمل على تنميته للنهوض به.

٣ - عنصر القراءة: Reading element

تعتبر القراءة عنصراً أساسياً في العملية التعليمية؛ لأنها تتطلب فهم ما يفكر به الآخرون، و لذلك يصعب على الطلبة فهم القراءة الناقدة التي تتطلب التأمل ، وتجميع الأفكار، وتلخيص المعلومات، وربط الأحداث وفهم الرسائل المخفية وغير ذلك.

٤ - عنصر التأمل والتفكير: Reflecting Element

إن فترات الهدوء مهمة للمتعلم ليقوم بالتأمل في ذاته وما يدور حوله من أمور خاصة وعامة، وهذا يجعل من المهم توفير الوقت للطلبة كي يفكروا و يتأملوا بأية مادة أو محتوى تعليمي جديد يقدم لهم لأول مرة، ففترة التأمل هذه تسمح للطلبة بإخراج المعلومات وتصنيفها وفهمها فهماً عميقاً، مع ربطها في بنيتهم المعرفية.

خصائص التعلم النشط:

تتمحور خصائص وسمات التعلم النشط في النقاط الآتية:

- المشاركة الفاعلة للمتعلم.
- التركيز على كيفية تطوير مهارات التعلم الأساسية المتقدمة وتنميتها أكثر من نقل المعلومة.
- توجيه المتعلم لاستخدام مصادر متعددة ومختلفة رئيسة وأولية.
- التأكيد على إيجابية المتعلم في مهارات واستراتيجيات التفكير العليا مثل التحليل والتركيب والتقييم وحل المشكلات.
- توفير بيئة تعليمية فعالة ومناسبة بإتاحة الوسائل والأساليب التعليمية المختلفة والتي تتناسب مع فروق المتعلمين
- التأكيد على التقييم الذاتي للمتعلم ومدى ارتباطه بالتعلم وذلك من خلال تحديد معيار الحكم على العمل والهدف منه للمتعلم (نهى دراج، ٢٠٠٩: ٢٧٦).

مبادئ التعلم النشط:

حدد كل من (رمضان مسعد، ٢٠١٠: ١٦١)، (مروة عدنان، ٢٠١٥: ١٥) مبادئ التعلم النشط في الآتي:

- تطوير مهارات الطلاب العقلية وتنميتها وتفعيل مهارات التفكير العليا: التفكير الناقد والعمل الإبداعي (حل المشكلة).
- اشتراك الطلاب في اختيار نظام العمل والموقف التعليمي والأنشطة والمهام بفاعلية وإيجابية.
- الخبرات المألوفة جسور للخبرات الجديدة (نقل التعلم).
- تشجيع نقاشات الطلاب وإشراكهم في تقويم أنفسهم.
- الموازنة (لتنبيت المؤلف).
- النشاط الجماعي (عمل المجموعة).
- التعزيز (محدد للنجاح).
- التطبيق (مواقف جديدة)

أدوار المعلم والمتعلم في التعلم النشط:

أولاً : دور المعلم في التعلم النشط :

ذكرت (كريمان بدير ٢٠١٢: ٢٣٣) أن المعلم النشط له عدة أدوار

منها:

أ- دور المعلم النشط كملاحظ ومشخص ومعالج:

من أدوار المعلم النشط في العملية التعليمية دور الملاحظ فكفاءة المعلم تعتمد إلى حد بعيد على قدرته على ملاحظة طلبته عن قرب وملاحظة أفعالهم ودورها وتفاعلها وبناء على ذلك يكون فكرة متكاملة عن طبيعة طلبته وتكوينهم السيكولوجي.

ب- دور المعلم النشط في إكساب الطلبة المهارات المختلفة:

يعد هذا الدور ذا أهمية كبيرة في إكساب الطلبة المهارات و إعدادهم للحياة العملية ولأن هذه المهارات متنوعة فهناك مهارات عقلية واجتماعية وأكاديمية تعتمد على المهارات العقلية التي تدعم قدرة الطالب على التفكير العلمي السليم ومنها مهارة: الملاحظة، التصنيف، القياس، الاتصال، جمع البيانات، الاستنتاج، استخدام علاقات المكان والزمان، والمهارات الأكاديمية واليدوية والاجتماعية.

ج - دور المعلم النشط في إثراء بيئة التعلم:

للحصول على بيئة تعلم خصبة وشيقة وممتعة للمتعلم فإن المعلم يقوم بدوره في الشرح ويقوم الطلبة بدورهم في الاستماع والاتصال، وهذه البيئة تناسب المتعلمين لكي يتفاعلوا ويمارسوا ويبتكروا أو يكتشفوا ويجربوا. فالعلاقة التعاونية المفتوحة القائمة على الود والاحترام المتبادل بين المعلم والطالب، تسمح للمعلم بإثراء بيئة التعلم وتحقيق التعلم النشط.

ثانيا: دور المتعلم في ممارسة التعلم النشط:

ذكر جودة أحمد وزملاؤه (٢٠٠٦: ١٢١) أنه من أدوار المتعلم في التعلم

النشط:

- ~ احترام آراء الآخرين وتقدير قيمة تبادل الأفكار .
- ~ المشاركة في الخبرات التعليمية المتنوعة الرسمية وغير الرسمية.
- ~ بذل الجهد لتوضيح الحاجات الإرشادية والطموحات لكل من المعلم والمرشد النفسي.
- ~ فهم المتعلم لذاته و أن نموه وتطوره واستقلاليته كفرد يبدأ منها أولاً.
- ~ تقبل المتعلم للتوجيهات والمقترحات والتقييمات من المسؤولين بحب ومودة.
- ~ ثقته بنفسه وبقدراته في التعامل مع البيئة التعليمية التعليمية المحيطة به بنجاح.
- ~ توظيف المعارف والمهارات المكتسبة في الحياة العملية لتحسين التعلم.

استراتيجيات التعلم النشط

توجد استراتيجيات تعليمية عديدة للتعلم النشط، وتستخدم في المؤسسات التعليمية، والتربوية، ومنها:

استراتيجية النقاش

هي من أحد الاستراتيجيات التعليمية المهمة في التعلم النشط، والتي تعتمد على وجود النقاش، والحوار بين الطلاب، مما يساعدهم في التعرف على المعلومات الموجودة عند بعضهم البعض، والاستماع لأكثر من رأي حول المادة الدراسية التي تتم مناقشتها، فيساهم في جعل الطلاب يستوعبون المادة الدراسية بشكل أفضل، عن طريق تحويلها من مادة دراسية عادية، إلى موضوع

حواري يهدف إلى جعل كل طالب يتعرف على المادة الدراسية بأسلوب بسيط، وواضح.

استراتيجية العصف الذهني

هي استراتيجية تعلم نشط تساهم في تحفيز الطلاب للمشاركة في الحصة، أو المحاضرة بالاعتماد على الخبرة، والمعلومات السابقة المتواجدة عند كل طالب منهم، فعندما يشارك أحد الطلاب في موضوع الدرس، مستخدماً الأفكار التي يعرفها، يساهم ذلك في تحفيز باقي الطلاب للمشاركة، والتعبير عن آرائهم، وأفكارهم، ويفيد هذا الأسلوب كلاً من المعلمين، والطلاب في العمل على تحقيق الأهداف المرتبطة بالمادة الدراسية.

استراتيجية حل المشكلات

هي استراتيجية تعتمد على جعل الطلاب يواجهون مشكلة، أو موقفاً ما، وعليهم أن يعملوا على إيجاد الحلول المناسبة لحل المشكلة التي تواجههم، باستخدام كافة مهاراتهم الفكرية، والعلمية، والعملية، وأصبح هذا الأسلوب في التعلم، جزءاً من المناهج الدراسية في معظم الكتب المدرسية، والجامعية، ويسمى أيضاً باسم (التفكير الناقد)، والذي ساعد على تطوير مهارات الطلاب، وجعلهم أكثر قدرة على استنتاج الحلول المنطقية، للمواد الدراسية التي تعتمد على هذا النوع من التعلم النشط (مجد خضر، ٢٠١٦).

استراتيجية التعلم التعاوني

هي استراتيجية تدريسية، يتعلم فيها الطلبة من خلال العمل في مجموعات صغيرة يتعاون أفرادها في إنجاز المهمات التعليمية المنوطة إليهم (منذر ميدر، ٢٠١١: ٣٩٤).

استراتيجية لعب الأدوار

يعرفه الجلاذ: " بأنه طريقة تعليمية تقوم على تمثيل موقف يمثل مشكلة محددة من قبل بعض الطلبة وبتوجيه المعلم، وخلال التمثيل يتقمص الطلبة الممثلون للشخصيات و الموقف وأحداثه ويدون أدوارهم بفاعلية في حين يشاهد الطلبة الآخرون ويلاحظون المواقف الممثلة وينقدوها، و بعد الانتهاء من التمثيل ينظم المعلم مناقشة موجهة يشارك فيها الطلبة جميعاً". (ماجد زكي، ٢٠٠٨: ١٥١).

■ دور المعلم في طريقة لعب الأدوار وتنمية التفكير

- توجيه أسئلة مفتوحة أو مغلقة لمعرفة ملائمتها ومناسبتها للموقف التعليمي.
 - توجيه أسئلة ترفع مستوى التجريد وأخرى تخفض مستوى التجريد حسب مستويات الطلاب.
 - توجيه أسئلة تربط بين المفاهيم المتضمنة في الموقف التعليمي الذي يتم تمثيله.
 - تلخيص آراء الطلاب وملاحظاتهم حول النموذج الذي يتم تمثيله.
 - القدرة على الاستخدام البنائي للأفكار لدى الطلاب من خلال:
- "صياغة الأفكار-عقد المقارنات- الموازنة بين مصادر المعلومات- الاستماع الجيد إلى أفكار الطلاب وتنظيمها والتوجه الفعال مع المناقشة المستمرة للطلاب عقب كل مشهد تمثيلي" (صلاح الدين عرفة، ٢٠٠٦: ٤٠٦-٤٠٥).

استراتيجية المساجلة الحلقية

استراتيجية المساجلة الحلقية تسهم فى تنمية قدرة المتعلمين على البناء على أفكار زملائهم، وإعطاء فرصة للطلاب للتفكير بحرية وتنظيم أفكارهم، وهى تمثل إحدى استراتيجيات التعلم التعاونى النشط، وتستخدم هذه الاستراتيجية لتشجيع التلاميذ على القيام بالعصف الذهنى لأفكارهم (باسم صبرى ، ٢٠١٨ : ٤٥٢).

يرى (Kaleigh,2013) أنها استراتيجية تعاونية طورها كاجان، حيث يقسم فيها التلاميذ إلى مجموعات صغيرة (٤-٦)، حيث يوجه المعلم سؤالاً متعدد الإجابات، ثم يشارك كل تلميذ بإجابته أو إعطاء فكرته ويسجلها، وهكذا بطريقة تدويرية إلى أن يشارك جميع التلاميذ بأفكارهم.

■ دور المعلم فى استراتيجية المساجلة الحلقية

- يلقى التعليمات فى بداية النشاط على التلاميذ حيث تتعلق بضرورة الاستماع للأسئلة ومشاركتهم فى الإجابة عنها، وعدم النقد والتقييم لأفكار زملائهم، والالتزام بخطوات الاستراتيجية.
- يقسم تلاميذه إلى مجموعات تتراوح أعدادها ما بين (٤-٦) ويحرص على أن تكون المجموعات متكافئة فيما بينها، ومتدرجة المستوى داخل كل مجموعة.
- يطرح المعلم المشكلة أو السؤال أو القضية أو يكتبها على السبورة أو على ورقة ويوزعها على المجموعات.
- يطلب من التلاميذ البدء فى التفكير فى المشكلة أو القضية أو السؤال.

- يطلب من تلميذ تسجيل رأيه أو فكرته داخل ورقة النشاط المحددة.
- بعد انتهاء التلميذ من تسجيل فكرته أو رأيه يطلب منه تمرير نفس الورقة إلى التلميذ الثاني إلى أن تدور على جميع التلاميذ في المجموعة، ويضيف كل منهم رأيه أو فكرته.
- يطلب من التلاميذ عرض الأفكار والإجابات على الجميع ومناقشتها (باسم صبرى محمد سلام، ٢٠١٨: ٤٥٥).

استراتيجية المقابلة ثلاثية الخطوات

أن استراتيجية المقابلة الثلاثية الخطوات من استراتيجيات التعلم التعاوني التي وضع خطواتها العالم (Kagan) إذ انها توفر التفاعل المتسلسل للمتعلمين ، فتعمل على تطوير مهارات التواصل لديهم من خلال الاستماع الجيد بين الشركاء ، وتمثيل أفكارهم للآخرين ، كما أن هذه الإستراتيجية تطور المهارات الشخصية والاجتماعية بما في ذلك الاستماع والفهم والمسؤولية، وتستخدم هذه الإستراتيجية لمساعدة المتعلمين لتبادل أفكارهم، وطرح الأسئلة، وتدوين ملاحظاتهم وباستخدام هذه الإستراتيجية ، يمكن للمتعلمين التمتع بالكلام، لأنهم يستطيعون التعبير عن آرائهم عن طريق طرح أفكارهم لزملائهم في المجموعة، وأنها يمكن أن تحسن قدرة الناطقين بها، وإستراتيجية المقابلة الثلاثية الخطوات هي تعلم تعاوني تساعد المتعلمين لدعم جهودهم في التعلم الذاتي والاستماع إلى الآخرين وتقدير الأفكار ونقدها وتساعدهم على الاستماع النشط وإعادة صياغة الأفكار ، ومن خلال المقابلة يتطور التفاهم والتعاطف مع التفكير في المقابلة. كما انها تحفز أعضاء المجموعة لاكتساب مفهوم أو موضوع معين بفاعلية ، وتجمع المتعلمين في حوار تفاعلي يشجع على تحميل وتوليف المعلومات

الجديدة، كما أن هذه الإستراتيجية قابلة للتكيف في الصفوف الدراسية (هدى فاضل، ٢٠١٦: ٣٢٧).

استراتيجية السرد القصصي

- أهداف التي تحقها القصة:

للقصة أهداف عديدة ومتنوعة فقد أوضح كمال الدين حسين (٢٠١٠: ١٥٨) (أن هناك أهداف تربوية عديدة لرواية القصة على مسامع التلاميذ سواء في جلسة فردية أو جماعية، وهي كالتالي:

(تنمية مهارات الاستماع، ومهارات الحديث، مهارات القراءة كالكتابة، تنمية وتشجيع الخيال والتخيل، الاتجاهات الايجابية نحو الكتاب كالقراءة، تساعد الأطفال على التعامل مع عالم الكتاب، والاستمتاع بالخيال، وفهم الحياة ومواقفها، ووعي الطفل بذاته وبالآخرين، وعلى المشاركة بالخبرات، وزيادة القاموس اللغوي، وإثراء المشاعر).

المحور الثاني: معلمة الروضة والتنمية البشرية

تعدّ رياض الأطفال القاعدة الأساسية لمراحل التعليم المختلفة؛ فيها تقدم الأصول الأولى، والأسس الراسخة التي تقوم عليها العملية التعليمية المقصودة وغير مقصودة.

معلم الروضة لابد أن يكون مبدعاً في البداية، لكي يكون قادراً على تنفيذ المنهج على نحو إبداعي؛ وليكون قادراً على تنمية مهارات الإبداع لدى الأبناء، وهذا لا يأتي إلا إذا كان المعلم قادراً على تبني استراتيجيات تنمية التفكير الإبداعي التي تؤكد على أهمية استخدام عديد من استراتيجيات التدريس المناسبة

لما يوجد من فروق فردية بين التلاميذ، ومراعاة التفاعلات الإنسانية التي يجب أن تسود مواقف التدريس بمختلف أنواعها ومستوياتها، فالمناخ الصفي التسلطي لا يساعد على التدريس المبدع، ولا يؤدي إلي اكتساب مهارات الإبداع، ومن ثم فالحاجة كبيرة إلى المناخ الطبيعي الذي يشعر فيه الطفل بالحب، والمودة، والصدقة، وحرص المعلم على تعليمه، وتربيته على نحو متميز (إبراهيم الخضر، ونجدة محمد، ٢٠١٥: ٦٤)، فقد أكدت دراسة عبيير سامي (٢٠٠٩) ضرورة بناء برامج تدريبية لإعداد معلمة رياض الأطفال وتدريبها في ضوء الكفايات المطلوبة، وذلك لما توصلت إليه الباحثة بأن أداء معلمات رياض الأطفال في مجال العلاقات الإنسانية لتنفيذ وحدة الخبرة، استشعار الدافعية، الأهداف التربوية، التقويم قد كان دون المستوى المطلوب.

• الخصائص الشخصية لمعلمة الروضة

إذا رجعنا إلى الأدوار التي تقوم بها المعلمة، والمهام التي تؤديها بالنسبة للأطفال؛ لأدركنا أن وظيفتها غير مقصورة على التعليم، بل هي مربية بالدرجة الأولى، ولا يتوقف تأثير معلمة الروضة في الأطفال على مهاراتها، وإتقانها للمواد العلمية فقط، وإنما على اتجاهاتها، وقيمها، ومعتقداتها، وميولها الشخصية، والمثل الأعلى (هدى محمود، ٢٠١٠: ١٥)، ويتوقف على معلمة الروضة تحقيق أهداف التربية في رياض الأطفال، فمحور عمل المعلمة في الروضة هو الطفل، وبما تحمله من مكونات شخصية، وعملية، وثقافية تعتبر العنصر الرئيس المؤثر في تربية الطفل داخل الروضة، وهذا التأثير يرتبط بمهاراتها الفنية فقط، ولكنه يرتبط كذلك بما تحمله من اتجاهات، وقيم، ومشاعر وعادات، تنعكس على أفكارها، وتصرفاتها التي سرعان ما تنقل إلى الطفل

باعتبارها القدوة والنموذج الذي يقلدونه، وقد ينقمصون شخصيتها في تصرفاتهم وسلوكهم (شريف السيد، ٢٠٠٧: ١٧٩) ، وهذا ما أكدته دراسة أمل داود ورحاب حسين (٢٠١٠) بأن معلمات رياض الأطفال يتمتعن بخصائص متعددة، وأظهرت الدراسة أن هناك علاقة طردية بين خصائص معلمة الروضة واكتساب الطفل الخبرات.

التنمية البشرية ومقاصدها:

التنمية البشرية محورها الإنسان، حيث تهدف إلى رفع مستوى الحياة إلى الحد اللائق بالإنسان من حيث أنه عضو فاعل في المجتمع . أما تحقيق هذا الأمر فيكون من خلال الآتي:

- ١- توفير فرص التشغيل وكسب الدخول.
- ٢- تنمية القدرات التعليمية.
- ٣- السلامة الصحية.
- ٤- توفير سياسة حماية اجتماعية لا سيما للفئات الاجتماعية الواقعة على الدرجات الدنيا والوسطى من سلم الدخل.
- ٥- إيجاد شبكات أمان اجتماعي، وهي نوع أساسي من أنواع الحماية الاجتماعية إذ أنها توجه إلى الفئات المهمشة والمعرضة بصفة دائمة للانكشاف. فالحماية الاجتماعية أو ما يسمى بالأمن الاجتماعي تركز إلى برامج تخطيطية لمواجهة مشكلات الفقر، والبطالة، والتفكك الاجتماعي، والأمية، والجهل، والمرض، والخروج عن القانون، إلى ما

هنالك من الأمور المساعدة على التوترات الاجتماعية وتدايعاتها السلبية
(محمد مراد، ٢٠١١: ١).

مهارات التنمية البشرية

١- مهارة الاتصال اللفظية والغير لفظية:

الاتصال هي عملية تبادل المعلومات من خلال شخص يرسل المعلومات بطريقة لفظية أو غير لفظية إلى شخص آخر يستقبل هذه المعلومات، وهو بذلك يعد قوام وأساس الحياة؛ لأن العالم الذي نحيا فيه قائم على التواصل، فهي عملية تفاعل تتم بين فردين أو أكثر بهدف تبادل المعلومات والآراء ومحاولة فهم كلاً منهم لمشاعر ووجهات نظر الآخر بهدف تحقيق الاتصال الفعال (Haji Z. et al, 2011: 72).

إذن نستنتج أن عملية الاتصال لا تسير في اتجاه واحد بل في اتجاهين، وعملية التعليم فيها اتصال بين المعلم وطلبتة، حيث يكون المعلم فيها مصدر المعلومات والطلبة مستقبلين لها، وهناك وسط (قناة اتصال) بينهما يتم بواسطته نقل المعلومات بالاتجاهين (صباح عبد الصمد ٢٠١٥: ٢٤١)

الاتصال اللفظي Verbal Communication

لقد اهتمت النظريات اللغوية الحديثة بالتفسير العلمي للغة ووظائفها، وبدراسة الكلام المنطوق أو السلوك اللفظي، باعتباره شكلاً أو صيغة من السلوك الإنساني، فعن طريقه يتم التواصل، والحكم على جودة السلوك، إذن اللغة نسق من المعلومات والإشارات هدفها التواصل، خاصة أثناء اتحاد الدال

مع المدلول بنيويًا، أو تقاطع الصورة السمعية مع المفهوم الذهني. (بسام عبد الله ، ٢٠١٣ : ٢).

مهارات الاتصال اللفظي Verbal communication skills

ومن أهم المهارات التي سيتناولها البحث الحالي ما يلي:

مهارة الاستماع، والتحدث، والإلقاء الفعال، والقراءة، الكتابة، طرح السؤال، استخدام الوسائل التعليمية، إقناع الآخرين، وفيما يلي توضيح لبعض هذه المهارات :

مهارة الاستماع Listening Skill :

تمثل مهارة الاستماع الوجه الآخر لمهارة الحديث، ومنهما معا يتحدد طرفا عملية الاتصال الرئيسيين: المرسل والمستقبل، ويمثل الاستماع وسيلة أساسية للحصول على المنبهات الخارجية، ويعرف (محسن علي، ٢٠٠٨، نقلا عن باسم الصرايرة، ٢٠٠٩) مهارة الاستماع على أنها عملية ذهنية واعية ومقصودة لتحقيق غرض معين تشترك فيه الأذن والدماغ، إذ تستقبل الأذن الذبذبات وتنقل الأحاسيس الناتجة عنها إلى الدماغ فيحللها إلى دلالات في ضوء المعرفة السابقة لدى المستمع، وسياق الحديث والموقف الذي تجري فيه.

٢- مهارة التحدث Speaking Skill :

تتضمن سلوك المعلم في أثناء الإلقاء من طلاقة في اللسان، وصحة مخارج الحروف، والضبط السليم لحركة كل حرف، واستخدام الرموز اللفظية الملائمة لمستوى عمر وثقافة وقدرات المتلقي الخاصة، والتنويع في درجات

الصوت مع مراعاة البطء والسرعة أثناء التحدث والحديث بما يتناسب والموقف التعليمي (آمال سويدان ومنال مبارز، ٢٠٠٧: ٤٣) وأنه من الضروري أن يركز المتحدث على فكرة وحيدة وتضمينها بيانات مرئية واضحة لدعم التعليق الشفوي، وتبرز أهمية امتلاك المعلمين لهذه المهارة إذا علمنا أن الطلاب يصرفون على الأقل (٤٥%) من يومهم المدرسي منشغلين في استماع النشاطات التعليمية، وأن (٥٠% - ٩٠%) من المعلومات المتعلمة تكتسب من خلال القناة السمعية (علي سمارة، وجمال العساف، ٢٠١٣: ٥)، ويرى (باسم الصرايرة وآخرون، ٢٠٠٩) أن يمتلك المتحدث مجموعة من المهارات والقدرات لضمان وصول الرسالة على الوجه الأكمل.

٣- مهارة الكتابة

تعد تنمية مهارات الكتابة الأساسية مطلباً تعليمياً مهماً لدى جميع المتعلمين، وفي المراحل الدراسية الأولى على وجه الخصوص، إلى جانب المهارات الأساسية الأخرى في القراءة والتحدث وغيرها؛ لأن إهمالها أو الضعف فيها سوف يستمر مع المتعلم في المراحل المتقدمة، وللمعلم وطريقة تدريسه الأثر الكبير في اكتساب هذه المهارات، وتتبع الطرائق الحديثة والاتجاهات المعاصرة في تعليم الكتابة، من شأنه أن يرتقي بمستوى المتعلمين في الكتابة، مع ضرورة الاهتمام بفردية المتعلم وشخصيته وإعطائه الدور الأكبر في العملية التعليمية؛ لأن الكتابة إنتاج فردي، يعتمد على ذاتية المتعلم وقدراته ومهاراته (حاتم حسين، ٢٠١١: ٧٦ - ٨١).

٤- مهارة إقناع الآخرين

للأشخاص الذين يسعون للفوز بما يريدون يحاولون جاهدين إتقان فن الإقناع، وجعله مهارة من المهارات التي يتميزون بها، ومن أراد أن يُتقن هذا الفن فعليه إتباع الطرق التالية:

- ١- يبدأ إقناع الآخرين بالمصادقية الصادرة من المُقنع.
- ٢- أن يكون موضوع حديثه بعيداً عن أهواء ورغبات الفرد الشخصية.
- ٣- على الفرد مراعاة المواضيع التي يتم اختيارها والأفكار التي يريد طرحها للآخرين، ويتحرى المصادقية في ذلك.
- ٤- الثقة بالنفس وبقدرات الفرد وإمكانياته، وما لديه من مهارات.
- ٥- مواجهة الخوف، فجميع العظماء الذين يتميزون بقدرتهم العالية على الإقناع، كانوا يُسيطرون على مخاوفهم، ولذلك على الإنسان أن يواجه مخاوفه، ويتغلب عليها، وألا يحاول أن يُخفيها لأنها ستظهر يوماً ما، فالإنسان يولد ولديه نوعان من المخاوف، وهما خوفٌ من السقوط، والآخر الخوف من الأصوات العالية، أما باقي المخاوف الأخرى التي تظهر عليه بعد ذلك، فهي مخاوف مكتسبة.
- ٦- اكتشاف الذات وتحديد الهدف، فكل إنسانٍ لديه أهدافٌ في داخله، وطاقاتٌ كامنة، وأفكارٌ رائعة.

٧- تقدير الذات؛ حيث أثبتت الدراسات أن من لديهم تقديرٌ لذواتهم يستطيعون أن يؤثروا على الآخرين بقوة، ولديهم قدرةٌ عاليةٌ على إقناعهم، والتأثير الكبير فيهم، أما الأشخاص الذين يكون تقديرهم لذاتهم

منخفضاً، أو غير صحي، فإنّ هذا ينعكس على نجاحهم وتأثيرهم على الآخرين، (كيرت دبليو، ٢٠١١ : ٤٥ - ٥٦).

٢- مهارة إدارة الصف الدراسي:

تعد إدارة الصف القاعدة الرئيسية التي تتطرق منها عملية إصلاح العملية التعليمية، فالمعلم مهما كان متمكناً من المادة العلمية، فإنه إذا لم يمتلك مهارات إدارة الصف ويهيئ لنفسه البيئة الصفية المناسبة لن يستطيع أن يؤدي المهام الملقاة على عاتقه على أكمل وجه (حسن الطعاني، ٢٠١١ : ٦٩٣).

٣- مهارة التعزيز

التعزيز سلوك لفظي أو غير لفظي، يأتي عقب السلوك سواء كان لفظياً أم غير لفظي، تعبيراً عن مدى الموافقة أو الرفض لهذا السلوك، فهو مكافأة بعد نجاح، أو عقاب بعد خطأ، يخطئ كثير من المعلمين حينما يقصرون مفهوم التعزيز على أنه ثواب فقط، كما يخطئ بعضهم أيضاً حينما يقصرونه على المكافآت المادية فحسب، بل التعزيز يتضمن الثواب والعقاب، والجوانب المعنوية والمادية (أحمد حسن، ٢٠١٧).

٤- مهارة القياس والتقويم

الإجراءات التي من خلالها يستطيع المعلم المتخصص في التقويم، التقويم من جمع وتقديم معلومات منظمة وموضوعية حول التلميذ أثناء التعليم أو التكوين بالاعتماد على العديد من التقنيات مثل الاختبارات والامتحانات والملاحظة والسجلات، وذلك من أجل التعرف على مدى تحقيق العملية التعليمية

للأهداف المرجوة منها، والكشف عن مواطن القوة والضعف في هذه العملية، وفي طبيعة ومقدار التغيير الذي حصل في مهارات وسلوك التلميذ، وذلك لكي نعمل على تدعيم الأولى وتدارك الثانية عن طريق إعطاء حصص علاجية إضافية مناسبة، (يحيى علوان، ٢٠٠٧ : ١٥).

عوامل التنمية البشرية

- كي تتحقق التنمية البشرية في أي مجتمع كان لا بد من تضافر العديد من العوامل منها:
- الاستقرار السياسي وانتشار الحرية والديمقراطية، ووجود الحكومات التي تتعهد بتنفيذ التنمية في مجتمعاتها.
- معرفة الحقيقة للفدرات البشرية وخاصة الشباب والطاقة الهائلة التي يتحلون بها وكيفية استغلالها بما يعود بالنفع على الفرد والمجتمع.
- العمل على رفع مستوى المعيشة للأفراد من خلال إنعاش الاقتصاد وجلب الاستثمارات الخارجية وتنشيط عجلة الصناعة والأعمال الحرفية والمهنية.
- اعتماد أساليب إدارية تقوم على التخطيط وحسن الإدارة والتقييم المستمر.
- العمل بشكل منظم عن طريق معرفة الاختصاصات المطلوبة وتقسيم العمل ما بين أعمال فنية وإدارية ومهنية كل حسب خبرته واختصاصه، مع استخدام وسائل التقنية الحديثة والتكنولوجية.
- الاهتمام بالصحة وتحسين الأوضاع الصحية والعلاجية في المجتمع.
- تطوير التعليم وأساليبه ومدخلاته للحصول على مخرجات جيدة.

• كسر حاجز الروتين والسعي إلى آفاق جديدة في الحياة خاصةً بعد المرور بتجارب فاشلة أو احباطات على الصعيد النفسي والعاطفي والعملية والاجتماعي، (رانيا سنجق، ٢٠١٦).

التعليم والتنمية البشرية

التعليم يحتاج إليه البشر ليتمكنهم من ممارسة حياتهم وأدوارهم الأساسية المختلفة على نحو أفضل، كذلك هو من العوامل المهمة لإزالة الفقر ومكافحته عن طريق منح الناس مهارات تزيد من قدراتهم على الكسب والحصول على فرص عمل أفضل، ويزود التعليم الإنسان القدرة على التواصل والانتماء للمجتمع، وللتعليم دوراً في التنمية، بمعنى أن يكون للمتعلم دور في قضايا المجتمع إذ لا بد أن يلمسها المواطن ويفكر ويحلل ويتحاور معها وهكذا يصنع شيئاً في مجتمعه وواقعه، وهذا يتطلب تطوير المناهج الدراسية التي تعكس المواضيع الحياتية والتي يعيشها المواطن كل يوم (صحة، زراعة، مياه، صرف صحي، المرأة).

فالتنمية البشرية هي الرافد والمرتكز الأساسي لجميع جوانب التنمية الأخرى ومنها التنمية المستدامة، والبشر هو العنصر المحرك لتلك الجوانب، وهذا يتطلب تحسين مستوى العملية التعليمية بكافة مراحلها وجوانبها "المنهج، والأسلوب، المعلم"، فالمنهج الدراسي يجب أن يرتبط بالبيئة أو إضافة مناهج يتعلم الفرد من خلالها كيفية التعامل مع البيئة بجوانبها المختلفة، وأن يبتعد المعلم عن إتباع أسلوب الحفظ للمادة وإنما يقوم دائماً بتوجيه التلاميذ إلى كيفية استثمار ما يتعلموه عند خروجهم إلى البيئة وتعاملهم معها، فالتنمية تحتاج إلى تضافر

الجهود، والتربويين بيدهم مفاتيح جميع جوانب التنمية لأنهم هم المصدر الممول للكفاءات البشرية بكافة مستوياتها، فبنجاح العملية التعليمية تنجح العملية التنموية بكافة جوانبها، وبفشلها تفشل بكل الجوانب (أزهار سلمان، ٢٠١١: ٨-٩).

تكنولوجيا المعلومات وأثرها فى التنمية البشرية

إن التتور المعلوماتى يؤدى إلى تغيير نمط حياة الإنسان ويجعله أكثر قدرة على مواجهة تحديات العصر، والتي يمكن تحديد أهمها فى الآتى:

١- التحدى الثقافى: يقصد به مواجهة عمليات الغزو الثقافى والاستشراق الجديد الذى يستخدم الوسائل المعلوماتية الحديثة لتغيير تراثنا.

٢- التحدى التربوى: هو تهيئة مدارسنا وجامعاتنا على إعداد الإنسان المبدع الفعال فى عالم متغير، وتقديم حملات قومية للتعليم العلاجى وتقليل الهادر البشرى الذى تفرزه نظم تعليمنا الرسمية، والربط بين النظرية والتطبيق، وتقديم خدمات تعليمية أفضل من خلال استخدام الكمبيوتر ونظم المعلومات

٣- التحدى العلمى والتكنولوجى: يقصد به القدرة على استثمار العقول العربية بفاعلية فى إطار سياسات علمية فى صورة نشاط مؤسسى منتج، مع وقف نزيف العقول المهاجرة"على وجه الخصوص"، وترشيد عمليات توطين التكنولوجيا فى بيئتنا العربية.

أهداف التنمية البشرية

تسعى التنمية البشرية إلى تحقيق جُملة من الأهداف المهمة، وهي:

- توفير الوسائل التي تُسهّل حصول جميع الناس الذين يعيشون في مجتمع واحد على التعليم، والسعي إلى الحدّ من انتشار الجهل والأميّة بين الأفراد.
- المساعدة على ظهور فرص العمل المُتزامنة مع إنشاء ظروف تتناسب معها، سواء في المناطق الحضارية أو الريفية؛ وذلك للمساهمة في الحدّ من ظاهرة البطالة.
- السعي إلى تطوير مستويات الرعاية الصحية، وتحديدًا المُتعلقة بالأطفال الذين تقلّ أعمارهم عن خمسة عشر عاماً.
- المشاركة في بناء المساكن المناسبة للأفراد من أصحاب الدخل المحدودة.
- القضاء على الفقر.
- السعي إلى رفع دخول الناس؛ لتحسين مستوى معيشتهم.
- توفير جميع حاجات الأفراد (سوسن مربي، ٢٠١٣ : ١٨-٢١).

شروط التنمية البشرية

قد أشار المختصون في علم التنمية البشرية إلى أن للتنمية البشرية العديد من الشروط منها:

* شروط إدارية كارتفاع المهارات الفنية والإدارية، وتطور أساليب الإدارة، واعتماد أسلوب التخطيط، واستخدام التقنية وتوطينها، وشروط سكانية

كالاستغلال الأمثل للموارد البشرية، وارتفاع مستوى المعيشة، وشروط صحية كتحسن مستوى الرعاية الصحية، وشروط اجتماعية كنمو ثقافة العمل والإنجاز، وتغير المفاهيم المقترنة ببعض المهن والحرف، ومرونة البناء الاجتماعي والمساواة الاجتماعية، وشروط نفسية كتهيئة المناخ النفسي العام والتشجيع على التنمية.

التنمية البشرية وتنمية الذات

● تنميه الذات: ويشمل مفهوم التنمية البشرية عديد من المجالات ، ومنها مجال تنميه الذات أو تطوير الشخصية (self help) أو (personal development)، وبالتالي فان العلاقة بينهما علاقة تحديد وتكامل، أى أن مفهوم التنمية البشرية يحد مفهوم تنميه الذات، كما يحد الكل الجزء فيكمله ويغنيه ولكن لا يلغيه.

● تقنيات تنميه الذات: وقد ظهرت في الغرب عديد من تقنيات تنميه الذات منها: البرمجة اللغوية العصبية (Neuro-linguistic programming) التي أسسها كل من جون جريندر و ريتشارد وايني باندر ، والتتويم الإيحائي (HYPNISIS)، و التأمل (meditation) ، وطريقة سيفا للتحكم العقلي (silva mind control) ،والجشتالت (gestalt therapy) ، والفكرة الأساسية التي تستند إليها هذه التقنيات هي :أن تغيير العالم يبدأ من داخلنا، فالنجاح أو الفشل يتوقف أساسا على الإنسان وليس الظروف .

● تنميه الذات بين الرفض والقبول: ورغم شيوع مفهوم تنميه الذات وأساليبه المختلفة في الغرب ، إلا انه تعرض للانتقاد من بعض الباحثين باعتبار انه ليس علما بالمعنى الدقيق للكلمة، نتيجة لافتقاره للموضوعية، والواقع من

الأمر أن مفهوم تنمية الذات بأساليبه المختلفة هو فن (تكنيك) أكثر منه علم ، فضلا عن أن المختصين فيه تناولوا في أحيان كثيرة مفهوم تنمية الذات وتطوير الشخصية من منظور شخصي يستند إلى الخبرة الذاتية، وهنا نشير إلى انه رغم صحة الأصول الفكرية لمفهوم تنمية الذات ممثله في قاعدة أن تغيير العالم يبدأ من الذات، إلا أن العديد من المختصين الغربيين في التنمية البشرية ، قد تطرفوا في التأكيد على الذاتية، لدرجه إلغاء الموضوعية- تحت تأثير الفلسفة الليبرالية- و يترتب على ذلك إنكارهم دور الظروف كعامل معوق أو مساعد في حركه التطور الاجتماعي (صيري محمد خليل: ٢٠١٨) .

أبعاد التنمية البشرية

- ١- تنمية شاملة : بحيث تشمل كل مناحي الحياة في البلد النامي سواء السياسية منها والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتشمل جميع المؤسسات الحكومية والخاصة والأهلية الموجودة فيه، وتشمل كذلك جميع سكان هذا البلد مهما اختلف جنسهم أو لونهم أو معتقدهم، وتشمل أيضاً كل فرد بذاته جسدياً ونفسياً وروحياً. فهي لا تترك أي ناحية في هذا البلد إلا وتعمل على تطويرها وتحسينها.
- ٢ - تنمية متكاملة : تهتم بجميع الأفراد والجماعات والتجمعات والمجالات المختلفة والمؤسسات الحكومية والأهلية من ناحية تفاعلها مع بعضها، بحيث تكون غير متنافرة ولا متناقضة، ولا يمنع نمو أحدها نمو الآخر أو يعرقله.

٣ - تنمية مستدامة : تسعى دائماً للأفضل، وتكون قابلة للاستمرار من وجهة نظر اقتصادية واجتماعية وسياسية وبيئية وثقافية. ومفهوم التنمية البشرية المستدامة يعتبر الإنسان فاعل أساسي في عملية التنمية وليس مجرد مستفيد من منتجات التنمية دون مشاركة نشيطة فاعلة (رغداء زيدان، ٢٠٠٦).

معوقات التنمية البشرية

توجد مجموعة من المشكلات التي تعيق تطوّر التنمية البشرية في المجتمعات والدول، وتُلخّص وفقاً للنقاط الآتية:

- غياب عنصر التدريب وتطوير المهارات في المنظمات.
- اعتماد الأيدي العاملة على نفسها في تطوير ذاتها، بالوقت الذي يفترض على صاحب العمل أن يعمل على تدريب وتوجيه جهود أفراده.
- الافتقار لذوي الاختصاص والكفاءة في الموارد البشرية.
- غياب الوعي المؤسسي والفردي بمدى أهمية التنمية البشرية، وإهمالها.
- تدني مستويات الميزانية في مشروعات التنمية البشرية؛ ما يجعل منها عاجزة عن التطور والنمو.
- عدم مشاركة أرباب العمل الخاص بدورهم المتوقع في التنمية البشرية.
- غياب التنسيق بين تنظيمات المجتمع المدني للتأثير بمشروعات التنمية البشرية والاستفادة منها (إيمان الحيارى، ٢٠١٧)

الدراسات السابقة

دراسات تتعلق بالمحور الأول: استراتيجيات التعلم النشط:

هدفت دراسة سمية حلمي (٢٠١٧) الكشف عن فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على استراتيجيات التعلم النشط في تنمية مهارات التدريس الإبداعي لدى معلمي الرياضيات في مرحلة التعليم الأساسي، وكانت أهم النتائج أن البرنامج المقترح يتمتع بالفاعلية المقبولة في اكتساب التدريس الإبداعي ومهاراته الأربعة.

دراسة أمل سعيد (٢٠١٤) هدفت التعرف على فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على التعلم النشط واستراتيجياته في تعديل الاعتقادات نحوه لدى معلمات الجغرافيا، وتوصل البحث إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطى درجات (أفراد المجموعة التجريبية) قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبي لصالح التطبيق البعدي، مما يشير إلى أن البرنامج كان له تأثير فعال في المجموعة التجريبية في تعديل الاعتقادات بشكل ايجابي نحو التعلم النشط، وأوصى البحث بضرورة تدريب معلمات الجغرافيا وفي المراحل المختلفة على استخدام استراتيجيات التعلم النشط مع طالباتهن.

هدفت دراسة منى مصطفى (٢٠١٣) إلى فاعلية البرنامج التدريبي باستخدام استراتيجيات التعلم النشط في تنمية التحصيل والتفكير الناقد، وكشفت النتائج عن أن البرنامج التدريبي المقترح قد أثر إيجابياً على أداء الطلاب في مكونات اختبار التفكير الناقد والمتمثل في القدرة على الاستنتاج، ومعرفة المسلمات، والاستنباط والتفسير وتقييم الحجج، وبما ينعكس أثره على صالح العملية التعليمية وتحقيق أهدافها المنشودة.

دراسة رائد علي (٢٠١٣) هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية برنامج مقترح قائم على التعلم النشط لتنمية مهارات التعبير الكتابي لدى تلاميذ الصف الرابع الأساسي بمحافظة غزة، وأظهرت النتائج أن التعلم النشط له تأثير إيجابي في تحصيل التلاميذ الذكور، والإناث، فهناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية والضابطة وأن هذه الفروق كانت لصالح المجموعة التجريبية.

هدفت دراسة انتصار خليل وآخرون (٢٠١٢) والتي هدفت إلى استقصاء أثر استراتيجيات التعلم النشط في تنمية الفاعلية الذاتية والتحصيل الأكاديمي في مادة الإرشاد التربوي، وكشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين نتائج الطلبة بين مجموعتي الدراسة في الفاعلية والتحصيل الدراسي لصالح المجموعة التجريبية، وأوصت بضرورة توظيف استراتيجيات التعلم النشط في المواد الدراسية المختلفة.

دراسات تتعلق بالمحور الثاني: التنمية البشرية:

دراسة رضا عبد الجبار، حسون عبود (٢٠١٥) هدفت التركيز على أهمية التعليم في تنمية الموارد البشرية لأن الطاقات البشرية بدون تعليم وتدريب وتأهيل فني وتكنولوجي هي مواد خام لا قيمة لها ولا دور حقيقي لها في التنمية، فالأمم والدول التي نهضت لم تغير موادها بل حصل تغيير وتنمية في طاقاتها وموادها البشرية، وكان من أبرز توصياتها ضرورة وضع استراتيجية للنهوض بقطاع التربية والتعليم من الروضة وحتى التعليم العالي، تطوير مخرجات التعليم الحالية في كثير من الاختصاصات وبخاصة الإنسانية.

دراسة آلاء عمر (٢٠١٤) هدفت تعرف على مشكلات إدارة الصف التي تواجه معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسى فى ضوء المتغيرات الآتية (سنوات خبرة المعلم، المؤهل العلمى للمعلم، نمط الإدارة الصفية التى يتبعها المعلم)، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتائج الآتية: ضعف الإعداد الأكاديمى فى مجال تدريس المنهاج، صعوبة تدريس الطرائق التدريسية الحديثة، صورية الدورات التدريبية التى تقام لتطوير المعلمين، وكان من أبرز توصياتها ضرورة إجراء محاضرات توعية للمعلمين عن كل جديد فى الإدارة الصفية.

دراسة كافي إدريس (٢٠١٣) هدفت إلى معرفة التعزيز ودوره فى التحصيل الدراسى لدى معلمى المرحلة الابتدائية، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها أن هناك علاقة بين أساليب التعزيز الإيجابى والسلبى فى مستوى التحصيل الدراسى، وهذا راجع للعلاقة بين المعلم والمتعلم، وقدمت الدراسة عددًا من التوصيات منها للمعلم والمتعلم والإداريين لدعم أخلاقيات الأعمال لدى المعلم والمتعلم والإداريين وحث وجذب اهتمام المتعلمين.

دراسة Babayi K.et al. (2013) هدفت التعرف على فعالية التدريب على إدارة الوقت فى كفاءة إدارة الوقت الأكاديمى للطلبة، وأن إدارة الوقت له تأثير إيجابى على الأداء الأكاديمى للطلبة.

دراسة Menon (2012) هدفت الدراسة تعرف على مشاكل المعلمين المبتدئين، ومدى تقديم الموجهين الدعم اللازم لهم، توصلت الدراسة إلى أن معظم المعلمين لم يتلقوا الدعم المناسب من موجهيهم؛ وفي بعض الحالات اعتبرت الثقافة السائدة فى المدرسة هي أن تكون عدوانيا، وهذه الاستجابات تزودنا

بمقترحات للتغلب على هذه المشكلات وتشير إلى الحاجة للمزيد من دعم الموجهين والمزيد من التواصل والانفتاح في المناخ التنظيمي.

من خلال ما تم عرضه من دراسات سابقة، فقد ألفت الباحثة الضوء على أهمية مهارة الاتصال وإدارة الصف والتعزيز والقياس والتقويم بالنسبة للمعلمة لكي تستطيع فهم الآخرين والتفاعل معهم بإيجابية، فقد استفادت الباحثة عند تصميم البرنامج التدريبي واستعانت بعدة أنشطة لتوضيح العناصر الفرعية لكل مهارة منهم والتي لا يمكن الاستغناء عن واحدة منها، فإكساب هذه المهارات للمعلمة كم تبيين مما سبق ضروري لنجاح العملية التعليمية، وخاصة مرحلة رياض الأطفال، لذلك فقد حرصت الباحثة أثناء تصميمها للبرنامج إثرائه بالأنشطة والمواقف المعدة مسبقاً.

أولاً: إجراءات البحث

أ - منهج البحث

استخدمت الباحثة التصميم التجريبي ذو المجموعة التجريبية الواحدة، حيث تمت معالجة المتغير المستقل (برنامج القائم على استراتيجيات التعلم النشط) ورصد أثره على المتغير التابع (بعض مهارات التنمية البشرية).

ب - عينة الدراسة

تتمثل عينة البحث الحالي في عينة قوامها (٣٠) معلمة في مرحلة رياض الأطفال، تم اختيارهم من معلمات روضة (رواد الأمراء)، واختارت هذه الروضة لوقوعها في منطقة متوسطة اجتماعياً، يعيشون حياة اجتماعية مستقرة.

ثانياً: أدوات البحث

١ - إعداد بطاقة تقدير مهارات التنمية البشرية (إعداد الباحثة)

ظهرت الحاجة لدى الباحثة لإعداد بطاقة تقدير مهارات التنمية البشرية ؛ وكذلك لعدم وجود بطاقات كافية تناولت تقدير مهارات التنمية البشرية لمعلمات الروضة.

• خطوات إعداد بطاقة تقدير مهارات التنمية البشرية لمعلمات الروضة فى هذا البحث وفقاً للخطوات الآتية:

أ- تحديد الهدف من بطاقة التقدير:

استهدف إعداد هذا البطاقة، لتقدير مستوى اكتساب مهارات التنمية البشرية الآتية: مهارة الاتصال اللفظى وغير لفظى ، ومهارة إدارة الصف، ومهارة التعزيز، ومهارة القياس والتقييم)؛ بهدف التعرف على مدى فاعلية برنامج تدريبي قائم على استراتيجيات التعلم النشط.

ب - تم إعداد بطاقة تقدير مهارات التنمية البشرية لمعلمات الروضة بالإفادة من المصادر التالية:

- الاطلاع على الاختبارات الخاصة بقياس مهارات التنمية البشرية ، ومنها مهارة الاتصال اللفظى وغير لفظى ، ومهارة إدارة الصف، ومهارة التعزيز، ومهارة القياس والتقييم.

- الإطلاع على الدراسات والبحوث السابقة والأطر النظرية المتعلقة بقياس مهارات التنمية البشرية لمعلمات الروضة.

ج - إعداد بطاقة التقدير فى صورتها المبدئية:

تم إعداد بطاقة التقدير فى صورتها المبدئية وفق الخطوات الآتية:

١- تحديد وحدات البطاقة: تم إعداد قائمة تتضمن مجموعة من مهارات التنمية البشرية لمعلمات الروضة ، وعرضت على المحكمين لاختبار أربعة مهارات السابقة الذكر.

التعامل مع مهارات بشرية محددة:

اقتصرت البحث على محاولة تنمية (مهارة الاتصال اللفظى وغير لفظى ، ومهارة إدارة الصف، ومهارة التعزيز، ومهارة القياس والتقويم) فقط من مهارات التنمية البشرية لمعلمات الروضة وهى من خلال استخدام برنامج قائم استراتيجيات التعلم النشط.

أعدت الباحثة قائمة بمهارات التنمية البشرية لمعلمات الروضة ، وعرضت هذه القائمة على المحكمين من الأساتذة المتخصصين ، وبعد تحليل استجاباتهم اختارت الباحثة المهارات التالية (مهارة الاتصال اللفظى وغير لفظى ، ومهارة إدارة الصف، ومهارة التعزيز، ومهارة القياس والتقويم)؛ حيث حازت هذه المهارات على أعلى نسبة اتفاق تتراوح بين ٧٥% إلى ٨٠%، وتوضيح ذلك فى الجدول التالى:

وهذه المهارات تحتاجها معلمات رياض الأطفال ، وهو ما أثبتته الأدبيات المعينة بهذا المجال وما أشارت إليه البحوث والدراسات السابقة.

وروعى عند صياغة مفردات البطاقة دقتها، حتى يتحقق التناسق والتجانس بين البدائل من حيث الطول. (ملحق رقم ١)

وقد تكونت البطاقة من (٢٤ عبارة) توزعت على أربعة مهارات كالتالى:

أ - مهارة الاتصال اللفظى وغير لفظى تتكون من (٦) عبارات .

ب- مهارة إدارة الصف تتكون من (٦) عبارات.

ج- مهارة التعزيز تتكون من (٦) عبارات

د- مهارة القياس والتقويم تتكون من (٦) عبارات

• كتابة التعليمات المصاحبة لتطبيق المقياس.

ج - عرض بطاقة التقدير فى الصورة المبدئية على السادة المحكمين:

بعد الانتهاء من بناء البطاقة فى صورتها الأولية تم عرضها على السادة المحكمين المتخصصين فى مجالات تربية الطفل، وعلم النفس التربوى، ومناهج طرق التدريس، لاستطلاع آرائهم حول صلاحيتها للتطبيق ومدى مناسبتها لمعلمة الروضة.

وقد اتفقت آراء السادة المحكمين على صلاحية البطاقة فى مجملها للتطبيق، كما قدموا مقترحات ببعض التعديلات أفادت منها الباحثة لإجراء التعديلات، وبالانتهاء من إجراء تلك التعديلات أصبحت البطاقة جاهزة لتجربتها على العينة الاستطلاعية.

هـ - التجربة الاستطلاعية لبطاقة التقدير:

هدفت هذه التجربة إلى تحديد زمن البطاقة، وحساب الثوابت الإحصائية

اللازمة.

- تقدير الدرجات وتصحيح البطاقة:

خصت درجة صفر للإجابة الخاطئة عن كل عبارة من العبارات ودرجتان للإجابة الصحيحة، بنهاية عظمى للبطاقة ككل (٤٨ درجة) ، وتم إعداد مفتاح تصحيح للبطاقة لتسهيل عملية التصحيح.

ويتكون المقياس من (٢٤) عبارة، وتحتوى كل عبارة على ثلاث بدائل (٢، ١، ٠) ، تعبر درجة "٢" عن السلوك الإيجابي وتعبر درجة "١" عن السلوك الوسط للمهارة، وتعبر درجة "٠" عن السلوك السلبي السيئ.

وقد راعت الباحثة توزيع العبارات السلبية والإيجابية بحيث لا يكون لها نظام واحد حتى تكون استجابة المعلمة نابعة من اعتقادها الحقيقى، وليس من استحسانها للموقف.

(١) حساب المعاملات الإحصائية لبطاقة التقدير.

حساب الثوابت الإحصائية للبطاقة باستخدام البرنامج الإحصائى (SPSS)، وتمثل ذلك فى حساب صدق البطاقة وثباتها، وذلك كما يأتى:

أ - حساب ثبات بطاقة التقدير:

تم حساب ثبات البطاقة باستخدام طريقة إعادة الاختبار على عينة استطلاعية من معلمات الروضة عددها (٣٠) معلمة بفاصل زمنى أسبوعين بين التطبيقين، وبلغت قيمة الثبات للبطاقة ككل بين التطبيقين ٠.٩٣ وهو معامل ارتباط قوى يدل على ثبات البطاقة.

ب - حساب صدق البطاقة:

تم استخدام عدة أساليب للتحقق من صدق البطاقة وهي كالتالى:

١ - الصدق الظاهري:

حيث قامت الباحثة بعرض البطاقة بعد صياغته على مجموعة من المحكمين - كما سبق توضيحه - ولقد أجمع المحكمين على صلاحية البطاقة للوفاء بالغرض المنوط به وتراوحت نسب الاتفاق على عبارات ابعاد بطاقة التقدير ما بين ٨٥ و ١٠٠% وأنه على درجة عالية من الصدق.

٢ - صدق الإتساق الداخلى:

تم حساب الارتباط للمفردات بالدرجة الكلية باستخدام طريقة الاتساق الداخلى، كما تم حساب معاملات الارتباط للبعد بالدرجة الكلية للبطاقة، وقد جاءت قيم معاملات الارتباط لمعظم عبارات المقياس دالة - فى مجملها - عند مستوى دلالة (٠.٥)، وهذا يعنى تحقق درجة التماسك الداخلى لهذه العبارات لمؤشر الصدق، وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (٢).

و - الصورة النهائية للبطاقة:

بعد التأكد من كفاءة البطاقة أصبحت الصورة النهائية للبطاقة مكونة من (٢٤) عبارة موزعة على أربعة مهارات فرعية وتتمثل فى (مهارة الاتصال اللفظى وغير لفظى ، ومهارة إدارة الصف، ومهارة التعزيز، ومهارة القياس والتقويم)، وفى ضوء ما أسفرت عنه نتائج المعالجة الإحصائية، أصبح المقياس صالحاً للتطبيق فى تجربة البحث الأساسية (ملحق ١).

٢- إعداد برنامج قائم على استراتيجيات التعلم النشط (إعداد الباحثة).

أولاً: خطوات بناء برنامج قائم على استراتيجيات التعلم النشط

١- الفلسفة القائم عليها البرنامج.

تعتمد فلسفة البرنامج على أحد أهم مسلمات التربية السيكولوجية وهى أن الإنسان قادر على تحقيق النمو الذاتى وذلك فى ضوء قابلية المخ للنمو والتعديل، كما تستند فلسفة بناء البرنامج أيضاً على إسهامات النظريات الفلسفية فى تربية الطفل مثل نظرية بياجيه Piaget.

افتقار المعلمين والمعلمات إلى توظيف استراتيجيات التعلم النشط واستثمارها من أجل اكتساب مهارات التنمية البشرية وتفعيلها فى الحصة؛ لذا يستند البرنامج على بعض استراتيجيات التعلم النشط، فقد أكدت الأبحاث التربوية على أهميته باعتباره وسيطاً تربوياً يعمل بدرجة كبيرة على تشكيل شخصية الطفل بأبعادها المختلفة.

٢- تحديد أهداف البرنامج والتي تتمثل فى:

أ- الهدف العام:

يعد تحديد أهداف البرنامج بدقة ووضوح من أهم وأولى الخطوات العامة فى بناء البرنامج حيث يساعد تحديد الأهداف على تحديد واختيار المحتوى العلمى، وعليه فإن البرنامج الحالى يهدف إلى تنمية بعض مهارات التنمية البشرية المرتبطة بمهارة (مهارة الاتصال اللفظى وغير لفظى ، ومهارة إدارة الصف، ومهارة التعزيز، ومهارة القياس والتقويم) لدى معلمة الروضة ، من خلال بعض الأنشطة المختلفة.

ب - الأهداف الخاصة:

وقد راعت الباحثة أن تكون الأهداف محددة وقابلة للقياس ويأتى تحديد الأهداف السلوكية للبرنامج كمرحلة لاحقة لمرحلة تحديد الأهداف العامة للبرنامج وفيها يتم تحديد السلوك النهائى المتوقع من المعلمة أن تظهره بعد انتهاء عملية التعلم وسيتم تناول الأهداف السلوكية لكل نشاط من أنشطة البرنامج على حدة عند عرضها لاحقاً ملحق (٢).

٣- تحديد المحتوى العلمى للبرنامج:

يتضمن البرنامج مجموعة من الأنشطة المختلفة التى تتناول تطبيقاتها بعض مهارات التنمية البشرية، حيث يتناول المحتوى جميع جوانب الخبرة المتوقع من المعلمات اكتسابها بعد التدريب على البرنامج

تم اختيار محتوى البرنامج طبقاً للأهداف المراد تحقيقها، وتضمن المحتوى مجموعة من الأنشطة، وقد رُوعى:

-تنظيم الموقف بحيث يتضمن المتطلبات الأساسية اللازمة لتكوين المهارة المطلوبة لدى المعلمات.

-شمولية محتوى البرنامج على جميع جوانب الخبرة والمهارة المطلوب تلميتها لدى المعلمات مهنيًا وأكاديميًا.

-ملائمة محتوى البرنامج للأهداف الموضوعية والقدرة على تحقيقها لدى المعلمات.

-مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين.

-القابلية للتقويم المستمر بأنواعه.

٤- الوسائل والأدوات المستخدمة في البرنامج:

استخدمت الباحثة مجموعة من الوسائل التعليمية المساعدة والأدوات المتنوعة بما يتفق والاستراتيجيات الملائمة للتدريس بحيث تتكامل مع طرق تقديم البرنامج لتحقيق أهدافه، وقد تمثلت الوسائل في التالي:

- جهاز العرض المرئي (LCD) لعرض النشاطات على السبورة.

- سبورة بيضاء ثابتة.

- جهاز حاسوب محمول.

٥- الاستراتيجيات المستخدمة في البرنامج:

تضمن البرنامج استخدام بعض استراتيجيات التعلم النشط:

(استراتيجية التعلم التعاوني - استراتيجية لعب الأدوار - استراتيجية

الحوار والمناقشة - استراتيجية المساجلة الحلقية - استراتيجية العصف الذهني

- استراتيجية القصص - استراتيجية المقابلة ثلاثية الخطوات).

٦- أساليب التقويم

استخدم في البرنامج الحالي أساليب التقويم التالية:

التقويم القبلي: ويتضمن إجراءات تطبيق مقياس مهارات التنمية البشرية

على معلمات رياض الأطفال (إعداد الباحثة).

التقويم المصاحب: وهو تقويم المعلمة بشكل متلازم ومستمر منذ بداية

البرنامج وحتى نهايته حيث يتم من خلاله الحصول على تغذية مرتدة تؤدي إلى

التعديل المستمر للبرنامج، ويتم ذلك بشكل يومي أثناء أو بعد تقديم النشاط من خلال تطبيقات تربوية موجهة للمعلمة.

التقويم البعدى: وهو الذى سيتضمن إجراءات تطبيق مقياس مهارات التنمية البشرية، بهدف مقارنة نتائج التطبيق القبلى والبعدى وقياس مدى تنمية واكتساب مهارات التنمية البشرية، (موضوع البحث) من عدمه، ومن ثم التعرف على مدى فاعلية البرنامج المقترح.

٧- عرض البرنامج على السادة المحكمين:

تم عرض البرنامج فى صورته المبدئية على مجموعة من المحكمين للحكم على مدى مناسبة الأهداف والمحتوى، وهل استراتيجيات التعلم النشط التى تم الاستعانة بها مناسبة أم لا، ومدى مناسبة الوسائل التعليمية المستخدمة فى البرنامج، وتوضيح أوجه القصور التى يمكن تقويمها فى البرنامج وتعديلها.

وبالإضافة إلى ما سبق طلب من السادة المحكمين إبداء آرائهم بالتعديل أو الحذف أو الإضافة على كل بنود البرنامج .

وتتلخص أهم النتائج فيما يأتى:

- اتفق المحكمين على مناسبة الأهداف العامة للبرنامج.
- أجمع المحكمين على ملائمة محتوى البرنامج للمعلمة.
- أجمع المحكمين على مناسبة المواد والوسائل التعليمية فى البرنامج.
- أجمع المحكمين على أن البرنامج صالح للتطبيق بعد إجراء التعديلات المشار إليها.

٨- تنفيذ البرنامج:

فى هذه الخطوة قامت الباحثة بتنفيذ أنشطة البرنامج مع معلمات المجموعة التجريبية بعد إجراء قياس قبلى لقياس بعض مهارات التنمية البشرية، لدى المعلمات .

- وتم تنفيذ البرنامج خلال (٤) أسابيع بواقع ثلاث أنشطة خلال الأسبوع الواحد، وبعد الانتهاء من مراحل تنفيذ البرنامج، قامت الباحثة بإعادة تطبيق بطاقة تقدير مهارات التنمية البشرية، كتطبيق بعدى لمعرفة دلالة فاعلية البرنامج مع معلمات المجموعة التجريبية (عينة البحث) فى تنمية مهارات التنمية البشرية لديهم.

نتائج البحث

أولاً: ضبط أدوات البحث

أ- الصدق الظاهري

تم عرض بطاقة التقدير على مجموعة من المحكمين....، بهدف استخراج الصدق الظاهري، ومدى وضوح الصياغة اللغوية والعلمية ل فقرات البطاقة، و فيما يخص مهارة الاتصال اللفظية وغير اللفظية كانت آراء المحكمين جميعهم متوافقة على أغلبية الفقرات بنسبة (١٠٠%) ما عدا الفقرات رقم (٦،١)، فقد كان توافق آرائهم بنسبة (٨٥%)، وبالنسبة لمهارة إدارة الصف الدراسي كانت آراء المحكمين جميعهم متوافقة على أغلبية الفقرات بنسبة (١٠٠%) ما عدا الفقرة رقم (٥)، فقد كان توافق آرائهم بنسبة (٨٩%)، وبالنسبة لمهارة التعزيز كانت آراء المحكمين جميعهم متوافقة على أغلبية

الفقرات بنسبة (١٠٠%) ما عدا الفقرتين رقم (٤، ٥)، فقد كان توافق آرائهم بنسبة متفاوتة بين (٨٥%-٨٩%)، وبالنسبة لمهارة القياس والتقويم التربوي كانت آراء المحكمين جميعهم متوافقة على أغلبية الفقرات بنسبة (١٠٠%) ما عدا الفقرة رقم (٤)، فقد كان توافق آرائهم بنسبة (٨٥%)، ولذا: تُعتبر بطاقة التقدير مناسبة للبيئة السعودية حسب آراء المحكمين، وهو ما أكدته النتائج الإحصائية للمراحل التالية من إجراءات الدراسة، والجدول رقم (١) يوضح ذلك.

جدول (١)

يبين نسبة الاتفاق بين المحكمين على ملزمة

الفقرات ووضوح صياغتها

المجال	الفقرة	نسبة اتفاق المحكمين	المجال	الفقرة	نسبة اتفاق المحكمين	المجال	الفقرة	نسبة اتفاق المحكمين
مهارات الاتصال اللفظية وغير اللفظية	١	%85	التعزيز	١	%100	مهارات إدارة الصف الدراسي	١	%85
	٢	%100		٢	%100		٢	%100
	٣	%100		٣	%100		٣	%100
	٤	%100		٤	%100		٤	%85
	٥	%100		٥	%89		٥	%100
	٦	%85		٦	%100		٦	%100
القياس والتقويم التربوي	١	%100	المجال	١	%100	المجال	١	%100
	٢	%100		٢	%100		٢	%100
	٣	%100		٣	%100		٣	%100
	٤	%89		٤	%89		٤	%85
	٥	%85		٥	%85		٥	%100
	٦	%89		٦	%89		٦	%100

ب - صدق الاتساق الداخلي

جدول رقم (٢) يوضح الاتساق الداخلي بين العبارات والمحاور

المجال	الفقرة	الاتساق	المجال	الفقرة	الاتساق	المجال	الفقرة	الاتساق	المجال	الفقرة	الاتساق
مهارة الاتصال اللفظية وغير اللفظية	١	*٠,٥٤	التعزيز	١	*٠,٦٨	مهارة إدارة الصف الدراسي	١	*٠,٥٤	القياس والتقويم التربوي	١	*٠,٥١
	٢	*٠,٦٢		٢	*٠,٦٣		٢	*٠,٦٣			
	٣	*٠,٧٠		٣	*٠,٥٢		٣	*٠,٥٤			
	٤	*٠,٦٥		٤	*٠,٥١		٤	*٠,٦٢			
	٥	*٠,٦٢		٥	*٠,٦٤		٥	*٠,٦١			
	٦	*٠,٥٩		٦	*٠,٦١		٦	*٠,٥٠			

يتضح من الجدول رقم (٢) الاتساق الداخلي ويتراوح بين (٠,٥٠ - ٠,٧٠) وهي دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) وهذا يدل على انتماء العبارات للمحاور وتعتبر استمارة الملاحظة لها صدق مقبول في الأبحاث الانسانية.

النتائج:

للتحقق من ثبات بطاقة التقدير، ومستوى صلاحيتها ونسبة موثوقيتها قام الباحث بحساب معامل الثبات بطريقة إعادة تطبيق الاختبار test- retest وبلغ معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني (٠,٩٣)، ما يؤكد على أن بطاقة التقدير تتمتع بثبات عالٍ.

نتائج الدراسة:

الفرض الأول: توجد فروق دالة احصائيا بين متوسط درجات المعلمات في القياسين القبلي والبعدي لمهارة الاتصال اللفظي و غير اللفظي على بطاقة التقدير لصالح التطبيق البعدي.

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار "ت" (Paired Samples Test) وذلك للتعرف على الفروق بين متوسطات درجات المعلمات في القياسين القبلي والبعدي لمهارة الاتصال اللفظي وغير اللفظي والجدول (٣) يوضح ذلك:

جدول رقم (٣)

نتائج اختبار "T test" لعينتين مترابطتين" لدلالة الفروق في القياس القبلي والبعدي للمعلمات لمهارة الاتصال اللفظي وغير اللفظي.

القياس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	خطأ الانحراف المعياري	قيمة T- test	درجة الحرية	مستوى الدلالة
القياس القبلي	٣٠	٣,٧٠	١,٤٦٦	٠,٢٦٨	-	٢٩	٠,٠٠٠
القياس البعدي	٣٠	٩,٥٣	١,٢٥٢	٠,٢٢٩	٢٢,٥٦٠		

يتضح من الجدول رقم(٣) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)، في القياسين القبلي والبعدي بين المعلمات في مهارة الاتصال اللفظي وغير اللفظي لصالح القياس البعدي بمتوسط بلغ (٩,٥٣) حيث كانت

النتائج ($t=-22.560, df=29, p=0.000$)، وهذا يدل على تقدم المعلمات في مهارة الاتصال اللفظي وغير اللفظي بعد التطبيق.

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها يمكن قبول الفرض الأول والذي ينص على "توجد فروق دالة احصائياً بين متوسط درجات المعلمات في القياسين القبلي و البعدي لمهارة الاتصال اللفظي و غير اللفظي على بطاقة التقدير لصالح التطبيق البعدي".

الفرض الثاني : توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطي درجات المعلمات في القياسين القبلي و البعدي لمهارة التعزيز على بطاقة التقدير لصالح التطبيق البعدي.

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار "ت" (Paired Samples Test) وذلك للتعرف على الفروق بين متوسطات درجات المعلمات في القياسين القبلي و البعدي لمهارة التعزيز والجدول (٤) يوضح ذلك:

جدول رقم (٤)

نتائج اختبار "T test لعينتين مترابطتين" لدلالة الفروق في القياس القبلي والبعدي للمعلمات لمهارة التعزيز.

القياس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	خطأ الانحراف المعياري	قيمة -T ttes	درجة الحرية	مستوى الدلالة
القياس القبلي	٣٠	٣,٣٠	١,٤١٨	٠,٢٥٩	-	٢٩	٠,٠٠٠
القياس البعدي	٣٠	٩,٢٠	١,٥٦٢	٠,٢٨٥	١٩,٣٧٢		

يتضح من الجدول رقم (٤) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)، في القياسين القبلي والبعدي بين المعلمات في مهارة التعزيز لصالح القياس البعدي بمتوسط بلغ (٩,٢٠) حيث كانت النتائج (t=-٠.٠٠٠) (19.372, df=29, p=0.0). وهذا يدل على تقدم المعلمات في مهارة التعزيز بعد التطبيق.

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها يمكن قبول الفرض الثاني والذي ينص على "توجد فروق دالة احصائيا بين متوسطي درجات المعلمات في القياسين القبلي و البعدي لمهارة التعزيز على بطاقة التقدير لصالح التطبيق البعدي".

الفرض الثالث : توجد فروق دالة احصائيا بين متوسطي درجات المعلمات في القياسين القبلي و البعدي لمهارة الإدارة الصفية على بطاقة التقدير لصالح التطبيق البعدي.

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار "ت" (Paired Samples Test) وذلك للتعرف على الفروق بين متوسطات درجات المعلمات في القياسين القبلي والبعدي لمهارة الإدارة الصفية والجدول (٥) يوضح ذلك:

جدول رقم (٥)

نتائج اختبار "T test" لعينتين مترابطتين "لدلالة الفروق في القياس القبلي والبعدي للمعلمات لمهارة الإدارة الصفية.

القياس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	خطأ الانحراف المعياري	قيمة -T test	درجة الحرية	مستوى الدلالة
القياس القبلي	٣٠	٣,٥٧	١,١٩٤	٠,٢١٨	-	٢٩	٠,٠٠٠
القياس البعدي	٣٠	٩,٧٣	١,٣٣٧	٠,٢٤٤	٢٦,٢٠٨		

يتضح من الجدول رقم (٥) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)، في القياسين القبلي والبعدي بين المعلمات في مهارة الإدارة الصفية لصالح القياس البعدي بمتوسط بلغ (٩,٧٣) حيث كانت النتائج ($t = -0.00$) ($26.208, df=29, p=0$)، وهذا يدل على تقدم المعلمات في مهارة الإدارة الصفية بعد التطبيق.

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها يمكن قبول الفرض الثالث والذي ينص على "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المعلمات في القياسين القبلي والبعدي لمهارة الإدارة الصفية على بطاقة التقدير لصالح التطبيق البعدي".

الفرض الرابع : توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المعلمات في القياسين القبلي والبعدي لمهارة القياس و التقويم على بطاقة التقدير لصالح التطبيق البعدي.

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام اختبار "ت" (Paired Samples Test) وذلك للتعرف على الفروق بين متوسطات درجات المعلمات في القياسين القبلي والبعدي لمهارة القياس والتقويم والجدول (٦) يوضح ذلك:

جدول رقم (٦)

نتائج اختبار "T test لعينتين مترابطتين" لدلالة الفروق في القياس القبلي والبعدي للمعلمات لمهارة القياس والتقويم.

القياس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	خطأ الانحراف المعياري	قيمة T-test	درجة الحرية	مستوى الدلالة
القياس القبلي	30	2.83	0.834	0.152	-29.328	29	0.000
القياس البعدي	30	9.97	1.189	0.217			

يتضح من الجدول رقم (٦) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)، في القياسين القبلي والبعدي بين المعلمات في مهارة القياس والتقويم لصالح القياس البعدي بمتوسط بلغ (٩,٩٧) حيث كانت النتائج ($t=-29.328, df=29, p=0.000$)، وهذا يدل على تقدم المعلمات في مهارة القياس والتقويم بعد التطبيق.

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها يمكن قبول الفرض الرابع والذي ينص على "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المعلمات في القياسين القبلي والبعدي لمهارة القياس والتقويم على بطاقة التقدير لصالح التطبيق البعدي".

جدول رقم (٧) يوضح قيمة (ت) للفروق بين المتوسطات
للقياس القبلي والبعدي لمحاوِر الدراسة

مستوى الدلالة	قيمة ت	القياس البعدي		القياس القبلي		المحور
		ع	م	ع	م	
٠,٠١	*٢٢,٥٦٠-	١,٢٥٢	٩,٥٣	١,٤٦٦	٣,٧٠	مهارة اللفظي وغير اللفظي
٠,٠١	١٩,٣٧٢-	١,٥٦٢	٩,٢٠	١,٤١٨	٣,٣٠	مهارة التعزيز
٠,٠١	٢٦,٢٠٨-	١,٣٣٧	٩,٧٣	١,١٩٤	٣,٥٧	مهارة الإدارة الصفية.
٠,٠١	٢٩,٣٢٨-	١,١٨٩	٩,٩٧	٠,٨٣٤	٢,٨٣	مهارة القياس والتقويم

*دال احصائيا عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول رقم (٧) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)، في القياسين القبلي والبعدي بين المعلمات في مهارات قيد الدراسة لصالح القياس البعدي حيث تراوحت المتوسطات البعدية (٩,٢٠ - ٩,٩٧) وكانت مهارة القياس والتقويم في المرتبة الأولى يليه الإدارة الصفية ثم الاتصال اللفظي وغير اللفظي وأخيرا مهارة التعزيز.

تحليل نتائج البحث:

❖ بطاقة التقدير

أظهرت نتائج التحليل المتعلقة باختبار دلالة الفرق بين متوسطى درجات مجموعة البحث فى القياسين القبلى والبعدى فى بطاقة تقدير مهارات التنمية البشرية لصالح القياس البعدي ، وهذا يعنى أن البرنامج المقترح قيد الدراسة قد

أثر إيجابياً في تنمية مهارات التنمية البشرية لدى معلمات الروضة، وقد يُعزى هذا إلى الآتى:

- استخدام استراتيجيات التعلم النشط والتي أسهمت بدورها في تنمية مهارات عينة البحث في مجال التنمية البشرية ليكونوا قادرين على حل المشكلات واتخاذ القرارات والفهم الجيد للمواقف المختلفة، وذلك من خلال الدور الذى تقوم به المعلمات بتهيئة الأنشطة والمواقف التى تسهم إيجابياً فى تحقيق الأهداف التعليمية المنشودة .
- طبيعة التعلم النشط حيث إنه يستخدم استراتيجيات ووسائل تعليمية شائقة تثري المعلمات وتثري معارفها ومهاراتها.
- كما تعزو الباحثة هذه الفروق وهذا التأثير ألى المناخ الذى تم تدريب المعلمات عينة البحث على مهارات التنمية البشرية (مهارة الاتصال اللفظى وغير لفظى، مهارة الإدارة الصفية، مهارة التعزيز، مهارة القياس والتقويم) والذى اعتمد على التفاعل بين المعلمات، فموقف التدريب المفعم بالتفاعل المثمر بين المعلمات هو موقف يتعرفون فيه على كثير عن أنفسهم، وكذلك عما يستطيعون تقديمه فى البيئة المحيطة.
- وتعزو الباحثة أيضاً تنمية مهارات التنمية البشرية لدى المعلمات عينة البحث إلى تباين أنشطة البرنامج فيما بينما، وعدم نمطيتها وارتباطها باحتياجاتهم، كل ذلك تم باستخدام عديد من الفنيات والاستراتيجيات المتنوعة، وتقديم التغذية الراجعة المناسبة كلما تطلب الأمر لذلك ، كما تم تقديم الأنشطة بعد تهيئة المعلمات لذلك.

- اتسمت الجلسات والتعاملات مع المعلمات بالمرونة، والقدرة على تكوين علاقات فعالة، مما أعطى للبرنامج معنى أكبر وأهداف أوسع.
- أنشطة البرنامج كانت فعالة وموزعة على اللقاءات، سواء كانت فردية أو جماعية.

- فتح التدريب آفاقاً للمعلمين للاطلاع والمناقشة.

وقد اتفقت هذه النتائج مع ما توصلت إليه نتائج دراسات وبحوث كل من سمية حلمي (٢٠١٧)، منى مصطفى (٢٠١٣)، رائد علي (٢٠١٣)، انتصار خليل وآخرون (٢٠١٢)، رنا فتحي (٢٠١٢)، مايسة حلس (٢٠١١)، أحمد السيد ومرفت رياض (٢٠١١)، غازي بن صلاح (٢٠١٠)، فى أن البرامج التدريبية باستخدام استراتيجيات التعلم النشط تسهم إيجابياً فى تنمية عديد من المهارات والمفاهيم والتحصيل والفاعلية الذاتية، بما يسهم فى نجاح العملية التعليمية.

توصيات البحث:

فى ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث الحالى تتقدم الباحثة بالتوصيات التالية:

- ١- توفير بيئة تعليمية ثقافية تخدم احتياجات المعلمات العلمية والثقافية مع تنمية مهاراتهم وقدراتهم الذاتية وربطهم بما يدور فى بيئتهم.
- ٢- عقد دورات تدريبية مستمرة لمعلمات رياض الأطفال بحيث تتبنى اتجاهات حديثة فى التدريب.

- ٣- تقويم أداء المعلمات بناءً على إنجازاتها ونتائجها ومدى استخدامها لطرائق مبتكرة في التدريس، والتعامل مع الأطفال، ومدى حرصها على الارتقاء بالبيئة المدرسية.
- ٤- تطوير برامج كليات التربية لإعداد المعلمات القادرات على مساهمة المتغيرات المحلية والإقليمية والعالمية.
- ٥- تضمين برامج التنمية البشرية ضمن برامج إعداد وتدريب المعلمات لتكون قادرة على اكتساب المهارات المختلفة.
- ٦- العمل على توفير ميزانية مناسبة للأنشطة التربوية والأجهزة والأدوات والأماكن اللازمة لممارسة الأطفال لهذه الأنشطة ودعم بنودها من الموارد الذاتية بالمدرسة .

البحوث المقترحة:

- ١- فاعلية برنامج حاسوبي قائم على التنمية البشرية في تنمية مهارات تصميم المقررات الكترونية الواجب توافرها لدى المعلمات بكلية تربية.
- ٢- فاعلية أسلوب التعزيز في تنمية المهارات الاجتماعية لدى أطفال الروضة.
- ٣- فاعلية برنامج الكتروني قائم على استراتيجيات التعلم النشط في تطوير الكفايات التعليمية اللازمة لدى المعلمات في المراحل التعليمية المختلفة.
- ٤- فاعلية استراتيجية التعلم القائم على حل المشكلات في علاج الاضطرابات السلوكية لدى الأطفال.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- ١- إبراهيم الخضر الحسن، نجدة محمد عبد الرحيم (٢٠١٥). تقويم المهارات التعليمية الأساسية لمعلمات رياض الأطفال، مجلة الدراسات التربوية، (٤).
- ٢- أحمد ماجد (٢٠١٦)، تقرير التنمية البشرية الصادر عن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، الإمارات العربية المتحدة: وزارة الاقتصاد.
- ٣- ازهار سلمان هادي (٢٠١١). التعليم مؤشراً من مؤشرات التنمية دراسة واقع المستوى التعليمي في مصر، مجلة ديالي، (٥٣).
- ٤- آلاء عمر الأفندي (٢٠١٤). مشكلات إدارة الصف التي تواجه المعلمين في الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي، رسالة ماجستير، جامعة حلب.
- ٥- آمال سويدان، ومنال مبارز، (٢٠٠٧): "التقنية في التعليم"، عمان: دار الفكر.
- ٦- أمل داود، ورحاب حسين (٢٠١٠). خصائص معلمة الروضة وعلاقتها باكتساب الطفل للخبرات، مجلة البحوث التربوية والنفسية، (٥٥)، جامعة بغداد.
- ٧- أمل سعيد القحطاني (٢٠١٤). فاعلية برنامج مقترح قائم على التعلم النشط واستراتيجيات في تعديل الاعتقادات نحو لدى معلمات الجغرافيا

للف السادس الابتدائي بالرياض، مجلة العلوم التربوية والنفسية،

١٥(١)، ٤١٧ - ٤٥٨.

٨- انتصار خليل عشا، فريال محمد أبو عواد، إلهام علي الشلبي، إيمان

رسمى عبده (٢٠١٢). أثر استراتيجيات التعلم النشط في تنمية الفاعلية

الذاتية والتحصيل الأكاديمي لدى طلبة كلية العلوم التربوية التابعة لوکالة

الغوث الدولية، مجلة جامعة دمشق، ٢٨(١)، ٥١٩ - ٥٤٢.

٩- إيمان سعيد نصر الله البوريني (٢٠٠٨). أثر استخدام برنامجين تدريبيين

لرفع كفاءة أدلة طالبات المعلمات في توجيه سلوك أطفال المدرسة

الابتدائية وحل مشكلاتهم، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة.

١٠- باسم الصرايرة، وآخرون (٢٠٠٩) : " استراتيجيات التعلم والتعليم

النظرية والتطبيق "، اريد: عالم الكتاب الحديث.

١١- باسم صبرى محمد سلام، (٢٠١٨). أثر استراتيجيات المساجلة الحلقية

في تدريس الدراسات الاجتماعية على تنمية بعض مهارات التفكير الجانبي

لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية، مجلة كلية التربية، أسبوط، ٣٤(٢)،

٤٤٠-٤٨٩.

١٢- بسام عبد الله صالح (٢٠١٣). "اثر تدريس العلوم الطبيعية باستخدام

استراتيجيات الخطاب الصفي"، مجلة التربية والتقدم، ٢٣/١٢/٢٠١٣

١٣- جودة أحمد سعادة، إسماعيل جابر زيادة، مجدي علي زامل (٢٠٠٣).

أثر تدريب المعلمات الفلسطينيات على أسلوب التعلم النشط في التحصيل

- الآتى والمؤجل لديهن فى ضوء عدد من المتغيرات، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٤(٢)، ١٠٥-١٤٠، جامعة البحرين.
- ١٤- جودت أحمد سعادة ، وآخرون (٢٠٠٦). **التعلم النشط بين النظرية والتطبيق**، عمان، الأردن: دار الشروق
- ١٥- جيهان محمود محمد جودة (٢٠٠٥). **فعالية برنامج تدريبي لإكساب معلمة الروضة مهارات الحل الابتكارى للمشكلة وتأثيره على اكتساب الطفل لتلك المهارات، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة.**
- ١٦- حاتم حسين البصيص (٢٠١١). **تنمية مهارات القراءة والكتابة " استراتيجيات متعددة للتدريس والتقويم"**، دمشق: الهيئة العامة السورية للكتاب.
- ١٧- حسن الطعاني (٢٠١١). **درجة ممارسة المهارات الإدارية الصفية الأساسية لدى معلمي التعليم الثانوي في مديريات التربية والتعليم في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة جامعة دمشق، ٢٧(٢و١)، ٦٩١-٧٢٩، جامعة دمشق.**
- ١٨- حسن يحيى، فوزي الشربيني، أسماء الأهدل، أيمن بارعيدة، داليا الشربيني (٢٠١٢). **رؤية معاصرة فى طرائق واستراتيجيات تدريس المواد الاجتماعية، مجلة الخوارزم العلمية، الرياض.**
- ١٩- خالد الحربي (٢٠١٠). **أثر التعلم النشط فى التحصيل والاتجاه نحو مادة الفيزياء لدى طلاب الصف الثانى الثانوي بالمدينة المنورة، رسالة ماجستير، المدينة المنورة: جامعة طيبة.**

- ٢٠- رائد علي محمد الهرباوي (٢٠١٣). فاعلية برنامج مقترح قائم على التعلم النشط لتنمية مهارات التعبير الكتابي لدى تلاميذ الصف الرابع الأساسي بمحافظة عزة، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر
- ٢١- رضا سلامة محمد المواضية (٢٠١١). التنمية المهنية لمربيات رياض الأطفال بالأردن في ضوء معايير الجودة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة.
- ٢٢- رضا عبد الجبار سلمان الشمري، حسون عبود دبعون الجبوري (٢٠١٥). دور التربية والتعميم في التنمية البشرية في العراق، مجلة اوروك، ٨(٣)، ٢٨٩-٣٢٢، جامعة المثنى.
- ٢٣- رفعت محمد المليجي (٢٠٠٩). دور ثراء بيئة التعلم في إثراء تعلم الرياضيات المدرسية، المؤتمر العلمي الحادي والعشرين، تطوير المناهج الدراسية بين الأصالة والمعاصرة بدار الضيافة، (٤)، ١٤٥٩-١٥٠٤، جامعة عين شمس.
- ٢٤- رمضان مسعد بدوي (٢٠١٠). التعلم النشط، عمان، الأردن: دار الفكر
- ٢٥- سحر فتحي عبد المحسن عبد الحميد (٢٠١١). فاعلية برنامج مقترح في تحسين بعض أبعاد جودة الحياة لمعلمة رياض الأطفال وأثره على الكفايات المهنية لديها، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة.
- ٢٦- سعاد معروف (٢٠١٠). اتجاهات الطلبة نحو اللغة الانكليزية وعلاقتها بالتحصيل لدى الجنسين في ضوء أنماط الإدارة الصفية السائدة دراسة ميدانية على عينة من طلبة الصف الأول الثانوي في ثانويات مدينة دمشق

الرسمية والخاصة، مجلة جامعة دمشق، ٢٦ (٢ و١)، ٧٣٩-٧٧١، جامعة دمشق.

٢٧- سمية حلمي محمد الجمل (٢٠١٧). فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على استراتيجيات التعلم النشط في تنمية مهارات التدريس الإبداعي لدى معلمي الرياضيات في مرحلة التعليم الأساسي، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة.

٢٨- سوسن مربي (٢٠١٣). التنمية البشرية في الجزائر- الواقع والأفاق، الجزائر: جامعة منتوري.

٢٩- سيد مرسي أحمد مرسي (٢٠١٠). فاعلية برنامج تنمية بشرية للمعلمين وأثره في تحسن مهارات القيادة والتفكير الناقد لدى تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة.

٣٠- شريف السيد عبد القادر (٢٠٠٧). التربية الاجتماعية والدينية في رياض الأطفال، آلية رياض الأطفال، جامعة القاهرة.

٣١- شريف حلمي أحمد (٢٠١٠). نحو منهجية متكاملة لتقييم وتطوير أداء الأبنية التعليمية باستخدام إدارة الوقت- ذكر خاص لمرحلة التعليم الأساسي، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة.

٣٢- صباح عبد الصمد البجاري (٢٠١٥). اثر مهارات الاتصال اللفظي في التحصيل والاستبقاء لدى طلبة المرحلة الثانية إنتاج في قسم التقنيات الميكانيكية، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، (٢٠)، جامعة بابل.

- ٣٣- صلاح الدين عرفة محمود (٢٠٠٦). تفكير بلا حدود رؤى تربوية معاصرة في تعليم التفكير وتعلمه، القاهرة: عالم الكتب.
- ٣٤- عاطف محمد سعيد، رجاء أحمد عيد (٢٠٠٦). أثر استخدام بعض استراتيجيات التعلم النشط في تدريس الدراسات الاجتماعية على التحصيل وتنمية مهارات حل المشكلات لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية، مجلة الدراسات في المناهج وطرق التدريس، (١١).
- ٣٥- عيبر سامي هاشم محمد خليفة (٢٠٠٩). بناء برنامج تدريسي معلمات رياض الأطفال في ضوء الكفايات المطلوبة، رسالة ماجستير، جامعة بغداد.
- ٣٦- عزيزة حسين غمري (٢٠٠٣). فعالية استخدام الأنشطة المصاحبة التعليمية لاكتساب المفاهيم الجغرافية لدى تلميذات الصف الرابع الابتدائي بمحافظة جدة، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز.
- ٣٧- عطية، محسن علي (٢٠٠٨): "مهارات الاتصال اللغوي وتعليمها"، عمان: دار المناهج.
- ٣٨- علاء الدين سعد متولي (٢٠٠٤). تطوير برامج تدريب معلمى الرياضيات بسلطنة عمان في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، المؤتمر العلمى السادس عشر، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، ١، جامعة عين شمس.
- ٣٩- علي سمارة، وجمال العساف (٢٠١٣): "درجة توافر مهارات الاتصال الفعال لدى معلمي اللغة العربية في مدارس وكالة الغوث في الأردن من

- وجهة نظر الطلاب وعلاقتها بتحصيلهم"، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، المجلد ٢٧ (٩).
- ٤٠- كافي ادريس (٢٠١٣). التعزيز ودوره في التحصيل الدراسي لدى معلمى المرحلة الابتدائية، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- ٤١- كريمان بدير (٢٠١٢). التعلم النشط، عمان، الأردن: دار المسرة .
- ٤٢- كمال الدين حسين (٢٠١٠). أدب الأطفال " المفاهيم ، الأشكال، التطبيق"، ط٢، القاهرة: دار الكتاب.
- ٤٣- كيرت دلبيو (٢٠١١). ذكاء الإقناع، الرياض - السعودية: مكتبة جرير .
- ٤٤- ماجد زكي الجلال (٢٠٠٥). تعلم القيم وتعليمها تصور نظري وتطبيقي لطرائق واستراتيجيات تدريس القيم، ط٢، الأردن: دار المسيرة.
- ٤٥- مجدي خضر (٢٠١٦). <https://mawdoo3.com>.
- ٤٦- مجدي علي زامل (٢٠٠٦). وجهات نظر معلمي المرحلة الأساسية الدنيا ومعلماتها في مدارس وكالة الغوث الدولية نحو ممارستهم التعلم النشط في محافظتي رام الله ونابلس مجلة العلم والطالب، (٢، ١).
- ٤٧- محمد عبد المعطي (٢٠٠٦). أساليب التفكير لدى المعلمين والمعلمات بمدارس التعليم الثانوي العام وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة الدراسات التربوية والاجتماعية، ٢(١٣)، جامعة حلوان.

٤٨- مروة عدنان الجدي (٢٠١٢). أثر توظيف بعض استراتيجيات التعلم النشط في تدريس العلوم على تنمية المهارات الحياتية لدى طلبة الصف الرابع في محافظة غزة، رسالة ماجستير ، جامعة الأزهر، كلية التربية.

٤٩- منذر مبدر عبد الكريم، محمد إبراهيم عاشور، كامل كريم عبيد (٢٠١١). فاعلية تطبيق استراتيجيات لتدريس من وجهة نظر الطلبة، مجلة الفتح، (٤٧)، ٣٨٨ - ٤٢٢.

٥٠- منى مصطفى كمال محمد، (٢٠١٣). برنامج تدريبي قائم على بعض استراتيجيات التعلم النشط وفاعليته على التحصيل والأداء لتلك الاستراتيجيات والتفكير الناقد لمعلمي العلوم حديثي التخرج، مجلة التربية العلمية، ١٦ (٤) ١٣٥ - ١٧٤.

٥١- نهى دراج (٢٠٠٩). فلسفة التعلم النشط كمدخل لجودة المعلقة الطباعية لطلاب كلية التربية النوعية، المؤتمر السنوي الدولي الأول العربي، الرابع (الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات وبرامج التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي الواقع والمأمول.

٥٢- هدى فاضل حسن (٢٠١٦). اثر استراتيجيات المجموعات المرنة و المقابلة الثلاثية الخطوات فى تحصيل مادة تاريخ الحضارات القديمة لدى طالبات الصف الأول المتوسط، مجلة البحوث التربوية والنفسية، (٥١)، ٣٢٢ - ٣٤١.

٥٣- هدى محمود الناشف (٢٠١٠). معلمة الروضة، ط٣، الأردن : دار الفكر.

٥٤- ولاء جلال أحمد محمد حسن (٢٠٠٩). تصور مقترح تطوير إعداد معلمات رياض الأطفال بكلية التربية النوعية بالفيوم فى ضوء خبرات بعض الدول الأجنبية، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة.

٥٥- يعقوب أبو حلو، توفيق مرعي، صالح الطيطي، سليمان نجم، عيسى أبو شيخة (٢٠٠٤). مجلة مناهج وطرق تدريس الدراسات الاجتماعية، جامعة القدس.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- 1- Babayi K. et al (2013). The study Efficacy of time management training on increase academic time management of student, **Elsevier Journal**,84, 134-138.
- 2- Haji Z. et al, (2011). Communication skills among university student, **EL Sevier Journal**, 59, 71-76.
- 3- Kaleigh, Q (2013). Cooperative Strategies. Paper presented at ALT conference. Retrieved April 7, 2017, from:
http://education.uwinnipeg.ca/pdf_files/Handout%20%20Cooperative%20Learning%20Strategies.pdf
- 4- Menon, Maria, 2012, Do Beginning Teachers receive adequet support from their headteachers. 2111/8/ تم 31 بتاريخ الاسترجاع
<http://ema.sagepub.com/content/40/2/217.abstract>