

إدارة الذات وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى

معلمات رياض الأطفال

**Self-Management and Its Relationship with
Professional Competence among Female
Kindergarten Teachers**

بحث مقدم لاستكمال المتطلبات للحصول على درجة الماجستير في التربية قسم
الصحة النفسية

إعداد الباحثة

ندى ناصر محمد مصطفى الخطيب

إشراف

ا.م.د/ عزة خضري عبد الحميد

استاذ مساعد بقسم الصحة النفسية

كلية التربية - جامعة حلوان

ا.د/ خالد مصطفى مالك

استاذ بقسم تكنولوجيا التعليم

كلية التربية - جامعة حلوان

ملخص الدراسة

نتيجة لما شهده العالم فى السنوات الأخيرة من تطوراً معرفياً وتحديات هائلة كان له أكبر الأثر على العملية التعليمية، ولما كان اتجاه الكفايات التعليمية يعد من أبرز الاتجاهات الحديثة التى سادت برامج إعداد المعلمين عامة ومعلمات رياض الأطفال بوجه خاص وتدريبهم خلال العقود الثلاثة الماضية وقد تفاقم وتعاظم دور هذا الاتجاه خاصة مع تطبيق الجودة الشاملة وزيادة التنافسية بين المؤسسات التعليمية للحصول على الاعتماد الأكاديمى.

أهداف الدراسة:

1. الكشف عن العلاقة بين متوسطات درجات إدارة الذات والكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال .
2. الكشف عن الفروق بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال على مقياس إدارة الذات والذى يعزى إلى نوع التعليم (خاص / حكومى)
3. الكشف عن الفروق بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال على مقياس الكفاءة المهنية والذى يعزى إلى نوع التعليم (خاص / حكومى).

عينة الدراسة:-

تكونت عينة الدراسة من عدد (110) من معلمات رياض الأطفال الحاصلات على مؤهل عال فى مجال التخصص «رياض الأطفال»، وممارسات للمهنة فى المدارس الحكومية والخاصة والتجريبى والإنترناشونال .

منهج الدراسة:-

استخدمت الباحثة المنهج الوصفى الإرتباطى وذلك لطبيعة الدراسة وأهدافها

نتائج الدراسة:-

1. توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس إدارة الذات ودرجاتهم على مقياس الكفاءة المهنية.
2. لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات المعلمات على مقياس إدارة الذات يعزى إلى نوع التعليم (خاص - حكومي).
3. لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات المعلمات على مقياس الكفاءة المهنية يعزى إلى نوع التعليم (خاص - حكومي).

Summary of the study

As a result of what the world has witnessed in recent years of cognitive development and enormous challenges that had the greatest impact on the educational process, and since the trend of educational competencies is one of the most prominent modern trends that prevailed in the programs of preparing teachers in general and kindergarten teachers in particular, and training them during the past three decades.

Aims of the study:

- 1) Revealing the relationship between the average degrees of self-management and professional competence among kindergarten teachers.
- 2) Detecting the differences between the average scores of kindergarten teachers on the self-management scale, which is attributed to the type of education (private / governmental)
- 3) Detecting the differences between the average scores of kindergarten teachers on the professional competence scale, which is attributed to the type of education (private / government) .

Sample of the study:

The study sample consisted of (110) kindergarten teachers who have a high qualification in the field of specialization “kindergarten”, and practices of the profession in public, private, experimental and international schools.

Methodology of the study:

The researcher used the descriptive correlative approach due to the nature and objectives of the study

Tools of the study:

Self-management scale prepared by / Talaat Mansour, Ahmed El-Sayed Abdel-Moneim, Iman Muhammad Rayan

Professional competence scale prepared by / Nader Fathy Qassem, Abeer Saleh Abdullah Al-Haran

Results of the study:

1) There is a positive, statistically significant correlation between the scores of the research sample members on the self-management scale and their scores on the professional competence scale.

2) There is no statistically significant difference between the mean scores of the female teachers on the self-management scale due to the type of education (private- government).

3) There is no statistically significant difference between the mean scores of female teachers on the professional competence scale due to the type of education (private- government)

مقدمة البحث

إن ما يشهده العالم اليوم من تحولات متسارعة في جميع جوانب الحياة تركت أثراً كبيراً في تعاملات الناس، بما أفرز مواقف ومشكلات على الصعيدين المحلي والعالمي جعلت مهمة التربية تزداد تعقيداً، وإذا كانت عملية إعداد المعلم بشكل عام عملية هامة وحيوية لتحقيق الأهداف التعليمية، فإن إعداد معلمات رياض الأطفال تصبح أكثر أهمية، نظراً للطبيعة الخاصة لهذه المرحلة العمرية الهامة من حياة الطفل، ونظراً للمتطلبات النمائية والاجتماعية والمهارية التي تسعى المعلمة إلى إشباعها لدى الطفل في هذه المرحلة، ولن يتأتى ذلك إلا من خلال معلمة مؤهلة ومعدة إعداداً مهنيّاً، وأكاديمياً بشكل جيد تستطيع من خلاله تلبية كافة المتطلبات، وإشباع الحاجات الأساسية لأطفال ما قبل المدرسة .

كما يؤكد الباحثون أن العناية بالطفل وتربيته لم تعد مجرد إجتهد شخصي أو مجرد وسائل تكتسب بالمحاولة والخطأ بل أصبحت في الوقت الحاضر علماً وفناً فهي علم ينظم ويوضح وسائل التربية التي ينبغي على القائمين على العملية التربوية الإهتمام بها، وفن لأنه يتطلب طبيعة خاصة ينبغي للمهتمين بشؤون الطفل اكتسابها لكي تؤدي العملية التربوية الثمار المرجوة منها، حيث أن مرحلة الطفولة المبكرة أو مرحلة ما قبل المدرسة هي المرحلة التي يتم فيها اكتساب التوافق الفعال مع البيئة الخارجية واكتساب الكثير من الخبرات سواء كانت الأكاديمية أو الحياتية وهي أيضاً فترة الإبداع والابتكار للطفل الذي يدفعه فضوله وشغفه المعرفي إلى النشاط والتجريب والاستكشاف، ومن هنا دور الباحثين والتربويين لإعداد الوسط الملائم والبيئة المحفزة لتفجير طاقات الطفل وإبداعاته بحيث يمارس دوراً نشطاً في جميع مراحل التعلم. (شرين عباس، 2006، ص 12)

الأمر الذي جعل كثير من التربويين يؤكدوا على ان الاهتمام بمرحلة الطفولة هي من اهم المعايير التي يقاس بها تحضر الشعوب لأن ما يحدث فيها من نمو غير سوى يصعب تقويمه أو تعديله في المستقبل .

مشكلة البحث:

نتيجة لما شهده العالم فى السنوات الأخيرة من تطوراً معرفياً وتحديات هائلة كان له أكبر الأثر على العملية التعليمية، ولما كان اتجاه الكفايات التعليمية يعد من أبرز الاتجاهات الحديثة التى سادت برامج إعداد المعلمين عامة ومعلمات رياض الأطفال بوجه خاص وتدريبهم خلال العقود الثلاثة الماضية وقد تفاقم وتعاضم دور هذا الاتجاه خاصة مع تطبيق الجودة الشاملة وزيادة التنافسية بين المؤسسات التعليمية للحصول على الاعتماد الأكاديمى .

وعلى الرغم من اهتمام المناهج والبرامج التربوية الخاصة بطفل الروضة بتقديم العديد من المفاهيم والمهارات والخبرات المتنوعة، إلا أنها تهتم بالجانب الأكاديمى فى المرتبة الأولى، ويلاحظ ضعف الاهتمام بتنمية مهارات المعلم على الرغم من الطفرة التكنولوجية الحادثة على مستوى العالم

ومن هنا تأتى أهمية الاستعانة بتنمية مهارات إدارة الذات لدى معلمات رياض الأطفال حيث أن الهدف الاساسى منها ليس تعليم الاطفال ولكن الهدف إثراء عملية التعلم لديهم من خلال ارتباطهم بالمعلمة ارتباطاً دقيقاً كاملاً بحيث يتسع نمو الأطفال ويتطور بتطورهم ويتنوع وفق إحتياجاتهم .

ويتضح هنا دور تنمية مهارات إدارة الذات لدى معلمات رياض الأطفال لما لها من تأثير واضح وقوى على تنمية الكفاءة المهنية لديهن، لذلك أكدت برامج إعداد المعلمين قبل الخدمة وفي أثناءها على ضرورة إكساب المعلمين جملة من الكفايات ليكونوا فاعلين في مواقعهم، ومن أمثلة هذه الكفايات كفاية التقويم كونه ركن أساسى من أركان العملية التدريسية بصورة خاصة والتربوية بصورة عامة، ومن عناصر هذه الكفاية إكساب المعلمات الحد الأدنى من المعلومات والمهارات اللازمة في مجال التقويم واستراتيجياته بصورة خاصة لتساعدهن في اتخاذ قراراتهن بكفاءة واقتدار، كما أنه لا بد من تنمية مهارات إدارة الذات المختلفة لدى المعلمات والتى منها: (رقابة الذات - تحديد الاحتياجات وتحديد الأهداف - الثقة - يقظة الضمير - ملاحظة الذات - التقارير الذاتية - تقويم الذات - تعزيز الذات) (السيد سعداوى، 1998، ص 19)

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

1. الكشف عن العلاقة بين متوسطات درجات إدارة الذات والكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال .
2. الكشف عن الفروق بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال على مقياس إدارة الذات والذي يعزى إلى نوع التعليم (خاص / حكومي)
3. الكشف عن الفروق بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال على مقياس الكفاءة المهنية والذي يعزى إلى نوع التعليم (خاص / حكومي) .

أهمية البحث:

الأهمية النظرية:

1. إمكانية تقديم إطار نظري وفكرة شاملة عن مفاهيم الدراسة بما يفيد الدارسين والمرشدين والمهتمين برعاية الأطفال .
2. إلقاء الضوء على الكفاءة المهنية، وإدارة الذات وأبعادهما لدى معلمات رياض الأطفال .
3. التعريف بالأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال، وأهمية إدارة الذات لدى المعلمات كعلم وفن .
4. الاهتمام بمن يقدم الرعاية والتربية بمرحلة الطفولة لأنه أهم المعايير التي يقاس بها تقدم الأمم والشعوب .

الأهمية التطبيقية:

1. قد تساهم نتائج الدراسة الحالية في استخدام أبعاد إدارة الذات من قبل المعلمات القائمين على تربية الأطفال ورعايتهم .
2. قد يوجه نتائج البحث الحالي القائمين على إعداد البرامج التربوية التي تقدم إلى معلمات رياض الأطفال إلى ضرورة الاهتمام بتضمين برامج إعدادهن لتنمية مهاراتهن الشخصية ولزيادة كفاءتهن .

مصطلحات البحث:

إدارة الذات:

قد تبنت الباحثة التعريف الخاص لطلعت منصور، أحمد السيد عبد المنعم، إيمان محمد ريان لإدارة الذات وهو:

هي قدرة الفرد على تعديل أفكاره والسيطرة على السلوك وتنظيم العمليات الداخلية والمختصة بتعديل الذات أو تعديل السلوك وهو مصطلح يكثر استخدامه في الحياة اليومية وكذلك في مجال علم النفس والاقتصاد والطب والرياضة ويختلف منهج كل مجال وأيضاً المحاور الرئيسية لكن الأهداف النهائية تكون هي نفسها وذلك لتقديم نتائج أكثر إيجابية وأكثر صحة وإستبدال العادات السيئة بأخرى مرغوب فيها وإنجاز المهام الصعبة باستخدام استراتيجيات إدارة الذات الفعالة .

الكفاءة المهنية:

وقد تبنت الباحثة التعريف الخاص / لنادر فتحى قاسم، عبير صالح عبدالله الهران للكفاءة المهنية وهو:

القدرة على أداء العمل بطريقة صحيحة على الوجه المطلوب وبشكل متقن .

معلمات رياض الأطفال:

هي مربية محترفة في مجال تربية طفل ما قبل المدرسة، وتعمل على حماية وتربية الأطفال ورعايتهم الرعاية الصحية السليمة، وتسهم بقدر كبير في تنمية شخصية الطفل تنمية شاملة جسدياً وعقلياً وإنفعالياً واجتماعياً ودينياً وسلوكياً .

الإطار النظري

المفهوم الأول: إدارة الذات:

يعتبر مصطلح إدارة الذات من المفاهيم الحديثة نسبياً في علم النفس والصحة النفسية، ولقد لقي هذا المصطلح شيوعاً وانتشاراً واهتماماً في الفترة الأخيرة، وذلك بعد انتشار النظريات الإنسانية في علم النفس وظهور علم النفس الإيجابي، وما ارتبط

به من ظهور نظريات الذكاء الانفعالي والاجتماعي، وتغير النظرة إلى الإنسان من كونه أشبه بحلقة وصل بين مثير واستجابة الى كونه كائناً له إرادة وقدرات عالية يمكن تنظيمها وإعادة ترتيبها مما يحقق الكثير من الإنجازات الشخصية والاجتماعية .

ويرى العلماء أننا جميعاً لدينا قدرات ومواهب وامكانيات عديدة، وأنه بالإمكان الكشف عن تلك المواهب والقدرات وتنظيمها وحسن إدارتها مما يؤدي إلى قدرة الفرد على التخلص من مشكلاته وإقامه علاقات اجتماعية ناجحة

يرى إيهاب سيد محمود (2010) أن إدارة الذات هي توجيه القدرات والسلوكيات الشخصية للطالب نحو تحقيق الأهداف وذلك من خلال إدراك قيمة الوقت والتخطيط والتنفيذ والتقييم والتعامل مع التأجيل

(إيهاب سيد محمود، 2010: ص 466)

وعرفت إيمان حمدى (2011) إدارة الذات بأنها قدرة الطالب المراهق على توجيه مشاعره وأفكاره وإمكانياته نحو الأهداف التي يصبو إلى تحقيقها عن طريق استخدامه لبعض المهارات كإدارة الوقت، الثقة بالنفس، الدافعية الذاتية، إدارة الاتصالات، العلاقة مع الآخرين من أجل تحقيق الأهداف، وذلك من خلال فهم وجهه نظره عن نفسه، وتحديد صفاته التي تساعده على تحقيق تلك الأهداف .

وتعرفها ناهد محمد أحمد وراذ (2017) بأنها إستغلال الفرد لقدراته ونقاط قوته في تحقيق أهدافه وتكيفه مع البيئة، وذلك من خلال تحقيق الثقة في النفس، وإدارة المعرفة، وإدارة الإنفعال، وإدارة الجانب الإجتماعي، وإدارة الوقت .

تعقيب على تعريفات إدارة الذات:

بالإطلاع على التعريفات السابقة لإدارة الذات توصلت الباحثة إلى أن معظم الباحثين والعلماء أجمعوا على أنها مجموعة من الإجراءات والأنشطة التدريبية التي يقوم بتنفيذها الفرد والتي تمثل أنماط من السلوك الذي يتطلب منه مراقبته وتعزيزه لسلوكه وإدارة الغضب لديه وتعلم كيفية التحكم في إنفعالاته بعد تلقي التدريب المناسب لهذه الأنماط من السلوك وبالشكل المطلوب القيام به، مع التوجيه لتصحيح السلوك الخاطيء، والعمل

على تكرار واستمرار هذا السلوك الصحيح وتقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها التلميذ في المقياس المعد لهذا الغرض .

وقد تبنت الباحثة التعريف الخاص بطلعت منصور، أحمد السيد عبد المنعم، إيمان محمد ريان لإدارة الذات وهو:

هي قدرة الفرد على تعديل أفكاره والسيطرة على السلوك وتنظيم العمليات الداخلية والمختصة بتعديل الذات أو تعديل السلوك وهو مصطلح يكثر استخدامه في الحياة اليومية وكذلك في مجال علم النفس والاقتصاد والأعمال والطب والرياضة ويختلف منهج كل مجال وأيضاً المحاور الرئيسية لكن الأهداف النهائية تكون هي نفسها وذلك لتقديم نتائج أكثر إيجابية وأكثر صحة وإستبدال العادات السيئة بأخرى مرغوب فيها وإنجاز المهام الصعبة باستخدام استراتيجيات إدارة الذات الفعالة .

نظريات ونماذج مفسرة لإدارة الذات:-

نظرية تطور الحاجات **Maslow, 1954**:-

تقوم على أن الإنسان يسعى لإشباع حاجاته الفسيولوجية أولاً ووصفها Can- 1939 non بأنها تتكون من الماء، والسكر، والملح، والدهون، والكالسيوم والبروتين ثم تطورت النظرية إلى أن أصبح إسمها هرم ماسلو حيث يتم فيه تنظيم الإحتياجات الإنسانية الأساسية في تسلسل هرمي تتدرج فيه الحاجات التي يسعى الإنسان لتحقيقها نتيجة شعوره بالحرمان وهذا هو منطلق نظرية التحفيز: Abraham . Maslow, 1954, p 2-6

نظرية جلاسر **1965 Glasser**:-

يعد جلاسر «1965 Glaser» هو مؤسس نظرية إدارة الذات وقد أعتمد أساساً على الأسس التقليدية للتحليل النفسى فى وسائل علاجه مع مرضاه، ثم تحول عنها واقترب كثيراً من استخدام أسلوب العلاج بالواقع، ثم شجعه هارينجتون Harrington وهو أحد معلميه على وضع أفكاره قيد التطبيق، وساعد ذلك على تشكيل نظريته فى إدارة الذات فى أوائل الستينات من القرن العشرين.

بدأ بالفعل "جلاسر Glaser" محاولة إقناع المرضى بأنهم هو المسؤولون عن أفعالهم وعمما يقومون به، وأنهم لابد وأن يغيروا ما بأنفسهم دون إلقاء اللوم على الآخرين أو طلب العون منهم، وفي عام (1965) تم اختيار "جلاسر Glaser" من قبل مدرسة "فينيورا" التابعة لهيئة رعاية الأحداث بكاليفورنيا ليعمل كمستشار نفسى وليساعد الفتيات الجانحات التي تم أخبارهن بأنهن مضطربات عاطفياً وغير مسئولات عن أفعالهن المنتهكة للقانون، وتم مساندة "جلاسر Glaser" من قبل الهيئة فى محاولته لتطبيق أسس نظرية إدارة الذات فى هذه المدرسة وغيرها من المدارس التابعة لهيئة رعاية الأحداث، ومن هذا الوقت أصبحت تلك النظرية محل اهتمام العلماء والباحثين كوسيلة للعلاج وبدأت تخرج إلى حيز التطبيق .

نظرية باندورا 1977 Bandurs :-

ركزت كتابات Bandurs فى الفترة ما بين (1977 - 1997) على إدارة الذات والدور الذى تلعبه الحتمية التبادلية واكتساب القدرة على إدارة الذات، حيث أكد باندورا على التفاعل المتبادل بين السلوك والعوامل المعرفية، والمثيرات البيئية، كما أنه يرى أن الناس لا يتفوقون فقط بفضل تأثير القوى الداخلية أو المثيرات الخارجية، وأن الوظائف النفسية يمكن تفسيرها بشكل أفضل من خلال التفاعل التبادلى المستمر بين الشخص والمححدات البيئية .

(Bandurs،1977:p 191- 215)

نموذج تشارلز وآخرون 1980 Charles، & al. :-

ترى هذه النظرية أن إدارة الذات هى مجموعة من الاستراتيجيات التى يستخدمها الفرد فى مناحى حياته المختلفة، بل وقد يظهر استخداماتها فى المواقف الحرجة، وقد أكد «تشارلز» على أهمية إدارة الذات التعليمية التى يعنى استخدامها فى عناصر العملية التعليمية التربوية، أى أن مهارات إدارة الذات تستخدم فى تحقيق الأهداف التعليمية، وأكد أيضا تشارلز Charles أن استخدام المعلم لإدارة الذات مع التلاميذ يساعد على تقليل اعتمادهم على الآخرين ويزيد من استقلاليتهم ويعزز روحهم المعنوية فى العمل

والمدرسة والمنزل بل والمجتمع ككل، أى أن هذه النظرية تؤكد على أن إدارة الذات نظام يساعد على معالجة كل الثغرات والسلبيات والقصور فى أنظمة التعليم الحالية، لما يحققه الطالب لديه من فعالية ذاتية والتي يسعى إلى تحقيقها هؤلاء الطلاب بأنفسهم تحقيقاً لأهدافهم الشخصية التي تكونت فى ضوء السياق الاجتماعى (Charles) (1980:p 361-367)

نموذج ليفنتال وآخرون 1984: Leventhal:-

أكدت هذه النظرية أن إدارة الذات هى المفتاح الرئيسى الذي يساعد على ضبط الاستجابات السلوكية والانفعالية وهى بذلك تؤكد على تقليل اعتماد الفرد على الآخرين، بل وتعزيز الأساليب الخاصة بها فى مواقف مختلفة، كما أنها تسمح بتطبيق مسئولية إدارة السلوك والتفاعل بين المعلم والطالب وتسمح بأن يقضى وقت أقل فى إدارة الصف، مع مراعاة الفروق بين الطلاب فى قدرتهم على إدارة ذواتهم باختلاف الثقافة التي يعيشون فيها (Leventhal, 1984:p 219-252)

● مبادئ تقوم عليها إدارة الذات:-

- هناك بعض المبادئ التي أتفق عليها كل من (سالم زكى وآخرون، 2009:ص 33 - 35، سوانسون 45 - 44 p: Swanson، 1999) وهى:-
- 1) أن تكون المهارات المراد تعلمها ذات عدد قليل .
 - 2) تعليم التلاميذ رصد أدائهم .
 - 3) تعليم التلاميذ كيف ومتى وأين يستخدمون التعميم .
 - 4) دمج إستراتيجيات التعليم مع المناهج والمقررات الدراسية .
 - 5) تقديم تغذية راجعة باستمرار .

● أبعاد إدارة الذات:-

1. إدارة الوقت:

وهي قدرة الفرد على الاستخدام الأمثل للوقت من خلال تحديد الاحتياجات ووضع الأهداف لتحقيقها، وتحديد الأولويات من خلال التخطيط والإلتزام والمتابعة وعمل جداول الأعمال .

2. إدارة الإنفعالات:

وهى مهارة الفرد فى التعامل مع انفعالاته المختلفة والقدرة على الخروج من الحالات المزاجية السيئة و اظهار الانفعال المناسب للمواقف المختلفة .

3. إدارة العلاقات الاجتماعية:

وهى القدرة على تكوين شبكة العلاقات الاجتماعية الايجابية مع الآخرين والإرشاد وقيادة الأمور والسعى لتحقيق الأهداف من خلال العمل فى فريق .

4. الثقة بالنفس:

هو احساس الفرد بقيمته وتقبله لذاته وتقديره واحترامه لها باعتباره يمتلك من القدرات والإمكانيات التى تؤهله ليعتمد على ذاته .

5. الدافعية الذاتية:

هى قدرة الفرد على تحفيز ذاته وبذل الجهد بالمثابرة لتحقيق أهدافه والأستمرارية من أجل بلوغ الغايات ومواجهة الصعوبات مع الشعور بالتفاؤل .(هويدة حنفي، 2015: ص4)

المفهوم الثانى: الكفاءة المهنية:

إذا كانت عملية إعداد المعلم بشكل عام عملية هامة وحيوية لتحقيق الأهداف التعليمية فإن إعداد معلمات رياض الأطفال تصبح أكثر أهمية، نظراً للطبيعة الخاصة لهذه المرحلة العمرية الهامة من حياة الطفل، ونظراً للمتطلبات النمائية والاجتماعية والمهارية التى تسعى المعلمة إلى إشباعها لدى الطفل فى هذه المرحلة، ولن يأتى ذلك إلا من خلال معلمة مؤهلة ومعدة إعداداً مهنيًا وأكاديميًا بشكل جيد تستطيع من خلاله تلبية كافة المتطلبات وإشباع الحاجات الأساسية لأطفال ما قبل المدرسة .

ولعل ظهور برامج إعداد المعلمين القائمة على الكفايات أو على أساس الأداء عام 1969 فى الولايات المتحدة الأمريكية كاستجابة لتنامى الشعور بعدم الرضا عن مسار التربية آنذاك، وكواحدة من أهم الاتجاهات المعاصرة وأكثرها بروزاً وانتشاراً فى المؤسسات التربوية والتعليمية خاصة فى البلدان الأكثر تطوراً .(الياس، 2009: ص 29-2)

وان المعلم الذى لديه الكفاءة المهنية هو الذى لديه الخبرات والتخصصات فى مجال التربية والتعليم . وهذا يعنى ان العمل المهنى هو العمل الذى يمكن القيام به فقط للذين هم على استعداد متخصصاً فى هذا المجال.

فالكفاءة المهنية هى قدرة السيطرة على المواد التعليمية على نطاق واسع وعميق التى تمكنه من توجيه وإشراف المتعلمين لتلبية معايير الكفاءة المحددة فى معايير التربية الوطنية، باختصار أن المدرس المهنى هو الشخص الذى لديه الخبرة العميقة والواسعة فى مجال التربية والتعليم، سواء داخل المدرسة او فى المجتمع .

كما ان للمعلم أثراً واسعاً فى عالم التربية، وفى المدرسة هو قائم بإدارة التربية يعنى المسؤول فى جعل سير التربية سيراً حسناً جيداً . فلا بد المعلم أن يمتلك الأهلية الأكاديمية والكفاءة ووثيقة المعلم والصحة الجسمية والروحية والقوة لإيجاد غرض التربية القومية .

وهذا ما يجب أن تقوم به معلمة رياض الأطفال من مهام تربوية أثناء تفاعلها مع الأطفال داخل وخارج الروضة (جاد، 2005: ص 71)

كما عرفها (John Mclean 2011) على أنها تنظيم للمعرفة والمهارات مجتمعة مع بعضها البعض لتكون عنصراً أساسياً وفعالاً يتميز بالجودة العالية ومن الاعتبارات الأساسية التى حددها فى الكفايات هى المعرفة الواضحة لمدخلات المجال التعليمي فى مرحلة الطفولة المبكرة .

ويعرفها أيضا يونس عبد القادر (2015) بأنها مجموعة من المعارف والمهارات والخبرات، التى تترجم إلى تصرفات أو أعمال أو نشاطات فى ميدان العمل، أو أثناء تأدية وظيفة ما، فى إطار محدد وقابل للملاحظة والقياس، وذلك من أجل مواجهة تحديات العمل المفروض، أو الخروج من مواقف عملية حرجة فى إطار المهنة المنوطة به .

وهى مجموعة من القدرات التى يمتلكها المعلم والتى تمكنه من أداء عمله وأدواره ومسؤولياته ومهامه (التعليم - البحث العلمى - خدمة المجتمع - والجوانب الإدارية والتنمية المهنية) ويمكن أن يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على العملية التعليمية،

والتي نعبر عنها بعبارات سلوكية تشكل في مجموعها الأداء النهائي للمعلم . (حيوانى كريمة، 2018: ص 32)

تعقيب على تعريفات الكفاءة المهنية:

لاحظت الباحثة أن معظم الباحثين قد أشاروا إلى مفهوم للكفاءة المهنية وهو يتضمن مجموعة من المهارات العلمية والمعارف والقدرات التي يجب على معلمة الروضة إمتلاكها وتوظيفها بطريقة مناسبة أثناء تفاعلها مع الأطفال داخل وخارج الروضة، بحيث تساعد هذه المهارات المعلمة على اكتشاف وتنمية قدرات الأطفال أثناء الأنشطة المتنوعة والمواقف .

وقد تبنت الباحثة التعريف الخاص بنادر فتحى قاسم، عبير صالح عبدالله الهران للكفاءة المهنية وهو

القدرة على أداء العمل بطريقة صحيحة على الوجه المطلوب وبشكل متقن .

نظريات الكفاءة المهنية:

1. الاتجاه السلوكى: تبين القراءات الخاصة بالمجال المهني، أن تحديد الكفاءة الخاصة بمنصب عمل ما يستلزم من المكون في إطار التكوين المهني، وصف النشاطات التي يتطلبها المنصب والتي سيقوم بها الفرد المعين فيه، لذا قام المختصون في هذا المجال بوصف عدد من النشاطات الخاصة التي يتميز بها كل منصب عمل، لهذا أصبح وصف الكفاءة المهنية في صورة قائمة من النشاطات المقننة التي يطلب من كل فرد القيام بها عند تعيينه في منصب معين لا تعبر عن أى غموض فيما يخص تحويل الكفاءة من المكون إلى المتكون، وذلك لكون الكفاءة تعبر عن سلوكيات محددة وقابلة للملاحظة وينطوى تحت هذا الاتجاه علاقتين فرعيتين هما:

أ. الاتجاه السلوكى العقلى: تنمو هذه العلاقة بين السلوك البشرى والعقل الانسانى من خلال التكرار المستمر لنفس الحركة أو نفس العمل، حيث نجد في بعض المؤسسات من لديه وظيفة محددة لفترة زمنية طويلة، مثل من يلصق الورق الذى يحمل معلومات عن المنتج على القارورات البلاستيكية في شركات المشروبات الغازية، حيث تتكون

عند هذا الفرد مزوجة آليه بين يبحركة والعقل، حيث لكثرة استعمال نفس الأعضاء تعود هذه الأخيرة على نفس الحركات مع ترسيخ على مستوى الذاكرة البشرية فينجز العمل دون تركيز كما في مراحل الأولى وبأقل جهد عضلي أو عقلي .

2. الاتجاه السلوكي النفسي: هو ذلك الاتجاه الذي يتركب من خلال المزوجة بين العلاقة المترابطة بين العمليات السلوكية بقصد استعمالها لانجاز عمل أو فعل جديد نمو الامكانات النفسية والحركية، حيث يمكن للعناصر المشكلة للفعل أن تستعمل من جديد في تركيب فعل آخر، هذه العلاقة هي نتاج للعلاقات السلوكية النفسية التي تتشكل نتيجة التكرار المستمر لأعضاء معينة في حركة محددة .

مدخل الادارة العلمية: يعد فريدريك تايلر Frederick W Taylor الأب الحقيقي والقوة الرافعة باتجاه حركة الإدارة العلمية، حيث ساهم هو وزملائه في تطوير الفكر الإداري على صعيد العالم، حيث ركز تايلر على التعاون ما بين الإدارة والعاملين، فيعتقد أن القياس العلمي للعمل (دراسة عمل) وتحديد أفضل الأساليب في الأداء والاختيار والتعيين للأفراد المناسبين في الأعمال التي تتناسب ومؤهلاتهم، ووضع الأجور المناسبة وإزالة مصادر الصراع بين الإدارة والعاملين يمكن أن يقود إلى زيادة الإنتاج وزيادة الأجور من خلال زيادة الأرباح .

مدخل العلاقات الإنسانية: ظهرت حركة العلاقات الانسانية من خلال البحوث العلمية والدراسات التي أجراها كل من ألتون مايو Elton Mayo وفوتز روزث لزيبركر Fritz Roethlisberger من جامعة هارفارد في مصانع هوثورت خلال الفترة (1923 - 1930) والتي أستهذفت تحديد العوامل في محيط العمل التي تؤدي إلى زيادة الإنتاج (فاطمة الزهراء بوكرمه، 2008: ص 24-18)

3. مدخل الموارد البشرية: يعتبر مدخل الموارد البشرية حديث نسبياً في إدارة الأفراد، وقد بدأ استعماله مع مطلع السبعينات من القرن العشرين، حيث أكدت البحوث والدراسات في مجال العلوم السلوكية على إعتبار الأفراد كموارد وليسوا مجرد أناس يتصرفون فقط على أساس مشاعرهم وعواطفهم وقد قام هذا المدخل على:-

1. ان الفرد عبارة عن استثمار إذا أحسنت إدارته تنمية ويمكن أن يحقق مكاسب طويلة الأجل للمؤسسة تبني في أحسن صورها من خلال زيادة الإنتاج .
 2. لا بد أن توجه السياسات والبرامج والممارسات لإشباع الحاجات النفسية (العاطفية) والاقتصادية للفرد .
 3. لا بد أن تهيأ بيئة العمل بحيث تشجع الأفراد على تنمية واستغلال مهاراتهم لأقصى حد .
 4. برامج وممارسات الموارد البشرية يجب أن توضع وتنفذ مراعية تحقيق التوازن بين حاجات الأفراد وأهداف المنظمة .
- عناصر الكفاءة المهنية ثلاثة عناصر وهي:**

1. الاستعداد: هو الطاقة الكامنة للفرد في مجال معين أو أكثر، وعن طريق الاستعداد يصل إلى مستوى معين من الكفاءة أى يبلغ الهدف المقصود من عملية التعلم، والاستعداد طاقات فطرية أو مكتسبة أو هما معاً .
 2. القدرات: هي كل ما يستطيع الفرد أداءه في هذه اللحظة الحاضرة من أعمال ومهارات عقلية، وإداركية أو عملية حركية، سواء أتم ذلك نتيجة تدريب مقصود منظم أو دون ذلك ومن هذه القدرات قد تكون مكتسبة أو فطرية .
- المهارات: هدف من أهداف التعلم يشمل كفاءات المتعلمين وقدراتهم على أداء مهام معينة بكيفية دقيقة ومتناسقة . (أوحيدة على، 2007: ص 14)
- أنواع الكفاءات:- تتعدد أنواع الكفاءات ومنها:-**

الكفاءة الشخصية: وهي عبارة عن مجموعة من القيم والتعاليم والأخلاق التي تؤثر على تصرفات المعلم نحو طلابه وزملائه في العمل وأسرته ومجتمعه، وهي في الوقت نفسه تؤثر على نشاط الطلاب وحماسهم في التعليم وتنمية كفايتهم . (أوريل بحر الدين، 2011: ص 83)

الكفاءة التعليمية: هي القدرة على جعل التعليم المشتمل على التفهم نحو التلاميذ والتخطيط في عملية التدريس ونقد التدريس وإنشاء التلاميذ في تمدن كل كفاءتهم.

(Maman Abdurrahman، 2015:p48)

الكفاءة الاجتماعية: هي قدرة المعلم على أخذ المشاركة الفعالة مع التلاميذ والمعلمين ورئيس المدرسة وأولياء التلاميذ والمجتمع عموماً، ويلزم للمعلم أن يبنى الكفاءة الاجتماعية بالمجتمع عموماً والمشاركة الموجودة بين المعلم والمجتمع تستطيع أن تساعد المعلم في إنشاء منزلة المدرسة، مثلاً بوجود لجنة المدرسة (Mulyana، 2010: p108)

الكفاءة المهنية: هي قدرة استيلاء مواد التدريس وسعاً وتعمقاً الذي يمكنه أن يوجه التلاميذ أن يملأوا مقياس الكفاءة المقررة في المقياس القومى للتربية (Wahab، 2011:P55)

المفهوم الثالث: معلمة رياض الأطفال:

هي معلمة الأطفال الصغار الذين تتراوح أعمارهم ما بين الرابعة والسادسة من العمر، ويتم إعدادها في الوقت الحاضر في كليات رياض الأطفال لمدة 4 سنوات دراسية تمارس بعد تخرجها تعليم الصغار في روضات الأطفال (جرجس ورمزى، 1998: ص 363-362)

وتعرف سلوى جوهر (2006) بأنها المعلمة التي يتم إعدادها في كليات رياض الأطفال لمدة أربع سنوات دراسية لتأهيلها علمياً وتربوياً للعمل في روضات الأطفال لتقديم المعرفة وتعليم الأطفال الصغار الذين تتراوح أعمارهم ما بين 3 سنوات ونصف إلى 6 سنوات .

وتعرفها ماجريت إيدنجتون (2007) بأنها معلمة تتعامل مع الطفل من (3) إلى (5) سنوات وهي المسؤولة عن تخطيط وتنفيذ الأنشطة مع الطفل بما يؤهله لمواكبة المرحلة الأساسية للتعليم، وذلك بخلق بيئة آمنة له، ووضع خطط لتحفيز تفكيره وتخيله باستخدام الموارد المتاحة، وتطوير المهارات الاجتماعية والتواصل الجيد لدى الطفل، مع الحفاظ على تواصل المعلمة مع والديه، ويتطلب أن تتمتع المعلمة بدفء المشاعر والمرونة والتلقائية والقيادة والمرح والتخيل والإبداع وفهم مراحل نمو الطفل والأمانة والتفاؤل والثقة وحب المهنة .

تعقيب على تعريفات معلمات رياض الأطفال: -

ومن التعريفات السابقة توصلت الباحثة إلى أن معلمة الروضة هي شخصية تربوية يتم إختيارها بعناية بالغة من خلال مجموعة من المعايير والخصائص الجسمية والعقلية والانفعالية المناسبة وإعدادها وتأهيلها علمياً لمدة أربع سنوات بكليات رياض الأطفال أو بأقسام الطفولة بكليات التربية لتقديم المعرفة وتعليم الأطفال .

وقد تبنت الباحثة التعريف التالي لمعلمات رياض الأطفال وهو:

هي مربية محترفة في مجال تربية طفل ما قبل المدرسة، وتعمل على حماية وتربية الأطفال ورعايتهم الرعاية الصحية السليمة، وتسهم بقدر كبير في تنمية شخصية الطفل تنمية شاملة جسدياً وعقلياً وإنفعالياً واجتماعياً ودينياً وسلوكياً .

المعايير القومية لرياض الأطفال في مصر: -

إيماناً من وزارة التربية والتعليم بأهمية مرحلة رياض الأطفال والحرص على النهوض بالمرحلة وتطويرها في ضوء توجهات الدولة والتطورات العالمية من أجل تحسين جودة التعليم في هذه المرحلة، ونتيجة لصدور المعايير القومية للتعليم في مصر عام 2003 حرصت الوزارة على إعداد وثيقة المعايير القومية لرياض الأطفال عام 2008 والتي هدفت في صورتها الإجمالية إلى:

- تحقيق مستويات الجودة العلمية والتربوية داخل مؤسسات رياض الأطفال .
- مساعدة الروضة في تحقيق رسالتها وأهدافها في ضوء ثقافة المجتمع وطموحاته المستقبلية .

المحافظة على اتزان وتكامل البناء المؤسسي لرياض الأطفال .(وزارة التربية والتعليم 2008)

الدراسات السابقة المرتبطة

أولاً دراسات تناولت إدارة الذات:

دراسة رقية محمد حسن حماد (2015) بعنوان مفهوم الذات ومصدر الضبط وعلاقتها بالمشكلات وأساليب مواجهتها لدى معلمة الروضة، والتي هدفت إلى التعرف

على المشكلات التي تواجه معلمة الروضة والمشكلات التي تقف عقبة أمام قيامها بالأدوار المحددة لها وتحد من الإنجاز الفعلى لأدوارها، والتعرف على العلاقة بين مفهوم الذات وأساليب مواجهة المشكلات، والتعرف على كيفية استخدام المعلمة لأساليب مواجهة المشكلات، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أدوات الدراسة استمارة بيانات أولية عن المعلمة، مقياس مفهوم الذات (إعداد الباحثة)، مقياس الضبط لليفنسون، وكانت عينة الدراسة (30) معلمة من معلمات رياض الأطفال العاملات بالرياض الحكومية التجريبية والخاصة، وأسفرت النتائج عن لا يوجد مفهوم ذات إيجابي بحت، أو سلبي فقط بل الوسطية والميل نحو الإيجابي أكثر من السلبي لدى معلمة رياض الأطفال، وكذلك الميل نحو الضبط الداخلي عن الخارجي لدى معلمة الرياض، وأيضاً لأساليب مواجهة المشكلات والميل نحو طلب العون والحل المباشر الايجابي ثم السلبي لدى معلمة الرياض، وكذلك تعدد المشكلات التي تواجه معلمة الروضة وفي مقدمتها مشكلات الأطفال ثم مشكلات طلبات الإدارة ومع أولياء الأمور، والمشكلات المهنية الخاصة بالمهنة، المشكلات الذاتية ومشكلات مع زملاء ومشكلات من قبل المشرفة أو الموجهة، فالمشكلات الأسرية وآخرها المشكلات المادية .

دراسة نورهان محمد بهجت أنور (2018): بعنوان برنامج تدريب جمعي قائم على الألعاب الدرامية لتنمية إدارة الذات لدى الطالبة المعلمة والطفل والتي اجريت على عينة قوامها 20 طالبة معلمة كمجموعة تجريبية وتم إختيارهم بالطريقة العمدية (60) طفلاً وطفلة من أطفال الروضة الذين يتراوح أعمارهم ما بين 5 - 7 سنوات وتم إختيارهم بطريقة عشوائية .

تبت الباحثة المنهج شبه التجريبي، واستخدمت مقياس إدارة الذات المصور إعداد الباحثة، إختبار تحصيلي للطالبة المعلمة حول توظيف الألعاب الدرامية ومفهوم إدارة الذات إعداد الباحثة، وإستبانة إدارة الذات للطالبة المعلمة إعداد الباحثة، بطاقة ملاحظة المهارات الأدائية اللازمة للطالبة المعلمة أثناء توظيف أنشطة الألعاب الدرامية لتنمية إدارة الذات لدى طفل الروضة.

وهدفت الدراسة إلى:

- تحديد أبعاد إدارة الذات والمهارات المرتبطة بها المناسبة للطالبة المعلمة وطفل الروضة .
- التحقق من إمكانية برنامج تدريبي جمعي قائم على الألعاب الدرامية في تنمية إدارة الذات لدى الطالبة المعلمة .

دراسة رنا ضياء عبد الحميد (2018):- بعنوان إدارة الذات كمدخل لخفض صعوبات التعلم (الشائعة) لدى الأطفال، والتي هدفت إلى الكشف عن تباين إدارة الذات بتباين المتغيرات الديموجرافية (النوع - المستوى الأقتصادي والاجتماعي) وذلك بهدف التأكد من فاعلية المتغيرات الديموجرافية في تحديد ملامح المتغيرات النفسية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي (الإرتباطي) والمنهج التجريبي، وطبقت الدراسة على عينة قوامها (90) تلميذ من تلاميذ المرحلة الإبتدائية، والأدوات التي استخدمتها الدراسة (مقياس ستانفورد بينيه - قائمة المستوى الأقتصادي والاجتماعي - مقياس إدارة الذات - مقياس صعوبات التعلم)، وأسفرت النتائج إلى أن تختلف إدارة الذات وصعوبات التعلم بإختلاف التطبيقين القبلي والبعدي في اتجاه التطبيق البعدي، كما لا تختلف إدارة الذات وصعوبات التعلم الاجتماعية بإختلاف القياسين البعدي والتابعي للبرنامج .

تعقيب على دراسات التي تناولت إدارة الذات:-

توصلت دراسة رقية محمد حسن حماد (2015) إلى أنه لا يوجد مفهوم ذات إيجابي بحت، أو سلبي فقط بل الوسطية والميل نحو الإيجابي أكثر من السلبي لدى معلمة رياض الأطفال، وكذلك الميل نحو الضبط الداخلي عن الخارجي لدى معلمة الرياض، وأيضاً لأساليب مواجهة المشكلات والميل نحو طلب العون والحل المباشر الإيجابي ثم السلبي لدى معلمة الرياض، وكذلك تعدد المشكلات التي تواجه معلمة الروضة وفي مقدمتها مشكلات الأطفال ثم مشكلات طلبات الإدارة ومع أولياء الأمور، والمشكلات المهنية الخاصة بالمهنة، المشكلات الذاتية

ومشكلات مع الزملاء ومشكلات من قبل المشرفة أو الموجهة، فالمشكلات الأسرية وآخرها المشكلات المادية .

ولهذا يجب التغلب على المشكلات التي تواجهها معلمة الروضة لأنها أحد المتطلبات الرئيسية في عمليات تطوير مناهج الإعداد والتأهيل والتحديث للبرامج، بالإضافة إلى المساعدة في تحسين مستوى الكفاءة في الأداء، والاستغلال الأمثل للموارد والامكانيات .

توصلت دراسة رنا ضياء عبد الحميد (2018) إلى أن تختلف إدارة الذات وصعوبات التعلم الاجتماعية باختلاف التطبيقين القبلي والبعدي في اتجاه التطبيق البعدي، كما لا تختلف إدارة الذات وصعوبات التعلم الاجتماعية باختلاف القياسين البعدي والتتابعي للبرنامج .

ثانياً دراسات تناولت الكفاءة المهنية:-

دراسة هناء عبد الحميد (2013) بعنوان الكفاءات المهنية اللازمة لدور معلمات الروضة في ضوء معايير الجودة والتي هدفت إلى تحديد قائمة بالكفاءات المهنية اللازمة لمعلمات الروضة في ضوء معايير الجودة والتعرف على الواقع الفعلي للأدوار المهنية التي تمارسها معلمات رياض الأطفال، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي كمنهج رئيسي وذلك بغرض وصف الواقع، وكانت أدوات الدراسة قائمة بالكفايات المهنية اللازمة لمعلمات رياض الأطفال واستبيان موجه (لمعلمات وموجهات) رياض الأطفال، وتكونت عينة الدراسة من (243) من معلمات رياض الأطفال خريجات إحدى الكليات المتخصصة والتي تعمل باحدى الروضات مدة لا تزيد عن خمس سنوات، وأسفرت النتائج عن توافر عند عدد من المعلمات الروضة يتوفر لديهن الكفايات المهنية اللازمة لدورها في التخطيط في ضوء معايير الجودة بمستوى ممتاز .

دراسة رماز حمدى (2014) بعنوان الكفايات المهنية اللازمة لتنمية معلمة الروضة تنمية مستدامة في ضوء المعايير القومية لرياض الأطفال في مصر والتي هدفت إلى التعرف

على مدى توافر الكفايات المهنية لدى عينة من معلمات رياض الأطفال في ضوء وثيقة المعايير القومية لرياض الأطفال في مصر، تكونت عينة الدراسة من مجموعة من معلمات الروضة المتخصصة، وتم تطبيق أدوات الدراسة (بطاقة ملاحظة، استمارة استطلاع رأى) على عينة عشوائية عددها 40 معلمة من معلمات الروضة، وتشير النتائج إلى أن جميع الكفايات المهنية لمعلمة الروضة ترواحت نسبة توافرها لدى عينة الدراسة ما بين 750 - 93% وقد تصل في بعض البنود إلى 100% وهي نسبة مرتفعة، ومع ذلك فهناك قصور في ممارسة بعض الكفايات والتي تحتاج فيها معلمة الروضة إلى تحسين كفاياتها المهنية وخاصة مع وجود بعض العوائق والصعوبات .

دراسة موليانتى (2017) بعنوان الكفاءة التعليمية والمهنية لمعلمى اللغة العربية والتي هدفت إلى البحث لمعرفة وتحليل الجوانب المتعلقة بالتعليمية والكفاءة المهنية لمعلمى اللغة العربية، واستخدمت الباحثة فى هذه الدراسة المنهج الوصفى التحليلي فى جمع البيانات التى إحتاجت إليها، وأسفرت النتائج فى هذه الدراسة إلى ان المعلمين فى هذه المدرسة أثبتوا الكفاءة التعليمية فى عملية التعليم والتعلم وأن ينظر إليها على النحو التالى: (1) القدرة على فهم خصائص الطلاب بوصف عميق، (2) القدرة على تخطيط البرامج التعليمية الجيدة، (3) التقويم عن طريق التقويم الشفهى والتحريرى، (4) تطوير الطلاب، (5) القدرة على استخدام الوسائل التكنولوجية والإلكترونية .

دراسة كريمة حيوانى (2018) بعنوان الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعى والتي هدفت إلى تحديد الكفاءات المهنية الواجب توفرها لدى الأستاذ الجامعى، واتبعت الدراسة المنهج الوصفى التحليلي، واختارت العينة بطريقة عشوائية حيث تكونت من (39) أستاذ جامعى، وكانت أدوات الدراسة أستبيانة مكونة من (69) فقرة مكونة من أربعة محاور وهي (الأدوار التربوية والبحثية وخدمة المجتمع والأعمال الإدارية وكذلك تحليل البيانات التى تم الحصول عليها باستخدام الأساليب الإحصائية التالية: الإنحراف المعياري والمتوسط الحسابى و التكرار، النسب المئوية) .

تعقيب على دراسات تناولت الكفاءة المهنية:-

توصلت دراسة هناء عبد الحميد (2013) إلى توافر الكفايات المهنية لدى معلمات الروضة الكفايات المهنية اللازمة لدورها فى التخطيط فى ضوء معايير الجودة بمستوى ممتاز

توصلت دراسة رماز حمدى (2014) إلى أن جميع الكفايات المهنية لمعلمة الروضة تراوحت نسبة توافرها لدى عينة الدراسة ما بين (75 - 93) % وقد تصل في بعض البنود إلى 100% وهى نسبة مرتفعة، ومع ذلك فهناك قصور فى ممارسة لبعض الكفايات والتي تحتاج فيها معلمة الروضة إلى تحسين كفاياتها المهنية وخاصة مع وجود بعض العوائق والصعوبات .

توصلت دراسة موليانتي (2017) إلى ان المعلمين فى هذه المدرسة أثبتوا الكفاءة التعليمية فى عملية التعليم والتعلم وأن ينظر إليها على النحو التالى: (1) القدرة على فهم خصائص الطلاب بوصف عميق، (2) القدرة على تخطيط البرامج التعليمية الجيدة، (3) التقويم عن طريق التقويم الشفهى والتحريرى، (4) تطوير الطلاب، (5) القدرة على استخدام الوسائل التكنولوجية والإلكترونية .

فروض البحث:

1. توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين درجات أفراد عينة البحث علي مقياس إدارة الذات ودرجاتهن على مقياس الكفاءة المهنية.
2. يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس إدارة الذات والذي يعزى إلى نوع التعليم (خاص - حكومي).
3. لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس الكفاءة المهنية والذي يعزى إلى نوع التعليم (خاص - حكومي).

إجراءات البحث

أولاً منهج البحث: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الإرتباطى وذلك لطبيعة الدراسة وأهدافها

ثانياً عينة البحث: تكونت عينة الدراسة من عدد (110) من معلمات رياض الأطفال الحاصلات على مؤهل عال فى مجال التخصص «رياض الأطفال»، وممارسات للمهنة فى المدارس الحكومية والخاصة والتجريبى والإنترناشونال .

ثالثاً أدوات البحث:

مقياس إدارة الذات إعداد / طلعت منصور، أحمد السيد عبد المنعم، إيمان محمد ريان

مقياس الكفاءة المهنية إعداد / نادر فتحى قاسم، عبيد صالح عبدالله الهران

وصف المقياس

مقياس إدارة الذات

يتألف المقياس من تسعة أبعاد وهي التنظيم الذاتى، إدارة الوقت، التفاؤل، إدارة العلاقات، إدارة الضغوط، الثقة بالنفس، الدافعية الذاتية، اتخاذ القرار، الضبط الذاتى بمجموع (80) عبارة لتغطي مجموعة متنوعة من المهارات الأساسية لإدارة الذات والتي تعكس المكونات الرئيسية لبنية الشخصية (عقلية، وجدانية، واجتماعية، وجسدية) ولفاعليات الفرد فى الحياة، ويوجد أمام كل عبارة عدد من الاختيارات تمثل الفئات التالية على الترتيب (أوافق بشدة، أوافق، أحياناً، غير موافق، غير موافق بشدة)، وتعطى درجات (1،2،3،4،5) على التوالى بإستثناء العبارات الموجبة التى يتضمنها كل اختبار، ويتم حساب الدرجة الكلية للمفحوص بجمع درجاته فى الأبعاد .

ثبات مقياس إدارة الذات:-

لحساب ثبات المقياس تم استخدام طريقة ألفا - كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية

طريقة ألفا كرونباخ Cronbach Alpha

تعتمد معادلة ألفا كرونباخ على تباينات أسئلة الاختبار، وتشرط أن تقيس بنود

الاختبار سمة واحدة

فقط، ولذلك قامت الباحثة بحساب معامل الثبات لكل ب عد على انفراد.

جدول رقم (1)

قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا - كرونباخ (ن = 312 =)

الأبعاد	عدد العبارات	قيمة ألفا	التجزئة النصفية
التنظيم الذاتي	17	0.856	0.845
إدارة الوقت	13	0.836	0.807
التفاوض	8	0.785	0.766
إدارة العلاقات الاجتماعية	9	0.73	0.693
إدارة الضغوط	7	0.697	0.596
الثقة بالنفس	5	0.382	0.341
الدافعية الذاتية	6	0.589	0.615
اتخاذ القرار	5	0.496	0.429
الضبط الذاتي	5	0.337	0.319
الدرجة الكلية	75	0.913	0.882

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات ألفا مرتفعة، مما يجعلنا نثق في ثبات المقياس.

طريقة التجزئة النصفية:

وفي طريقة التجزئة النصفية تم قياس معامل الارتباط لكل بعد بعد تقسيم فقراته لقسمين قسمين متساويين إذا كان عدد عبارات البعد زوجي - غير متساويين إذا كان عدد عبارات البعد

فردية (ثم إدخال معامل الارتباط في معادلة التصحيح للتجزئة النصفية لسبيرمان براون، حيث أظهرت

المعالجة الإحصائية أن المعاملات كلها دالة، وهو ما يتضح في جدول (1)

ومن ثم يتبين للباحثة أن المقياس في صورته النهائية يتميز بمعاملات صدق وثبات تحقق الثقة في كفاءته

حال تطبيقه، وأنه أداة جيدة لتحديد مهارات إدارة الذات لدى معلمات رياض الأطفال.

صدق مقياس إدارة الذات:-

للتحقق من صدق المقياس تم استخدام صدق طريقة التحليل العاملي وصدق الاتساق الداخلي.

الصدق العاملي Factorial Validity

استخدمت الباحثة هذا الأسلوب وفقاً لطريقة المكونات الأساسية Principal Component التي وضعها هوتيلنج Hoteling وتم تدوير المحاور تدويراً متعامداً بطريقة الفاريماكس Varimax وفقاً لمحك كايزر Kaiser Normalization، وطبقاً لما جاء في نتائج التحليل العاملي تم استخلاص مجموعة من الأبعاد التي يتكون منها مقياس إدارة الذات وهي كالآتي:

جدول (2)

العوامل										العبارات
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
									0.594	a75
									0.577	a69
									0.55	a80
									0.531	a66
									0.505	a78
								0.361	0.501	a73
									0.496	a68
									0.493	a74
									0.483	a46
							0.302	0.389	0.455	a71
									0.442	a76
							0.339		0.413	a58
		0.319							0.381	a45
0.354		0.317							0.363	a49
0.333									0.359	a1

								0.357	a48	
							0.332	0.336	0.343	a63
								0.696		a22
								0.582		a53
				0.305				0.567		a21
								0.559		a12
								0.556		a42
								0.544		a51
								0.535		a52
0.463								0.486		a32
								0.484		a2
				0.343				0.478		a31
								0.456		a43
0.407								0.428		a62
								0.398	0.385	a72
							0.676			a6
							0.618			a26
							0.612			a56
							0.61			a28
							0.586			a16
							0.433			a27
							0.396			a23
0.378							0.384		0.364	a33
										a30

التجانس الداخلي:

قامت الباحثة بحساب التجانس الداخلي لمقياس إدارة الذات، وذلك من خلال حساب معامل الارتباط البسيط لبيرسون، وذلك بين درجات أفراد عينة البحث على كل مفردة والبعد الذي تنتمي إليه، وكذلك بينها وبين الدرجة الكلية للمقياس، وفيما يلي النتائج التي حصلت عليها الباحثة:

جدول (4)

التجانس الداخلي للبعد الأول (التنظيم الذاتي)

معامل الارتباط بالمقياس ككل	معامل الارتباط بالبعد	المفردة	معامل الارتباط بالمقياس ككل	معامل الارتباط بالبعد	المفردة
**526.	**666.	69	**536.	**561.	1
**422.	**465.	71	**592.	**642.	45
**572.	**714.	73	**441.	**522.	46
**639.	**640.	74	**522.	**680.	48
**640.	**665.	75	**344.	**445.	49
**501.	**579.	76	**576.	**710.	58
**581.	**617.	78	**539.	**555.	63
**686.	**753.	80	**596.	**646.	66
			**461.	**526.	68

*معامل الارتباط دال عند مستوى دلالة .05 **معامل الارتباط دال عند مستوى

دلالة 01.

يتضح من نتائج جدول (4) أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً، ومن ثم يشير

ذلك إلى تجانس البعد.

جدول (5)
التجانس الداخلي للبعد الثاني (إدارة الوقت)

معامل الارتباط بالمقياس ككل	معامل الارتباط بالبعد	المفردة	معامل الارتباط بالمقياس ككل	معامل الارتباط بالبعد	المفردة
**477.	**510.	43	**593.	**658.	2
**444.	**795.	51	**635.	**703.	12
**522.	**604.	52	**587.	**626.	21
**456.	**663.	53	**666.	**715.	22
**597.	**640.	62	**647.	**790.	31
**555.	**695.	72	**636.	**503.	32
			**267.	**327.	42

*معامل الارتباط دال عند مستوى دلالة .05**معامل الارتباط دال عند مستوى دلالة .01

يتضح من نتائج جدول (5) أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً، ومن ثم يشير ذلك إلى تجانس البعد.

جدول (6)
التجانس الداخلي للبعد الثالث (التفاؤل)

معامل الارتباط بالمقياس ككل	معامل الارتباط بالبعد	المفردة	معامل الارتباط بالمقياس ككل	معامل الارتباط بالبعد	المفردة
**662.	**715.	26	**392.	**533.	6
**566.	**657.	56	**250.	**564.	16
			**555.	**576.	23

*معامل الارتباط دال عند مستوى دلالة .05**معامل الارتباط دال عند مستوى دلالة .01

يتضح من نتائج جدول (6) أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً، ومن ثم يشير ذلك إلى تجانس البعد.

جدول (7)

التجانس الداخلي للبعد الرابع (إدارة العلاقات الاجتماعية)

معامل الارتباط بالمقياس ككل	معامل الارتباط بالبعد	المفردة	معامل الارتباط بالمقياس ككل	معامل الارتباط بالبعد	المفردة
**430.	**552.	47	**669.	**742.	5
**439.	**559.	57	**611.	**774.	7
**393.	**613.	65	**644.	**552.	17
**419.	**516.	67	**447.	**344.	25
			**472.	**515.	37

*معامل الارتباط دال عند مستوى دلالة .05**معامل الارتباط دال عند مستوى دلالة .01
يتضح من نتائج جدول (7) أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً، ومن ثم يشير ذلك إلى تجانس البعد.

جدول (8)

التجانس الداخلي للبعد الخامس (إدارة الضغوط)

معامل الارتباط بالمقياس ككل	معامل الارتباط بالبعد	المفردة	معامل الارتباط بالمقياس ككل	معامل الارتباط بالبعد	المفردة
**405.	**641.	34	**642.	**636.	4
**433.	**605.	64	**630.	**714.	10
**396.	**491.	79	**394.	**486.	14
			**522.	**575.	20

*معامل الارتباط دال عند مستوى دلالة .05**معامل الارتباط دال عند مستوى دلالة .01

يتضح من نتائج جدول (8) أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً، ومن ثم يشير ذلك إلى تجانس البعد.

جدول (9)
التجانس الداخلي للبعد السادس (الثقة بالنفس)

معامل الارتباط المفردة	معامل الارتباط بالبعد	المفردة	معامل الارتباط بالقياس ككل	معامل الارتباط بالبعد	المفردة
9	**484.	59	**457.	**418.	
35	**610.	77	**371.	**443.	
55	**619.		**362.		

*معامل الارتباط دال عند مستوى دلالة 05. **معامل الارتباط دال عند مستوى دلالة 01. يتضح من نتائج جدول (9) أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً، ومن ثم يشير ذلك إلى تجانس البعد.

جدول (10)
التجانس الداخلي للبعد السابع (الدافعية الذاتية)

معامل الارتباط المفردة	معامل الارتباط بالبعد	المفردة	معامل الارتباط بالقياس ككل	معامل الارتباط بالبعد	المفردة
3	**725.	13	**697.	**482.	
8	**703.	36	**607.	**551.	
11	**624.	38	**595.	**601.	

*معامل الارتباط دال عند مستوى دلالة 05. **معامل الارتباط دال عند مستوى دلالة 01. يتضح من نتائج جدول (10) أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً، ومن ثم يشير ذلك إلى تجانس البعد.

جدول (11)
التجانس الداخلي للبعد الثامن (اتخاذ القرار)

معامل الارتباط المفردة	معامل الارتباط بالبعد	المفردة	معامل الارتباط بالقياس ككل	معامل الارتباط بالبعد	المفردة
15	**528.	39	**276.	**340.	
22	**428.	54	**215.	**306.	
39	**562.		**285.		

*معامل الارتباط دال عند مستوى دلالة 05. **معامل الارتباط دال عند مستوى دلالة 01.

يتضح من نتائج جدول (11) أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً، ومن ثم يشير ذلك إلى تجانس البعد.

جدول (12)

التجانس الداخلي للبعد التاسع (الضبط الذاتي)

معامل الارتباط بالمقياس ككل	معامل الارتباط بالبعد	المفردة	معامل الارتباط بالمقياس ككل	معامل الارتباط بالبعد	المفردة
**409.	**390.	50	**414.	**543.	24
**460.	**516.	61	**487.	**649.	40
			**447.	**571.	44

*معامل الارتباط دال عند مستوى دلالة 05. *معامل الارتباط دال عند مستوى دلالة 01. يتضح من نتائج جدول (12) أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً، ومن ثم يشير ذلك إلى تجانس البعد.

- ثبات مقياس إدارة الذات:

جدول (13)

نتائج حساب ثبات مقياس إدارة الذات

معامل ألفا-كرونباخ	معامل التجزئة "سبيرمان"		عدد المفردات	المتغير
	بعد التصحيح	قبل التصحيح		
797.	794.	659.	75	مقياس إدارة الذات

يتضح من نتائج جدول (13) أن جميع معاملات ثبات المقياس جيدة وتقع في المدى المحدد لمعاملات الثبات الجيدة، وهي معاملات ثبات مطمئنة للباحثة، وتشير إلى صلاحية المقياس للاستخدام

مقياس الكفاءة المهنية

يتألف المقياس من خمسة أبعاد بمجموع (77) عبارة لتغطي مجموعة من مهارات الكفاءة المهنية وهي الإنضباط الشخصي، قيم العمل اللازمة، التفكير وقدرة اتخاذ القرار، المهارات الاجتماعية، المعايير المهنية. ويوجد أمام كل عبارة عدد من الاختيارات تمثل

(أوافق، لا أدرى، معترض)، وتعطى درجات (1،2،3) على التوالي بإستثناء العبارات السالبة التي يتضمنها المقياس، ويتم حساب الدرجة الكلية للمفحوص بجمع درجاته في المقياس.

ثبات مقياس الكفاءة المهنية:-

تم إجراء دراسة استطلاعية على عينة قوامها من (133) طالب جديد من أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية سنة ثانية تراوحت أعمارهم من 11 إلى 30 عام، تم اختيارهم عشوائيا، تم تطبيق مقياس الكفاءة المهنية للتحقق من ثباته وذلك لأغراض الدراسة، حيث تم حسابه من خلال ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا (-AI) Cronbach (pha) وبلغ مؤشر ألفا للثبات لأبعاد الاختبار كما هو مبين في الجدول .

جدول (14)

المقياس الفرعى	قيمة ألفا	عدد الفقرات
الانضباط الشخصى	0.75	16
قيم العمل اللازمة	0.6	12
التفكير وقدرة اتخاذ القرار	0.85	18
المهارات الاجتماعية	0.78	20
المعايير الامنية	0.82	20
الدرجة الكلية	0.94	86

قيم معامل ثبات الاتساق الداخلي Alpha لمفردات الإختبارات الفرعية لمقياس الكفاءة المهنية

يتضح من جدول (14) أن معاملات ثبات الاتساق الداخلي Alpha لبنود المقياس الكفاءة المهنية قد تراوحت بين 0.6 - 0.82 وتعتبر هذه المعاملات مقبولة الأمر الذي يشير إلى أن المقاييس الفرعية لمقياس الكفاءة المهنية تتمتع بمعاملات ثبات مقبولة لأغراض هذا البحث. كما يتبين من الجدول أن معامل ثبات الاتساق الداخلي للدرجة الكلية للمقياس تساوي 0.94 وهذا يشير إلى أن الاختبار ككل يتمتع بثبات مرتفع

صدق مقياس الكفاءة المهنية:-

للتحقق من شواهد الصدق لاختبار الكفاءة المهنية، فقد تم التحقق من شواهد الصدق التالية:

أولاً - شواهد تقوم على محتوى الاختبار:

للتحقق من تمثيل الاختبار لمجال المقياس، تم عرضه على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص؛ وقد تمت الإشارة من قبل لأسماء المحكمين بحسب ميادين خبرتهم. حيث تم التحقق من الأساس المنطقي للاختبار بالتأكد من تناسب المحتوى اللفظي في قياس الكفاءة المهنية، وقد تم تعديل الاختبار بناء على الملاحظات التي قدمت من الخبراء والمختصين وبناء على تحليل البنود من حيث اتساقها ودالاتها التمييزية.

ثانياً- شواهد تقوم على متغيرات أخرى:

أ- الصدق المحك الخارجي

لتبيان مدى الاتساق بين درجات اختبار ومتغير خارجي هو مقياس التواصل الاجتماعي، تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لاختبار التواصل الاجتماعي مع الدرجة الكلية لاختبار الكفاءة المهنية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين درجات المقياسين الكلية 0.94 وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من 0.01 الأمر الذي يشير إلى أن الاختبار يتمتع بصدق مقبولة بهذه الطريقة لأغراض هذا البحث.

ثالثاً: شواهد تقوم على البناء الداخلي:

للتحقق من سلامة البناء الداخلي تم التعرف على مدى الاتساق بين العلاقات البينية للمقاييس الفرعية وبين ما يقيسه الاختبار بشكل عام، تم قياس معامل ارتباط بيرسون بين درجات المقاييس الفرعية والدرجة الكلية للاختبار.

ويوضح جدول (15) العلاقة الارتباطية بين كل ما تمت الإشارة إليه من اختبارات فرعية وكلية

جدول (15)

المهارة	الانضباط الشخصية	قيم العمل اللازمة	التفكير وقدرة اتخاذ القرار	المهارات الاجتماعية	المعايير الامنية	الدرجة الكلية
الانضباط الشخصي	1	660.**	689.**	701.**	722.**	854.**
قيم العمل اللازمة		1	580.**	631.**	725.**	787.**
التفكير وقدرة اتخاذ القرار			1	712.**	749.**	881.**
المهارات الاجتماعية				1	751.**	891.**
المعايير الامنية					1	913.**

معاملات الارتباط البينية للمقاييس الفرعية لمقياس الكفاءة المهنية

ويعين ما يقيسه الاختبار بشكل عام

يوضح الجدول السابق أن قيم معامل ارتباط بيرسون الدالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.0$. (تراوحت ما بين 0.636 - 0.320) وهذا يعد مؤشراً على تمتع الاختبارات بصدق بناء مرتفع. كما يتبين من الجدول أن الارتباطات مع الدرجة الكلية تراوحت ما بين (39301 - 39391) ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \geq 0.0$. (وهذا يعد مؤشراً على تمتع الاختبارات بصدق بناء مقبول).

جدول (16)

التجانس الداخلي لمقياس الكفاءة المهنية

معلم الارتباط المفردة	معلم الارتباط المفردة	معلم الارتباط المفردة	معلم الارتباط المفردة	معلم الارتباط المفردة	معلم الارتباط المفردة	معلم الارتباط المفردة	معلم الارتباط المفردة	معلم الارتباط المفردة	
320.**	65	514.**	49	517.**	33	502.**	17	553.**	1
374.**	66	507.**	50	439.**	34	336.**	18	526.**	2
400.**	67	496.**	51	547.**	35	334.**	19	457.**	3
478.**	68	576.**	52	499.**	36	519.**	20	612.**	4
367.**	69	529.**	53	520.**	37	484.**	21	544.**	5
399.**	70	521.**	54	567.**	38	402.**	22	575.**	6
431.**	71	524.**	55	365.**	39	427.**	23	502.**	7

**581.	72	**351.	56	**454.	40	**357.	24	**636.	8
**578.	73	**166.	57	**279.	41	**342.	25	**629.	9
**602.	74	**251.	58	**456.	42	**294.	26	**662.	10
**522.	75	**341.	59	**506.	43	**333.	27	**513.	11
**567.	76	**271.	60	**502.	44	**341.	28	**412.	12
**363.	77	**186.	61	**418.	45	**431.	29	**424.	13
		**316.	62	**476.	46	**465.	30	**161.	14
		**343.	63	**431.	47	**338.	31	**430.	15
		**411.	64	**464.	48	**358.	32	**319.	16

*معامل الارتباط دال عند مستوى دلالة 05. *معامل الارتباط دال عند مستوى

دلالة 01.

يتضح من نتائج جدول (16) أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً، ومن ثم يشير ذلك إلى تجانس المقياس.

- ثبات مقياس الكفاءة المهنية:

جدول (17)

نتائج حساب ثبات مقياس الكفاءة المهنية

معامل ألفا-كروباخ	معامل التجزئة "سبيرمان"		عدد المفردات	المتغير
	بعد التصحيح	قبل التصحيح		
788.	824.	701.	77	مقياس إدارة الذات

يتضح من نتائج جدول (17) أن جميع معاملات ثبات المقياس جيدة وتقع في المدى المحدد لمعاملات الثبات الجيدة، وهي معاملات ثبات اطمئن لها الباحثة، وتشير إلى صلاحية المقياس للاستخدام.

(نتائج البحث وتفسيرها ومناقشتها)

أولاً نتائج الفرض الأول، توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين درجات أفراد عينة البحث علي مقياس إدارة الذات ودرجاتهم على مقياس الكفاءة المهنية.

جدول (18)

يوضح العلاقة الارتباطية بين درجات بين درجات أفراد عينة البحث علي مقياس إدارة الذات ودرجاتهم علي مقياس الكفاءة المهنية.

البعد	التنظيم الذاتي	إدارة الوقت	التفاوض	إدارة العلاقات	إدارة الضغوط	الثقة بالنفس	الدافعية الذاتية	اتخاذ القرار	الضبط الذاتي	إدارة الذات ككل
الكفاءة المهنية	**657.	**617.	**366.	**485.	**421.	**493.	**410.	**562.	**392.	**763.

*معامل الارتباط دال عند مستوى دلالة 05. **معامل الارتباط دال عند مستوى دلالة 01.

يتضح من نتائج جدول (18) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين درجات أفراد عينة البحث علي مقياس إدارة الذات ودرجاتهم علي مقياس الكفاءة المهنية؛ حيث كانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً، الأمر الذي يشير إلى تحقق الفرض البحثي، كما تشير النتيجة إلى أن العلاقة موجبة (طردية)، ويعني ذلك أن زيادة القدرة على إدارة الذات تصحبها زيادة في الكفاءة المهنية، والعكس صحيح؛ حيث أن نقص القدرة على إدارة الذات يؤدي إلى انخفاض الكفاءة المهنية.

تفسير نتائج الفرض الأول:

أظهرت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين درجات أفراد عينة البحث علي مقياس إدارة الذات ودرجاتهم علي مقياس الكفاءة المهنية؛ حيث أن إدارة الذات هي توجيه القدرات والسلوكيات الشخصية للفرد نحو تحقيق الأهداف وذلك من خلال إدراك قيمة الوقت والتخطيط والتنفيذ والتقييم والتعامل مع التأجيل وهذه السلوكيات من أبعاد الكفاءة المهنية التي يجب أن يتميز بها الفرد حتى يستطيع إدارة ذاته بشكل سليم ومقبول وهذا يعني أن زيادة القدرة على الكفاءة المهنية تصاحبها زيادة في إدارة الذات والعكس صحيح، وأن النقص في الكفاءة المهنية يصاحبها نقص في إدارة الذات.

هنا دور تنمية مهارات إدارة الذات لدى معلمات رياض الأطفال لما لها من تأثير واضح وقوي على تنمية الكفاءة المهنية لديهن، لذلك أكدت برامج إعداد المعلمين قبل الخدمة وفي أثناءها على ضرورة إكساب المعلمين جملة من الكفايات ليكونوا فاعلين في مواقعهم، ومن أمثلة هذه الكفايات كفاية التقييم كونه ركن أساسي من

أركان العملية التدريسية بصورة خاصة والتربوية بصورة عامة، ومن عناصر هذه الكفاية إكساب المعلمين الحد الأدنى من المعلومات والمهارات اللازمة في مجال التقويم واستراتيجياته بصورة خاصة لتساعده في اتخاذ قراراته بكفاءة واقتدار، كما أنه لا بد من تنمية مهارات إدارة الذات المختلفة لدى المعلمات والتي منها: (رقابة الذات - تحديد الاحتياجات وتحديد الأهداف - الثقة - يقظة الضمير - ملاحظة الذات - التقارير الذاتية - تقويم الذات - تعزيز الذات)

وهذا ما يتفق مع دراسة (رقية محمد حسن حماد 2015) والتي أسفرت نتائجها عن لا يوجد مفهوم ذات إيجابي بحت، أو سلبي فقط بل الوسطية والميل نحو الإيجابي أكثر من السلبي لدى معلمة رياض الأطفال، وكذلك الميل نحو الضبط الداخلي عن الخارجي لدى معلمة الرياض، وأيضاً لأساليب مواجهة المشكلات والميل نحو طلب العون والحل المباشر الإيجابي ثم السلبي لدى معلمة الرياض، وكذلك تعدد المشكلات التي تواجه معلمة الروضة وفي مقدمتها مشكلات الأطفال ثم مشكلات طلبات الإدارة ومع أولياء الأمور، والمشكلات المهنية الخاصة بالمهنة، المشكلات الذاتية ومشكلات مع الزملاء ومشكلات من قبل المشرفة أو الموجهة، فالمشكلات الأسرية وآخرها المشكلات المادية ويتفق أيضاً مع دراسة (موليانتي 2017) والتي هدفت إلى البحث لمعرفة وتحليل الجوانب المتعلقة بالعملية التعليمية والكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية، وأسفرت النتائج في هذه الدراسة إلى أن المعلمين في هذه المدرسة أثبتوا الكفاءة التعليمية في عملية التعليم والتعلم وأن ينظر إليها على النحو التالي: 1) القدرة على فهم خصائص الطلاب بوصف عميق، 2) القدرة على تخطيط البرامج التعليمية الجيدة، 3) التقويم عن طريق التقويم الشفهي والتحريري، 4) تطوير الطلاب، 5) القدرة على استخدام الوسائل التكنولوجية والإلكترونية ثانياً نتائج الفرض الثاني، والذي ينص على أنه «لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات المعلمات على مقياس إدارة الذات يعزى إلى نوع التعليم (خاص - حكومي).

وللتحقق من صحة الفرض قامت الباحثة بحساب اختبار (ت) لدلالة الفرق بين متوسطي درجات معلمات المدارس الخاصة والحكومية على مقياس إدارة الذات، وفيما يلي النتائج التي حصلت عليها الباحثة:

جدول (19)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفرق بين متوسطي درجات المعلمات على مقياس إدارة الذات يعزى إلى متغير المدرسة (خاص - حكومي).

البد	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
ذات 1	خاص	23	70.5217	3.48855	918.	48	غير دال
	حكومي	27	69.5556	3.88620			
ذات 2	خاص	23	49.1739	4.23891	561.	48	غير دال
	حكومي	27	48.2963	6.39600			
ذات 3	خاص	23	33.9565	1.71830	132.	48	غير دال
	حكومي	27	33.8889	1.86740			
ذات 4	خاص	23	37.2609	3.34688	1.560	48	غير دال
	حكومي	27	35.8148	3.19900			
ذات 5	خاص	23	27.9565	1.49174	914.	48	غير دال
	حكومي	27	27.3333	2.96129			
ذات 6	خاص	23	19.9565	1.96511	329.	48	غير دال
	حكومي	27	19.7407	2.56594			
ذات 7	خاص	23	23.9565	1.26053	1.587	48	غير دال
	حكومي	27	23.2222	1.88788			
ذات 8	خاص	23	18.0435	2.05555	1.162	48	غير دال
	حكومي	27	17.2222	2.80567			
ذات 9	خاص	23	19.1739	2.53435	177.	48	غير دال
	حكومي	27	19.0370	2.87538			
إدارة الذات ككل	خاص	23	300.0000	12.28081	1.191	48	غير دال
	حكومي	27	294.1111	20.80372			

قيمة ت الجدولية عند مستوي دلالة (0.05) ودرجات حرية (48) = 1.980

قيمة ت الجدولية عند مستوي دلالة (0.01) ودرجات حرية (48) = 2.617

يتضح من نتائج جدول (19) عدم وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات المعلمات على مقياس إدارة الذات يعزى إلى متغير المدرسة (خاص - حكومي)؛ حيث كانت جميع قيم ت المحسوبة أقل من قيمة ت الجدولية.

تفسير نتائج الفرض الثاني:-

تشير النتائج إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات المعلمات على مقياس إدارة الذات يعزى إلى متغير المدرسة (خاص، حكومي)، وهذا يدل على عدم تأثير نوع العمل على إدارة الفرد لذاته حيث أنها لا بد أن تنبع من الفرد نفسه وليس مجرد أن يكتسبها من مكان عمله حيث أن إدارة الفرد لذاته تتوقف على توجيه مشاعره وأفكاره وإمكانياته نحو الأهداف التي يصبو إلى تحقيقها عن طريق استخدامه لبعض المهارات كإدارة الوقت، الثقة بالنفس، الدافعية الذاتية، إدارة الاتصالات، العلاقة مع الآخرين من أجل تحقيق الأهداف، وذلك من خلال فهم وجهه نظره عن نفسه، وتحديد صفاته التي تساعده على تحقيق تلك الأهداف .

وهذا ما هدفت إليه دراسة (نورهان محمد بهجت 2018) وهو تحديد أبعاد إدارة الذات والمهارات المرتبطة بها المناسبة للطالبة المعلمة وطفل الروضة، التحقق من إمكانية برنامج تدريبي جمعي قائم على الألعاب الدرامية في تنمية مهارات إدارة الذات لدى الطالبة المعلمة .

ثالثاً نتائج الفرض الثالث، والذي ينص على أنه «لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات المعلمات على مقياس الكفاءة المهنية يعزى إلى متغير المدرسة (خاص - حكومي)».

وللتحقق من صحة الفرض قامت الباحثة بحساب اختبار (ت) لدلالة الفرق بين متوسطي درجات معلمات المدارس الخاصة والحكومية على مقياس الكفاءة المهنية، وفيما يلي النتائج التي حصلت عليها الباحثة:

جدول (20)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفرق بين متوسطي درجات المعلمات على مقياس الكفاءة المهنية يعزى إلى متغير المدرسة (خاص - حكومي).

البد	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الكفاءة المهنية	خاص	23	165.0870	45.69853	339.	48	غير دال
	حكومي	27	160.8519	42.59804			

قيمة ت الجدولية عند مستوي دلالة (0.05) ودرجات حرية (48) = 1.980

قيمة ت الجدولية عند مستوي دلالة (0.01) ودرجات حرية (48) = 2.617

يتضح من نتائج جدول (20) عدم وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات المعلمات على مقياس الكفاءة المهنية يعزى إلى متغير المدرسة (خاص - حكومي)؛ حيث كانت قيمة ت المحسوبة أقل من قيمة ت الجدولية.

تفسير نتائج الفرض الثالث:-

حيث تشير النتائج إلى عدم وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات المعلمات على مقياس الكفاءة المهنية يعزى إلى متغير الدراسة (خاص، حكومي)، الكفاءة المهنية هي مجموعة من المعارف والمهارات والخبرات، التي تترجم إلى تصرفات أو أعمال أو نشاطات في ميدان العمل، أو أثناء تأدية وظيفة ما، في إطار محدد وقابل للملاحظة والقياس، وذلك من أجل مواجهة تحديات العمل المفروض، أو الخروج من مواقف عملية حرجة في إطار المهنة المنوطة به، وهذا لا يتوقف على متغير الدراسة (خاص، حكومي).

حيث أن من الكفاءات المهنية التي يجب أن تكتسبها معلمات رياض الأطفال (القدرة على التخطيط، التنفيذ، التقييم، تهيئة مراكز التعلم، إدارة العملية التعليمية والتفاعل مع المجتمع المحلي وغيرها من الكفاءات التي لا بد للمعلمة أن تكتسبها سواء كانت تعمل في المجال الحكومي أو المجال الخاص والتي عادة ما تكتسبها المعلمة من خلال دراستها ومجموع سنين الخبرة التي تمر بها ومن خلال توجيهاات الإدارة فهذا ما

يجعلها مميزة في عملها وقادرة على إعطاء الأطفال أكبر قدر يحتاجون إليه من المساعدة والتطوير والرعاية والحماية .

وهذا يتفق مع دراسة كلا من (هنا عبد الحميد 2013)، ودراسة (رماز حمدي 2014) في النتائج حيث أسفرت نتائجهم عن توافر عند عدد من معلمات الروضة الكفايات المهنية اللازمة لدورها في التخطيط في ضوء معايير الجودة بمستوى ممتاز .

تعقيب عام عن نتائج البحث ومدى الاستفادة منها:-

من خلال نتائج البحث الحالي توصلت الباحثة إلى أهمية تنمية إدارة الذات لدى معلمات رياض الأطفال حتي تنمي لديهم الكفايات المهنية اللازمة لضمان الجودة والاعتماد التربوي والتي اتسعت مظلته لتجعل الروضة مؤسسة ذات قدرة عالية على تنمية الطفل تنمية شاملة ومتكاملة وإعداده للمرحلة الابتدائية من خلال مناهج متخصصة من الجودة ومعلمات أكفاء قادرات على توجيه الأطفال وإرشادهم، وقادرات على القيام بالعديد من الأدوار والمهام في ظل التحديات والتغيرات الاجتماعية والثقافية والتكنولوجية الحادثة في المجتمع .

ولهذا توصلت الباحثة إلى ضرورة معاودة تثقيف المعلم نظرياً وعملياً بصورة مستمرة مع متابعة نموه المهني وتحديد الكفايات العلمية والأدائية المطلوبة وتصميم البرامج المناسبة لدعم هذه الكفايات وتطويرها وتسخيرها للعلمية التعليمية .

ملخص النتائج:-

1. توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين درجات أفراد عينة البحث علي مقياس إدارة الذات ودرجاتهم علي مقياس الكفاءة المهنية.
2. لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات المعلمات علي مقياس إدارة الذات يعزى إلى نوع التعليم (خاص - حكومي).
3. لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات المعلمات علي مقياس الكفاءة المهنية يعزى إلى نوع التعليم (خاص - حكومي).

التوصيات:

1. تشجيع معلمات رياض الأطفال على تنمية مهارات إدارة الذات لديهن .
2. تشجيع معلمات رياض الأطفال على تنمية الكفاءة المهنية لديهن .
3. الاهتمام باستخدام الأساليب المتنوعة المتطورة في التدريس لما لها من أهمية ودور فعال في تنمية مهارات معلمات رياض الأطفال .
4. الاهتمام بتوفير برامج تدريبية لتنمية مهارات إدارة الذات والكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال .
5. حث معلمات رياض الأطفال على متابعة أحدث البرامج والتدريبات المختلفة في كافة مجالات عملهن .
6. عدم إرهاق معلمات رياض الأطفال بأعمال روتينية وإدارية حتى يتاح لهن الوقت والجهد للعمل الجيد مع الأطفال ومحاولة الإبداع والتميز .

البحوث المقترحة:

1. أثر برنامج إرشادي لزيادة وعي معلمات رياض الأطفال تجاه الأساليب الإلكترونية المتنوعة .
2. دراسة مقارنة بين معلمات الروضة (حكومي - خاص) وأثر ذلك في تنمية مهارات معلمات رياض الأطفال .
3. دراسة بعض المتغيرات البيئية والأسرية وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال .
4. دراسة تتناول علاقة الكفاءة المهنية بمتغيرات نفسية مثل (الرضا النفسى، الالتزام المهني، الوعي بالذات) .

المراجع:

المراجع العربية

- إبراهيم، رماز حمدى محمد (2014). الكفايات المهنية اللازمة لتنمية معلمة الروضة تنمية مستدامة فى ضوء المعايير القومية لرياض الأطفال فى مصر، مجلة الطفولة والتربية، كلية رياض الأطفال، جامعة الاسكندرية، مصر، مج (6)، عدد (19).
- إسماعيل، السيد سعداوي، (1998). الأنشطة المدرسية وعلاقتها بالقيم لدى تلاميذ الحلقة الثانية في التعليم الأساسي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر
- أنور، نورهان محمد بهجت (2018). برنامج تدريبي جمعي قائم على الألعاب الدرامية لتنمية إدارة الذات لدى الطالبة المعلمة والطفل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة القاهرة.
- ايدينجتون، مارجريت - ترجمة العامرى، خالد (2007). معلمة رياض الأطفال، ط (3)، القاهرة، دار الفاروق.
- بحر الدين، أوريل (2011). مهارات التدريس نحو إعداد مدرس اللغة العربية الكفاء، مالانج، مطبعة جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج، أندونيسيا.
- بوكرمة، فاطمة الزهراء (2008). الكفاءة مفاهيم ونظريات، الجزائر، دار هومة للتوزيع والنشر.
- جاد، عزة محمد (1987). الكفايات الأدائية الأساسية ومدى توافرها فى معلمات رياض الأطفال، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة حلوان.
- جاد، منى محمد على (2005). معلمة رياض الأطفال - إعدادها - علاقتها بالمستحدثات التكنولوجية، القاهرة، حورس للطباعة والنشر.
- جرجس، ميشيل تكلا - حنا الله، رمزى كامل (1998). معجم المصطلحات التربوية، مراجعة يوسف خليل يوسف، بيروت، مكتبة لبنان ناشرون، ط 1.

- جوهر، سلوى (2006) . اتجاهات معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت نحو استخدام قراءة كتب القصص للأطفال كأسلوب للتعلم المبكر للقراءة والكتابة، المجلة التربوية، جامعة الكويت، الكويت .
- حرب، يحيى (2005) . الكفايات التدريسية اللازمة لمعلمات مرحلة ما قبل المدرسة فى ضوء تطوير نماذج المنهج للقرن الحادى والعشرين، ديبى، دولة الامارات العربية المتحدة .
- حموده، إيمان حمدى إبراهيم (2011) . برنامج تدريبي مقترح لإدارة الذات وأثره على تحسين جودة الحياة لدى الطلاب المراهقين العاديين والمرضى ببعض الاضطرابات النفسية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الإسكندرية .
- حنفى، هويده (2015) . مقياس إدارة الذات، القاهرة، الأنجلو المصرية .
- رواد، ناهد محمد أحمد (2017) . برنامج معرفى سلوكى لتنمية إدارة الذات مدخل لخفض الإحترق النفسى لدى معلمات الحضانه، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس .
- السيد، هناء عبد الحميد عيسى (2013) . الكفايات المهنية اللازمة لدور معلمات الروضة فى ضوء معايير الجودة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية النوعية، جامعة بنها .
- شحاته، إيهاب سيد محمود (2010) . العلاقة بين إدارة الذات وضغوط الدراسة لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية الأزهرية من 3-4 أكتوبر، المؤتمر السنوى الخامس عشر، مج (1)، مركز الإرشاد النفسى، جامعة عين شمس .
- شريف، عبد القادر (2006) . الكفايات الأدائية للمعلمة كمدخل للجودة الشاملة فى رياض الأطفال، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، مج (12)، العدد (3) .
- ضياء، رنا (2018) . أثر تعلم العزف على آله البيانو فى خفض سلوك العنف لدى تلاميذ الحلقة الأولى من التعليم الأساسى، رسالة ماجستير .

- طعيمة، رشدي (2000). المعلم كفاياته، إعدادة، تدريبيه، القاهرة، دار الفكر العربي.
- عباس، شرين (2006). الأنشطة العلمية وتنمية مهارات التفكير لطفل الروضة، القاهرة، دار الفكر العربي، ط (1).
- عبد القادر، يونس (2015). مقارنة التدريس بالكفاءات، مجلة المعلم الإلكترونية.
- على، أوحيدة (2007). التدريس الفعال بواسطة الكفاءات، السند التربوي للمعلمين، مطبعة الشهاب عمار فوقى باتته، ط 1.
- فهمي، حسون يسرى (2019). أثر برنامج إرشادي فى تنمية الكفاءة المهنية لدى معلمات الصفوف الخاصة، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد (62)، ص ص (323:346).
- قوي، بوحنية (2005). التعليم الجامعي في ظل ثورة المعلومات، مجلة كلية العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة العدد (8).
- الكرش، محمد أحمد (1990). بعض الكفايات التعليمية المتطلبة لمعلمات رياض الأطفال، المؤتمر العلمى الثانى ”إعداد المعلم - التراكمات - التحديات” الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، مج (3)، الاسكندرية، (15:18)، يوليو.
- كريمة، حيوانى (2018). الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعى، جامعة قاصدى مبراح ورقلة، الجزائر، مجلة جامفى، العدد (32).
- المولى، أحمد محمد جاد (2010). فاعلية برنامج تدريبي فى تنمية مهارات الحياة وإدارة الذات لدى الأطفال المعاقين عقلياً، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، العدد (33)، الجزء الأول.
- موليانتى (2017). الكفاءة التعليمية والمهنية لمعلمى اللغة العربية بمدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية غوندانج لأكى مالانج، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، أندونيسيا، ص (108).
- وزارة التربية والتعليم (2008). وثيقة المعايير القومية لرياض الأطفال فى مصر.
- وزارة التربية والتعليم (2010). وثيقة المعايير القومية لرياض الأطفال فى مصر.

- الياس، اسما (2009) . تصور مقترح لإعداد المعلمين وفقاً لمنحى الكفايات التعليمية لمواجهة تحديات العصر، المؤتمر العلمى الثانى، دور المعلم العربى فى عصر التدفق المعرفى كلية العلوم التربوية، جامعة جرش، عمان، الأردن.

المراجع الأجنبية

- Bandoura . (1977) . Self efficacy: toward a unifying theory of Behavioral Change. Psychological Review، 84، p p. (191:215).
- Adburrahman، Maman، dkk. (2015) . «Tantangan Guru Bahasa Arab Madrasah aliyah dalam perspektif kompetensi pedagogic dan professional «Imla Arabiyat، (28 April،2015)، p.(48).
- Charles، C.، Pency، P.، Hassiman، M. (1980) . Self-management as، a substitute for leadership: asocial learning theory perspective. The Academy of Management Review، 5(3)، p p. (361:367).
- Hymes، James L. (1998). Teaching The Child Under Six. Third E.D، Charles E، Merrill Pub Co. Columbus، P. (158).
- kompetensi، Wahab، dkk. (2011). Guru Agama Tsertifikasi، Semarang: cv، Robar Bersama، P P. (55) .
- Jejen،Musfah. Guru، Peningkatan Kompetensi .(2012). Melalui Pelatihan dan sumber Belajar Teori dan praktik. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Manz، Charles، C.، & Sims، Henry، P. (1980) . Sself-management as a substitute for leadership: a social learning theory perspective Aced manage، vol. 5 no. 3، p p. (361:367) .
- McLean، John. (2011). California Early Childhood Educator Competencies، California Departement of Education and First 5 California، p.(7).
- Maslow، Abraham H. (1954) . Motivation and Personalitv، Third edition، Harper & Row، Publishers، New York، p p. (2:6).
- Mulyana، Menjadi،Rahasia. (2010). Guru Hebat، “ Jakarta: Grasindo”، hml 108
- Zainal،Asril. Microteaching. Jakarta: Rajawali Pers. (2010) .