

دور مديري رياض الأطفال فى تحسين الأداء الوظيفي
لمعلمات رياض الأطفال فى ضوء منهج 2.0 من وجهة نظر
الموجهين

إعداد

أميرة أحمد السيد محمد عبد الفتاح

باحثة ماجستير قسم علوم تربوية

كلية التربية للطفولة المبكرة

جامعة دمنهور

دور مديري رياض الأطفال فى تحسين الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال فى ضوء منهج 2.0 من وجهة نظر الموجهين

أميرة أحمد السيد محمد عبد الفتاح

باحثة ماجستير "علوم تربوية"
كلية التربية للطفولة المبكرة- جامعة دمنهور

مقدمة:

تعد مؤسسات رياض الاطفال إحدى المؤسسات التربوية التى يقع على عاتقها مسئولية تربيته الطفل ، وإعداده للمشاركة فى الحياة، فهذه المرحلة تعد من أهم مراحل الحياة، وأكثرها تأثيرا فى مستقبل الإنسان، فهى أساس لمراحل الحياة المتلاحقه فيها تتفتح مواهب الطفل وتظهر مشاعرة ،و تعد مرحلة رياض الأطفال من أسرع مراحل النمو فى كافة الجوانب الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية، حيث يمتاز طفل هذه المرحلة بالحماس والحيوية، والميل نحو اكتساب المهارات والمعارف المختلفة.

وترتبط جودة مؤسسات رياض الأطفال بمدى توافر الإدارة الفعالة التى تمتلك من المهارات والكفايات ما يؤهلها لقيادة عمليات التطوير والتجديد التربوى بها، وتوافر المقومات التنظيمية، والسياسات والنظم الإدارية التى تيسر نشر ثقافة التغيير، ووجود رؤية تنظيمية لاستشراف مستقبل المنظومة، ووضوحها للأفراد العاملين، وتوظيف تكنولوجيا المعلومات فى العمل الإدارى، بالإضافة إلى التدريب الفعال والتنمية المهنية المستدامة للأفراد العاملين. (Thomas, 2008, p5)

ويتطلب تحقيق نظام تعليمى جيد فى المقام الأول إعادة النظر جذريا فى أوضاع المعلم لما يتمتع به من مكانه هامه فى النظام التعليمى، فضلا عن كونه حجر الزاوية فى أى مسعى لإصلاح وتطوير التعليم إلى الحد الذى يؤكد معه البعض أنه لا يمكن لأى نظام تعليمى أن يرتقى أعلى من مستوى المعلمين فيه، فعلى الرغم من أهمية المناهج والكتب والوسائل التعليمية والتجهيزات والبناء المدرسى ومرافقه المختلفة، فإن آثارها تبقى محدودة الفائدة ما لم يتوافر المعلم الكفاء، فالمعلم الكفاء مع منهج به بعض القصور، أو مع كتاب مدرسى به بعض القصور، أو مع مادة تعليمية لم تنل حقها التعليمى من الإعداد والتدقيق، خير من معلم غير كفاء مع منهج متميز، ولذا فإن جودة المعلم تعد مفتاح تحسين أداء الطالب بغض النظر عن حالة المدارس، وعن أعداد التلاميذ، وعن طبيعته البيئية المحيطة، حيث تعد من العوامل المرتبطة بحياتهم فى بيئته التعليمى (عبد الحميد، ٢٠٠٠، ص ١٨)

ونظرا لأهمية مرحلة رياض الأطفال قامت وزارة التربية والتعليم بتبنى نظام تعليمى جديد يهدف إلى إعداده تشكيل نظره المجتمع للتعليم الحكومى من خلال تحسين أداء المعلم والعمل على الطفل لتنمية المهارات الحياتية والقيم والإتجاهات والمواطنه، وغيرها من المهارات التى تعد المواطن

المصري لمواجهة الحياة، وللتعلم مدى الحياه بشكل قائم على المتعه والسعاده والترفيه وتقليل نسب الغياب والتسرب من التعليم .

مشكلة الدراسة

تواجه إداره مؤسسات رياض الأطفال مجموعه من المشكلات الماديه والمعنويه التي تعوقها عن تحقيق أهدافها، كما تشير بعض الدراسات إلى وجود بعض المشكلات الإدارية التي ترتبط بالنمط القيادي السائد في مؤسسات رياض الأطفال وتتمثل في:-

- عدم قيام المديرين بالدور الإيجابي في تنظيم وإقامه العلاقات الإنسانيه .
- قلة الدعم المقدم للمعلمات للمشاركة في اتخاذ القرارات، مما يؤدي إلى انخفاض الروح المعنويه لديهن وشعورهن بعدم الرضا الوظيفي، وعدم عداله الإدارة في تقييم أدائهن.
- ومن خلال عمل الباحثه كمعلمه رياض الأطفال لاحظت:- عدم تقديم مديرين رياض الاطفال الدعم المادى والمعنوى اللازم للمعلمات لتنفيذ انشطه منهج 2.0، المديرين لم يقدموا المساعده اللازمه للمعلمات اثناء تقديم الانشطه والتعرف على محتوى المنهج كذلك عدم تقديم المساعده فى حل المشكلات التي تواجههم مع الاطفال، عدم وعى العديد من المديرين بأهمية تقديم الدعم بكافه أشكاله لتطبيق منظومة المنهج الجديد 2.0

إستنادا على ماسبق يمكن صياغه مشكله البحث فى التساؤلات التالية :-

- ما ملامح منهج رياض الأطفال الجديد 2.0؟
- ما الأداءات الوظيفيه اللازمه لمعلمه رياض الاطفال لتطبيق منهج 2.0 بفاعليه؟
- ما الدعم المقدم من مديري رياض الأطفال للمعلمات لتطبيق منهج 2.0 بفاعليه؟
- ما مقترحات تحسين الأداء الوظيفى للمعلمات لتطبيق منهج 2.0 من وجهة نظر الموجهين؟

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

- التعرف على التوجهات الحديثه لمقومات الإدارة المدرسية.
- التعرف على انماط إدارة رياض الأطفال.
- التعرف على مهام ومهارات مديري رياض الأطفال.
- التعرف على المعوقات التي تواجه مديري رياض الاطفال .

- عرض ملامح وأهداف منهج 2.0 .
- التعرف على وظائف ومهام الموجه الفني برياض الأطفال.
- دور الموجه الفني في تحسين الأداء المهني للمعلمات
- وضع مقترحات لتطوير دور مديري رياض الأطفال في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في ضوء منهج 2.0

منهج الدراسة

وفقا لطبيعة الدراسة الحالية فإن المنهج الوصفي التحليلي يعتبر من أنسب المناهج البحثية، حيث لا يقتصر هذا المنهج على مجرد الوصف بل يقوم بفحص العوامل المتضمنة في المواقف وتحليلها، والوصول إلى مجموعة من النتائج ووضع تفسير لها، وربطها بأسبابها، وفي هذا الإطار، ستقوم الدراسة الحالية بالتعرف على دور مديري رياض الأطفال في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في ضوء منهج 2.0.

مصطلحات الدراسة:

مدير الروضة:

هي القائدة، والمخططة، والمنظمة والمشرفة على إدارة نشاطات الروضة اليومية بما فيها تنظيم نشاطات الأطفال التفاعلية مع المعلمات، وتنظيم البرامج الاجتماعية والترفيهية، وتطوير التعامل مع المجتمع المحلي. (الجميل، ٢٠١١، ص ٥٩)

منهج 2.0

هو المنهج الذي قامت وزارة التربية والتعليم بتطبيقه في بداية العام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩ ويهدف إلى تحسين نظام التعليم ويركز على القضايا والتحديات المحلية والعالمية من خلال مجموعة من المفاهيم وهي (تعلم لتكون-تعلم لتعرف-تعلم لتعمل-تعلم لتعيش) لتشجيع الطفل على التواصل من خلال مجتمع الممارسة.

موجهة رياض الأطفال:

هي قائد تربوي يسعى إلى تحسين أداء المعلمات ونموهن المهني، وتتعامل مع قطبي العملية التربوية (المعلمة والطفل) ، فهي بذلك تتابع العملية التربوية في ميدانها وتري مقوماتها، وتعيش قضاياها ومشكلاتها وتتحمس مطالبها فتقومها تقويما مستمرا وتعمل علي تحسينها.

(الدريج، ٢٠٠٦، ص ٢٣)

الدراسات السابقة:

الدراسات العربية:

- دراسة السبيعي(٢٠٢١) بعنوان(دور مدير المدرسة في الوظائف التعليمية لتحسين العملية التربوية كموجه مقيم)،وتهدف إلي تسليط الضوء على وظائف مدير المدرسة الإشرافية والتي تتعدد وتتنوع من حيث المهام والواجبات الملقاه على عاتق المدير،وقد استخدمت المنهج الوصفي، وقد أوصلت الدراسة بأهمية تجويد العمل الاشرافي للمدير بصفته مشرفا تربويا مقيما فى المدرسة بما ينسجم مع خطط الوزارة لتطوير العملية التربوية وتحسينها.

- دراسة خميس(٢٠٢٠) بعنوان(دور نمط القيادة الإبداعية في تحقيق أبعاد الأمن الفكري لدى معلمات رياض الأطفال)،وتهدف إلي التعرف الاطار المفاهيمي لنمط القيادة الابداعية فى رياض الأطفال، وقد استخدمت المنهج الوصفي،وقد أوصت الدراسة بأهمية تبادل الخبرات للمؤسسات التعليمية بما يسهم فى تطور بيئة العمل بكل أبعادها.

- دراسة لبيب(٢٠٢٠)بعنوان(تصور مقترح لتحسين الأداء المهني والشخصي لمعلمة الروضة فى ضوء توجهات رؤية ٢٠٣٠ للمملكة العربية السعودية)، وتهدف إلى وضع تصور مقترح لتحسين الأداء المهني والشخصي لمعلمة الروضة فى ضوء توجهات المملكة لرؤية ٢٠٣٠، وقد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي،وقد أوصت الدراسة بعقد لقاءات دورية بين المعلمين والمدراء للوقوف على احتياجاتهم المادية فيما يسهل ويخدم عملية التعليم والتعلم داخل وخارج بيئة الصف وذلك استعدادا لرفعها للجهات الإدارية لوضعها موضع التنفيذ.

- دراسة إبراهيم(٢٠١٩)بعنوان(التفكير المنطومي وعلاقتة بالمهارات الحياتية لطفل الروضة فى ضوء المنهج الجديد لرياض الأطفال2.0)،وتهدف إلي التعرف على محاور المهارات الحياتية فى ضوء المنهج الجديد لرياض الأطفال2.0، وقد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي،وقد أوصت الدراسة بإقامة دورات تدريبية لمعلمات وموجهات ومديرات رياض الأطفال لتدريبهن على كيفية توظيف مهارات التفكير لتنمية المهارات الحياتية لطفل الروضة.

دراسة محمد(٢٠١٩)بعنوان(متطلبات تطبيق منهج2.0 المطور لرياض الأطفال فى ضوء أهدافه)، وتهدف إلى الوقوف على متطلبات تطبيق منهج2.0المطور لرياض الأطفال فى ضوء أهدافه،وقد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي،وقد أوصت الدراسة بالقيام بالعديد من البحوث العلمية لتحليل محتوى منهج 2.0المطور لرياض الأطفال والوقوف على أهم نقاط القوة بهذا المنهج ومحاولة تدعيمها ورصد نقاط الضعف ومحاولة معالجتها

- دراسة حسن(٢٠١٩)بعنوان(فعالية الإشراف التربوي فى تنمية الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال فى ضوء معايير الجودة)، وتهدف إلى التعرف على مدى فعالية الإشراف التربوي فى تنمية الكفايات المهنية لدى معلمة رياض الأطفال فى ضوء معايير الجودة، وقد استخدمت منهج المسح الإجتماعي، وقد توصلت الدراسة إلى تصور مقترح لفعالية الإشراف التربوي فى تنمية

الكفايات المهنية لمعلمة الروضة في ضوء معايير الجودة وهي (كفايات التخطيط- التنفيذ- إدارة الصف- إدارة جوانب التعلم- التواصل- أخلاقيات المهنة- التنمية المهنية- كفايات التقويم).

- دراسة عمر (٢٠١٧) بعنوان (تطوير أداء مدير الروضة في ضوء المعايير القومية لرياض الأطفال)، وتهدف إلى وضع مقترحات تطبيقية لتطوير أداء مدير الروضة، طبقاً لمؤشرات ومعايير مجال القيادة الفعالة بوثيقة المعايير القومية لرياض الأطفال، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد أوصت الدراسة بتحديث الهيكل الإداري لمرحلة رياض الأطفال، لدعم إستقلالية إدارات رياض الأطفال على جميع المستويات وفصل ميزانيتها عن ميزانية التعليم الإبتدائي.

- دراسة العزب (٢٠١٧) بعنوان (المهارات القيادية لدى موجّهات رياض الأطفال وعلاقتها بدورهن في تحسين الأداء المهني للمعلمات (دراسة ميدانية)، وتهدف إلي والتعرف على دور موجّهات رياض الأطفال في تحسين الأداء المهني للمعلمات، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد أوصت الدراسة ب تنوع أنشطة وفعاليات البرامج التدريبية لموجّهات رياض الأطفال لتتوافق والمتطلبات المتجددة في مجال الإشراف التربوي والتجديد في برامج تربية طفل الروضة.

الدراسات الأجنبية:

- دراسة Utami, Dyah Retno Fitri and other (2020) بعنوان (تأثير الشخصية والكفاءات الاجتماعية على أداء معلمي رياض الأطفال بناءً على تقييم المدير)، وتهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير الشخصية والكفاءات الاجتماعية لمعلمي رياض الأطفال في أدائهم التدريسي بناءً على تقييم المدير، وقد استخدمت الدراسة المنهج الكمي، وقد أوصت الدراسة بأن يعمل المعلمون على تحسين كفاءاتهم باستمرار من أجل تحسين جودة التعلم.

- دراسة Ambarita, Biner and others (2019) بعنوان (تأثير القدرة الإدارية للمدير والدافع للعمل والرضا الوظيفي على أداء معلمي رياض الأطفال في منطقة ميدان بيرجوانجان)، وتهدف إلى تحديد تأثير القدرة الإدارية للمدير والدافع للعمل على الرضا الوظيفي على أداء المعلم، وقد استخدمت الدراسة المنهج الكمي، وقد توصلت الدراسة إلى أن القدرة الإدارية للمدير لها تأثير إيجابي مباشر على الرضا الوظيفي وتحسين أداء المعلم.

- دراسة Poernamawijaya, Lilyana Widya and others (2018) بعنوان (المساهمة في الإشراف على المشرف وتحفيز الرؤساء ، وأداء معلمي رياض الأطفال لتحسين جودة رياض الأطفال في غرب بانجارماسين إندونيسيا)، وتهدف إلي معرفة المساهمات المباشرة لإشراف المشرف على تحفيز مدير الروضة، دافع المدير نحو تحسين أداء المعلم، وقد استخدمت الدراسة المنهج الكمي، وقد أوصت الدراسة بأهمية تطوير أداء المديرين وتحسين نظام إدارة رياض الأطفال، وتحفيز وتوجيه وتنسيق المعلمين من أجل تحسين أداء المعلم وجودة رياض الأطفال.

- دراسة Harun Sitompul and others (2017) بعنوان (العلاقة بين دوافع العمل وأداء مديري رياض الأطفال في مدينة ميدان)، وتهدف إلي تحديد العلاقة بين الدافع للعمل وأداء مديرة رياض

الأطفال، وقد استخدمت الدراسة المنهج المسحي، وقد أوصت الدراسة بأهمية عقد الدورات التدريبية المتعلقة بالقيادة بالطفولة المبكرة، وإجراء الاتصالات بين مديري المدارس لزيادة البصيرة والمعرفة لتحسين جودة التعليم تحت قيادتهم.

من العرض السابق للدراسات السابقة العربية والأجنبية، يتضح أنها تتوافق مع اتجاهات الدراسة الحالية من حيث التركيز على دور مدير رياض الاطفال فى دعم المعلمات وتحسين أدائهن إلا أن الدراسة الحالية تختلف مع الدراسات السابقة، من حيث المنهج الجديد الذي أقرته الوزارة في عام ٢٠١٨م وأدوار ومهام مدير الروضة فى تحسين أداء المعلمات أثناء تطبيق المنهج الجديد وذلك من وجهة نظر موجّهات رياض الأطفال.

الاطار النظري للبحث:-

وفي الصفحات التالية، سيتم عرض مكونات الدراسة خلال ثلاثة أجزاء، حيث يتناول الجزء الأول إدارة رياض الأطفال ومهام ومسئوليات مدير الروضة ، ويتناول الجزء الثاني دور الموجه الفني في تحسين الأداء المهني للمعلمات، وأخيراً وفي الجزء الثالث يتناول المنهج الجديد 2.0.

التوجهات الحديثة لمقومات الإدارة المدرسية

- ١- القوة الطيبة: يكون مدير المدرسة قدوة للعاملين والطلاب فى اتقان العمل والتعامل المهذب واحترام الرأى الاخر وحسن المظهر.
- ٢- تبادل الثقة بين العاملين فى المؤسسة وبين مدير المؤسسة وتنمية ثقتهم فى قدراته وامكاناته الإدارية.
- ٣- خلق المناخ المناسب والحرص على التعاون والاحترام والثقة والابتعاد عن العنف والتسلط.
- ٤- تفويض السلطات :حيث يمنح مدير المؤسسة للعاملين الاكفاء السلطات الضرورية لاداء اعمالهم .
- ٥- التعرف على قدرات ومواهب وكفاءة العاملين فى المؤسسة وتوجيههم والارتقاء بأدائهم لتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفاعلية.
- ٦- الاعتماد على الاسلوب الديمقراطي فى الإدارة والبعد عن الدكتاتورية.(أم، ٢٠١٤، ص٤٤: ٤٥) (الرباط ٢٠١٦، ص١١٨)

أنماط إدارة رياض الأطفال

- ١- الإدارة الديكتاتورية(التسلطية)
- ينفرد المدير بالسلطة ولا يسمح بالمناقشات وإبداء الرأى وينفرد بإتخاذ القرارات وإصدار التعليمات
- عدم الثقة فى المرؤوسين لذلك يقوم بالإشراف المستمر والمحكم عليهم.
- لا يقوم المدير بتكوين علاقات شخصية مع المرؤوسين.

- الاجتماعات تكون لاتخاذ القرارات والتحدث عن نفسه وانجازاته وإصدار التعليمات وتوزيع المسئوليات دون السماح بالمناقشات وإبداء الرأي.
- يؤدي استخدام هذا النمط إلى الكراهية بين العاملين والوشايات والتكتلات وعدم قبول آراء الزملاء.
- بيئة العمل لاتدعم الابتكار والابداع .
- ٢- الإدارة الديموقراطية
- تقوم على أساس المشاركة والتعاون والحرية في إبداء الرأي والبعد عن التسلط في إتخاذ القرارات
- يقيم المدير علاقات اجتماعية تتسم بالود والاحترام وبذلك يتعرف على خصائصهم وقدراتهم.
- يعمل المدير على تنمية الابداع والابتكار لدى العاملين والاطفال.
- يقوم المدير بتفويض جزء من سلطته للمرؤوسين الذين لديهم القدرة على تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات المناسبة.
- يتعاون العاملین بالمؤسسة مع بعضهم البعض ويتقبلوا آراء زملائهم.
- ٣- الإدارة الفوضوية
- في هذا النظام لا يكون للمدير سلطة أو تأثير على المرؤوسين ويغلب على قيادته للمؤسسة الفوضى والسلبية والتفكك والعجز عن تحقيق أهداف المؤسسة.
- لا يقوم المدير بتوجيه العاملين ويترك لهم حرية التصرف دون إرشاهم.
- اجتماعات مدير المدرسة بتكون كثيرة وطويلة ولا يصل إلى قرارات ونتائج واضحة.
- يفقد المدير سيطرته على المرؤوسين.
- لا يكتسب العاملین مهارات وخبرات جديدة ترفع من مستوى أدائهم.
- العلاقات بين العاملین تقوم على أساس المصالح والعمل الفردي وتغيب عنهم روح الجماعة ولا يتم تكوين فرق عمل.
- ٤- الإدارة الدبلوماسية
- يتعامل المدير في هذا النمط بذكاء ودبلوماسية ويقوم بالاستماع للعاملين والتعرف على ميولهم ورغباتهم حتى يستطيع استمالتهم عن طريق الحوافز المادية والوعود.
- يميل إلى كسب ثقة ذوى النفوذ والاستفادة منهم.
- شخصية المدير تكون جذابة ويؤمن بأن مدرسة تسير على أسس ديموقراطية.
- يترأس المدير الاجتماعات ويشرك معه ذوى النفوذ في المدرسة ويدرس جيدا الموضوعات التي ستتم مناقشتها.
- يقوم بتوجيه العاملين معه بصورة لبقة ولا يلقي الأوامر لذلك يكتسب محبة الجميع.
- لهذا النمط مزايا ولكنها مؤقتة كما أنه لا يحقق أهداف المؤسسة وغالبا يكتشف العاملین حقيقة المدير وانه يجعلهم تحت سيطرته.

(الجعفري، ٢٠١٦، ص ٣٤: ٤٣) (بطاح، الطعاني، ٢٠١٦، ص ٢٢: ٢٤) - (عيسى، ٢٠١٨، ص ٦٠: ٦٦)

بعض المعوقات التي تواجه مديري رياض الأطفال

أولاً: معوقات فنية

- ١- إنخفاض أداء بعض المعلمات للأسباب مهنية أو شخصية أو نفسية مما يؤثر على فعاليتهم في تحقيق أهداف الروضة.
- ٢- إنشغال مديرة الروضة في مواجهة السلبيات والعقبات التي تعوق سير العمل في الروضة.
- ٣- قلة التعاون والتنسيق بين المعلمات أثناء العمل بالروضة.
- ٤- اهتمام بعض المعلمات بالجوانب المعرفية لدى الأطفال وإهمال الأنشطة التربوية مما يؤثر على تحقيق أهداف الروضة.
- ٥- عدم قدرة الكثير من المعلمات على القيام بدورهن كقادة تربويين نظراً لإفتقارهم للمهارات والكفايات الإشرافية.
- ٦- انخفاض مستوي تأهيل بعض المعلمات.
- ٧- كثرة النقد الموجه من أولياء الأمور وتدخلهم في سياسة الروضة.
- ٨- وجود عجز في معلمات رياض الأطفال مما يؤدي إلى الإستعانة بمعلمات غير مؤهلات تربوياً.
- ٩- ارتفاع الكثافة بالقاعات يعيق عمل المعلمة وقدرتها على أداء الأنشطة وتحقيق أهداف الروضة.
- ١٠- قلة استخدام المعلمات للوسائل التعليمية.
- ١١- المعلمة المهملة غير الراغبة في التدريس.
- ١٢- عدم توفر غرف لممارسة الأنشطة.
- ١٣- وجود فجوة بين إدارة الروضة ومراكز الإشراف.
- ١٤- كبر سن بعض المعلمات وعدم قدرتهم على أداء الأنشطة مع الأطفال.
- ١٥- المعلمة حديثة التخرج التي تحتاج إلى التدريب حتى تتعرف على مهام عملها كمعلمة وعلى قواعد وقوانين وأهداف الروضة.
- ١٦- معارضة بعض المعلمات لقرارات مدير الروضة.

ثانياً: معوقات إدارية

- ١- تمسك بعض المديرين بالروتين وعدم المرونة أثناء تنظيم العمل بالروضة.
- ٢- سوء خلق بعض الإداريين أثناء التعامل مع المعلمين وأولياء الأمور.
- ٣- قلة الإمكانيات المادية المتاحة التي تساعد مدير الروضة على القيام بالمسئوليات والمهام المطلوبة منه.
- ٤- عدم توافر عناصر الأمن والسلامة والجودة في مبنى الروضة.
- ٥- كثرة المهام والمسئوليات المكلف بها مدير الروضة.
- ٦- عدم قدرة مدير الروضة على تنظيم وقته بين الأعمال الإدارية والفنية ومقابلة أولياء الأمور مما يعرقل سير العمل بالروضة.
- ٧- تعرض بعض المديرين للضغط النفسي والجسمي والعصبي مما يقلل من قدرتهم على أداء عملهم.

٨- قلة الحوافز المادية والمعنوية المقدمة لمدير الروضة التي تعزز من قدرته على أداء عمله بفاعلية.

٩- قلة خبرة بعض المديرين وعدم إدراكهم لمسئولياتهم والمهام المنوطة بهم.

١٠- تقاعس بعض المديرين عن أداء عملهم.

(محمد ٢٠١٥، ص ٢٥: ٢٧) - (حجاج ٢٠١٥، ص ٨٥: ٨٦):

المهارات الإدارية لمدير رياض الأطفال

هناك مجموعة من المهارات التي يجب ان يتمتع بها مدير الروضة ليكون قائد ومشرف ناجح:-

١- المهارات الفكرية:-

- القدرة على الرؤية الشمولية للمواقف المختلفة.
- أن يكون لديه القدرة على الإبداع والإبتكار عند وضع الخطط المستقبلية والتنبؤ بالمشكلات وحلها بطرق علمية.
- أن يتمتع بالشجاعة والثقة بالنفس والقدرة على التأثير في الآخرين.
- أن يكون ملم بالتطورات التكنولوجية الحديثة ولديه القدرة على التعامل معها.
- القدرة على تقبل أفكار الآخرين والعمل على تطوير نفسه بشكل مستمر.
- ان يكون لديه قدره على الإلتزان الإنفعالي ومواجهة الأزمات بهدوء وحكمه حتى يتمكن من إتخاذ قرارات صائبة.
- أن يستطيع التواصل مع مؤسسات المجتمع المختلفة والحصول على دعمهم.

٢- المهارات الإنسانية:-

- قدره على الإقناع و إدارة الحوار وتبادل الأفكار.
- اكتساب ثقة وتعاون الجميع والسعى معا لتحقيق أهداف الروضة وتطويرها.
- احترام آراء المعلمات ومشاركتهن في اتخاذ القرارات.
- بث روح الفريق بين العاملين في الروضة ورفع روحهم المعنوية والعمل معا للنهوض بالروضة.
- أن يكون على دراية بدوافع وميول وحاجات العاملين بالروضة.
- أن يوفر التقنيات الحديثة ويدعم الأنشطة التربوية والترفيهية لجذب الأطفال للروضة.

٣- المهارات الفنية:-

- أن يكون لديه القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة وتوظيفها في الإدارة.
- يمتلك مهارات اللغة والمحاسبة وإعداد برامج المدرسة وكتابة التقارير وتنظيم الاجتماعات وغيرها من المهام الإدارية.
- القدرة على إدارة الروضة بكفاءة واتقان واتخاذ القرارات المناسبة بسرعه وحكمه.
- المدير الناجح يمتلك مهارة التقويم الذاتي وتقويم المعلمين.
- تفهم الأنظمة والقوانين وجمع المعلومات وتحليلها واستخدام الوسائل المتاحة لإنجاز المهام.
- تطوير أساليب التعليم والخدمات التربوية لتلبي حاجات وميول الأطفال.
- الإشراف على إعداد الأنشطة وتنفيذها والتأكد من مناسبتها للأطفال وتحقيقها لأهداف المنهج.

- المهارات الفنية يمكن تنميتها بالخبرة والدراسة والتدريب.
اضاف(الجمال- العمراني- خلف- العجمي- اندراوس واخرون)

٤- المهارات التنظيمية:-

- استخدام الأساليب الإدارية الحديثة فى تنظيم العمل بالروضة.
- أن يكون لديه القدرة على تحمل المسؤولية وتوزيع المهام واتخاذ القرارات.
- أن يدرك أهمية التعامل مع الروضة كنظام متكامل ومتربط وأن اى تغيير يؤثر على النظام ككل.

- القدرة على تطوير العملية التعليمية وتنمية علاقات المدرسة بالمجتمع المحلي.
(بطاح، الطعاني ٢٠١٦ ص ٢٠ : ٢١) (أدم ٢٠١٤ ص ٥٩ : ٦٠) (العجمي ٢٠١٧ ص ٦٣ : ٦٤)

الكفايات المهنية لمدير رياض الأطفال

أولاً: الكفايات الإدارية والقيادية

- ١- استخدام الأسلوب العلمي فى تحليل وحل المشكلات وإتخاذ القرارات المناسبة.
- ٢- التخطيط الجيد لتحقيق أهداف رياض الأطفال والإشراف على إعداد لائحة الزمنية وإعتمادها والتأكد من توافقها مع الخطة الزمنية للعام الدراسي.
- ٣- تنظيم الوقت ووضع برنامج يومي للعمل والتأكد من إتزام جميع العاملين بأداء أعمالهم فى الوقت المحدد لها.
- ٤- الإعداد للإجتماعات وإدارة الحوار وتقبل الآراء والوصول إلى قرارات وتوصيات .
- ٥- إدارة نظم المعلومات والبيانات وتحديثها بشكل مستمر مما يساعد على تحديد إحتياجات الروضة وحل المشكلات وإتخاذ القرارات.
- ٦- إعداد السجلات الإدارية والمالية وتوظيف الحاسب الألى فى الإدارة.
- ٧- صياغة التقارير الإدارية الخاصة بأداء العاملين وكذلك التقارير التى تعبر عن الموقف الحالى والإنجازات التى تم تحقيقها وتشمل بعض المقترحات والتوصيات لتطوير العمل برياض الأطفال.
- ٨- التعامل مع التغيرات المختلفة سواء كانت (إجتماعية -إقتصادية- تكنولوجية- سياسية).
- ٩- العمل على تحقيق التنمية المهنية لنفسه وللعاملين وتشجيعهم على تحسين أدائهم والعمل معا لتحقيق أهداف رياض الأطفال.
- ١٠- إدراك اللوائح والقوانين المنظمة للعمل ويتأكد من فهم العاملين لها ويضع آلية لتنفيذها.
- ١١- يتأكد من توافر عنصر السلامة والأمان فى مبنى الروضة ومراقفها.

ثانياً: الكفايات الإنسانية والإجتماعية

- ١- توزيع المهام على المعلمات وتوجيههم وتعريفهم بإستراتيجيات التدريس الحديثة.
- ٢- تقويم الخطط والبرامج الدراسية ومتابعة تنفيذها.
- ٣- تشجيع العاملين على الإبداع والإبتكار وإتخاذ القرارات وذلك بتقديم التحفيز المناسب سواء كان مادي أو معنوي.

- ٤- استخدام التحفيز السلبي سواء كان بتوقيع العقوبات أو اللوم عند مخالفتهم و تقاعسهم عن أداء مهامهم مما يعطل سير العمل .
- ٥- العمل بروح الفريق ورفع الروح المعنوية للعاملين برياض الأطفال.
- ٦- تفويض الصلاحيات للعاملين مما يساعد على إنجاز الأعمال بسرعة وينمي من قدرتهم على تحمل المسؤولية وإتخاذ القرارات.
- ٧- التفويض يساعد على اكتشاف مواهب وقدرات العاملين ويقضي على تركيز الصلاحيات فى المدير.
- ٨- الإتصال بالآخرين والتفاعل معهم وتبادل المعلومات والآراء والعمل على تعديل سلوكياتهم والتأثير فيهم.
- ٩- القدرة على إدارة الحوار ومراعاة ضبط النفس والتعامل بحكمة وإتزان فى المواقف المختلفة.
- ١٠- تكوين فرق عمل تمتاز بكفاءة والفاعلية وبث روح التعاون بينهم والعمل معهم على حل المشكلات التى تواجههم.
- ١١- الإقناع والمفاوضة وذلك بالقدرة على التأثير فى الآخرين وإنهاء الخلافات بالوصول إلى إتفاق يحقق المصالح المشتركة لجميع الأفراد.
- ١٢- التوصل مع منظمات المجتمع المحلي وأولياء الأمور وتوضيح سياسة رياض الأطفال وأهدافها والوصول على دعمهم لتطوير رياض الأطفال.
- ١٣- إدارة الصراع بين العاملين والعمل على بناء علاقات طيبة معهم وفهم مشاعرهم والعمل معهم لتطوير رياض الأطفال.
- ١٤- تقويم أداء المعلمات وإطلاعهم على الإتجاهات الحديثة فى تطوير المنهج وحثهم على إستخدام التكنولوجيا لإثراء العملية التعليمية.
- ١٥- الإشراف على تقويم الأطفال وتحسين أدائهم والعمل على حل مشكلاتهم بالتعاون مع الأخصائي النفسي والمعلمات وأولياء الأمور.
- ١٦- الثقة بالنفس وكسب إحترام وتقدير كل من يتعامل معه ومبادلتهم الإحترام والتقدير.

(السعود وحسنين ٢٠١٦ص٨٩:٩٥) (عطوى ٢٠١٤،ص٢٩٤)

خصائص وصفات مدير رياض الأطفال

صفات مدير المدرسة بصفته مشرف على مرحلة رياض الأطفال:-

- ١- أن يكون ديمقراطي وعادل فى تعامله مع العاملين معه ومع الأطفال.
- ٢- أن يكون مؤهل تأهيلا تربويا وعلى إطلاع بأهداف رياض الأطفال.
- ٣- أن يكون لديه خبره فى العمل برياض الأطفال.
- ٤- أن يكون المثل الأعلى للعاملين معه فى تصرفاته وانضباطه ونضجه الفكرى.
- ٥- أن يتمتع بمظهر لائق ومهندم.
- ٦- أن يكون قادر على إقامة علاقات إنسانية مع العاملين معه ومع أولياء الأمور ورؤسائه.
- ٧- أن تتوافر لديه روح التعاون والفكاهة

- ٨- القدرة على تحمل المسؤولية و حل المشكلات اليومية والتنبؤ بالمشكلات التربوية والعمل على تجنبها.
 - ٩- أن يتصف بالمرونة والتسامح وتقبل النقد واحترام آراء الآخرين.
 - ١٠- يمتلك شخصية قوية ذات تأثير في الآخرين.
 - ١١- أن يكون على وعي بمشكلات المجتمع ولديه قدره على التعامل مع كافة الطبقات الإجتماعية.
 - ١٢- أن يتمتع بقدر كبير من الإلتزان الإنفعالي والثقة بالنفس والقدره على تقبل نجاحات الآخرين ودعمهم.
 - ١٣- أن يكون لديه قدره على الإبداع فى إتخاذ القرارات والبعد عن الروتين.
 - ١٤- أن يتمتع بدرجة عالية من الذكاء والكفاءة العلمية والثقافة.
 - ١٥- يمتلك القدرة على قيادة وتوجيه العاملين معه ورفع روحهم المعنوية وتحفيزهم وعدم السخريه منهم.
 - ١٦- يمتلك القدرة على التخطيط وتفويض السلطات وتوزيع المهام بموضوعيه دون تحيز.
 - ١٧- أن يكون على معرفه بأسس الإدارة الحديثة ويعمل على تطوير نفسه.
 - ١٨- أن يكون لديه خبره فى مجال التدريس والتوجيه الفني
 - ١٩- أن يكون على معرفة تامه بطرق تطبيق المناهج وتحقيق الأهداف المنشوده.
 - ٢٠- أن يكون على وعي بخصائص نمو الطلاب ولديه قدره على تكوين علاقات معهم تتسم بالرحمه والتسامح الأبوي.
 - ٢١- أن يكون لديه معرفه بأهداف وخصائص المرحلة التى يقودها.
- (عيسى، ٢٠١٨، ص: ٨٤، ٨٦) (السبيل، ٢٠١٣، ص: ٥٦، ٥٨) (الرباط، ٢٠١٦، ص: ١١٩)

أدور ومهام مدير المدرسة كمشرف تربوي مقيم

- ١- التطوير المهني للمعلمين وتشجيعهم على الإبداع والإبتكار.
- ٢- الإشراف على البناء المدرسي والتجهيزات الخاصة ببدء العام الدراسي.
- ٣- توفير بيئة تربوية إيجابية والعمل على تطويرها وتحسينها بشكل مستمر.
- ٤- استخدام أساليب إشرافية متنوعة مثل الزيارات الصفية.
- ٥- مساعدة المعلمين فى إعداد الخطط والتعرف على إحتياجاتهم.
- ٦- مساعدة المعلمين فى حل المشكلات التى تواجههم.
- ٧- التعرف على الفروق الفردية بين المعلمين وتقويم أدائهم.
- ٨- إعداد التقارير السنوية الخاصة بالعاملين وتقديمها للإدارة التعليمية.
- ٩- إقامة علاقات إنسانية مع المعلمين وإحترام ارائهم
- ١٠- الإشراف على المعلمين أثناء اليوم الدراسي وتشجيعهم على العمل معا كفريق.
- ١١- الإشراف على تصميم الأنشطة التى تعزز المنهج وتطوره.
- ١٢- الإطلاع على التطورات الحديثة فى الإدارة التربوية والإشراف التربوي.
- ١٣- استخدام أساليب إشرافية حديثة فى تبادل المعلومات مع المعلمين

١٤- مشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات الخاصة بإجراء تغييرات في البرنامج اليومي وتوزيع المهام.

١٥- توثيق الصلة بين المدرسة وأولياء الأمور والمجتمع.

١٦- وضع نظام لحفظ السجلات والملفات المدرسية وإعداد الميزانية.

(وصوص والجوارنة ٢٠١٤، ص ٢٣٤) (البيلاوي ٢٠١٢، ص ١٦٨ : ١٦٩)

وظائف ومهام الموجه الفني برياض الأطفال

- ١- وظائف إدارية : وتتعلق بتحمل المسؤولية القيادية في العمل التربوي، والتعاون مع إدارة الروضة، وحماية مصالح الطفل، وإعداد تقرير شامل في نهاية كل عام دراسي.
- ٢- وظائف تنشيطية : وتتمثل في حث المعلمات على الإبداع والإبتكار، والمشاركة في حل المشكلات التربوية القائمة في الروضة، والمساعدة على توظيف التقنيات التربوية و التكنولوجية والوسائل التعليمية، وطريقة الإفادة منها.
- ٣- وظائف تدريبية : وتتعلق بتدريب المعلمات من أجل نموهن المهني، وتحسين مستوي أدائهن.
- ٤- وظائف بحثية : وتتمثل في الإحساس بالمشكلات والقضايا التي تعوق مسيرة العملية التربوية، والسعي إلى تحديد هذه المشكلات، والتفكير في حلها.
- ٥- وظائف تقويمية : وتهدف إلى تعرف مراكز القوة في أداء المعلمات والعمل على تعزيزها، واكتشاف نقاط الضعف في أدائهن، والعمل على علاجها، والمعاونة في تقويم العملية التربوية كلها تقويم صحيح على أسس موضوعية دقيقة.
- ٦- وظائف تحليلية : تتناول تزويد المعلمات بكيفية تحليل المناهج والبرامج والأنشطة وفق المواصفات الفنية المحددة لها.
- ٧- وظائف ابتكارية : وتهدف إلى ابتكار أفكار جديدة لتحسين العملية التربوية، ووضع هذه الأفكار والأساليب موضع الاختبار والتجريب ومن ثم تعميمها بعد نجاحها. (الحارثي، ٢٠٠٨، ص ١٢ : ١٣).

دور الموجه الفني في تحسين الأداء المهني للمعلمات

- ١- يرشد المعلمات على مصادر التنمية المهنية والتعلم المتاحة والجديد في المنهج ومجال العمل.
- ٢- متابعة الأداء المهني للمعلمة وتقويم أدائها، وتقديم جميع أنواع المساعدة والدعم الفني الذي تحتاجه كل معلمة، وإعداد تقارير شهرية ورفعها للمكتب الفني للتوجيه بالإدارة.
- ٣- إعداد البرامج التدريبية لتنشيط المعلمات وإطلاعهن على ما يستجد في مجال تربية الطفل، واقتراح السبل اللازمة لتحقيق مستوى متميز من التنمية المهنية للمعلمات.
- ٤- يساهم في تحديد احتياجات التنمية المهنية للمعلمات التابعات له، ويضع وينفذ خطة لتنمية قدراتهن بالتنسيق مع الجهات المعنية بالتنمية المهنية.
- ٥- إبداء الرأي في الكتب المناسبة والمراجع التي يمكن الاستفادة منها في خدمة المنهج والبرامج التدريبية.

٦- تقديم المقترحات وإعداد الدراسات والبحوث الخاصة بتحسين الأنشطة التربوية لطفل الروضة.

٧- يصمم برامج وأنشطة لتبادل خبرات المعلمات التابعات له. (وزارة التربية والتعليم ٢٠١٦، ص١١٩: ١٢٠)

ملاح منهج 2.0



(منشور وزارة التربية والتعليم رؤية منهج 2.0)(أمين ٢٠١٨، ص٩٤٠: ٩٦١)(غانم ٢٠١٩، ص٢٣: ٤٠)

أهداف منهج 2.0

- ١- التأكيد على حتمية التغيير و إحداث نقلة نوعية للتعليم بمصر
- ٢- بناء مواطن مصري مبتكر ومبدع قادر على المنافسة محليا وعالميا.

- ٣- الإهتمام بالقضايا والتحديات المحلية والعالمية (السكان-التنمية-التميز-الصحة-المواطنة-البيئة-العولمة)
- ٤- تعزيز قيم المواطنة والانتماء لدى الأطفال وتنمية شعورهم بالفخر بوطنهم وتراثهم.
- ٥- إعداد جيل متطور فكريا قادر على إستخدام التكنولوجيا الحديثة.
- ٦- إكساب الأطفال المهارات الحياتية التي تساعد على بناء شخصيتهم والإندماج فى المجتمع.
- ٧- إعداد مواطن يمتلك شخصية قيادية فعالة ويتمتع بمميزات التابع الإيجابي.
- ٨- احترام الهوية الثقافية مع الأخذ بالإتجاهات العالمية.
- ٩- العمل على ربط التعليم بسوق العمل المحلي والدولي.
- ١٠- الإبتعاد عن الحفظ والتلقين وتقديم المعلومات بصورة مترابطة تجذب الأطفال.
- ١١- إلغاء الفواصل بين المواد الدراسية وتحقيق التكامل بين المهارات والمعارف والقيم.
- ١٢- تحقيق النمو الشامل للأطفال (الجسمي-العقلي-الإجتماعي-الإنفعالي).
- ١٣- اكتشاف قدرات ومواهب الأطفال وتنميتها.
- ١٤- بث روح التعاون والتعايش بانسجام وتقبل الآخرين.
- ١٥- الإعتداد على مصادر تعليمية متعددة والإهتمام بالمصادر الرقمية والتفاعلية.
- ١٦- إتاحة بنك المعرفة لجميع المواطنين للإطلاع على المناهج الدراسية بالمجان.
- ١٧- دعم المعلمين وتنمية قدراتهم وتدريبهم على أساليب تربوية حديثة تتلائم مع منهج 2.0.

(دليل المعلم، ٢٠١٨/٢٠١٩) (غانم، ٢٠١٩، ٢٣: ٤٠) (منشور رؤية مصر 2.0)

ثانياً: توصيات الدراسة:

- ١- عقد دورات تدريبية لمديري رياض الأطفال على منهج 2.0 وتنمية قدراتهم على مساعدة المعلمات ودعمهن لتنفيذ المنهج.
- ٢- تأهيل المديرين من خلال إلحاقهم ببرامج الماجستير وعقد دورات تدريبية وورش عمل لتحسين كفاياتهم الإدارية فى رياض الأطفال وبخاصة فى المجالات التالية: النمو المهنى للمعلمات، والوسائل والأساليب والأنشطة، والبيئة التعليمية.
- ٣- زيادة التعاون بين وزارة التربية والتعليم ومدرسين منهج 2.0 وتوجيه رياض الأطفال والإدارة المدرسية بالإشراف الفنى والتدريبى لمديرات رياض الأطفال.
- ٤- ضرورة إهتمام المديرات بالمعلمات الجدد وأصحاب الخبرة المحدودة فى منهج 2.0 من خلال التوجيه والتدريب المستمر.
- ٥- قيام قسم الإشراف التربوي فى وزارة التربية والتعليم بإمداد المديرين بالنشرات التربوية الحديثة المتعلقة بالإشراف التربوي ومستجداته ومنهج 2.0.
- ٦- عقد ورش عمل واجتماعات دورية بالمعلمات لحل مشكلاتهن وتنمية قدراتهن على تطبيق منهج 2.0.
- ٧- توفير فرص النمو المهني لمعلمات رياض الأطفال للإرتقاء بمستوى أدائهم الوظيفي وتشجيعهم على تقديم الأفكار المبدعة.

المراجع

- ١- إبراهيم، هبة حسن حسن (٢٠١٩). التفكير المنظومي وعلاقتة بالمهارات الحياتية لطفل الروضة فى ضوء المنهج الجديد لرياض الأطفال 2.0، المجلد الحادي عشر، العدد الأربعون الجزء الثاني، مجلة الطفولة والتربية، كلية رياض الأطفال، جامعة الإسكندرية.
- ٢- آدم، طلعت محمد محمد (٢٠١٤). الإدارة المدرسية الميدانية، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، الإسكندرية.
- ٣- أمين، عبيد صديق (٢٠١٨). استراتيجيات التعلم النشط فى رياض الأطفال، المؤتمر الدولي الأول لقسم المناهج وطرق التدريس "المتغيرات العالمية ودورها فى تشكيل المناهج وطرائق التعليم والتعلم"، كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة القاهرة.
- ٤- البيلاوي، إيهاب عبد العزيز (٢٠١٢). الإدارة والإشراف والتنظيم فى التربية الخاصه، دار الزهراء للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- ٥- البدرى، طارق عبد الحميد (٢٠٠٨). الإتجاهات الحديثة للإدارة المدرسية فى تنمية القيادة التدريسية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- ٦- بطاح، أحمد محمد والطعاني، حسن أحمد (٢٠١٦). الإدارة التربوية "رؤية معاصرة"، دار الفكر، عمان.
- ٧- الجعفري، ممدوح عبد الرحيم (٢٠١٦). إدارة رياض الأطفال، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية.
- ٨- الجميلي، أمل حمودى عبيد (٢٠١١). مهام مديرات رياض الأطفال ومدى توافرها لديهن، العدد السابع والأربعون، مجلة الفتح، تشرين الأول، كلية التربية، جامعه البعث.
- ٩- الحارثي، سعد بن عائض (٢٠٠٨). درجة ممارسة مديري مراكز الإشراف التربوي للمهارات القيادية من وجهة نظرهم والمشرفين التربويين لديهم، رسالة ماجستير، عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن.
- ١٠- حجاج، هند أحمد (٢٠١٥). المشكلات الإدارية والفنية فى مدارس رياض الأطفال، دار المنى للطباعة والنشر والتوزيع، المنصورة، مصر.
- ١١- خميس، سماح رمضان مصطفى (٢٠٢٠). دور نمط القيادة الإبداعية فى تحقيق أبعاد الأمن الفكري لدى معلمات رياض الأطفال، العدد السادس عشر، يناير- يوليو، المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال - جامعة بورسعيد.
- ١٢- الدريج، محمد (٢٠٠٦). كفايات المشرف التربوي وأساليب تحسينها من أجل تأسيس علمي لنموذج للإشراف بالكفايات، مجلة تواصل، ٤٤، عمان.
- ١٣- دليل المعلم لمهارات التدريس الصفى (٢٠١٨/٢٠١٩). وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، جمهورية مصر العربية.
- ١٤- الرباط، بهيرة شفيق إبراهيم (٢٠١٦). الإدارة التعليمية والمدرسية، دار الزهراء للنشر والتوزيع، الرياض.

- ١٥- السبيعي،تهاني(٢٠٢١). دور مدير المدرسة في الوظائف التعليمية لتحسين العملية التربوية كموجه مقيم، العدد الخامس والأربعون- الجزء الثاني، السنة الثالثة عشرة، يناير، مجلة الطفولة والتربية، كلية رياض الأطفال، جامعة الإسكندرية.
- ١٦- السبيل،مضاوى على محمد(٢٠١٣).الإبداع فى الإدارة المدرسية والإشراف التربوي،مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر والتوزيع،المملكة العربية السعودية.
- ١٧- السعود،راتب سلامة وحسنين،إبراهيم على(٢٠١٦).التنمية المهنية للقيادات الإدارية التربوية"اتجاهات معاصرة"،دار صفاء للنشر والتوزيع،عمان.
- ١٨- العجمي،كروز تراحيب(٢٠١٧).الإتجاهات المعاصرة فى الإدارة المدرسية،دار الفكر العربى،القاهرة.
- ١٩- العزب،هاني السيد محمد(٢٠١٧). المهارات القيادية لدى موجهات رياض الأطفال وعلاقتها بدورهن فى تحسين الأداء المهني للمعلمات (دراسة ميدانية)،م ٣ ع ٤٤،المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال،جامعة المنصورة.
- ٢٠- عطوي،جودت عزت(٢٠١٤).الإدارة المدرسية الحديثة-مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العامة،دار الثقافة للنشر والتوزيع،عمان-الاردن.
- ٢١- عمر،حسام سمير(٢٠١٧).تطوير أداء مدير الروضة فى ضوء المعايير القومية لرياض الأطفال،العدد العاشر،مجلة كلية رياض الأطفال،جامعة بورسعيد.
- ٢٢- عيسى،أسيا محمد(٢٠١٨).الإدارة التربوية والتعليمية الحديثة،دار ابن النفيس للنشر والتوزيع،عمان.
- ٢٣- عيسى،أسيا محمد(٢٠١٨).الإدارة التربوية والتعليمية الحديثة،دار ابن النفيس للنشر والتوزيع،عمان.
- ٢٤- غانم،تفيده سيد أحمد(٢٠١٩).ملاحم مناهج المرحلة الابتدائية فى نظام التعليم الجديد 2.0،السنة الحادية والسبعون،العدد الأول والثانى،صحيفة التربية،رابطة خريجي معاهد وكليات التربية.
- ٢٥- كدواني،لمياء أحمد محمود وحسن،هاجر سعد عبدالسلام(٢٠١٩).الكفايات الحاكمة لمعلمات رياض الأطفال فى ضوء المنهج الجديد2.0،المؤتمر الدولي الثاني:بناء طفل الجيل الرابع فى ضوء رؤية التعليم2030،كلية رياض الأطفال،جامعة أسيوط.
- ٢٦- لبيب،صابرين عبدالعاطي(٢٠٢٠). تصور مقترح لتحسين الأداء المهني والشخصي لمعلمة الروضة فى ضوء توجهات رؤية ٢٠٣٠ للملكة العربية السعودية،المجلد الرابع،العدد الرابع عشر،المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية.
- ٢٧- محمد،جيهان لطفي محمد(٢٠١٩). متطلبات تطبيق منهج2.0 المطور لرياض الأطفال فى ضوء أهدافه،العدد الرابع عشر،مجلة بحوث عربية فى مجالات التربية النوعية.
- ٢٨- محمد،فتحي عبد الرسول(٢٠١٥).الإدارة التربوية فى بعض المؤسسات التعليمية،دارالعلم والايمان للنشر والتوزيع،دسوق،مصر.
- ٢٩- وزارة التربية والتعليم(٢٠١٦).القرار الوزاري رقم (١٦٤)،بشأن اعتماد بطاقات وصف أعضاء هيئة التعليم.

٣٠- وصوص، ديمه محمد و الجوارنه، المعتصم بالله سليمان (٢٠١٤). الإشراف التربوي " ماهيته-تطوره-أنواعه-أساليبه"، دار الخليج للنشر والتوزيع، عمان-الأردن.

المراجع الاجنبية:-

- 1- Thomas, H(2008).A Conceptual Model to assist Educational Leaders Manage Change, PhD Dissertation, University of Pittsburgh, Pennsylvania.
- 2- Utami, Dyah Retno Fitri & Latiana, Lita & Pranoto, Yuli Kurniawati Sugiyo(2020). the Influence of Personality and Social Competencies on the Performance of Kindergarten Teachers Based on the Principal's Assessment, Journal of Primary Education 9 (1) (2020) : 92 – 98, Universitas Negeri Semarang.
- 3- Ambarita, Biner and Siahaan, Mian and Diana(2019). The Effect of Principal's Managerial Ability ,Work Motivation, Job Satisfaction on the Performance of Kindergarten Teachers in Medan Perjuangan District, ICSSIS, October 24-25, Universitas Negeri Medan, Indonesia.
- 4- Poernamawijaya, Lilyana Widya and Suriansyah, Ahmad and Dalle, Juhriyansyah(2018). CONTRIBUTION ON SUPERVISION OF SUPERVISOR, PRINCIPALS MOTIVATION, KINDERGARTEN TEACHER PERFORMANCE TO IMPROVING THE KINDERGARTEN QUALITY IN WEST BANJARMASIN INDONESIA, European Journal of Alternative Education Studies - Volume 3 | Issue 2 , Indonesia
- 5- Sitompul, Harun and Milfayetty, Sri and Nasriah(2017). The Relationship between Work Motivations and the Performance of Kindergarten Principals in Medan City, volume 104, 2nd Annual International Seminar on Transformative Education and Educational Leadership (AISTEEL), University of Medan, Indonesia.

ملخص الدراسة باللغة العربية
دور مديري رياض الأطفال فى تحسين الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال
فى ضوء منهج 2.0 من وجهة نظر الموجهين

هدفت الدراسة إلى:

- التعرف على التوجهات الحديثة لمقومات الإدارة المدرسية.
- التعرف على انماط إدارة رياض الأطفال.
- التعرف على مهام ومهارات مديري رياض الأطفال.
- التعرف على المعوقات التى تواجه مديري رياض الاطفال .
- عرض ملامح وأهداف منهج 2.0 .
- التعرف على وظائف ومهام الموجه الفني برياض الأطفال.
- دور الموجه الفني فى تحسين الأداء المهني للمعلمات
- وضع مقترحات لتطوير دور مديري رياض الأطفال فى تحسين الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال فى ضوء منهج 2.0

توصيات البحث:

- ٨- عقد دورات تدريبية لمديري رياض الأطفال على منهج 2.0 وتنمية قدراتهم على مساعدة المعلمات ودعمهن لتنفيذ المنهج.
- ٩- تأهيل المديرين من خلال إلحاقهم ببرامج الماجستير وعقد دورات تدريبية وورش عمل لتحسين كفاياتهم الإدارية فى رياض الأطفال وبخاصة فى المجالات التالية: النمو المهني للمعلمات، والوسائل والأساليب والأنشطة، والبيئة التعليمية.
- ١٠- زيادة التعاون بين وزارة التربية والتعليم ومدرسين منهج 2.0 وتوجيه رياض الاطفال والإدارة المدرسية بالإشراف الفنى والتدريبي لمديرات رياض الأطفال.
- ١١- ضرورة إهتمام المديرات بالمعلمات الجدد وأصحاب الخبرة المحدودة فى منهج 2.0 من خلال التوجيه والتدريب المستمر.
- ١٢- قيام قسم الإشراف التربوي فى وزارة التربية والتعليم بإمداد المديرين بالنشرات التربوية الحديثة المتعلقة بالإشراف التربوي ومستجداته ومنهج 2.0.
- ١٣- عقد ورش عمل واجتماعات دورية بالمعلمات لحل مشكلاتهن وتنمية قدراتهن على تطبيق منهج 2.0.
- ١٤- توفير فرص النمو المهني لمعلمات رياض الأطفال للإرتقاء بمستوى أدائهم الوظيفي وتشجيعهم على تقديم الأفكار المبدعة.