

فاعلية برنامج قائم على مهارات تطوير الذات في تحسين الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت

أ/ إيمان على يعقوب العريان

مدرب متخصص (ب)

مكتب التربية العملية كلية التربية الأساسية

الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت

مستخلص:

هدف البحث إلى التعرف على فاعلية برنامج قائم على مهارات تطوير الذات في تحسين الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت، وتكونت عينة البحث من (٣٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال مجموعة تجريبية (١٥) معلمة، ومجموعة ضابطة (١٥) معلمة، واستخدمت الباحثة مقياس الأداء المهني اعداد: احسان سعدي (٢٠٢٠)، وأعدت الباحثة برنامج تدريبي قائم على مهارات تطوير الذات، وتوصلت النتائج إلى فاعلية البرنامج قائم على مهارات تطوير الذات في تحسين الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت، وباستخدام القياس التتبعي بعد مرور شهرين من التطبيق تبين استمرار أثر البرنامج. **الكلمات المفتاحية:** مهارات تطوير الذات – الأداء المهني

فاعلية برنامج قائم على مهارات تطوير الذات في تحسين الأداء
المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت

أ/ إيمان على يعقوب العريان

مدرب متخصص (ب)

مكتب التربية العملية كلية التربية الأساسية

الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت

مقدمة:

يعد المعلم بصفة عامة ومعلمة رياض الأطفال بصفة خاصة، حجر الزاوية في العملية التعليمية، فهو من يقع على عاتقه مهمة الاستثمار في أعظم الثروات، وهو الاستثمار في الثروة البشرية، ويقع على عاتق معلمات رياض الأطفال مسؤولية وضع البذور والبدايات لتطوير خصائص الأطفال العقلية والنفسية والاجتماعية والجسمية بالإضافة إلى مسؤولية اكتشاف قدرات ومواهب الأطفال والعمل على تطويرها من خلال تزويدهم بالمهارات المختلفة، وهي بمثابة النموذج والقوة بالنسبة لهم حيث يكون لها عظيم الأثر في شخصية هؤلاء الأطفال (محمود العطار، ٢٠٢٣، ٣٠٢).

ونظراً إلى أن قضايا الإصلاح التعليمي تبدأ بإعداد المعلم لتحسين مستوى أدائه الوظيفي والمهني، فهو القلب النابض في جسد البيئة الصفية فمتى صلح المعلم صلح الطفل والتلميذ فالطالب وعليه يأتي الاهتمام بصقل مهاراته وقدراته وتطور معارفه؛ وصولاً لتحقيق أهداف التعليم ومقاصده (صابرين عبد العاطي، ٢٠٢٢، ٣١٤).

وفي ظل ما يعيشه العالم اليوم في عصر يتنافس فيه الجميع من أجل تحسين الأداء وتجويده في شتى المجالات والميادين، فإن معلمة رياض الأطفال أحوج ما تكون لتحسين أدائها، فإعدادها يتطلب أن يكون على مستوى عالٍ من الفاعلية، سواء أكان قبل الخدمة أم أثناءها، وتجديد المهارات التي يجب اكتسابها لمعلمة رياض الأطفال لتمكينها من أداء عملها على نحو أفضل (ابتهال عبد الله، ٢٠٢١، ١).

فاعلية برنامج قائم على مهارات تطوير الذات في تحسين الأداء المهني

وأوصت العديد من الدراسات مثل دراسة إيناس الشتيحي (٢٠١٠، ٢٣) بضرورة مساعدة معلمة رياض الأطفال على بلوغ درجة عالية من الجودة في الأداء بما يتوافق مع معطيات هذا العصر، وفي هذا السياق أيضاً أشارت دراسة (Li, 2021, 12) أنه لا ينبغي أن ننظر إلى المعلمين فقط على أنهم أدوات لنقل وضخ المعارف والخبرات فقط للمتعلمين دون الالتفات إلى احتياجاتهم الوجدانية والعاطفية ووصولهم إلى أسى درجات الرضا والسعادة الذاتية والمهنية.

فمعلمات رياض الأطفال تقوم بتربية الأطفال في مرحلة الروضة والعمل على تحقيق الأهداف التربوية لذا يجب أن تتمتع بمجموعة من الخصائص الشخصية والاجتماعية والتربوية التي تميزها عن غيرها من معلمات المراحل العمرية الأخرى، لذا تحتاج معلمات رياض الأطفال إلى تحسين الأداء المهني لديهم (مريم النصافى، ٢٠١٧، ٢).

وتضمن البرامج الإرشادية والتدريبية منظومة ذات طابع متسق من الفنيات الإرشادية والعلاجية، تنتمى فيها كل فنية إلى نظرية علاجية خاصة بها، إلا أن انتقاء هذه الفنيات يعتمد بشكل تكاملي بحيث تسهم كل منها في علاج جانب من جوانب اضطراب شخصية العميل، ويتم انتقاء هذه الفنيات لتشكيل منظومة تكاملية بالرجوع إلى تشخيص دقيق لحالة المستهدفين من البرنامج لتحديد أفضل الفنيات، ومدى ملاءمتها للخطة العلاجية (سطوحي اللواج، ٢٠٢٣، ١٤٢-١٤٣).

ويعد تطوير الذات من المفاهيم العصرية التي لها دور إيجابي وفعال في تنظيم حياة المعلم بشكل سليم، مما يجعله قادراً على التكيف مع البيئة التي يعيش فيها، كما يهدف تطوير الذات إلى تقوية النفس، ليساعد المعلم على تحقيق النجاح الأكاديمي والاجتماعي وتطوير المعلم لذاته وتعامله مع نفسه بكل كفاءة واقتدار هي إحدى مؤشرات النجاح في الحياة، وفي مقابل ذلك فإن فشله مع ذاته مدعاة لفشله في حياته، فالقدرة على إشباع حاجات النفس الأساسية لدى الإنسان لتحقيق التوازن في الحياة بين الواجبات والرغبات والأهداف هو المقصود في تطوير الذات (ديما المعاني، ٢٠١٩، ٣٥).

واستناداً إلى أهمية الدور الذي تقوم به معلمة رياض الأطفال وإيمان الباحثة بأهمية تطوير الذات والأداء المهني وما لهما من أثر في تنمية شخصية سوية قادرة على استثمار طاقتها وتوظيف قدرتها لتحقيق النمو السوي وفي ضوء ما سبق عرضه جاءت فكرة الدراسة

أ/ إيمان على يعقوب العريان

الحالية للتعرف على فاعلية برنامج قائم على مهارات تطوير الذات في تنمية الأداء الأكاديمي لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت وهو موضع اهتمام البحث الحالي.

مشكلة البحث:

تعد مرحلة رياض الأطفال من المراحل التعليمية بالغة الأهمية التي تقوم بتنشئة الأطفال لإخراجهم إلى البيئة المدرسية وتمكينهم من التفاعل معها، كما ان هذه المرحلة تمثل التكوين العقلي والعلمي والمعرفي لدى الأطفال، وعليه فإن مستوى أداء معلمات رياض الأطفال يسهم في عمل المؤسسة التربوية، للقيام بدورها التعليمي وتحقيق أهدافها ، وإكساب الأطفال حصة أكبر من العلم والمعرفة، ومن هنا يأتي دور المعلمة كنقطة جوهرية في البيئة التعليمية في رياض الأطفال ، إذ أن مهمة معلمة رياض الأطفال تتمثل في التأثير على جودة التعليم (منال السرحان، ٢٠١٧، ١).

ويعتمد نجاح رياض الأطفال في تحقيق رسالتها على مدى توافر معلمات مؤهلات تأهيلا تربويا متخصصاً من خلال إعداد قائم على معايير دقيقة تمكن المعلمات من فهم حقيقة العملية التربوية لذا فان تحسين الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال أصبح ضروريا لان احداث أي تغيير هادف لا يتم بدون معلمة على درجة عالية من الكفاءة ومزودة بمجموعة من الكفاءات الأدائية والمهنية التي تمكنها من احداث التغيير، وبالتالي لابد من الاهتمام ببرامج تطوير مهارات معلمات رياض الأطفال التي تؤهلها للتوجه الذاتي والاعتماد على النفس ورفع الدافعية الذاتية والعمل الجماعي والتمكن من تطوير العملية التعليمية وتنظيمها والانفتاح على الأساليب الجديدة وتقبلها (فتحي حسن، ٢٠٢١، ٤٢-٤٣).

ومن هنا انطلقت فكرة الباحثة التي تتمثل في التعرف على فاعلية برنامج قائم على مهارات تطوير الذات في تحسين الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال، ويمكن بلورت مشكلة البحث الحالي السؤال الرئيس التالي:

- ما فاعلية برنامج قائم على مهارات تطوير الذات في تحسين الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- هل توجد فروق بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية على مقياس الأداء المهني؟

فاعلية برنامج قائم على مهارات تطوير الذات في تحسين الأداء المهني

- هل توجد فروق بين المجموعتين الضابطة والتجريبية في القياس البعدي على مقياس الأداء المهني؟

- هل توجد فروق بين القياسين البعدي والتتبعي للمجموعة التجريبية على مقياس الأداء المهني؟

المصطلحات الإجرائية للبحث:

البرنامج Program :

يعرف البرنامج اجرائياً بأنه "مجموعة من الإجراءات المنظمة المخطط لها، في ضوء أسس علمية، وتربوية تستند إلى مبادئ وفنيات معينة تهدف إلى تقديم المساعدة المتكاملة للفرد حتى يستطيع حل المشكلات التي يقابلها في حياته أو التوافق معه". (أحمد العتيبي، ٢٠٢١، ٧٥).

مهارات تطوير الذات Sel-Development skills:

وتعرف الباحثة مهارات تطوير الذات اجرائياً بأنها "مجموعة المهارات التي من خلالها ينمي الفرد قدراته وامكانياته، ويعتد الفرد على ذاته في التنمية الذاتية والارتقاء بقدراته ومهاراته تحقيقاً للفاعلية الذاتية من أجل التنمية المستدامة".

الأداء المهني Professional Performance:

تعرف الباحثة الأداء المهني إجرائياً بأنه "جميع الممارسات التي تقوم بها معلمة رياض الأطفال تحقيقاً للعملية التعليمية وتشتمل على عملية التخطيط والتنفيذ والتقييم وإدارة الصف وضبطه، والسلوك الشخصي للمعلمة، والعلاقة بينه وبين المتعلمين داخل حجرة الدراسة" كما يعرف اجرائياً بالدرجة التي تحصل عليها المعلمات على مقياس الأداء المهني المستخدم في البحث الحالي.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى ما يلي:

- تحسين الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.
- التحقق من فاعلية برنامج قائم مهارات تطوير الذات في تحسين الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.

أ/ إيمان على يعقوب العريان

- التحقق من فاعلية برنامج قائم مهارات تطوير الذات في تحسين الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت باستخدام القياس التتبعي بعد مرور شهرين من تطبيق البرنامج.

أهمية البحث:

تكمّن أهمية البحث الحالي فيما يلي:

- ١- من خلال التدريب على مهارات تطوير الذات تمكن معلمات رياض الأطفال من مواكبة التطورات في كافة جوانب الميدان التربوي بشكل عام، ورياض الأطفال على وجه الخصوص، ومن ثم التنمية المستدامة لديهن.
- ٢- يمثل تحسين الأداء المهني لدى المعلمات جوهر العملية التعليمية حيث أن الأداء المهني من العوامل الهامة التي تمكن المعلمات من خلالها توجه المعلمات أهداف العملية التعليمية وتتمكن في تحقيقها بمهارة مهنية.
- ٣- الاستفادة من توصيات البحث ونتائجه التي في ضوءها يمكن توجيه انتباه القائمين على العملية التربوية والتعليمية، في الكليات المعنية بإعداد وتأهيل معلمات رياض الأطفال للعمل على تنمية مهارات تطوير الذات والأداء المهني لديهن.
- ٤- ويتمثل أهمية البحث الحالي في محاولة تلبية احتياجات المعلمات للتدريب على المهارات التي تمكنهن من تحسين أدائهن المهني والوصول إلى مستوى مرتفع من الاتقان والكفاءة المهنية.

الاطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: مهارات تطوير الذات **Sel-Development skills** :

يعد تطوير الذات من أهم أساسيات التحسين لما له من أهمية بالغة في تطوير الأداء وتطوير اكتساب المهارات اللازمة مما يؤدي إلى تحقيق "مجتمع التعلم" إذ يمثل التطوير المفتاح الأساسي لاكتساب المهارات سواء من خلال الأنشطة المباشرة في برامج التدريب أو من خلال أساليب التعلم الذاتي، وقد ظهرت البرامج التدريبية عبر نظام التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الإلكترونية كمدخل للتطوير وتنمية الذات استجابة لمتطلبات العصر من ناحية ولمواكبة متطلبات التعليم من ناحية أخرى ومن منطلق كون المتعلم أحد الركائز الأساسية في منظومة التعليم والأشد حاجة إلى التدريب المستمر والتطوير المستمر. وتمثل مهارات

فاعلية برنامج قائم على مهارات تطوير الذات في تحسين الأداء المهني

تطوير الذات ضرورة لا بد منها للمتعلم وبخاصة في المرحلة الجامعية حيث تتشكل الشخصية وتصلق المهارات التي تهدف إلى تطوير الشخصية ولكون المتعلم (رجل) (الغد) وأحد أهم الركائز الأساسية في منظومة العملية التعليمية كان أشد حاجة إلى التدريب وتنمية مهارات تطوير الذات نظراً للتقدم العلمي الذي يعيشه ولتمكينه من الاستجابة للتطورات ومواجهة التحديات وليكون قادراً على التعامل مع مصادر المعرفة المختلفة ولمساعدته على تخطي الصعوبات التي تواجهه في الحياة العلمية والعملية، لذا تسعى الدراسة إلى التعرف على دور البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية في تنمية مهارات تطوير الذات بما يسهم في تحقيق الأهداف المرجوة منه من أجل تنمية المهارات وذلك تأسيساً على وجود الحاجة المستمرة إلى مهارات تطوير الذات في مختلف المجالات وتلبية للتطور والتغير المستمر في المعارف والمهارات بما يمكن الفرد من القيام بدوره ومهامه بكفاءة وفاعلية (رفيدة الأنصاري، ٢٠٢٠، ٢٨).

وعملية تحسين وتطوير الأداء المهني حاجة قائمة باستمرار؛ نتيجة للتغير المعرفي الهائل في المعلومات والمعارف والتطور التكنولوجي في جميع مناحي الحياة وتكنولوجيا التعليم، فقد تطور دور المعلمة وازدادت مهمتها تعقيداً واتساعاً، فبعد أن كان التعليم تقليدياً يقتصر على نقل المعرفة إلى عقول التلاميذ وحشوها بالمعلومات والاطلاع على الكتاب المدرسي المنهجي، ومحددات حدود الصف والمدرسة فقط أصبح التعليم اليوم مختلفاً فقد تعددت أدواره وأساليبه، وبات على المعلمة أن توظف تقنيات هذا العصر التكنولوجية فأنقة التطور في التعليم. فالمعلم المبدع هو باحث على مدار حياته كلها في مجتمع دائم التطور والتعلم نتيجة لما نعيشه من ثورة كبيرة في مجال التكنولوجيا والمعلومات (عادل اللامي، ومصطفى عبد الله، ٢٠١٩، ٣٢٠٤).

وهناك مجموعة من مبادئ لتطوير الذات يمكن للمعلم اتباعها لكي يستطيع تطوير ذاته بفاعلية، ونذكرها على النحو التالي:

- ١- التخطيط: ويشمل تحديد الأهداف وترتيب الأولويات وطريقة التخطيط لتنفيذ المهام.
- ٢- إدارة الوقت: ويقصد به تنظيم العمل بحيث يسعى المعلم إلى تنظيم المهام والأعمال الموكلة إليه على وقت العمل.

أ/ إيمان على يعقوب العريان

٣- الثقة بالنفس: وتتمثل في إيمان المعلم بما لديه من قدرات وإمكانيات تساعده في تطوير ذاته.

٤- التفكير الإبداعي: فالتفكير هنا واقعياً يقوم بحل المشكلات التي تواجه المعلم ولكن بطريقة مبتكرة.

٥- الاتصال: وهو قدرة المعلم على التعامل والتفاعل مع المحيطين به سواء في عمله أو في أي مكان آخر.

٦- التعلم الذاتي: وهو العمل على تطوير الذات وتنميتها بزيادة المعارف والمعلومات، وذلك بمتابعة الحديد مختلف العلوم، والعمل على اكتساب المهارات والتدريب عليها (ابتسام الثقفي ٢٠٠٥، ١٧؛ ديماء المعاني، ٢٠١٩، ٣٨).

وأشارت دراسة Fujita & Dawson (2007) أنه يمكن للمعلمين تطوير المعرفة المهنية والمساهمة الفاعلة في تطوير مهنة التعليم لأبد وأن يمتلكوا كفايات البحث العلمي، ويعززوا الثقافة التعاونية مع الزملاء، وربما يُعزى السبب الرئيس لجودة التدريس في اليابان الأساليب وبرامج التدريب والتنمية المهنية، والتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً مع ثقافة المعلمين التعاونية ومع الإستراتيجيات التعليمية القائمة على النجوت.

كما أشارت نتائج دراسة Stattler (2000) أن من أهم الاحتياجات التدريبية لتطوير المعلم التدريب على مهارات تطوير الذات، كما أشارت دراسة خالد السعودي (٢٠١٦) أن تطوير الذات ينمي الكفايات المهنية للمعلمين، كما أسفرت نتائج دراسة سعيد هدية (٢٠١٨) فاعلية تطوير مهارات إدارة الذات في تحسين الأداء الأكاديمي، في حين أشارت دراسة ديماء المعاني (٢٠١٩) إلى أهمية تطوير الذات للقائمين على مهنة التدريس، وأوصت دراسة رفيدة الأنصاري (٢٠٢٠) بأهمية تطبيق البرامج التدريبية لتنمية مهارات تطوير الذات.

ثانياً: الأداء المهني Professional Performance:

ويعرف الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال بأنه مجموعة المهام والأنشطة الوظيفية التي تمارسها المعلمات الواعيات لأهميتها أثناء العمل التدريسي سواء داخل الفصل أو خارجه (طارق عامر، إيهاب المصري، ٢٠١٧، ١٥٥)

كذلك يشير مفهوم تطوير الأداء إلى الجهد المخطط والمستمر لتحسين مستوى الأداء المدرسي وتجويد المخرجات من خلال الإشراف والتقويم المستمر للأداء المدرسي، ويتضمن

فاعلية برنامج قائم على مهارات تطوير الذات في تحسين الأداء المهني

ذلك التشخيص العلمي الدقيق للأداء المدرسي باستخدام أدوات علمية مقننة تجمع بواسطتها الأدلة للحكم على كل من مجالات التعلم ، والتعليم ، وفق المعايير والمؤشرات الموضوعية لكل مجال لتحديد نقاط القوة وأولويات التطوير وبناء الخطة التطويرية للمدرسة لتوفير الإمكانيات البشرية والمادية اللازمة لتحقيق الأهداف (فتحي محمد، ومحمد السيد، وعفاف محمد، ٢٠٢١، ٥٢).

عناصر الأداء المهني لمعلمة رياض الأطفال:

- أن عناصر الأداء المهني لمعلمة رياض الأطفال يتمثل في مكونات رئيسية وهي:
- كفايات المعلمة : وهي تعنى ما لدى المعلمة من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم فهي تمثل الخصائص الأساسية التي تنتج أداء فعالا تقوم به المعلمة.
- متطلبات العمل الوظيفية: وتشمل المسؤوليات والأدوار والمهارات والخبرات التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف.
- بيئة التنظيم: وتتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال مثل التنظيم وهيكله وأهدافه و موارده والعوامل الخارجية مثل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والحضارية (فتحي حسن، ٢٠٢١، ٥٤).

وأشارت بعض الدراسات منها دراسة شاهيناز عبد الرحمن، ووجيهة سمع (٢٠١٥، ٣٠١) إلى أن برامج مهارات تطوير الذات من البرامج الهامة والذي يقدم مجموعة من المقررات المتكاملة التي تهدف في مجملها إلى تنمية المهارات العملية والبحثية المختلفة لدى الطلبة وتطبيق هذه المهارات في حياتهم الجامعية والعملية، بالإضافة الى تزويدهم بالمهارات الأساسية في الحاسب الآلي وريادة الأعمال والمهارات الكتابية والإبداعية، وتنمية الثقافة والاتجاهات الصحية لديهم.

النمو المهني الذاتي Self-Professional Development:

هي ممارسات للتنمية المهنية الذاتية التي يقوم بها المعلم معتمداً على نفسه، لذا يضع لنفسه خطة لعلاج نقاط الضعف وفقاً لاحتياجاته ثم يقوم بتنفيذها، ثم يُعد تقريراً موضوعياً لما حققه من نمو يقدمه للمشرف للحصول على التغذية الراجعة، ويكون دور المشرف هذا هو الدعم والمساندة وليس التدخل المباشر، وهو ما يناسب العديد من المعلمين خاصة ذوي الخبرات والكفاءة العالية. وهناك معايير معينة يجب مراعاتها لينجح المعلمين في النمو المهني الذاتي وهي:

- اشتقاق أهداف النمو المهني الذاتي من رؤية ورسالة المؤسسة التي يعمل بها.

أ/ إيمان على يعقوب العريان

- تقديم كل أشكال الدعم المادي والمعنوي.
- توفير التدريب اللازم لمهارات النمو الذاتي مثل تحديد الأهداف ووضع الخطط... وغيرها.
- تقديم التغذية الراجعة بصفة دورية وبطريقة مهنية (حسام عمرو، ٢٠١٥، ٣٠٨).
- ويشير كالاهان (Callahan، ٢٠٠٩) إلى بعض مجالات التنمية المهنية للمعلمين أهمها تطوير الذات وهي محور اهتمام البحث الحالي، وفيما يلي مجالات تنمية الأداء المهني وهي:
 - مجال التطوير والتحديث والابتكار في المجال الأكاديمي التخصصي
 - مجال الأداء التعليمي وتوظيف كل ما هو مستحدث لإيصال المعلومة.
 - مجال العلاقات الإنسانية والتوجيه الطلابي، وتفعيل قنوات الاتصال في العملية التعليمية.
 - مجال البحث العلمي والإشراف الأكاديمي
 - مجال التنمية والتطوير والتقييم والتقويم الذاتي.
 - مجال توظيف تقنية المعلومات والاتصالات والتكنولوجيا في العملية التعليمية مجال التفرّد بأخلاقيات المهنة، وتصويب السلوكيات والاتجاهات ضمن إطار العمل التربوي.
 - مجال تقويم وتقييم المتعلمين، واستخدام كل ما هو جديد ومستحدث في أساليب التقييم.
 - مجال تصميم المناهج التعليمية وتطويرها تبعاً للمستجدات المعاصرة في المعرفة والمعلومة.
- متطلبات الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال:
 - (أ) - التخطيط للدرس في ضوء الأهداف التعليمية :
 - تصمم المعلمة غالباً خطة الدرس في ضوء احتياجات ومتطلبات نمو المتعلمين (Helena Helena 2015.265).
 - تراعي التكامل بين الجوانب التطبيقية والعملية والأكاديمية والمجتمعية في التخطيط لدرسها.
 - تعمم مواقف تعليمية لتنمية مهارات التفكير المختلفة لدى تلاميذها. • تراعى عند التخطيط تنمية المهارات الحياتية وإدارة الحياة لدى الأطفال.
 - تصمم دروسها لتحقيق النمو المتكامل لشخصية المتعلمين.

فاعلية برنامج قائم على مهارات تطوير الذات في تحسين الأداء المهني

ب) - الاستراتيجيات التدريسية:

- تستخدم المعلمة غالبا استراتيجيات متنوعة للتعلم النشط ، والتعلم التعاوني وتعلم الأقران.
- توفر بيئة تعلم تحفز المتعلمين على المشاركة في تصميم الأنشطة المتنوعة.
- تصميم أنشطة ومواقف تعليمية تستثير تفكير المتعلمين، وتحتاج إلى حلول غير تقليدية.
- تراعي الفروق الفردية بين المتعلمين في اختيارها لاستراتيجيات التعليم والتعلم و توزيع الأدوار
- توفر بيئة تعلم مناسبة تراعى ذوى الاحتياجات الخاصة.
- توفر التكنولوجيا في عمليات التعليم.

ج) - مجال الممارسات المهنية:

- التمكن من جوانب التعلم الثلاثة (مهارية - وجدانية - معرفية).
- إدارة وقت التعلم بكفاءة.
- استخدام الموارد والتجهيزات المتاحة بالمؤسسة في أداؤها (فتحي محمد، ومحمد السيد، وعفاف محمد، ٢٠٢١، ٥٥- ٥٧؛ عادل اللمسي، ومصطفى أحمد، ٢٠١٩، ٣٢٣٣)
- ومما سبق يتبين أهمية العمل على تنمية الأداء الأكاديمي للمعلم بشكل عام ومعلمة الروضة على وجه الخصوص، وقد استهدفت العديد من الدراسات تنمية الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال منها، دراسة غازي رواقه ، ويوسف محمود (٢٠٠٨) التي سعت إلى تقييم الأداء التدريسي للمعلمين حديثي التخرج من كليات التربية للمعلمين والمعلمات، ودراسة فاطمة غريب (٢٠١٠) التي بحثت عن سبل لتطوير الأداء الأكاديمي المهني في برامج إعداد معلمة رياض الأطفال، ودراسة عادل اللمسي، ومصطفى عبد الله (٢٠١٩) التي استعانت بالتدريب عبر الانترنت كمدخل لتوظيف البيانات الضخمة Big Data في تطوير الأداء المهني لدى بعض معلمات رياض الأطفال، ودراسة ليلى الشمراني (٢٠٢١) التي أشارت إلى اسهام الإشراف الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال. ويتبين للباحثة أهمية العمل على تحسين الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال بشكل مستمر وبأساليب متنوعة لرفع الكفاءة المهنية للمعلمات ومن ثم يعود ذلك على تعليم طفل الروضة، حيث أشارت نتائج

دراسة ميشيل (Mitchell, 2003) أن التطوير المهني للمعلم في مرحلة الطفولة المبكرة وفرص التعلم تساهم في تحقيق نتائج إيجابية للأطفال.

فروض البحث:

يسعى البحث الحالي التحقق من صحة الفروض التالية:

- ١- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي رتب المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس الأداء المهني في القياس البعدي.
- ٢- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي رتب المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في القياس البعدي على مقياس الأداء المهني لصالح المجموعة التجريبية.
- ٣- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي رتب المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي على مقياس الأداء المهني بعد شهرين من تطبيق البرنامج.

منهج البحث:

تستخدم الباحثة في البحث الحالي المنهج التجريبي، الطريقة شبه التجريبية بتصميم المجموعتين الضابطة والتجريبية، ذات القياسات الثلاث القبلي والبعدي والتتبعي بهدف التحقق من فاعلية برنامج قائم على مهارات تطوير الذات في تحسين الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.

مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع الدراسة الحالي في معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.

عينة البحث:

تتمثل عينة الدراسة الحالية في (٣٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت. منهم (١٥) معلمة مجموعة ضابطة، و(١٥) معلمة مجموعة تجريبية، بمتوسط عمر زمني (٣٢,٤) عام، وانحراف معياري (٠,٣,٩).

أدوات البحث:

١- مقياس الأداء المهني:

استعانت الباحثة بمقياس الأداء المهني اعداد: احسان سعدي (٢٠٢٠)، وتكون المقياس من (٢٦) مفردة، موزعة على ثلاث مجالات هي (انجاز المهام، تحمل المسؤولية، العلاقات في العمل)، ويتم تصحيح المقياس من خلال سلم ليكارت الخماسي كما يلي (كبيرة جداً = ٥ درجات، كبيرة = ٤ درجات، متوسطة = ٣ درجات، قليلة = درجتان، وقليلة جداً = درجة واحدة).

فاعلية برنامج قائم على مهارات تطوير الذات في تحسين الأداء المهني

وتم التحقق من الخصائص السيكمترية للمقياس، حيث قامت الباحثة بالتحقق من صدق المقياس بطريقة التلازمي بتطبيق مقياس آخر للأداء المهني اعداد: أميرة حسن (٢٠٢٢)، على عينة تكونت من (٣٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت، وحساب معامل الارتباط بينه وبين المقياس الحالي، وبلغ معامل الارتباط بينهما (٠,٦٨٤) وهي قيمة دالة احصائياً مما يشير إلى صدق المقياس، كما تم حساب معاملات الارتباط بين كل مفردة والمجال الذي تنتمي إليه وتراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٥٧ - ٠,٨٧) وكانت معاملات ارتباط دالة احصائياً، كما تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ وبلغت (٠,٩٥) للمقياس ككل، وبلغت قيمتها للمجالات الثلاث على بالترتيب (٠,٩٣ - ٠,٩٣ - ٠,٩٠)، كما تم اعادة التطبيق على نفس عينة التقنين وحساب معامل ثبات الاعداد وبلغت قيمته للمجالات الثلاثة على الترتيب (٠,٩٤ - ٠,٩٤ - ٠,٩٢)، وبلغت قيمته للمقياس ككل (٠,٩٤) للمقياس ككل وهي قيمة مرتفعة مما يشير إلى ثبات المقياس.

وهي قيمة مرتفعة مما يشير إلى ثبات المقياس.

التكافؤ بين المجموعتين الضابطة والتجريبية:

للتحقق من تكافؤ المجموعتين الضابطة والتجريبية قامت الباحثة باستخدام الاحصاء اللابرامتري حيث استخدمت اختبار مان ويتي Mann-Whitney Test لحساب دلالة الفروق بين المجموعتين الضابطة والتجريبية على مقياس الأداء المهني، والعمر الزمني وكانت النتائج كما يوضح جدول (١).

جدول (١) دلالة الفروق بين متوسطي رتب المجموعة الضابطة والتجريبية على مقياس الأداء المهني والعمر الزمني

المجالات	المجموعة	مجموع الرتب	متوسط الرتب	قيمة (Z)	مستوى الدلالة
انجاز المهام	ضابطة	٢٣٦,٥	١٥,٧٧	٠,١٦٧-	٠,٨٦٨
	تجريبية	٢٢٨,٥	١٥,٢٣		
تحمل المسؤولية	ضابطة	٢٠٦,٥	١٣,٧٧	١,٠٨٤-	٠,٢٧٩
	تجريبية	٢٥٨,٥	١٧,٢٣		
العلاقات في العمل	ضابطة	٢٤٤,٥	١٦,٣٠	٠,٤٩٨-	٠,٦١٨
	تجريبية	٢٢٠,٥	١٤,٧٠		
الأداء المهني	ضابطة	٢٦٧,٥	١٧,٨٣	١,٤٥٧-	٠,١٤٥
	تجريبية	١٩٧,٥	١٣,١٧		
العمر الزمني	ضابطة	٢٢٣,٠	١٤,٨٧	٠,٣٩٧-	٠,٦٩١
	تجريبية	٢٤٢,٠	١٦,١٣		

أ/ إيمان على يعقوب العريان

وينضح من جدول (١) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المجموعتين الضابطة والتجريبية سواء في العمر الزمني و مستوى الأداء المهني بمجالاته الثلاثة، مما يشير إلى تكافؤ المجموعتين الضابطة والتجريبية في العمر الزمني ومستوى الأداء المهني.

٢- البرنامج التدريبي القائم على مهارات تطوير الذات: اعداد الباحثة

هدف البرنامج إلى يهدف البرنامج إلى تنمية الأداء المهني من خلال التدريب على مهارات. جوانب إعداد البرنامج :

١- جانب معرفي: ويتمثل في التعليمات والتوجيهات الخاصة بالبرنامج وتعريفه للمعلمات المشاركين للهيئة للمشاركة في أنشطة البرنامج.

٢- جانب وجداني: ويتمثل هذا الجانب في توفير مناخ ملائم لعملية التدريب والارشاد والتوجيه والمناقشة والتعاون والمشاركة الحماسية، وتوفير جو مناسب يسمح لتفعيل المشاركة.

٣- جانب مهاري: ويتضمن هذا الجانب المشاركة في الأنشطة المختلفة بغرض تحقيق الأهداف الاجرائية والفرعية للبرنامج ومن ثم تحقيق الهدف العام للبرنامج.

الأساليب والفتيات المستخدمة في البرنامج:

استخدمت الباحثة فنيات متعددة مثل: (الحوار والمناقشة، والنمذجة، ولعب الأدوار، والتغذية الراجعة الايجابية، والتنظيم الذاتي، والعصف الذهني).

نبذة عن جلسات البرنامج:

الجلسة الأولى: جلسة افتتاحية تتضمن (الافتتاح والتعارف، التعرف على تعليمات المشاركة في البرنامج، وأهدافه، ونماذج من الأنشطة التي يتضمنها البرنامج، تطبيق القياس القبلي).

الجلسة الثانية والثالثة والرابعة: مهارة التخطيط

وتتضمن التعرف على (مفهوم التخطيط بشكل عام، وتخطيط وتنظيم المهام المسندة للمعلمات، والتخطيط التعليمي، ونماذج من التخطيط التعليمي، وكيفية التخطيط للدرس، وتخطيط المواقف التعليمية والأنشطة).

الجلسة الرابعة والخامسة والسادسة: إدارة الوقت

وتتضمن التعرف على مهارات ادارة الوقت (تحديد الأهداف، تحدد الأولويات وترتيبها، وتنظيم الوقت، التخطيط ووضع الخطة الزمنية لتحقيق الأهداف) ، (تطبيق مهارات إدارة الوقت في انجاز الأعمال، وتحمل المسؤوليات).

فاعلية برنامج قائم على مهارات تطوير الذات في تحسين الأداء المهني

الجلسة السابعة والثامنة: الثقة بالنفس وتتضمن (التعرف على الذات واكتشاف الذات، والتعرف على الصورة الذاتية والاعتزاز بها، والتخلص من الشك، والتنفس الانفعالي والاسترخاء، التفاوض) الجلسة التاسعة والعاشر والحادية عشر: التفكير الإبداعي وتتضمن التدريب على (المرونة، والطلاقة، والأصالة) الجلسة الثانية عشر والثالثة عشر والرابعة عشر: مهارات الاتصال وتتضمن (التعرف على مهارات الاتصال والتواصل، ومهارة الاستماع الجيد، والقدرة على التطيف مع الآخرين، فهم وجهات النظر، والتواصل الفعال، والاحترام، والقدرة على اكتساب ثقة الآخرين، وتقوية العلاقات في العمل) الجلسة الخامسة عشر والسادسة عشر والسابعة عشر: التعلم الذاتي وتتضمن (تحديد الأهداف التعليمية، واختيار الوسائل التعليمية المناسبة، تحديد مصادر التعلم المناسبة والتدريب عليها، التقويم الذاتي، استخدام بعض منصات التعلم الذاتي) الجلسة الثامنة عشر: الجلسة الختامية وتتضمن (تذكر الأنشطة والمهارات التي تم التدريب عليها، والتعرف على الطرق التي يمكن من خلالها الاستمرار في التعلم الذاتي، تطبيق القياس البعدي)

الحدود الإجرائية للبرنامج :

الحدود الزمنية: تم تنفيذ البرنامج خلال العام الدراسي (٢٠٢٢ - ٢٠٢٣)، واستغرق (٦) أسابيع، حيث يتكون البرنامج من عدد (١٨) جلسة تنفذ بواقع ثلاث جلسات أسبوعياً، تستغرق كل جلسة (٦٠) دقيقة تقريباً.

الحدود المكانية: تم تطبيق البرنامج في روضة البراعم بمنطقة حولي التعليمية بدولة الكويت.

الحدود البشرية: شارك في البرنامج (١٥) معلمة من معلمات رياض الأطفال.

محتوى البرنامج: تضمن البرنامج جلسة افتتاحية تمهيدية، و(١٦) جلسة تدريبية على مهارات تطوير الذات، وجلسة ختامية.

تقويم البرنامج: تتبع الباحثة في عملية التقويم ثلاث أنماط للتقويم وهي (تقويم مبدئي "قبلي" - وتقويم مرحلي "بنائي" - وتقويم نهائي "بعدي").

التغذية الراجعة: تقوم الباحثة بتقديم التغذية الراجعة بعد كل جلسة وفقاً للتقويم المرحلي.

نتائج الدراسة:

نتائج الفرض الأول:

قامت الباحثة بايجاد الفروق بين القياسين القبلي والبعدي على مقياس الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال، للتحقق من الفرض الأول للبحث واستخدمت الباحثة اختبار ويلكوكسون "Wilcoxon Signed Ranks Test" وجدول (٢) يوضح النتائج.

جدول (٢): دلالة الفروق بين متوسطي رتب المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس الأداء المهني

الأبعاد	الرتب	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (Z)	مستوى الدلالة
انجاز المهام	السالبة	٠			٣,٤١٣-	٠,٠١
	الموجبة	١٥	٨,٠	١٢٠,٠		
	المتعادلة	٠				
تحمل المسؤولية	السالبة	٠			٣,٤١٣-	٠,٠١
	الموجبة	١٥	٨,٠	١٢٠,٠		
	المتعادلة	٠				
العلاقات في العمل	السالبة	٠			٣,٣٠٣-	٠,٠١
	الموجبة	١٤	٧,٥	١٠٥,٠		
	المتعادلة	١				
الأداء المهني	السالبة	٠			٣,٤٠٩-	٠,٠١
	الموجبة	١٥	٨,٠	١٢٠,٠		
	المتعادلة	٠				

ويتضح من جدول (٢) وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي رتب المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال لصالح القياس البعدي، حيث تراوحت قيمة (Z) لمجالات الأداء المهني بين (٣,٣٠٣- -٣,٤١٣)، وبلغت قيمتها للدرجة الكلية (٣,٤٠٩)، وهي قيم مرتفعة وذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وتشير هذه النتائج إلى حقق صحة الفرض الأول كلياً مما يؤكد فاعلية البرنامج القائم على مهارات تطوير الذات في تحسين الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال.

فاعلية برنامج قائم على مهارات تطوير الذات في تحسين الأداء المهني

وتعزي نتائج الفرض الأول والتي أشارت إلى فاعلية البرنامج القائم على مهارات تطوير الذات في تنمية الأداء المهني لمعلمات الروضة إلى استخدام الباحثة التدريب على بعض المهارات التي تمكن المعلمة من تطوير الأداء المهني في كافة الجوانب، وترتيب جميع المهام والأمور التي قد تمثل عبئاً عليها، وذلك من خلال تنظيم الوقت والتخطيط، وإدارة الذات، وتحسين العلاقات ومن هذه المهارات، وتنمية مهارات الاتصال التي تمكن المعلمة من سهولة التعامل وتطوير المهارات الشخصية مما ينعكس عليها بالنجاح في العمل الفريقي والمشاركة الفعالة، بالإضافة الي التعليم الذاتي الذي يحقق التنمية المستدامة للمعلمات من خلال تطوير المعارف والمهارات والثقيف الذاتي المستمر، كما يرجع نجاح البرنامج أيضاً لاستناد الباحثة إلى نتائج الدراسات السابقة في تحديد الاستراتيجيات والاحتياجات التدريبية في مجال تطوير الذات والأداء المهني للمعلمات ومنها دراسة Stattler (2000) التي أشارت إلى أهم الاحتياجات التدريبية لتطوير المعلم التدريب هي مهارات تطوير الذات، كما أشارت دراسة خالد السعودي (٢٠١٦) أن تطوير الذات ينمي الكفايات المهنية للمعلمين، كما أسفرت نتائج دراسة سعيد هدية (٢٠١٨) عن فاعلية تطوير مهارات إدارة الذات في تحسين الأداء الأكاديمي، في حين أشارت دراسة ديما المعاني (٢٠١٩) إلى أهمية تطوير الذات للقائمين على مهنة التدريس، وأوصت دراسة رفيدة الأنصاري (٢٠٢٠) بأهمية تطبيق البرامج التدريبية لتنمية مهارات تطوير الذات.

ويتبين للباحثة مما سبق أن التدريب على مهارات تطوير الذات من أهم المهارات التي تحتاجها معلمات رياض الأطفال في تنمية الأداء المهني لديهن، وهذا ما اتبعته الباحثة في البرنامج في البحث الحالي وكان له أثر إيجابي في تنمية مهارات الأداء المهني للمعلمات.

نتائج الفرض الثاني:

قامت الباحثة بايجاد الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين الضابطة والتجريبية في القياس البعدي على مقياس الأداء المهني، وذلك للتحقق من الفرض الثاني للبحث، وذلك باستخدام اختبار مان ويتي Mann-Whitny Test وجدول (٣) يوضح النتائج.

أ/ إيمان على يعقوب العريان

جدول (٣) دلالة الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين الضابطة والتجريبية في القياس البعدي على مقياس الأداء المهني

المجالات	المجموعة	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Z	مستوى الدلالة
انجاز المهام	الضابطة	١٠,٤٠	١٥٦,٠	٣,١٧٨-	٠,٠١
	التجريبية	٢٠,٦٠	٣٠٩,٠		
تحمل المسؤولية	الضابطة	٩,٠	١٣٥,٠	٤,٠٥٢-	٠,٠١
	التجريبية	٢٢,٠	٣٣٠,٠		
العلاقات في العمل	الضابطة	٨,٦٣	١٢٩,٥	٤,٢٧٦-	٠,٠١
	التجريبية	٢٢,٣٧	٣٣٥,٠		
الأداء المهني	الضابطة	١٠,٦٧	١٦٠,٠	٣,٠٢٢-	٠,٠١
	التجريبية	٢٠,٣٣	٣٠٥,٠		

ويتضح من جدول (٣) وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي رتب المجموعتين الضابطة والتجريبية في القياس البعدي على مقياس الأداء المهني لصالح المجموعة التجريبية، حيث تراوحت قيمة (Z) لأبعاد الأداء المهني بين (٣,١٧٨ - ٤,٢٧٦)، وبلغت قيمتها للدرجة الكلية (٣,٠٢٢)، وهي قيم دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وذلك يشير إلى تحقق الفرض الثاني كلياً ويؤكد ذلك فاعلية البرنامج التدريبي القائم على مهارات تطوير الذات في تنمية الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال.

وتعزي الباحثة نتائج الفرض الثاني إلى تعرض معلمات المجموعة التجريبية إلى البرنامج القائم على مهارات تطوير الذات المقدم في البحث الحالي، والذي يعتمد على الاحتياجات التي أشارت إليها الدراسات التي ذكرت سلفاً في تفسير الفرض الأول ومناقشته، كما أن البرنامج يحتوي على الاستراتيجيات والمهارات التي من خلالها تدفع المعلمات إلى العمل على إثراء المعارف وتنمية المهارات الذاتية، والاعتماد على الذات في الاطلاع والمعرفة وتطوير المهارات الشخصية، والتدريسية، والعامية مما يحقق لها التنمية المستدامة والتي تتعكس بالإيجاب على الأداء المهني للمعلمات.

نتائج الفرض الثالث:

قامت الباحثة بايجاد الفروق بين القياسين البعدي والتتبعي على مقياس الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال، للتحقق من الفرض الثالث للبحث واستخدمت الباحثة اختبار ويلكوكسون "Wilcoxon Signed Ranks Test" وجدول (٤) يوضح النتائج.

فاعلية برنامج قائم على مهارات تطوير الذات في تحسين الأداء المهني

جدول (٤): دلالة الفروق بين متوسطي رتب المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي على مقياس الأداء المهني

الأبعاد	الرتب	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (Z)	مستوى الدلالة
انجاز المهام	السالبة	١	٢,٠	٢,٠	٠,٤٤٧-	غير دالة
	الموجبة	١	١,٠	١,٠		
	المتعادلة	١٣				
تحمل المسؤولية	السالبة	١	١,٥	١,٥	٠,٨١٦-	غير دالة
	الموجبة	٢	٢,٢٥	٤,٥		
	المتعادلة	١٢				
العلاقات في العمل	السالبة	٣	٤,٠	١٢,٠	٠,٣٣٣-	غير دالة
	الموجبة	٣	٣,٠	٩,٠		
	المتعادلة	٩				
الأداء المهني	السالبة	٣	٥,٣٣	١٦,٠	٠,٣٠٢-	غير دالة
	الموجبة	٥	٤,٠	٢٠,٠		
	المتعادلة	٧				

ويتضح من جدول (٤) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي رتب المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي على مقياس الأداء المهني، حيث تراوحت قيمة (Z) لأبعاد الأداء المهني بين (٠,٣٣٣ - ٠,٨١٦)، وبلغت قيمتها للدرجة الكلية (٠,٣٠٢)، وهي جميعها قيم غير دالة احصائياً، وذلك يؤكد تحقق الفرض الثالث كلياً، كما يشير ذلك إلى استمرار فاعلية البرنامج التدريبي القائم على مهارات تطوير الذات في تنمية الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال بعد شهرين من انتهاء البرنامج.

ومما سبق تعزي الباحثة نتائج البحث الحالي الى توظيف مهارات تطوير الذات، من خلال التدريب عليها في تنمية الأداء المهني لمعلمات الروضة، فقد استعانت الباحثة ببعض الفنيات والاستراتيجيات التي تناسب معلمات الروضة، وتم اختيار وسائل وأدوات تستخدمها المعلمات في عملهن، ليكون التدريب مرتبطاً بالأداء المهني للمعلمات، واستعانت أيضاً الباحثة ببعض الأنشطة المشوقة والمشجعة على المشاركة مثل التعلم الذاتي وتطوير الذات وتطوير

المهارات الشخصية والاعتماد على النفس في تطوير المهارات الذاتية، والحصول على المعلومات المهنية بسهولة، كما أستعانت الباحثة بما توصلت إليه نتائج الدراسات السابقة للاستفادة به في اعداد البرنامج والوصول إلى أفضل النتائج.

وانتقلت نتائج البحث الحالي مع نتائج بعض الدراسات منها نتائج دراسة ميشيل (Mitchell, 2003) التي أشارت إلى أن التطوير المهني للمعلم في مرحلة الطفولة المبكرة وفرص التعلم تساهم في تحقيق نتائج إيجابية للأطفال، وانتقلت أيضا مع نتائج دراسة سعيد هدية (٢٠١٨) التي أثبتت فاعلية مقترح قائم على تطوير مهارات إدارة الذات في تحسين الأداء الأكاديمي، كما انتقلت نتائج البحث الحالي مع نتائج دراسة عادل اللمسي، ومصطفى عبد الله (٢٠١٩).

كما تعزي الباحثة استمرار أثر البرنامج القائم على مهارات تطوير الذات في تنمية الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال إلى أن البرنامج استهدف بالفعل أهم احتياجات معلمات رياض الأطفال وهو ما أشارت إليه بعض الدراسات حيث ركزت العديد من الدراسات على أهمية تنمية الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال ومنها دراسة غازي رواقه ، ويوسف محمود (٢٠٠٨)، ودراسة فاطمة غريب (٢٠١٠)، ودراسة ليلى الشمراني (٢٠٢١).
ومما سبق يتبين للباحثة أهمية العمل على تدريب المعلمات على مهارات تطوير الذات، ومساعدة معلمات رياض الأطفال على تحسين الأداء المهني لديهن مما ينعكس على العملية التعليمية، والأطفال الذين يمثلون محور العملية التعليمية.

توصيات البحث:

بناء على نتائج البحث الحالي تقدم الباحثة التوصيات التالية:

- ١- الاهتمام بالتدريب على مهارات تطوير الذات لمعلمات رياض الأطفال.
- ٢- تطبيق البرنامج التدريبي القائم على مهارات تطوير الذات على معلمات رياض الأطفال.
- ٣- تصميم البرامج التي تستهدف تنمية المهارات الذاتية والشخصية والتي تنمي مهارات الاعتماد على النفس والتعلم الذاتي وتطوير الذات للمعلمات لما لها من أثر إيجابي في الأداء المهني للمعلمات.
- ٤- متابعة وتقييم الأداء المهني بشكل دوري لمعلمات رياض الأطفال وتنميته.

المراجع:

- ابتسام ردة عطية الثقفي (٢٠٠٥). إدارة الذات لدى مديرات المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير، كلية التربية جامعة أم القرى مكة المكرمة.
- أميرة رمضان عبد الهادي حسن (٢٠٢٢). أثر استخدام استراتيجيات ادارة الصراع التنظيمي على الأداء المهني لمعلم المرحلة المتوسطة بدولة الكويت. مجلة كلية التربية جامعة كفر الشيخ، ١٠٧(١)، ٨٩ - ١٣١.
- إيناس سعيد الشتيحي (٢٠١٠). التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال عبر الإنترنت " رؤية مقترحة ". الندوة الأولى: مؤتمر تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب. أبريل، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- حسام سمير عمر (٢٠١٥). تطوير الأداء المهني لموجهي رياض الأطفال في جمهورية مصر العربية باستخدام نموذج الإشراف المتنوع. مجلة الطفولة والتربية، كلية رياض الأطفال جامعة الاسكندرية، ٧(٢٤)، ٢٧٧ - ٣٤٢.
- خالد عطية السعودي (٢٠١٦). الأساليب التي يستخدمها معلمو التربية الإسلامية في تطوير الذاتي لكفاياتهم المهنية في محافظة الطفيلة. مجلة دراسات نفسية وتربوية، (١٧٩)، ٣٣ - ٥٤
- ديما عمر محمد المعاني (٢٠١٩) درجة امتلاك أعضاء هيئة التدريس مهارات القيادة وعلاقتها بالقدرة على تطوير الذات من وجهة نظر رؤساء الأقسام في جامعات شمال الأردن. رسالة دكتوراه، كلية التربية جامعة اليرموك بالأردن.
- رفيدة عدنان حامد الأنصاري (٢٠٢٠). درجة الرضا عن البرامج التدريبية الإلكترونية في تنمية مهارات تطوير الذات من خلالها طلبة جامعة طيبة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، المركز القومي للبحوث غزة، ٣٦(٤)، ٢٦ - ٤٥.
- سطوحي سعد رحيم اللواج (٢٠٢٣). فعالية برنامج إرشادي انتقائي في تخفيف حدة الضغوط الأكاديمية لدى طلاب الدراسات العليا بجامعة بيشا . مجلة دراسات تربوية ونفسية، ١، (١٢١)، ١٣٩ - ٢٠٩.

أ/ إيمان على يعقوب العريان

سعيد على هدية (٢٠١٨). تصور مقترح قائم على تطوير مهارات إدارة الذات لتحسين الأداء الأكاديمي وزيادة فرص الحصول على عمل لدى طلاب الجامعة، مجلة جامعة جازان للعلوم الانسانية، ٧ (١) ٢٠ - ٣٧.

شاهيناز عبد الرحمن مصطفى عيسى، ووجيهة عبد الرحمن سعسع (٢٠١٥). أثر برنامج مهارات تطوير الذات في عمادة السنة التحضيرية بجامعة الملك سعود في اكتساب طالباتها مهارة المراقبة الذاتية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مركز النشر العلمي، جامعة البحرين، ١٦ (٤)، ٢٩٧ - ٣١٨.

صابرين عبد العاطي لبيب عبد العاطي (٢٠٢٢). كفايات الأداء المهني لمعلمات الطفولة المبكرة وتطلعات رؤية ٢٠٣٠ بجمهورية مصر العربية. مجلة الطفولة والتربية، ١٤ (٤٩)، ٣٠٧ - ٣٨٠.

عادل حلمي اللمسي، ومصطفى أحمد عبد الله (٢٠١٩) التدريب عبر الانترنت كمدخل لتوظيف البيانات الضخمة Big Data في تطوير الأداء المهني لدى بعض معلمات رياض الأطفال بمصر. المجلة التربوية بكلية التربية جامعة سوهاج، ٦٨ (١) ٣٢٠١ - ٣٢٦٤.

عبد العال عبد النعيم. (٢٠٠٧). مدى فاعلية برنامج إرشادي في تنمية الذات لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية في جامعة الأزهر. رسالة ماجستير. كلية التربية جامعة الأزهر.

غازي ضيف الله رواقه، يوسف سيد محمود، عبدالله على الشبلي (٢٠٠٨). تقويم الأداء التدريسي للمعلمين حديثي التخرج من كليات التربية للمعلمين والمعلمات في سلطنة عمان. مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية كلية التربية، جامعة اليرموك ٢١ (٢).

فاطمة أحمد ابراهيم غريب (٢٠١٠). استشراف سبل لتطوير الأداء الأكاديمي المهني في برامج إعداد معلمات رياض الأطفال موسيقيا بجامعة عمر المختار. المؤتمر العلمي السنوي العربي الخامس - الدولي الثاني - الاتجاهات الحديثة في تطوير الاداء المؤسسي والاكاديمي في مؤسسات التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي، كلية التربية النوعية جامعة المنصورة، (٢)، ٦٠٢ - ٦٦٥.

فتحي عبد الرسول محمد حسن (٢٠٢١). الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال في ضوء متطلبات تكنولوجيا المعلومات. مجلة العلوم التربوية، ١ (٤٩)، ٤٣ - ٧١.

فاعلية برنامج قائم على مهارات تطوير الذات في تحسين الأداء المهني

لبلي أحمد محمد الشمراي (٢٠٢١). درجة اسهام الإشراف الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن. *مجلة القراءة والمعرفة، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، كلية التربية جامعة عين شمس، ٢٣٧(١)، ٢٩٧-٢٦٣.*

محمود مغازي على العطار (٢٠٢٣). فعالية برنامج إرشادي انتقائي لزيادة رأس المال النفسي وأثره في تنمية التدفق النفسي لدى المعلمات بشعبة رياض الأطفال . *المجلة المصرية للدراسات النفسية، ٣٣، (١١٨)، ٣٠١-٣٦٨.*

مريم رجعان النصافي(٢٠١٧). دور مديرات رياض الأطفال في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظ الفروانية. *رسالة ماجستير، كلية التربية جامعة آل البيت.*
منال فالح شامان السرحان(٢٠١٧). درجة الاستقرار الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في قسبة المفرق وعلاقتها بمستوى الاداء الوظيفي. *رسالة ماجستير ، كلية العلوم ، جامعة ال البيت التربوية ، ١-٩٨.*

Callahan,P.(2009). The Role, Education, Qualifications, and Professional Development of Secondary School Physics Teachers, **The American Association of Physics Teachers.**

Carter, Ronaled, Nunan, David (2004). The Cambridge Guide to Teaching English to Speakers of Other Languages, ED,UK: Cambridge Vpress.

Fujita, H. & Dawson, W.P. (2007). The Qualifications of the Teaching Force in Japan In Ingersoll, R.M. (Ed.), A Comparative Study of Teacher Preparation and Qualifications in Six Nations. **The Consortium for Policy Research in Education.** 41-54.

Helena Smith WillemSchurink (2015). The Interface Between A Resources: Human Management And Knowledge Qualitative Study – Sa, **Journal of Human Resource Management.**

Li, S .(2021) or d, Psychological wellbeing mindfulness, and immunity of teachers in second or foreign language education: a theoretical review. **Frontiers Psychology** ,12.

Mitchell, L. (2003): Early Childhood Education Professional Development and Learning Opportunities that contribute to positive outcomes for Children; Best Evidence Synthesis. **New Zealand, Wellington, Ministry of Education,** PP. 77-79.

Stattler, MJ(2000). A Study of inservice training needs of teachers. **Dissr. Abstr. Iner,** V.72.N.3.

Abstract:

The research aimed to identify the effectiveness of a program based on self-development skills in improving the professional performance of kindergarten teachers in Kuwait, and the research sample consisted of (15) kindergarten teachers. The researcher conducted a training program based on self-development skills, and the results revealed the effectiveness of the program based on self-development skills in improving the professional performance of kindergarten teachers in Kuwait, and by using follow-up measurement after two months of implementation, it was found that continues impact of the program.

Keywords: self-development skills - professional performance