

توظيف بعض الإساليب التربوية الحديثة لتنمية مهارات القيادة والتوجيه التربوي لموجهات رياض الأطفال*

* د/ سماح عبد الفتاح محمد مرزوق

ملخص البحث

هدفت الدراسة الى أعداد برنامج لتنمية مهارات القيادة والتوجيه التربوي من خلال توظيف بعض الإساليب التربوية الحديثة ، وتكونت عينه البحث من (٣٠) موجهه برياض الأطفال كمجموعة تجريبية واحدة ، وقد تم تحديد مشكلة البحث فى التساؤل التالي : " ما فاعلية البرنامج التدريبي لتنمية مهارات القيادة والتوجيه التربوي لدي بعض موجهات رياض الأطفال؟"، وأتبع البحث المنهج شبه التجريبي التصميم ذو المجموعة الواحدة حيث تم قياس متغيرات البحث التابعة قبل التأثير بالمتغير التجريبي (المتغير المستقل) ، ثم قياسها مرة أخرى بعد التطبيق ، وتم الكشف عن الفروق بين متوسطي كل متغير قبل وبعد التطبيق ، وللأجابة على تساؤلات البحث قامت الباحثة بأعداد أستبيان لقياس مهارت القيادة والتوجيه التربوي ، وأستبيان

*مدرس بقسم العلوم التربوية - كلية التربية للطفولة المبكرة- جامعه القاهرة.

لقياس الأساليب التربوية الحديثة للتوجيه التربوي ، وقد أظهرت نتائج البحث الى وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطى درجات موجّهات رياض الأطفال بالمجموعة التجريبية في التطبيقين (القبلي والبعدي) لمقياس مهارات القيادة والتوجيه التربوي لصالح التطبيق البعدي ، ووجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطى درجات موجّهات رياض الأطفال بالمجموعة التجريبية في التطبيقين (القبلي والبعدي) لمقياس الأساليب الحديثة في القيادة والتوجيه التربوي لصالح التطبيق البعدي.

Employing some modern educational methods to develop leadership skills and educational guidance for kindergarten teachers"

Abstract

The study aimed to prepare a program for the development of leadership skills and educational guidance through the use of some modern educational methods. The research sample consisted of (30) kindergartens as one experimental group. The research problem was identified in the following question: What is the effectiveness of the training program The study followed the semi-experimental design of a single group where the variables of the

dependent research were measured before the experimental variable (independent variable) was measured, then measured again after application, and then the differences between the mean of each variable After the application, and to answer the research questions, the researcher prepared a questionnaire to measure the skills of leadership and educational orientation, and a questionnaire to measure the modern educational methods of educational orientation. The results of the study showed that there were statistically significant differences between the average grades of kindergartens in the experimental group in the applications (tribal and post) And the existence of statistically significant differences between the average grades of preschool teachers in the experimental group in the applications (tribal and remote) for the measure of modern methods of leadership and educational guidance for the benefit of Coordination posttest.

KEY WORDS الكلمات المفتاحية

Kindergarten Supervisors -موجهات رياض الأطفال

Modern Pedagogical -الإساليب التربوية الحديثة
Methods

مهارات القيادة والتوجيه التربوي Leadership Skills and Educational guidance

مقدمة :

إن موجه رياض الأطفال تعد المركز الأول للعملية التربوية فعليها يقع عبء تنظيمها للحصول على أفضل النتائج الممكنة، وأكد ذلك الباحثون حيث يرون أن المديرية والموجه تعتبر مفتاح اي عمليات تغيير وأنها تمد المعلمات وأولياء الأمور بالكثير من المعلومات الضرورية لتربية الطفل(عاطف فهمي، ٢٠٠٤:٣١٣) ولكي تقوم الموجهات عقب اتساع المهام والمسؤوليات بالدور المطلوب على أكمل وجه وأتم صورة والوقوف على واقع العملية التربوية والتفاعل معها والتأثير فيها لابد من اشتراكهن الفعلي في المسؤوليات التعليمية والمتعلقة بالجوانب الفنية واعتبارها جزءا من مهماتهن القيادية والإشرافية، ولقد ركزت الاتجاهات العالمية الحديثة على الدور الفاعل للموجهة في عمليات الإشراف الفني.

ويعرف التوجيه التربوي بأنه عملية تفاعل منظمة تسعى إلى إحداث تغييرات مرغوب فيها في سلوك المعلمين وممارساتهم واتجاهاتهم لتعميق رسالة وتحسين أدائها وتمكينها من بلوغ أهدافها. كما أن الإشراف التربوي عملية فنية يقوم بها تربويون مختصون بقصد النهوض بعمليتي التعليم والتعلم، وما يتصل

بهما بواسطة الإطلاع على ما يقوم به المعلمون من نشاطات ضمن الإمكانيات والوسائل المتوفرة لديهم، ومن ثم الوقوف معهم ومساعدتهم على تحسين أدائهم، بحيث يستطيعون التفاعل مع المتعلمين لتنمية مداركهم وتوجيههم إلى المشاركة الإيجابية في الحياة الاجتماعية. (رافدة عمر الحريري، ٢٠٠٧: ٢٢٤).

وتعرف (مها الزايدي، ٢٠٠٢: ٣٠) التوجيه التربوي بأنه "عملية تبادل للخبرات بين العاملين في العملية التعليمية، وتتم هذه العملية في إطار علاقات ديمقراطية إنسانية راقية تهدف إلى تطوير العملية التعليمية وتحسينها بما يعود بشكل إيجابي بالدرجة الأولى على الأطفال الذين هم الهدف الأساسي من العملية التعليمية وعلى العمل التربوي والتعليمي في المدرسة بشكل متكامل"، يُعد التوجيه التربوي همزة الوصل بين إدارات الروضات، والإدارة التربوية العليا وهو إضافة إلى ذلك يقوم بمتابعة عملية التعليم والتعلم، والعمل على تطويرها ورفع كفاءتها وفعاليتها عن طريق تقويم المنهج ككل، من أهداف ومحتوى وأنشطة وتقييم، تخطيطاً وتنفيذاً، وكذا توفر الشروط اللازمة للبنية المدرسية من مبان، وأثاث، وتجهيزات، ومختبرات، ومقررات دراسية وأنشطة، ومرافق، ومكتبات، وطرق تدريس، ويجب أن تكون الموجهة على قدر كبير من الكفاءة والقدرة على

الاتصال بغيرها بموضوعية وأن تحرص على تزويد نفسها بكل جديد في تخصصها وكل ما من شأنه أن يعينها على التوجه المثمر. (رضا مسعد السعيد، أحمد ماهر، ٢٠١٠: ٢٤).

لذلك لا بد من تنمية مهارات القيادة والتوجيه التربوي لموجهات رياض الأطفال من خلال بعض الأساليب التربوية الحديثة.

مشكلة البحث :

تقوم موجة رياض الأطفال بأدوار عديدة منها تقويم وتنمية العملية التربوية التعليمية في جميع عناصرها، وتوفير متطلبات الروضات من الكفايات البشرية والتجهيزات اللازمة الى جانب مواكبة فعاليات البرنامج اليومي تربويا وإداريا داخل الروضة، ومساعدة المعلمة على النمو المهني وتحسين مستوى أدائها والإهتمام بالنمو الكامل للطفل علميا وحياتيا. الى جانب مساعدة المعلمات على تطبيق المنهج وتطوير البرامج والأنشطة و إكمال تعزيز عمل المعلمة لذلك فموجه ومديرة الروضة في خدمة العملية التعليمية. (جمال إبراهيم القرش، ٢٠١١: ٣٩).

إن إمتلاك المهارات القيادية الفعالة والقدرة على وضع تلك المهارات موضع التنفيذ، ومعرفة وفهم ظروف العمل للتوجيه التربوي يعد من العناصر الرئيسية والمهمة في العملية التعليمية

التي يجب ان تخضع لعمليات التطوير والتحديث والتجديد في المعارف والمعلومات المنهجية المتطورة وفي مجالات إكتساب المهارة التدريسية الفاعلة وهذه أدوات رئيسية لتطبيق الجودة الشاملة في العملية التعليمية وتحقيق الجودة في التعليم. (احمد اللقاني، فارعة محمد، ٢٠٠٢: ٨٧).

وإهتماماً من الباحثة بهذه الفئة قامت بأجراء استطلاع رأى بعض الموجهات وكان عددهم (١٠) موجهات عن مدى توفر مهارات القيادة والتوجيه التربوى ، وكانت نتيجة استطلاع الرأى وجدت الباحثة من خلال استجابات الموجهات أن ليس لديهن كافة المهارات للقيادة والتوجيه التربوى وليس لديهن معلومات كافية عن الأساليب الحديثة لتنمية مهارات القيادة والتوجيه التربوى .

من هنا انبثقت فكرة البحث في محاولة لتدريب موجهة رياض الأطفال على تنمية بعض مهارات القيادة والتوجيه بأستخدام بعض الأساليب التربوية الحديثة .حيث أن "البرامج التدريبية" التي قد تعرض لها بعض الموجهين لم تلق الضوء على الإحتياجات المهارية للقيادة والتوجيه التربوى لهم مما يستدعي وضع برنامجاً ملائماً لإحتياجاتهم التدريبية.

تساؤلات البحث:

السؤال الرئيسي: "ما فاعلية البرنامج التدريبي لتنمية مهارات القيادة والتوجيه التربوي لدي بعض موجّهات رياض الأطفال؟"

التساؤلات الفرعية:

١- ما مهارات القيادة والتوجيه التربوي اللازمة لموجهات رياض الأطفال ؟

٢- ما الإساليب التربوية الحديثة الفعالة لتنمية مهارات القيادة والتوجيه التربوي لموجهات رياض الأطفال ؟

فروض البحث :

١- توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطى درجات موجّهات رياض الأطفال بالمجموعة التجريبية في التطبيقين: القبلي والبعدي لمقياس مهارات القيادة والتوجيه التربوي لصالح التطبيق البعدي.

٢- توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطى درجات موجّهات رياض الأطفال بالمجموعة التجريبية في التطبيقين: القبلي والبعدي لمقياس الإساليب الحديثة في القيادة والتوجيه التربوي لصالح التطبيق البعدي.

أهداف البحث :

يهدف البحث إلى:

١- تحديد أهم الأساليب التربوية الحديثة فى مجال التوجيه التربوى .

٢- أعداد برنامج لتنمية مهارات القيادة والتوجيه التربوى من خلال توظيف بعض الاستراتيجيات الحديثة.

أهمية البحث :

وتنقسم أهمية البحث إلى :

أهمية نظرية : فالبحث يعطي إطاراً نظرياً عن أحد الأساليب التربوية الحديثة فى التوجيه التربوى وهو فتح قنوات للتواصل بين موجهاً رياض الأطفال والمعلمات بالميدان وتنمية مهارات القيادة والتوجيه التربوى للموجهات برياض الأطفال.

أهمية تطبيقية : وتعود الأهمية التطبيقية للبحث إلى إلقاء الضوء على الأساليب التربوية الحديثة لتنمية مهارات القيادة والتوجيه التربوى .

منهج البحث: إستخدمت الباحثة المنهج شبه التجريبي لمناسبته للبحث.

حدود البحث وعينته :

الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على تدريب موجهاً رياض الأطفال.

الحدود الجغرافية: تم التطبيق على موجات رياض الأطفال بمحافظة الجيزة.

الحدود البشرية: عينة من موجات رياض الأطفال وعددهم (٣٠) موجه تابعين لإدارة الجيزة التعليمية.

الحدود الزمنية: إستغرق تطبيق البرنامج (شهر ونصف) خلال الفصل الدراسى الثانى من عام ٢٠١٧.

أدوات البحث :

١- إستمارة استطلاع رأى الموجات برياض الأطفال عن أهم الأساليب الحديثة المستخدمة فى القيادة والتوجيه التربوى .

٢- استبيان لقياس بعض مهارات القيادة والتوجيه التربوى لدى موجات رياض الأطفال.

٣- استبيان لتوظيف بعض الأساليب التربوية الحديثة لموجات رياض الأطفال.

٤- برنامج تدريبى لتنمية مهارات القيادة والتوجيه التربوى باستخدام بعض الأساليب الحديثة. (جميع الأدوات من إعداد الباحثة)

مصطلحات البحث :

تعريف موجات رياض الأطفال: Kindergarten Supervisors

ويعرفها (أحمد الخطيب، ٢٠٠١: ١٢) التوجيه التربوي بأنه عملية قيادية تعاونية منظمة تعني بالموقف التعليمي بجميع عناصره من منهاج ووسائل وأساليب.

عرف (Espejo, A.C. & Eleguen, E. 2010:2) التوجيه التربوي بأنه عملية نشطة للإشراف، والملاحظة، وتوجيه الأنشطة التعليمية للمعلمين والمتعلمين، هذا وقد عرف باريرا-أوسوريو (Barrera-Osorio, F., 2015:2) موجه رياض الأطفال بأنه "وظيفة تقوم بها متخصصة بالتعاون مع المديرين والمعلمات بهدف تحسين التعليم بمرحلة رياض الأطفال وتطبيق المناهج على الوجه الأمثل".

التوجيه التربوي عملية ديمقراطية إنسانية علمية تهدف إلى تقديم خدمات فنية متعددة تشمل المعلم والمتعلم والبيئة التعليمية، وذلك من أجل تحسين الظروف التعليمية، وزيادة فاعلية التعليم، وتحقيق أهدافه، ونظراً للدور المهم الذي يقوم به المشرفون التربويون، فقد أنشأت وزارات التربية والتعليم في مختلف الأقطار مديريات وأقسام مختصة بالإشراف التربوي، والذين يتم اختيارهم من المعلمين المتميزين، ومن ذوي الخبرة والكفاءة العالية باعتبارهم معلمي المعلمين، والعمل على تطويرهم بمختلف الوسائل المتاحة، كما أولت المشرفين التربويين الرعاية من حيث

تأهيلهم وتدريبهم على مختلف المجالات الإشرافية والتخصصية.

تعريف مهارات القيادة والتوجيه التربوي : Leadership
skills and educational guidance تعرفها (رافدة الحريري،
٢٠٠٧: ٨٤) إن نجاح موجه رياض الأطفال كقائد تربوي
يتوقف على مدى توافر مجموعة من المهارات الأساسية لديه،
والتي تمكنه بلا شك من إدارة مؤسساته بسلاسة ودراية، ولعل
أهم هذه المهارات الذاتية والمهارات الفنية في الإدارة والتربية وما
يرتبط بهما من حقائق ومفاهيم وأسس متوفرة للموجه، وتعرف
مهارات القيادة والتوجيه التربوي: هي تلك الخصائص والصفات
والقدرات الشخصية التي يمتلكها الموجه وعن طريقها يمكن
التفاعل والتأثير على المعلمين نحو تحسين أو إنجاز المهام
بفعالية لتحقيق الأهداف المشتركة للنهوض بالعملية التعليمية
إلى الأفضل، ومن هذه المهارات الإنسانية والذاتية والذهنية
والفنية (راوح الخطيب، احمد الخطيب، ٢٠٠١: ٩).

وعرف (Glickman, M. 2012:32) مهارات القيادة
والتوجيه التربوي بأنه "نقطة تلاقي عناصر نجاح التعليم متمثلة
في التدريس وإدارة الفصل، والمساعدة المباشرة للمعلمات
وتطوير المناهج التعليمية".

القيادة التربوية: فيمكن تعريفها بأنها "العملية التي يتمكن من خلالها القائد التربوي أن يؤثر في تفكير الآخرين ويوجه سلوكهم". (جودت عزت عطوي، ٢٠٠١: ١١٢).

ومن هنا يتضح ان مهارات القيادة والتوجيه التربوي تهتم بالتدريب على مجموعة من المهارات القيادية التعاونية وبالموقف التعليمي بجميع عناصره من منهاج ووسائل وأساليب وتطوير الذات .

الأساليب التربوية الحديثة: Modern Educational Methods

يستخدم في المواقف التعليمية العديد من الأساليب التربوية حيث أن كل موقف تعليمي يناسبه أسلوب من الأساليب، كما أنه قد يستخدم في الموقف التعليمي الواحد أكثر من أسلوب، فقد يتطلب الأمر من الموجه التنوع في الأساليب التربوية والتدريبية لتحقيق الأهداف وحل بعض المشكلات، ومن هنا كان لكل أسلوب توجيهي مدى، واستخدامات ومقومات تحدد مدى فاعليته ونجاحه. (فؤاد علي وداود درويش، ٢٠٠٩: ٤٥).

التعريف الإجرائي للأساليب التربوية الحديثة :

هي مجموعة من الأساليب التربوية الحديثة التي تستخدمها الموجه لتفعيل مهارات القيادة والتوجيه التربوي لتحقيق أهداف التوجيه التربوي في العملية التعليمية برياض الأطفال .

الإطار النظري والدراسات السابقة للبحث

أولاً : مهارات القيادة والتوجيه التربوي لموجهات رياض الأطفال:

يعتبر التوجيه التربوي عملية ديمقراطية إنسانية علمية تهدف إلى تقديم خدمات فنية متعددة تشمل المعلم والمتعلم والبيئة التعليمية، وذلك من أجل تحسين الظروف التعليمية، وزيادة فاعلية التعلم ، فقد أنشأت وزارات التربية والتعليم في مختلف الأقطار مديريات وأقسام مختصة بالإشراف التربوي، والذين يتم إختيارهم من المعلمين المتميزين، ومن ذوي الخبرة والكفاءة العالية بإعتبارهم معلمي المعلمين، وأناطت بهم مسئولية متابعة المعلمين والوقوف على إحتياجاتهم، والعمل على تطويرهم بمختلف الوسائل المتاحة ، وعرف (حسن أحمد الطعاني، 2004: ٤) التوجيه التربوي هو عملية تربية ديمقراطية تعاونية منظمة غرضها الأساسي تحسين الموقف التعليمي التلمي عن طريق المتابعة والتقييم المستمر لجوانب العملية التعليمية جميعها وفق أسس موضوعية سليمة ، عرفت بادا (Bada, I. A., 2015: 33) التوجيه التربوي بأنه "العملية التي تشمل بناء علاقة تقييمية طويلة الأجل بين عضو مهني أعلى (الموجه التربوي) وآخر عضو مهني أقل مكانة في نفس المجال المهني" (المعلم)".

ويعرف (حسن أحمد، ٢٠٠٢: ٨) الموجهون التربويون بأنهم الأشخاص الذين تكلفهم إدارة التعليم للقيام بزيارة المدارس بغرض الإشراف وتقييم وتنفيذ المناهج الدراسية من قبل إدارة المدرسة والمعلمين. لذا يجب أن تكون الموجهة على قدر كبير من الكفاءة والقدرة على الاتصال بغيرها بموضوعية وأن تحرص على تزويد نفسها بكل جديد في تخصصها وكل ما من شأنه أن يعينها على التوجه المثمر. (رضا مسعد السعيد، أحمد ماهر، ٢٠١٠: ٢٤).

وأكدت دراسة (Alan, Mihalo, 2011) على أهميه تطوير الأداء المهني والمهارات لموجهي رياض الأطفال، وأهميه دعم الموجهات بمهارات القيادة والتوجيه وتمييزها للموجهات ، يعد التوجيه التربوي أحد أهم مدخلات النظام التعليمي باعتبارها قيادة تربوية تهدف إلى تحسين عمليتي التعليم والتعلم من خلال سلسلة من التفاعلات بين المعلمات والموجهات والمنهج والمواقف التعليمية وكلها مدخلات رئيسية لها تأثير مباشر وجوهري علي مخرجات العملية التعليمية والمتمثلة في جودة المخرجات وكفاءة المتعلمين علميا ومهارياً بما يتفق والمتطلبات المتطورة للمجتمعات المعاصرة ، وأهتنت دراسة Earl, L. M., (Marzano, R. J., & Guskey, T. R. Eds, 2012)

بتحسين خبرات موجهات مرحلة الطفولة المبكرة ووضع معايير خاصة بأساليب إختيار موجهات رياض الأطفال، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على عوامل نجاح موجهات مرحلة الطفولة المبكرة في ضوء الإتجاهات المعاصرة ، وأوصت الدراسة بضرورة الإهتمام بالمعايير العالمية للتوجيه خصوصاً أساليب إختيار الموجهات، والإهتمام بالصفات الشخصية والمهنية للموجهة.

والقيادة هي محاولة التأثير في الناس المحيطين بالفائد ومحاولة توجيههم لإنجاز الهدف المطلوب. عند المبادرة بتنظيم مجموعة من الإقارب او الإصدقاء لإنجاز هدف معين مثل عمل تطوعي أو تجهيز لرحلة مدرسية في مثل هذه الحالات لا بد من وجود قائد لهذه المجموعة والقيادي الفعال لا بد من تحقيق الهدف المرجو ولا بد أن يتحلى القيادي بصفات القيادة الفعالة، وأن يتعرف القيادي على الأنماط المختلفة للقيادة وكيف ومتى تطبق كل منها، وأوضح (خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر ، ٢٠١٣ : ١٩) أن هناك العديد من مهارات القيادة والتوجيه التربوي من أهمها المهارات الفكرية، المهارات الإنسانية، المهارات الفنية ، المهارات التنظيمية.

كما أشار (محمد أكرم العدلوني ، ٢٠٠٠ : ٢١) المهارات
الذهنية (كالتفكير والتخطيط والإبداع والإبتكار، القدرة على
التصور) المهارات الإنسانية الإجتماعية (كالعلاقات ،
والأتصال، وفن الإستماع والتحفيز)، المهارات الفنية (كالتنظيم
، والتنفيذ، واتخاذ القرارات ، وحل المشكلات) .
وأوضحت دراسة (Tony bush,2008) إلى أهمية تطوير
المهارات القيادية والإدارية مثل المهارات الذهنية والشخصية ،
والمهارات الفنية والإنسانية وذلك لتطوير العملية التعليمية
بمؤسسات رياض الأطفال، فالقدرة على إتخاذ القرار وجمع
المعلومات والحقائق حول الجوانب المختلفة للموقف يتطلب
إدارى وقائد ناجح يشغل تفكيره بسرعة حول الإجراء الفعال الذى
يجب أتخاذة وتنفيذه.(على محمد منصور ، ٢٠٠٠ : ٢١٣).

وأهتم البحث بتنمية مهارات القيادة والتوجيه التالية (المهارات
الشخصية ، المهارات المعرفية، المهارات العملية، المهارات
الإستراتيجية، مهارات تقييم الأداء). مهارات اخرى تتعلق
بالجانب التواصلى تدخل ضمن المهارات السابقة منها : مهارات
التواصل سواء الكتابية أو الكلامية ، مهارة الاستماع والإنصات
، الترتيب والتنظيم ، مهارات التعامل مع التكنولوجيا الحديثة ،
وأكدت دراسة (سالم بن سهيل ، ٢٠٠١) على أهمية دور

القيادات الإدارية في التطوير التنظيمي ، وتحديد المعوقات التي تحد من دور القيادات الإدارية في عملية التطوير وذلك لقلّة التدريب والتأهيل للكوادر ونقص الوعي بأهمية التطوير التنظيمي، وضعف إستخدام الأساليب الحديثة في إدارة التطوير التنظيمي، وتعد القيادة التربوية هي المرتكز الأساسي الذي يعتمد عليه تقدم المؤسسة التربوية، وبغيره لا يمكن تحقيق أي تغيير فعال ، أو إصلاح حقيقي في هذه المؤسسة ، فالقيادة التربوية تتعامل مع أفراد مختلفي الثقافات ، متعددي الإتجاهات ، وهذا يتطلب منها قدرة على التعامل، بغض النظر عن إختلاف الأفراد مع ضرورة تنسيق جهودهم من أجل بلوغ الغايات المرسومة ، ومن هذا المنطلق أحتلت القيادة مكاناً رئيساً في الإدارة ومن المسلم به أن المديرين الأقوياء عادة يكونون قادة أقوياء. (سعيد الداعور ، 2007 : ٤) ، إن القيادة الناجحة هي التي تساعد الأفراد والجماعات على إدراك إحتياجاتهم ومواجهتها. والعاملون في المؤسسة كأفراد يحتاجون إلى التقدير والتقبل، وأن القائد الكفئ هو الذي يشعر بالآخرين من خلال ممارسته للسلوك القيادي المناسب ، فيستجيبون لتوجيهاته وينفذون تعليماته لا عن خوف وإنما عن احترام ، وإن مشاركة العاملين في المنظمة في عملية صنع القرار تساعد على ترشيد

عملية إتخاذ القرارات ، حيث إن المشاركة تساعد القائد على التعرف على كافة الآراء التي يقدمها أصحاب العقول الناضجة ، والتجارب الواسعة ، والتي يمكن من خلالها تقييم اختيار البديل الملائم للهدف ، وهذا يساعد على اتخاذ القرار الرشيد، بالإضافة إلى أن مشاركة العاملين للقائد في صنع القرار تساعد على قبول العاملين للقرار، وعدم معارضتهم له بعد إصداره ، وتخفف من العقبات التي يخلقونها للحيلولة دون تنفيذه (علي عياصرة، 2006: 123).

ويتضح مما سبق ان القيادة التربوية تمثل أهمية كبرى في نجاح الإدارة التعليمية ، ما يثير تساؤل حول ماهية الخطوات التي يجب أن يتابعها الفرد حتى يطور من قدراته، من ثم التحول إلى قائد ناجح، والتي تتمثل فيما يلي؛ إتخاذ القرار بأن يكون قائداً وليس فرد عادي داخل المنظومة، التطوير المستمر للمهارات الجديدة عبر المشاركة أكبر عدد من برامج التنمية الذاتية التي تنظمها المؤسسة الذي ينتمي إليها، يأتي ذلك بالتزامن مع التعلم المستمر من الأخطاء والخبرات السابقة، والحرص على تلقى ردود أفعال الآخرين وتقييمهم للعمل الذي يقوم به، فضلاً عن محاولة صياغة مبادرات التغيير وتنفيذها،

وضرورة إيجاد وقت لتنمية وتطوير أداء المحيطين بالفرد كأحد المتطلبات الرئيسية لتطوير القدرات القيادية.

ثانياً : الأساليب التربوية الحديثة لموجهات رياض الأطفال:

لم يعد التوجيه التربوي بمفهومه الحديث ذو مهمة واحدة فقط، وهي مساعدة المعلم على تطوير أساليبه ووسائله في غرفة الصف، بل أصبح له مهام كثيرة تركز على تطوير الموقف التعليمي بجميع جوانبه وعناصره (وزارة المعارف، ١٩٩٩: ٣٢) ، وحتى تؤدي الموجة دورها بفاعلية وكفاية عالية فإن عليها أملاك جملة من المهارات والكفايات الخاصة، ولعل من أبرزها كفاية الاتصال والتفاعل، وكفايات التخطيط، وكفايات تنمية المعلمين مهنيًا، وتطوير المناهج والتقويم وكفايات العلاقات الإنسانية (إبراهيم الخطيب، أمل الخطيب ، 2003 :٥).

وأشارت دراسة (E. Brown, 1995) إلى التعرف على آراء المتخصصين لمعرفة إحتياجاتهم التدريبية، ودعم نجاح عمل الموجة (الموجهات) ، بالإضافة إلى تقويم فعالية البرامج التدريبية المقدمة للمتخصصين في الطفولة المبكرة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أدواتها عبارة عن استبانة والمقابلات الشخصية، وتوصلت إلى قلة اهتمام البرامج التدريبية بإحتياجات العاملين بمجال التوجيه التربوي، وتعدد

الأساليب التربوية للتوجيه، ويمكن تقسيمها إلى أساليب فردية وأخرى جماعية، ويمكن تقسيم الأساليب مباشرة وغير مباشرة، فإذا كان للموجه الدور الرئيس في الأسلوب غير المباشر وتحديد أسلوب الوصول إلى الأهداف المرجوة ، وتشجيعهم على المشاركة في صنع القرارات علي مستوى إدارة التربية والتعليم ، والمشاركة في قيادة الإدارة بشكل واع وفاعل. حيث أكدت (دراسة نوال عبد الله الشيخ، ٢٠٠١) على أهمية تدريب المشرفين التربويين في دولة قطر، والتعرف على الاحتياجات التدريبية، وأساليب التدريب، وطرق التقويم، والمشكلات التي تواجه البرامج التدريبية المقدمة للمشرفين التربويين في الدولة، ومن ثم اقتراح التوصيات اللازمة لتطوير برامج تدريب المشرفين التربويين ، ووضع بعض الإجراءات الكفيلة بتحقيق ذلك، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها تبين أن أفضل الطرق التي تساهم في زيادة فاعلية عمليات التدريب أثناء الخدمة من وجهة نظر أفراد العينة هي: الزيارات الميدانية والمناقشة، والدروس التجريبية، بالإضافة إلى طريقة الحقائق التدريبية، وحصلت دراسة الحالة والمحاضرة والاجتماعات على أهمية أقل من وجهة نظرهم.

ومن هنا نجد أن كلما تعددت طرق وأساليب التوجيه التربوي كلما أفاد هذا الموجهة فى تنمية مهارات القيادة والتوجيه التربوي. وأوضح (رضا سلامة، ٢٠١١: ٥٠) أن إكساب الموجهة المعارف والمهارات والخبرات والسلوكيات والأساليب التربوية التي تؤهلها للتعامل مع المستجدات في العمل التربوي والميداني، والارتقاء بأدائها من الناحيتين النظرية والعملية، أو تجويد ما يتوافر لديها من خبرات بتجديدها وإثرائها، وإكسابها المهارات المتعددة للعمل الميداني.

ويؤكد جروسمان (Grossman, P.L. 2010:20) أن المحك الرئيسي لتنمية مهارات الموجهات يكمن في تحسن مستوياتها المعرفية والمهارية باستخدام أساليب تربوية عديدة، تساهم بشكل فعال فى تنميتها عمليا.

ويتضح مما سبق أن كافة الآراء التي تناولت الأساليب الحديثة للموجهة تؤكد على ضرورة أكتسبها وتطويرها لمهاراتها الذاتية وتجدها طوال فترة الخدمة، وذلك لمواجهة التحديات المتسارعة التي تتعرض لها موجه رياض الأطفال ، وقد أشارت العديد من الآراء التربوية الى أهمية التنوع فى الأساليب وطرق القيادة والتوجيه حيث أوضحت النظرية الاجتماعية لباندورا، على أهمية التفاعل/الملاحظة فى المواقف الإجتماعية، وان

تتصف الموجة بمهارة العمل التشاركي من خلال المشاركة التامة في مجتمعات الممارسة المهنية والأستفادة من كافة الموارد المتاحة. (Sparks, D., & Loucks-Horsley, 2013: 250) إن نظريات القيادة تمثل شكلا من أشكال التطور في الفكر الإداري والتوجيه الحديث المبني على النظريات الأساسية التي يقوم عليها علم الإدارة، بدءاً بنظرية الإدارة العلمية (لفريدريك تايلور) ، ثم نظرية العلاقات الإنسانية (لألتون مايو) وما تبعها من تطور في النظريات السلوكية (عبيد السبيعي، 2008: 40). وأوضح فيجوتيسكي أن النمو الفكري للفرد لا يمكن فهمه بدون معرفة الظروف البيئية والتفاعلات التي تحدث بها. (سيلفا ودانا، ٢٠١٠: ٣٢١). حيث أكدت النظرية الإجتماعية كما أوضحها (Alfred, M. V. ٣) 2002: وتتكون النظرية من ثلاثة عناصر أساسية: الثقافة، والسياق، والمجتمع. فالتعلم يمثل عملية اجتماعية تحدث من خلال التفاعلات بين الأفراد والأنظمة المتضمنة في الثقافة والتاريخ الخاص بالمجتمع.

ليس هناك أسلوب واحد يستخدم في التوجيه التربوي، يمكن أن يقال عنه أنه أفضل الأساليب، كما أنه قد يستخدم في كل المواقف والظروف، حيث أن كل موقف تعليمي يناسبه

أسلوب من الأساليب، كما أنه قد يستخدم في الموقف التعليمي الواحد أكثر من أسلوب، فقد يتطلب الأمر أن يزور الموجه المعلمين في فصولهم لتشخيص مشكلة تواجههم، وقد يترتب على هذه الزيارة عقد إجتماع عام لهم أو تنظيم ندوة تربية لمناقشة المشكلة ومن هنا كان لكل أسلوب توجيهي مدى، وإستخدامات ومقومات تحدد مدى فاعليته ونجاحه ومن أهم المهارات التي ينبغى على الموجه اكتسابها هي المهارات المعرفية حيث أن معرفة موجّهات رياض الأطفال تتبع البحوث وليس الخبرات الشخصية والأساليب المهنية، ومن ثم فإن تلك المعرفة يمكن تحويلها للموجهات في صورة مفاهيم ومهارات مجردة. (إيفرسون، وسميثي، ٢٠١٢: ٣٠٤) ، ويعد أسلوب ربط النظريات بالممارسات العملية ينبع من التكامل العملي لأساليب التعليم والتعلم. من خلال لمس مشكلات وإحتياجات التدريب على أساليب حديثة لحل مشكلات الميدان (وانج، أولديل، ٢٠١١: ٧٢).

ويعد التعلم الجمعي والأستفسار التعاوني من الأساليب الهامة في بناء الموجّهات للمعرفة والمهارات من خلال تكامل معرفتهم العملية وتطبيق ما تعلموه على أرض الواقع، والحوار المتواصل بين الموجّهات والمعلمات من خلال الأستفسار النشط

حول طرق وأساليب حديثة في عملية التعلم. (لين وساي، ٢٠٠٧: ٤٥). ، وإنه في ظل التطورات الحاصلة وأساليب الإدارة الحديثة كان لا بد من وجود إدارة مفتوحة للجميع يشارك في خططها وبرامجها فريق العاملین بالمدرسة ، هذه المشاركة تجسد العلاقة بين الإدارة المدرسية والتوجيه التربوي وسائر العاملين في المدرسة وبالتالي فهي عنصر حاسم في المناخ المدرسي على الموجهين أن يعملوا على إيجاد التفاعل الإداري بين العاملين في المدرسة ، كأن يحفز العاملين وينمي بينهم الدافعية للعمل الجماعي المشترك عن طريق تكوين مجموعات للإشراف على تسيير العمل في كل الامور التعليمية.

وأشارت دراسة كلا من (Nolan, Andrea; Morrissey, Iris ,2011) إلى أهميه توجيه وتدريب المتخصصين في مجال الطفولة المبكرة، و دراسة الأدلة البحثية حول فاعلية إستخدام بعض الأساليب الحديثة في تدريب الموجهات، وتقديم برامج تدريبية تتضمن مجموعه من نظريات القيادة التربويه في مجال التوجيه التربوي والقيادة.

ولا شك أن انفتاح المؤسسات التعليمية على إحتياجات المجتمع قد ألقى بمسئوليات جديدة على عاتق الموجه تتطلب منه السعي دوماً إلى تطوير ذاتها في مجتمع تزداد معارفه يوماً

بعد يوم، وذلك بمنظور شامل ورؤية مستقبلية تساير التطورات العالمية والمستحدثات التربوية، وأيضاً من الضروريات التربوية للتوجيه التربوي أنها تقدم له المعرفة اللازمة في المجالات المختلفة مثل القيم والمبادئ الخلقية، وتساعده على تنمية نفسه مهنيّاً وتعليمياً كما أنها تعتبر أساساً في حسن إدارة المواقف التعليمية والمدرسية. (حسن شحاتة، ٢٠٠٦: ٢٣).

فالموجه في حاجة إلى التعلم الفردي من أجل تلبية حاجته إلى الإبداع، والتعلم الذاتي أسلوب يوفر أفضل الظروف التي تمكن الموجه من القيام بالتعليم بشكل إيداعي، وبدافع ذاتي حيث يقوم الممارسات التعليمية معتمداً على نفسها ومن ثم تصل إلى الرضا الذاتي، وبالتالي إلى الاستقرار النفسي الذي يدعم ثقتها بنفسها. (سهيلة محسن، ٢٠٠٤: ١١٨).

إن القدرة على جمع المعلومات والتعامل معها بصورة علمية ومنهجية، هي مهارة قد لا تتوافر لدى كثير من الموجهين، فالموجه الذي لديه القدرة على التعلم الذاتي ينبغي أن يتعامل مع التقنيات الحديثة المتمثلة في الوسائط المتعددة، ويكون مستعداً لمواكبة تطوراتها. (محمد توفيق وعبد الخالق يوسف، ٢٠٠٢: ٤٠) وأشارت دراسة (Caudle, Allison, 2011) إلى أهميه تدريب موجهات رياض الأطفال على التواصل عبر الإنترنت

لتنمية أسلوب التعلم الذاتي واكتساب المعلومات والمعارف الخاصة بمجال التوجيه والقيادة .

ويعد أسلوب ورش العمل للموجه من الأساليب التي تنمي مهارات معينة هي في حاجة إليها لممارسة عملها بنجاح ، بجانب إكسابها جوانب أخرى مثل المعارف وأساليب التفكير العلمي وبعض الإتجاهات الإيجابية نحو تربية الطفولة المبكرة.(Burgess, and Others, 1993: 137).

ويعتمد التوجيه التربوي على عدة أساليب لتحقيق أهدافه منها الاجتماعات والندوات والمناقشات واللقاءات العلمية ، والنشرات ورش العمل والدورات التدريبية والبعثات والزيارات الميدانية وغيرها من الأساليب التي تساعد الموجه في تنمية العديد من المعارف والمهارات بمجال التوجيه التربوي. (علي أحمد مقرب، ٢٠٠٠:٢٥٦)

ونستنبط مما سبق بعض الأساليب الحديثة المقترحة بالبحث التي قد تساهم بشكل فعال في تنمية مهارات القيادة والتوجيه التربوي لموجهات رياض الأطفال ومنها (التفكير الجمعي) هو نوع من التفكير تحاول فيه جماعة ما تقرب وجهات النظر في محاولة منهم لتجنب الدخول في صراع والوصول لإتفاق بدون نقد آراء الآخرين مع تحليل وتقييم

الأفكار مما يحافظ على روح الجماعة للوصول للهدف الأساسي (Mccauley. C. 1998) وتساعدنا في النهاية على الخروج بأفضل النتائج الممكنة حول أي شيء نقوم بتنفيذه، كما أنّها تمنحنا الفرصة للإختلاط بأشخاص يحملون أفكارًا مختلفةً عنّا، مما يساعد في فهمنا للأشياء من حولنا بصورة أفضل. وتقوم كل مجموعة بعمل محدد ويخضع كل ذلك فيما بعد للمناقشة لإبراز الإيجابيات وتدعيمها وتجاوز السلبيات (سامى محسن ، ٢٠١٣٦: ٦٩).

ومن الأساليب الحديثة التي يقترحها البحث (أسلوب الأسمم الموجة) حيث ترى الباحثة ان هذا الأسلوب يدعم تحديد المهام والأهداف المحددة للموجة خلال العام الدراسى حيث يسهل عليها تطوير وتحديث مهاراتها الميدانية الى جانب توجيه زميلتها الى الطرق الحديثة فى مجال التوجيه التربوى ، أما (أسلوب التقصى) فهو من أكثر الأساليب فاعلية فى التفكير العلمى حيث يتيح الفرصة لممارسة العمليات العقلية ومهارات التقصى فى مجال القيادة والتوجيه التربوى (عبد الرحمن سيف ، ٢٠١٧: ١١٤)، أما أسلوب (التعليم الموزع) ويحدث هذا النوع من التعليم عندما يكون الموجة في أماكن مختلفة وتتم العملية التعليمية حينها من خلال إستخدام أدوات التكنولوجيا الحديثة

(مثل الفيديو والإنترنت) لذلك فإنه يمكن أن يعد هذا النوع من التعليم جزءا من برنامج التعلم عن بعد أو جزء مكمل للطرق التعليم التقليدي. (National Egyptian E-،٢٠١٧). (learning).

ومن الأساليب التربوية الحديثة التي تساهم بشكل فعال في إكتساب العديد من المهارات أسلوب (التحليل الموجه) للمواقف العملية والمشكلات الميدانية أحيانا تجد بعض الموجهات صعوبة في تحديد أهم المشكلات الميدانية في مجال التوجيه والقيادة ، ويهتم التحليل الموجه بدراسة مشكلة معينة تتعلق بالعمل وتتم وفق منهجية عالمية تتضمن تحديد المشكلة والتدقيق فيها وجمع المعلومات وإجراء التطبيقات والتدريبات لها وأقتراح الحلول لتطوير العمل (سامى محسن ، ٢٠١٣ : ٦٩).

أما (أسلوب التوجيه الذكي الشامل) كما أشار الية البحث الحالى أنة من الأساليب التي تهتم بالتوجيه الإلكتروني الفعال من خلال زيادة ثقافة الموجه بالإطلاع على المواقع العديدة المتخصصة بمجال التوجيه التربوي والقيادة بالإضافة الى الإشتراك فى البرامج التدريبية الموجه عن بعد لتنمية مهارات القيادة والتوجيه فى أى وقت.، وأوضحت (إخلاص محمد عبد الحى ، ٢٠١٦ : ٣) أن التعلم الذكي الموجه هو التعلم القائم

على استخدام النظم الإلكترونية والاتصالية والتكنولوجية المتطورة والمستحدثة كل لحظة، ووسائل التواصل المتنوعة كبرامج المحادثة والفصول الافتراضية. التي يمكن الإلتحاق بها من أي مكان في العالم، فهو إذن تعليم مواكب ومتجدد ومنفتح على العالم الافتراضي ، أما بالنسبة لإسلوب (القيادة التحولية) يهتم بالمشاركة في عمليات تتضمن خطوات متتالية، وتشمل الاعتراف بالحاجة للتغيير، إيجاد رؤية جديدة، وجعل التغيير عمل مؤسسى.

والقيادة التحولية كما أوضحها دراسة (سعد مرزوق العتيبي ٢٠١٦) تستند إلى استثارة قدرات الأفراد العاملين بالمنظمة وتحفيزهم المستمر على تجويد الأداء والمشاركة في وضع الأهداف والبحث عن حلول إبداعية للمشكلات التي تعترض العمل وتؤثر على تحقيق الأهداف ، وينمى هذا الأسلوب لدى القيادى التفكير التحليلى لدية القدرة على التفكير بمنهج تحليلى الى جانب تحدى الافتراضات القائمة ، الى جانب الأهتمام ببناء الأجماع بين المجموعات وفرق العمل ، ويرى كل من (٤ :Kotter and Heskett، ١٩٩٢) "أن من أكثر الأمور وضوحاً في التمييز بين التغييرات الثقافة الناجحة وتلك الفاشلة هو القيادة في المستويات العليا" ، فالقيادات التي تلهم التابعين وتساعد في

تكوين ثقافة تتكيف مع المتغيرات ، تمتلك كما يطلق عليها صفات القيادة التحويلية .

وأوضح (Wheatley, Margaret J. ٢٠٠١) القيادة التحويلية تنظر هذه القيادة بطريقة مختلفة. فالقائد الحقيقي بالنسبة إليها هو الذي يستطيع دمج قيم التابعين، وآمالهم، وإحتياجاتهم وجمعها ضمن رؤية، ثم تشجيع التابعين وتمكينهم للسعي وراء هذه الرؤية، والقائد التحولي يفكر في تغيير العالم، حتى ولو على نطاق محدود، ويفهم القائد التحولي القيادة على أنها مساعدة الناس على تطوير رؤية مشتركة، ومن ثم السعي وراء هذه الرؤية إلى أن تتحقق. وهو يستنبط هذه الرؤية من احتياجات الآخرين وتطلعاتهم، ويعطيها شكلاً، ويجعلها غايةً للكفاح من أجلها. فالرؤية ليست رؤيته؛ إنها رؤية مشتركة يراها كل شخص على أنها رؤيته الخاصة.

الموجه الناجحة هي التي تستطيع التعامل بفعالية وكفاءة مع الموجهات والمعلمات ، وظروف العمل والتنظيم. وهي التي تستطيع تقريب إحتياجات التنظيم وأهدافه ونشاطاته ومهامه من الإحتياجات الإنسانية للمعلمات، ومن حاجات الأفراد مما يؤدي إلى التماسك والأخوة والتعاون، وبالطبع فإن تقارب هذه الإحتياجات يساعد من فرص نجاح القيادة، ولذلك نقول أن

المعلومات والمهارات القيادية هامة لنجاح الموجة وأن العلم والمعرفة بمهامه، وبتنظيمه، وبالظروف المحيطة به، وبالأفراد في مجموعته ومعرفة مهاراتهم واحتياجاتهم، هي علوم أساسية لنجاحها، ما لم يتمكن منها لن يستطيع القيادة بكفاءة ولا قيادة المجموعة بفاعلية، ولا بد للموجة من إبتكار أساليب ووسائل وطرق متنوعة وجديدة في العملية التعليمية يمكن ان تلقي التجاوب الأمثل من المعلمات وتحفزهم على استثمار قدراتهم ومواهبهم وتحدي التفكير المألوف بما يساعد ذلك في تحقيق الاهداف التربوية والتعليمية التي تؤدي إلى تكوين معلمة مبتكرة ومبدعة والإبداع أو الابتكار هو النشاط الذي يقود إلى إنتاج يتّصف بالجدة والأصالة والقيمة بالنسبة للمجتمع .

إجراءات البحث الميدانية:

أولاً: عينة البحث:

تم اختيار عينة عشوائية من موجات رياض الأطفال ، و بلغ العدد الإجمالي للموجهات المشتركين في البحث (٣٠) موجة (تابعين لإدارة الجيزة التعليمية) ، وطبق عليهن استبيان لتتمية بعض مهارات القيادة والتوجيه التربوى ، واستبيان للأساليب الحديثة فى القيادة والتوجيه التربوى.

ثانياً: أدوات البحث:

١) استبيان لقياس بعض مهارات القيادة والتوجيه التربوي

لدى موجّهات رياض الأطفال. (ملحق رقم ١)

أ - تصميم الإستبيان :

للحصول على المعلومات المطلوبة قامت الباحثة بعد الإطلاع على الدراسات السابقة والأدبيات ذات العلاقة بتصميم الإستبيان لمعرفة مهارات القيادة والتوجيه التربوي لدى موجّهات رياض الأطفال.

ب - صدق الإستبيان:

قامت الباحثة بعد تصميم المقياس بالتحقق من صدقها الظاهري من خلال عرضها على بعض أعضاء السادة هيئة التدريس بلغ عددهم (٧) محكمين من تخصصات مختلفة (ملحق رقم ٢) ، وذلك بهدف تحكيم الأداة وإبداء آرائهم حول صدقها الظاهري من حيث وضوح العبارات ، ومدى ملاءمتها لقياس ما وضعت من أجله، ومدى انتمائها للمحاور التي تنتمي إليها ، قامت الباحثة بإجراء التعديلات اللازمة التي أتفق عليها غالبية المحكمين، من تعديل لبعض العبارات، وحذف البعض، وإضافة أخرى حتى وصل الإستبيان إلى صورته النهائية .

ج : ثبات إستبيان مهارات القيادة والتوجيه التربوي:

قامت الباحثة بحساب معاملات ثبات مقياس مهارات القيادة والتوجيه التربوي بإستخدام طريقة إعادة التطبيق حيث طبق مقياس مهارات القيادة والتوجيه علي عينة استطلاعية بلغ عددها (٣٠) ، وبعد ثلاث أسابيع اعيد تطبيق الإستبيان مرة اخري علي نفس العينة، وبعد رصد النتائج واجراء المعالجة الاحصائية باستخدام معامل الارتباط " لبيرسون Pearson " كانت قيم معاملات الثبات كما هي موضحة بجدول رقم (١) :

جدول (١) معاملات ثبات مهارات القيادة والتوجيه التربوي

(الأبعاد و الدرجة الكلية)

الأبعاد/ المهارات	معامل الثبات	مستوي الدلالة	الصدق
مهارة معرفية	٠,٨٢	٠,٠١	٠,٩٠
مهارة شخصية	٠,٧٩	٠,٠١	٠,٨٨
مهارة عملية	٠,٨٠	٠,٠١	٠,٨٩
مهارة استراتيجية	٠,٧٢	٠,٠١	٠,٨٢
مهارة تقييم	٠,٧٩	٠,٠١	٠,٨٨
الكل	٠,٧٤	٠,٠١	٠,٨٦

يتضح من جدول (١) ان معاملات ثبات ابعاد مقياس مهارات القيادة والتوجيه تراوحت ما بين (٠,٧٢) ن و (٠,٨٢) وجميعها دالة عند (٠,٠١) ، بينما كان معامل ثبات إستبيان مهارات

القيادة والتوجيه ككل (٠,٧٤) وهو دال عند (٠,٠١) وهي معاملات ثبات جيدة بالنسبة الي هذه الطريقة ، وايضا اتضح مستوي الصدق مرضي .

٢) استبيان لقياس بعض الإساليب الحديثة في القيادة والتوجيه التربوي (ملحق رقم ٣)

أ - تصميم الإستبيان :

للحصول على المعلومات المطلوبة قامت الباحثة بعد الإطلاع على الدراسات السابقة والأدبيات ذات العلاقة بتصميم الإستبيان لمعرفة مهارات القيادة والتوجيه التربوي لدى موجّهات رياض الأطفال.

ب - صدق الإستبيان:

قامت الباحثة بعد تصميم المقياس بالتحقق من صدقها الظاهري من خلال عرضها على بعض أعضاء هيئة التدريس بلغ عددهم (٧) محكمين من تخصصات مختلفة ، وذلك بهدف تحكيم الأداة وإبداء آرائهم حول صدقها الظاهري من حيث وضوح العبارات ، ومدى ملاءمتها لقياس ما وضعت من أجله ويوضح (ملحق رقم ٢) (الإستبيان في صورته النهائية.

ج : ثبات إستبيان الإساليب الحديثة في القيادة والتوجيه:

قامت الباحثة بحساب معاملات ثبات مقياس الإساليب الحديثة في القيادة والتوجيه باستخدام طريقة إعادة التطبيق حيث طبق مقياس الإساليب الحديثة في القيادة والتوجيه التربوي علي عينة استطلاعية بلغ عددها (٣٠) ، وبعد ثلاث اسابيع اعيد تطبيق المقياس مرة اخري علي نفس العينة ، وبعد رصد النتائج و اجراء المعالجة الاحصائية باستخدام معامل الارتباط " لبيرسون Pearso " كانت قيم معاملات الثبات كما هي موضحة بالجدول التالي :

جدول (٢) معاملات ثبات الإساليب الحديثة في القيادة والتوجيه (الأبعاد و الدرجة الكلية)

الصدق	مستوي الدلالة	معامل الثبات	الأبعاد/ الإساليب
٠,٩٢	٠,٠١	٠,٨٦	اسلوب التفكير الجمعي
٠,٨٨	٠,٠١	٠,٧٩	اسلوب الاسهم الموجهه
٠,٩٢	٠,٠١	٠,٨٦	اسلوب التقصي
٠,٨٦	٠,٠١	٠,٧٤	اسلوب التعليم الموزع
٠,٩١	٠,٠١	٠,٨٤	اسلوب التحليل الموجه
٠,٨٦	٠,٠١	٠,٧٤	اسلوب التوجيه الذكي الشامل
٠,٩٠	٠,٠١	٠,٨٢	اسلوب القيادة التحويلية
٠,٩١	٠,٠١	٠,٨٣	الكل

يتضح من جدول (٢) ان معاملات ثبات أبعاد مقياس الإساليب الحديثة في القيادة والتوجيه تراوحت ما بين (٠,٧٤) و (٠,٨٦) وجميعها دالة عند (٠,٠١) ،بينما كان معامل ثبات مقياس الاساليب الحديثة في القيادة والتوجيه التربوي ككل (٠,٨٣) وهو دال عند (٠,٠١) وهي معاملات ثبات جيدة بالنسبة الي هذه الطريقة ، بينما اتضح ايضا مستوي صدق مرضي ومرتفع.

٣) برنامج تدريبي لتنمية مهارات القيادة والتوجيه التربوي باستخدام بعض الأساليب الحديثة. (ملحق رقم ٤)

البرنامج التدريبي: عبارة عن مجموعة من الأنشطة والممارسات التدريبية بغرض إكساب الموجهات بعض الإساليب التربوية الحديثة لتنمية مهارات القيادة والتوجيه التربوي.

الأسس التي يقوم عليها البرنامج : لتصميم البرنامج قامت الباحثة بما يلي :

- ١) وضع مجموعة من الأسس استنادا إلي الإطار النظري ، والدراسات السابقة .
- ٢) التعرف على مهارات القيادة والتوجيه التربوي لموجهات رياض الأطفال.
- ٣) التعرف على الأساليب التربوية الحديثة في مجال القيادة

والتوجيه التربوي .

٤) إكساب الموجهات بعض الأساليب الحديثة بمجال القيادة والتوجيه وتطبيقها بالواقع العملي .

٥) تنمية بعض مهارات القيادة والتوجيه من خلال تطبيق بعض الأساليب الحديثة .

فلسفة البرنامج :

وتنطلق فلسفة البرنامج من آراء الفلاسفة التربويين الذين أكدوا على أهمية مهارات القيادة والتوجيه التربوي والتي منها المهارات المعرفية التي أكدت عليها **النظرية المعرفية (البياجيه)** حيث ركز على تفسير العلاقات بين التعلم البشري، والمواقف الثقافية والتاريخية التي يحدث بها التعلم ، وأشارت **النظرية الإنسانية (لماسلو وروجرز)** أن المهارات الشخصية تنعكس في ضوء النظريات المعرفية في صورة نمو معرفي، وارتفاع مستويات الذكاء، والقدرة التدريسية والذاكرة من خلال الخبرة، وتركز على تنمية أسلوب تعليم كيفية التعلم، وأكدت **النظرية الاجتماعية (لباندورا)** أن المهارات العملية تتم من خلال المشاركة التامة في مجتمعات الممارسة المهنية والاستفادة من الموارد والأماكن البشرية والمادية، وأشار **فيجوتسكي** التعلم من وجهة نظر النظرية الاجتماعية يمثل عملية اجتماعية تحدث من خلال

التفاعلات بين تفسير النظريات كعمل شخصي نحو بلوغ القدرة القصوى للأداء بأفضل مستوى، وتحقيق الذات والاستقلالية في المعارف والمهارات المختلفة.

ومن النماذج الحديثة التي تهتم بتنمية مهارات موجّهات رياض الأطفال نموذج تحويل المعرفة (Evertson & ٣٠٤ Smithe, 2012: حيث أشار الى أهمية معرفة موجّهات رياض الأطفال تحويل المعرفة في صورة مفاهيم ومهارات مجردة خلال العمل بمجال التوجيه والقيادة. وأشار نموذج ربط النظريات بالممارسات العملية (٧٢: ٢٠١١, Wang & Odell) يشير الى التكامل العملي لأساليب التعليم والتعلم ومحاولة النموذج الحالي لمس مشكلات واحتياجات للموجّهات. وقد ركز نموذج الاستفسار التعاوني (٤٥: ٢٠٠٧, Lin & Tsai) على بناء الموجّهات للمعرفة والمهارات من خلال تكامل معرفتهم العملية وتطبيق ما تعلموه على أرض الواقع، والحوار المتواصل بين الموجّهات والمعلمات.

الإجراءات التطبيقية للبرنامج :

قامت الباحثة بتطبيق البرنامج على موجّهات رياض الأطفال ، وطبق البرنامج على عينة عددها (٣٠ موجة تابعين لمديرية الجيزة التعليمية) ، وتم تطبيق البرنامج بإدارة ٦ أكتوبر التعليمية

التابعة للجيزة على مدار (شهر ونصف) بدأت من ٢٠١٧/٥/١ الى ٢٠١٧ /٧/١٥ بواقع مره أسبوعيا ، كل مرة تتضمن ثلاث ساعات باليوم ، وتم تقسيم البرنامج الى (٥ مهارات) وكل مهارة تضمنت عدد من الأنشطة التربوية المتعلقة بمهارات القيادة والتوجيه التربوى وتضمن البرنامج عدد من الأساليب التربوية الحديثة بمجال القيادة والتوجيه.

ثالثا: أساليب المعالجة الإحصائية :

أستخدمت الباحثة بعض الأساليب الإحصائية لمعالجة بيانات البحث من خلال برنامج (SPSS) وهي:

- ١- المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لتوضيح استجابات الموجهات.
- ٢- إستخدام معامل الارتباط " لبيرسون Pearson "
- لتحديد ثبات المقياس.
- ٣- درجات الحرية قيمة (ت) مربع ايتا لقياس حجم التأثير.

نتائج البحث وتفسيرها :

فيما يلي سوف تعرض الباحثة نتائج البحث وتفسيرها ، وذلك من خلال ربطها بفروض البحث ، واختبار صحة الفروض وتفسير النتائج ، وتقديم توصيات البحث ، ويمكن توضيح ذلك فيما يلي:

أولاً: تحليل النتائج وتفسيرها: في ضوء مشكلة البحث وفروضها تم تحليل البيانات كما يلي:

١- اختبار صحة الفرض الأول: ينص الفرض الأول علي أنه :

" توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطى درجات موجهات رياض الأطفال بالمجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس مهارات القيادة والتوجيه التربوي لصالح التطبيق البعدي".

وللتحقيق من صحة الفرض أستخدمت الباحثة اختبار (ت) للمجموعات المترابطة؛ حيث تم حساب المتوسط والانحراف المعياري لدرجات الموجهات في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس مهارات القيادة والتوجيه (الابعاد والدرجة الكلية) ، و حساب قيمة (ت) المناظرة للفرق بين المتوسطين ، وتحديد مستوي الدلالة المناظر لقيمة (ت) ، ويوضح جدول (٣) هذه النتائج:-

جدول (٣) قيمة (ت) ودلالة الفروق بين متوسطات درجات الموجهات بالمجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس مهارات القيادة والتوجيه التربوي (الابعاد و الدرجة الكلية)

الأبعاد	التطبيق	عدد الموجهات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوي الدلالة
المهارات المعرفية	قبلي	٣٠	٧,٨٠	١,٤٧	٢٩	١٥,٩	٠,٠١
	بعدي	٣٠	١٢,٨٠	١,٢٦			
المهارة الشخصية	قبلي	٣٠	٧,٥٠	١,٤٣	٢٩	١٣,٤	٠,٠١
	بعدي	٣٠	١٢,٨	١,٢٧			
المهارة العملية	قبلي	٣٠	٧,٢	١,٢٤	٢٩	١٥,٦	٠,٠١
	بعدي	٣٠	١٢,٨	١,١١			
المهارة الاستراتيجية	قبلي	٣٠	٦,٣٠	١,٠٨	٢٩	١٩,٨	٠,٠١
	بعدي	٣٠	١٣	١,٢٧			
مهارة التقويم	قبلي	٣٠	٦,٧	١,١١	٢٩	١٩,٦	٠,٠١
	بعدي	٣٠	١١,٨	١,٠١			
الكل	قبلي	٣٠	٣٥,٥	٢,٥٩	٢٩	٤١,١٢	٠,٠١
	بعدي	٣٠	٦٣,٤	٢,٧١			

يتضح من جدول (٣) ما يلي :

- وجود فروق دالة احصائية عند مستوي دلالة (٠,٠١) بين متوسطات درجات الموجهات بالمجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس مهارات القيادة والتوجيه التربوي (الابعاد و الدرجة الكلية) لصالح التطبيق البعدي .
- ارتفاع مستوي الموجهات بالمجموعة التجريبية في التطبيق البعدي لمقياس مهارات القيادة والتوجيه (الابعاد و الدرجة الكلية) ارتفاعا ملحوظا اذا قورن بمستواهم في التطبيق

القبلي ، وهذا يشير الي إرتفاع مستوي الموجهات بالمجموعة التجريبية في مهارات القيادة والتوجيه التربوي (الابعاد والدرجة الكلية)، بعد التدريب على محتوى البرنامج المقدم لهم .

وتدل هذه النتائج علي تحقق الفرض الأول من فروض البحث ، ويمكن تفسير النتائج علي النحو التالي: يرجع ذلك لتدريب الموجهات على مهارات القيادة والتوجيه التربوي وهي(المهارات المعرفية - المهارة الشخصية - المهارة العملية - المهارة الإستراتيجية - مهارة التقييم) ويعدّ تدريب الموجهات بمهارات القيادة والتوجيه التربوي يساهم ذلك بشكل كبير في تنمية خبراتها ومهاراتها الميدانية، وأكدت دراسة (Alan,Mihalo,2011) على أهميه تطوير الأداء المهني والمهارات لموجهي رياض الأطفال، وأهميه دعم الموجهات بمهارات القيادة والتوجيه وتنميتها للموجهات ،يعد التوجيه التربوي احد أهم مدخلات النظام التعليمي بأعبائها قيادة تربوية تهدف إلى تحسين عميلتي التعليم والتعلم من خلال سلسلة من التفاعلات بين المعلمات والموجهات والمنهج والمواقف التعليمية وكلها مدخلات رئيسية لها تأثير مباشر وجوهري علي مخرجات العملية التعليمية والمتمثلة في جودة المخرجات وكفاءة المتعلمين

علمياً ومهارياً بما يتفق والمتطلبات المتطورة للمجتمعات المعاصرة.

وأُتفقت دراسة (Tony bush,2008) إلى أهمية تطوير المهارات القيادية والإدارية مثل المهارات الذهنية والشخصية ، والمهارات الفنية والإنسانية وذلك لتطوير العملية التعليمية بمؤسسات رياض الأطفال ، وأوضحت دراسة (سالم بن سهيل ، ٢٠٠١) على أهمية دور القيادات الإدارية في التطوير التنظيمي ، وتحديد المعوقات التي تحد من دور القيادات الإدارية في عملية التطوير وذلك لقلة التدريب والتأهيل للكوادر ونقص الوعي بأهمية التطوير التنظيمي ، وضغف إستخدام الأساليب الحديثة في إدارة التطوير التنظيمي ، وتوصلت دراسة (E. Brown, 1995) إلى التعرف على آراء المتخصصين لمعرفة احتياجاتهم التدريبية، ودعم نجاح عمل الموجه (الموجهات) ، وأشارت الدراسة إلى قلة اهتمام البرامج التدريبية بإحتياجات العاملين بمجال التوجيه التربوي فلا بد من الإهتمام بمهارات الموجهين في جميع المجالات. ، ووضح (رضا سلامة، ٢٠١١: ٥٠) أن إكساب الموجه المعارف والمهارات والخبرات والسلوكيات والأساليب التربوية التي تؤهلها للتعامل مع المستجدات في العمل التربوي والميداني، والارتقاء بأدائها من

الناحيتين النظرية والعملية، أو تجويد ما يتوافر لديها من خبرات بتجديدها وإثرائها، وإكسابها المهارات المتعددة للعمل الميداني. وتوصلت دراسة (Heidari, Famaz, 2012) إلى أن أهميه التوجيه في تنمية مهارات موجة رياض الأطفال لأنها فرد في هذا المجتمع تتأثر به ويؤثر فيها في اتجاهاتها وثقافتها وسلوكياتها، ولا بد أن تكون ناقلة جيدة لثقافة مجتمعها تعرفها وتتأثر بها، وتلم بكل ما هو جديد وفعال، وتقرأ وتطلع وتبحث لتزيد خبراتها وتلحق بركب التقدم والثقافة، فينتقل هذا الأثر الإيجابي على العملية التعليمية فيزيد من تقدمها وتطورها بشكل أفضل .

٢ - اختبار صحة الفرض الثاني: ينص الفرض الثاني علي

أنه :

" توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطى درجات موجهات رياض الأطفال بالمجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس الإساليب الحديثة في القيادة والتوجيه التربوي لصالح التطبيق البعدي " .

وللتحقيق من صحة الفرض استخدمت الباحثة اختبار (ت) للمجموعات المترابطة؛ حيث تم حساب المتوسط والانحراف المعياري لدرجات الموجهات في التطبيقين القبلي والبعدي

لمقياس الإساليب الحديثة في القيادة والتوجيه (الأبعاد والدرجة الكلية)، و حساب قيمة (ت) المناظرة للفرق بين المتوسطين ، وتحديد مستوي الدلالة المناظر لقيمة (ت) ، ويوضح جدول (٤) هذه النتائج:

جدول (٤) قيمة (ت) ودلالة الفروق بين متوسطات درجات الموجهات بالمجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس الإساليب الحديثة في القيادة والتوجيه التربوي (الأبعاد والدرجة الكلية)

مستوي الدلالة	قيمة (ت)	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط	عدد الموجهات	التطبيق	الأبعاد
٠,٠١	١٦,٥٦	٢٩	١,٠١	٤,٢٦	٣٠	قبلي	أسلوب التفكير الجمعي
			٠,٨٧	٧,٧٠	٣٠	بعدي	
٠,٠١	١٤,١٥	٢٩	١,١٦	٤,٤٠	٣٠	قبلي	الإسهام الموجه
			٠,٨٨	٧,٦٣	٣٠	بعدي	
٠,٠١	١٥,٢٥	٢٩	٠,٩٩	٤,٣٦	٣٠	قبلي	أسلوب التقصي
			٠,٨٩	٧,٧٦	٣٠	بعدي	
٠,٠١	١٤,٩٦	٢٩	٠,٩٩	٤,٢٠	٣٠	قبلي	التعليم الموزع
			٠,٨٦	٧,٥٠	٣٠	بعدي	
٠,٠١	١٢,٨١	٢٩	١,٠٨	٤,١٦	٣٠	قبلي	التحليل الموجه
			٠,٧٧	٧,٥٦	٣٠	بعدي	
٠,٠١	١٥,٧٤	٢٩	٠,٨٢	٣,٧٣	٣٠	قبلي	التوجيه الذكي الشامل
			٠,٨٧	٧,١٦	٣٠	بعدي	
٠,٠١	١١,١٨	٢٩	٠,٩٨	٤,١٦	٣٠	قبلي	القيادة التحولية
			٠,٧٥	٧,١٠	٣٠	بعدي	

٠,٠١	٤١,٤١	٢٩	٢,٦٩	٢٩,٣٠	٣٠	قبلي	الكل
			١,٥٤	٥٢,٤٣	٣٠	بعدي	

يتضح من جدول (٤) ما يلي :

- وجود فروق دالة احصائيا عند مستوي دلالة (٠,٠١) بين متوسطات درجات الموجهات بالمجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس الإساليب الحديثة في القيادة والتوجيه التربوي (الابعاد و الدرجة الكلية) لصالح التطبيق البعدي .
- ارتفاع مستوي الموجهات بالمجموعة التجريبية في التطبيق البعدي لمقياس الإساليب الحديثة في القيادة والتوجيه (الابعاد والدرجة الكلية) ارتفاعا ملحوظا اذا قورن بمستواهم في التطبيق القبلي ، وهذا يشير الي ارتفاع مستوي الموجهات بالمجموعة التجريبية في الإساليب الحديثة في القيادة والتوجيه التربوي (الابعاد والدرجة الكلية)، بعد التدريب على محتوى البرنامج المقدم لهم .

وتدل هذه النتائج علي تحقق الفرض الثاني من فروض البحث ، ويمكن تفسير النتائج علي ما تؤكده الأدبيات حيث أهتمت دراسة (Earl, L. M., Marzano, R. J., & Guskey, T. R. Eds, 2012) بتحسين خبرات موجهات مرحلة الطفولة المبكرة ووضع معايير خاصة بأساليب إختيار

موجهات رياض الأطفال، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على عوامل نجاح موجهات مرحلة الطفولة المبكرة في ضوء الإتجاهات المعاصرة ، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالمعايير العالمية للتوجيه خصوصاً أساليب اختيار الموجهات، والاهتمام بالصفات الشخصية والمهنية للموجهة. ، وأكدت (دراسة نوال عبد الله الشيخ ٢٠٠١) على أهمية تدريب المشرفين التربويين والتعرف على الاحتياجات التدريبية، وأساليب التدريب، وطرق التقويم، والمشكلات التي تواجه البرامج التدريبية المقدمة للمشرفين التربويين ، وتوصلت النتائج إلى أن أفضل الطرق التي تساهم في زيادة فاعلية عمليات التدريب أثناء الخدمة من وجهة نظر أفراد العينة هي: الزيارات الميدانية والمناقشة، والدروس التجريبية، بالإضافة إلى طريقة الحقائق التدريبية، وحصلت دراسة الحالة والمحاضرة والإجتماعات على أهمية أقل من وجهة نظرهم. فكلما تعددت طرق وأساليب التوجيه التربوي كلما أفاد هذا الموجهة في تنمية مهارات القيادة والتوجيه التربوي، ويؤكد جروسمان (Grossman, P.L. (2010:20) أن المحك الرئيسي لتنمية مهارات الموجهات يكمن في تحسن مستوياتها المعرفية والمهارية باستخدام أساليب تربوية عديدة، تساهم بشكل فعال في تنميتها عمليا.

وأشارت دراسة كلا من (Nolan, Andrea; Morrissey,) (Dumenden, Iris ,2011) إلى أهميه توجيه وتدريب المتخصصين في مجال الطفولة المبكرة، و دراسة الأدلة البحثية حول فاعلية استخدام بعض الأساليب الحديثة في تدريب الموجهات، وتقديم برامج تدريبيه تتضمن مجموعه من نظريات القيادة التربويه في مجال التوجيه التربوى والقيادة، وأكدت دراسة (Caudle,Allison,2011) إلى أهميه تدريب موجهات رياض الأطفال على التواصل عبر الإنترنت لتنمية أسلوب التعلم الذاتى وأكتساب المعلومات والمعارف الخاصة بمجال التوجيه والقيادة، ويعد أسلوب ورش العمل للموجه من الأساليب التى تنمى مهارات معينة هي في حاجة إليها لممارسة عملها بنجاح وكفاءة، بجانب إكسابها جوانب أخرى مثل المعارف وأساليب التفكير العلمي وبعض الإتجاهات الإيجابية نحو تربية الطفولة المبكرة. (Burgess, and Others, 1993: 137) وأتقت دراسة (سعد مرزوق العتيبي ،٢٠١٦) مع نتائج البحث فى أهمية التحفيز المستمر على تجويد الأداء والمشاركة في وضع الأهداف والبحث عن حلول إبداعية للمشكلات التي تعترض العمل وتؤثر على تحقيق الأهداف . وينمى هذا الأسلوب لدى القيادى التفكير التحليلى لدية ، ولقد ساعدت

الطفرة الهائلة في نظم المعلومات والإلكترونيات والحاسبات وأساليب الاتصالات إلى ظهور أساليب جديدة في مجال التربية والتعليم ، وظهور الكثير من الإتجاهات التربوية الحديثة في مجال إعداد موجة رياض الأطفال وتدريبها مهنيًا وقياديًا.

قياس فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية مهارات القيادة والتوجيه التربوي لدي الموجهات:

لقياس فاعلية البرنامج المقترح في تنمية مهارات القيادة والتوجيه التربوي لدي الموجهات ، تم حساب قيمة (ت) ، و مربع ايتا ، وحجم التأثير ، وجدول (٥) يوضح ذلك:

جدول (٥) حجم تأثير البرنامج التدريبي في تنمية مهارات القيادة والتوجيه التربوي لدي الموجهات

الأبعاد	قيمة (ت)	مربع ايتا	حجم التأثير
مهارة معرفية	١٥,٩٢	٠,٨٩	مرتفع
مهارة شخصية	١٣,٤٢	٠,٨٦	مرتفع
مهارة عملية	١٥,٦٣	٠,٨٩	مرتفع
مهارة استراتيجية	١٩,٨٧	٠,٩٠	مرتفع
مهارة تقييم	١٩,٦٣	٠,٩٣	مرتفع
الكل	٤١,١٢	٠,٩٨	مرتفع

يتضح من جدول (٥) ان مربع ايتا لكل بعد من ابعاد مهارات القيادة والتوجيه التربوي علي حدة تراوح ما بين : (٠,٨٦)،(٠,٩٣) ، بينما كان مربع ايتا لمهارات القيادة والتوجيه ككل (٠,٩٨) ، وهذا يشير حجم تأثير البرنامج التدريبي في

تنمية كل مهارة من مهارات القيادة والتوجيه ، . ومهارات القيادة ككل لدي الموجهات مرتفعا ؛ مما يدل علي حجم تأثير مرتفع ، وهذا يشير الي ان البرنامج التدريبي فعال في تنمية مهارات القيادة و التوجيه التربوي (الأبعاد والدرجة الكلية) لدي الموجهات

وبذلك تكون الباحثة قد أجابت عن السؤال الرئيسي من أسئلة البحث والذي ينص علي "ما فاعلية البرنامج التدريبي لتنمية مهارات القيادة والتوجيه التربوي لدي بعض موجهات رياض الأطفال ؟".(ملحق رقم ٤).

قياس فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية بعض الإساليب الحديثة في القيادة والتوجيه التربوي لدي الموجهات:

لقياس فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية وإستخدام بعض الإساليب الحديثة في القيادة والتوجيه التربوي لدي الموجهات ، تم حساب قيمة (ت) ، و مربع ايتا ، وحجم التأثير ، وجدول (٦) يوضح ذلك :

جدول (٦) حجم تأثير البرنامج في تنمية وإستخدام بعض

الإساليب الحديثة في القيادة والتوجيه التربوي لدي الموجهات

حجم التأثير	مربع ايتا	قيمة (ت)	الأبعاد
مرتفع	٠,٩٠	١٦,٥٦	أسلوب التفكير الجمعي
مرتفع	٠,٨٧	١٤,١٥	الاسهم الموجه

مرتفع	٠,٨٨	١٥,٢٥	اسلوب التقصي
مرتفع	٠,٨٨	١٤,٩٦	التعليم الموزع
مرتفع	٠,٨٤	١٢,٨١	التحليل الموجه
مرتفع	٠,٨٩	١٥,٧٤	التوجيه الزكي الشامل
مرتفع	٠,٨١	١١,١٨	القيادة التحولية
مرتفع	٠,٩٨	٤١,٤١	الكل

يتضح من جدول (٦) -

ان مربع ايتا لكل بعد من أبعاد الإساليب الحديثة في القيادة والتوجيه علي حدة تزاوج ما بين (٠,٨١)،(٠,٩٠) بينما كان مربع ايتا للإساليب الحديثة ككل (٠,٩٨) ، وهذا يشير الي ان حجم تأثير البرنامج التدريبي في تنمية وإستخدام كل أسلوب من الإساليب الحديثة والإساليب ككل لدي الموجهات مرتفعا ؛و هذا يشير الي ان البرنامج التدريبي فعال في إستخدام بعض الإساليب الحديثة (الابعاد والدرجة الكلية) لتنمية مهارات القيادة والتوجيه التربوي لدي الموجهات ،وبذلك تكون الباحثة قد أجابت عن سؤال من أسئلة البحث والذي ينص علي"ما الإساليب التربوية الحديثة الفعالة لتنمية مهارات القيادة والتوجيه التربوي لموجهات رياض الأطفال؟

مراجع البحث

أولاً : المراجع العربية :

- ١) أحمد اللقاني، فارعة محمد، (٢٠٠٢). مناهج التعليم بين الواقع والمستقبل، القاهرة، عالم الكتب.
- ٢) إخلاص محمد عبد الحى (٢٠١٦). التعليم الذكى ومتطلبات تطبيقه ،جامعة السودان.
- ٣) إبراهيم الخطيب، أمل الخطيب، (٢٠٠٣). الأشراف التربوي: فلسفته، أساليبه، تطبيقاته، عمان، دار قنديل للنشر والتوزيع.
- ٤) جمال إبراهيم القرش (٢٠١١). القيادة التربوية للإشراف التربوي، دار نشر العالمية، الأسكندرية .
- ٥) حسن أحمد الطعاني (٢٠٠٤). النظام التربوي الأردني وفق رؤية تربوية تطويرية، الكرك، مركز يزيد للنشر.
- ٦) حسن أحمد الطعاني(٢٠٠٢). التدريب، مفهومه، فاعليته، بناء البرامج التدريبية وتنوعها، الأردن، دار الشروق، ط ١.
- ٧) حسن شحاته (٢٠٠٦). المنتج التعليمي دعوة على حوار، مؤتمر دور كليات التربية في إصلاح التعليم، جامعة المنصورة، كلية التربية بدمياط بالتعاون مع مركز الدراسات المعرفية بالقاهرة، ١٢-١٣ نوفمبر.

٨) خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر (٢٠١٣) . القائد المتميز بين الموهبة والإبداع ، القاهرة ، المجموعة العربية للتدريب والنشر .

٩) رافدة عمر الحريري(٢٠٠٧). إعداد القيادات الإدارية لمدارس المستقبل في ضوء الجودة الشاملة، عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع.

١٠) رافدة الحريري (٢٠٠٧). التخطيط الإستراتيجي في المنظومة المدرسية ، عمان ، الأردن ، دار الفكر .

١١) رضا مسعد السعيد، أحمد ماهر عبد الحميد الباز(٢٠١٠). معايير الجودة الشاملة في رياض الأطفال، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية.

١٢) راوح الخطيب، احمد الخطيب(٢٠٠١).التدريب (المدخلات - العمليات - المخرجات)، الأردن، مؤسسة حماد للنشر والتوزيع.

١٣) رضا سلامة المواضية (٢٠١١). التنمية المهنية لمربيات رياض الأطفال بالأردن في ضوء معايير الجودة تصور مقترح، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.

١٤) سعد مرزوق العتيبي (٢٠١٦). "أثر القيادة التحويلية على التمكين النفسي لدى العاملين في شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض". المجلة العربية للإدارة، العدد الأول، المجلد ٣٦، القاهرة.

١٥) سعيد خضر الداعور (2007) . دور مدير المدرسة الثانوية كقائد تربوي في محافظات ،غزة وعلاقته بالثقافة التنظيمية للمدرسة من وجهة نظر المعلمين ، رسالة ماجستير غير منشورة ،الجامعة الإسلامية ، فلسطين.

١٦) سامى محسن الختانة (٢٠١٣) .علم النفس الصناعي ، دار الحامد للنشر والتوزيع ،عمان ،الأردن.

١٧) سالم بن سهيل زيدى (٢٠٠١) . دور القيادات الإدارية فى التطوير التنظيمى دراسة إستطلاعية للهيئات والمؤسسات العامة فى سلطنة عمان ، رسالة ماجستير ، الجامعة الأردنية ، الأردن.

١٨) سامى محمد ملحم (٢٠١٣). سيكولوجية التعلم والتعليم : الاسس النظرية والتطبيقية ،دار المسيرة للنشر ، عمان، الأردن.

١٩) سهيلة محسن كاظم الفتلاوي (2004). تفريد التعليم في إعداد وتأهيل المعلم، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.

- ٢٠) عاطف عدلى فهمي ، (2004) . معلمة الروضة ، دار الميسرة للطباعة والنشر ، عمان الأردن.
- ٢١) عبيد بن عبد الله السبيعي (٢٠٠٩) . الأدوار القيادية لمديري التربية والتعليم في ضوء متطلبات إدارة التغيير . رسالة دكتوراه في الإدارة التربوية والتخطيط ، جامعة أم القرى ، كلية التربية ، مكة ، المملكة العربية السعودية .
- ٢٢) عبد الرحمن أحمد سيف(٢٠١٧). تنمية روح القيادة : روح الشباب، دار المعتزل للنشر ،عمان،الأردن
- ٢٣) علي عياصرة، (٢٠٠٦) . القيادة والدافعية في الإدارة التربوية، دار الحامد للنشر والتوزيع، رسالة ماجستير منشورة ، عمان .
- ٢٤) عطوى ، جودت (٢٠٠١) . (الإدارة التعليمية والإشراف التربوي ، أصولها وتطبيقاتها ، ط١ ، الدار العلمية الدولية ، عمان ، الأردن .
- ٢٥) علي محمد منصور (٢٠٠٠) . ميادئ الإدارة - اسس ومفاهيم، القاهرة ، مجموعة النيل العربية.
- ٢٦) علي أحمد مقرب(٢٠٠٠) .النمو المهني وحاجات الإشراف التربوي لمعلمي التعليم الابتدائي (دراسة ميدانية)،

مجلة البحث في التربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة المنيا،
المجد ١٤، العدد ٢، أكتوبر.

(٢٧) فؤاد علي العاجز. داود درويش حلس. (٢٠٠٩) .
محاضرات في طرائق التدريس، الجامعة الإسلامية، كلية التربية
، غزة.

(٢٨) محمد أكرم العدلوني (٢٠٠٠) . القيادة في القرن الحادي
والعشرون، الرياض، دار قرطبة.

(٢٩) مها محمد خلف الزايدي (٢٠٠٢). تقويم الأداء الوظيفي
للمشرفة التربوية- دراسة تطبيقية، القاهرة، دار الفكر العربي.

(٣٠) محمد توفيق سلام، عبد الخالق يوسف (٢٠٠٢)
الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، المركز
القومي للبحوث التربوية والتنمية، شعبة بحوث المعلومات
التربوية، القاهرة.

(٣١) نوال عبد الله الشيخ (٢٠٠١) .تدريب المشرفين التربويين
في دولة قطر، واقعه ومشكلاته، مجلة التربية، اللجنة الوطنية
القطرية للتربية والثقافة والعلوم، العدد ١٣٥، ١٣٦، السنة ٢٩،
٣٠، ديسمبر ٢٠٠٠، ومارس ٢٠٠١، ص ص ٧٦-١٠١.

(٣٢) وزارة المعارف (١٩٩٩). دليل المشرف التربوي، الإدارة
العامة للإشراف التربوي، المملكة العربية السعودية.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 33) Alan, Mihalo (2011). The Role of Continuous Professional Development for Acquiring Kindergarten Facilitator New Development and Skills Development. London: Lanchester Press .
- 34) Alfred, M. V. (2002). The Promise of Sociocultural Theory in Democratizing Adult Education. New Directions for Adult and Continuing Education pp. 3-13.
- 35) Barrera-Osorio, F. (2015). Decentralized Decision-making in schools: The theory and evidence on School-Based Management. The International Bank for Reconstruction and Development. The World Bank. NW, p: 2.
- 36) Brown, M. (1995). Survery of Leadership Behaviors of Filipion 57 (4), 1405 A.
- 37) Bada, I. A. (2015). Supervisory Srtategies as Correlate of Quality Education among Secondary Schools in Ibadan Southwest Local Government Area of Oyo State. An Unpublished Med Thesis, University of Ibadan, Ibadan, p. 33.
- 38) Burgess, Robert G. and Others,(1993)Implementing In-service Education and Training Bristo, Falmer Press.

- 39) Caudle, Lori Allison,(2011)"The Professional Development of Pre-K Mentor Teachers: Insights from a Face-to-Face and Online Community of Practice" PhD diss., University of Tennessee.
- 40) Espejo, A.C. & Eleguen, E. (2010). Job Satisfaction and turnover rates of teachers in selected Catholic secondary schools in Nakhonnayok, Thailand. International Conference on Business &Management Education (ICBME), p: 2
- 41) Earl, L. M., Marzano, R. J., & Guskey, T. R. (Eds.). Early Childhood Facilitator Guides and Professional Development Resources. Thousand Oaks, CA: Corwin Press, 2012.
- 42) Evertson, C. M., & Smithey, M. W. (2012).Mentoring Effects on Proteges' Classroom Practice: An Experimental Field Study. Journal of Educational Research, 93(5), 294-304.
- 43) Grossman, P.L. (2010). Teacher Knowledge. In L. W. Anderson (Ed.), International Encyclopedia of Teaching and Teacher Education (2nd ed.), (pp.20-24). Columbia: Pergamon

- 44) Glickman, M. (2012). Supervision of Instruction: A Developmental Perspective. Boston: Allyn and Bacon, p: 32.
- 45) Heidari, Famaz. (2012) Interprofessional Mentoring - Exploration Of Support And Professional Development For Newly Qualified Staff. PhD Thesis, Boumemouth University.
- 46) Kotter, J. P., and J. L. Heskett. Corporate Culture and Performance. New York: Free Press, 1992.
- 47) Lin, P. J., & Tsai, W. H. in press (2007). The Establishment and Development of Processional Standards of Mentors. Journal of Hsinchu University of Education.
- 48) McCauley ،C. (1998). "Group dynamics in Janis's theory of groupthink: Backward and forward". Organizational Behavior and Human Decision Processes. 73 (2/3): 142–162. doi:10.1006/obhd.1998.2759
- 49) Nolan, Andrea; Morrissey, Anne-Marie; Beahan, Jenni; Dumenden, Iris (2011). "Pilot Sustainable Professional Development Mentoring Program for Early Childhood Teachers". Department of Education and Early Childhood Development, Deakin University.

- 50) National Egyptian E-learning, (٢٠١٧):
http://www.eelu.edu.eg/index.php/about_ar/learn_infeatures_ar
- 51) Silva, D. Y., & Dana, N. F. (2010). Collaborative Supervision in the Professional Development School. *Journal of Curriculum and Supervision*, 16, 305-321.
- 52) Sparks, D., & Loucks-Horsley, S. (2013). Models of Staff Development. In W. R. Houston, M. Haberman, & J. Sikula (Eds.), *Handbook of research and teacher education: A project of the association of teacher educators* (pp. 234-250). New York: Macmillan Publishing Company.
- 53) Tony Bush (2008). *Leadership and Management Development in Education (Education Leadership for Social Justice)* Paperback – International Journal of Educational Management, 17 Mar 2008.
- 54) Wang, J., & Odell, S. J. (2011). Mentored Learning To Teach According To Standards-Based Reform: A Critical Review. *Review of Educational Research*, 72(3), 481-546.
- 55) Wheatley, Margaret J. (2001). *Leadership and the New Science: Discovering Order in a Chaotic World*. Barrett-Koehler Publishing.