

الملاحق

الملحق ( ١ )

المعادلات الإحصائية المستخدمة لاستخراج النتائج

## المعادلات الإحصائية المستخدمة

### لاستخراج النتائج

١- معادلة بيرسون لحساب معامل الارتباط :

$$r = \frac{ن\text{ مـج س ص} - \text{مـج س} \times \text{مـج ص}}{(ن\text{ مـج س})^2 - (\text{مـج س})^2} - \frac{(ن\text{ مـج ص})^2 - (\text{مـج ص})^2}{(ن\text{ مـج ص})^2 - (\text{مـج ص})^2}$$

حيث  $r$  = معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني .

مـج س ص = مجموع حاصل ضرب الدرجات المقابلة في الاختبار لمرتين .

مـج س  $\times$  مـج ص = حاصل ضرب مجموع درجات الاختبار في التطبيق الأول (س) في مجموع درجات الاختبار نفسه في التطبيق الثاني (ص) .

مـج س<sup>٢</sup> = مجموع مربعات درجات الاختبار في التطبيق الأول (س) .

مـج ص<sup>٢</sup> = مجموع مربعات درجات الاختبار في التطبيق الثاني (ص) .

(مـج س)<sup>٢</sup> = مربع مجموع درجات الاختبار في التطبيق الأول (ص) .

(مـج ص)<sup>٢</sup> = مربع مجموع درجات الاختبار في التطبيق الثاني (ص) .

٢- معادلة حساب معامل السهولة :

$$\text{معامل السهولة} = \frac{\text{عدد الإجابات الصحيحة}}{\text{عدد الإجابات الصحيحة} + \text{عدد الإجابات الخاطئة}}$$

٣- معادلة (ت) لحساب متوسط الفرق بين المجموعتين :

$$ت = \frac{م\text{ ف}}{\sqrt{\frac{\text{مـج ح}^2\text{ ف}}{ن(ن-١)}}}$$

ت = النسبة الثانية .

م ف = متوسط الفرق بين الاختبار القبلي والبعدي .

مج ح<sup>٢</sup>ف = مجموع مربع انحراف الفروق عن المتوسط .  
ن = عدد أفراد العينة .

٤- معادلة الوزن النسبي :

$$\text{الوزن النسبي} = \frac{\text{مجموع الدرجات}}{\text{عدد الفئات} \times \text{عدد أفراد العينة}} \times 100$$

٥- معادلة كوبر Cooper لنسبة الاتفاق :

$$\text{نسبة الاتفاق} = \frac{\text{عدد مرات الاتفاق}}{\text{عدد مرات الاتفاق} + \text{عدد مرات الاختلاف}} \times 100$$

المحقق ( ٢ )

أسماء السادة المحكمين على الأدوات

أسماء السادة المحكمين مرتبة بحسب الأحرف الأبجدية

اسم	قائمة المهارات	استبانة الاحتياجات	البرنامج	بطاقة الملاحظة	الاختبار التحصيلي	استبانة الآراء
١- د. أماني الموجي : مدرس المناهج وطرق التدريس ، معهد الدراسات التربوية ، جامعة القاهرة .			×	×	×	
٢- د. إيمان هريدي : مدرس المناهج وطرق التدريس ، معهد الدراسات التربوية ، جامعة القاهرة .			×	×	×	
٣- أ . أمجد محمد عطية : مدير عام الإدارة العامة لرياض الأطفال . وزارة التربية والتعليم .	×		×			
٤- أ. زيزت أنور محمد : موجه بالإدارة العامة لرياض الأطفال . وزارة التربية والتعليم .	×	×	×			
٥- د. سالم مرزوق الرفاعي : مدرس المناهج وطرق التدريس ، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية .			×	×	×	×
٦- أ . د . سهير محمد حوالة : وكيل ، معهد الدراسات والبحوث التربوية ، جامعة القاهرة .				×	×	
٧- أ. سونيا السيد مصطفى : موجه بالإدارة العامة لرياض الأطفال . وزارة التربية والتعليم .	×		×			
٨- أ . د . شعبان حامد إبراهيم : أستاذ المناهج وطرق التدريس ، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية .	×	×	×	×	×	
٩- أ . عظيمة أحمد محمد : موجه بالإدارة العامة لرياض الأطفال . وزارة التربية والتعليم .	×		×			
١٠- أ . د. علي مذكور : أستاذ المناهج وطرق التدريس ، عميد معهد الدراسات والبحوث التربوية ، جامعة القاهرة .				×	×	
١١- د. علية سيف الدين عبد الغني : خبير المناهج والمواد التعليمية ، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية .			×	×	×	
١٢- د. عيد أبو المعاطي : رئيس شعبة المناهج وطرق التدريس ، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية (سابقاً) .				×	×	×

اسم	قائمة المهارات	استبانة الاحتياجات	البرنامج	بطاقة الملاحظة	الاختبار التحصيلي	استبانة الآراء
١٣- أ. د. فتحي عبد المقصود الديب ، أستاذ المناهج وطرق التدريس غير المتفرغ ، معهد الدراسات والبحوث التربوية ، جامعة القاهرة .	×			×	×	
١٤- أ. د. محمد السيد حسونة : رئيس شعبة المعلوماتية ، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية .			×	×	×	
١٥- د. محمد خيرى : أستاذ المناهج وطرق التدريس ، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية .	×	×	×	×	×	×
١٦- د. محمد توفيق سلام : مدرس المناهج وطرق التدريس ، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية .	×			×	×	
١٧- أ. د. محمود شوق : الأستاذ في قسم المناهج وطرق التدريس ، معهد الدراسات والبحوث التربوية ، جامعة القاهرة .				×	×	
١٨- د. محمد ناصف : مدرس المناهج وطرق التدريس ، المركز للبحوث التربوية والتنمية .	×		×			×
١٩- أ. د. كاميليا عبد الفتاح : مستشارة مكتب الدكتور الوزير لرياض الأطفال ، وزارة التربية والتعليم .	×					
٢٠- أ. هناء رفاقي : موجه عام بالإدارة العامة لرياض الأطفال ، وزارة التربية والتعليم .	×	×	×			×
٢١- د. وائل محمد عبد الله : مدرس المناهج وطرق التدريس ، معهد الدراسات والبحوث التربوية ، جامعة القاهرة .				×	×	
٢٢- د. وفاء كفاقي : أستاذ مساعد - رئيس قسم المناهج وطرق التدريس ، معهد الدراسات والبحوث التربوية ، جامعة القاهرة .			×	×	×	

الملحق ( ٣ )

المحاور الرئيسة لأسئلة المقابلات الاستطلاعية

### ملحق ( ٣ )

#### المحاور الرئيسة لأسئلة المقابلات الاستطلاعية

- أهم الأعمال التي تقوم بها الموجهة الفنية على معلمات رياض الأطفال .
- محتوى الدورات التدريبية التي تقام لموجهات رياض الأطفال .
- تحديد الاحتياجات التدريبية لموجهات رياض الأطفال قبل عقد هذه الدورات .
- أهداف الدورات التدريبية التي تقام لموجهات رياض الأطفال .
- أهم الأساليب والطرق المتبعة في تدريب موجهة رياض الأطفال .
- أهم المعوقات التي تعترض أداء موجهة رياض الأطفال لعملها .
- مقترحات لتطوير التوجيه الفني بما يخدم العملية التعليمية في رياض الأطفال

ملحق ( ٤ )

استطلاع آراء الخبراء حول قائمة المهارات الإشرافية اللازمة  
لموجهات رياض الأطفال في صورتها المبدئية

## ملحق ( ٤ )

استطلاع آراء الخبراء حول قائمة المهارات الإشرافية اللازمة  
لموجهات رياض الأطفال في صورتها المبدئية

حضرة الأستاذ الدكتور : .....

حضرة السيدة الموجهة الفنية : .....

### تحية طيبة وبعد ،

تقوم الباحثة سوزان حسن المقطرن بإجراء بحث لنيل درجة دكتور الفلسفة في التربية تخصص / توجيه فني / بعنوان " برنامج تدريبي مقترح على المهارات الإشرافية لموجهات رياض الأطفال في ضوء الاحتياجات التدريبية " .

وقد تطلب ذلك تحديد المهارات الإشرافية لموجهات رياض الأطفال ، وإعداد قائمة مبدئية بها . ويسعد الباحثة الاستفادة من خبراتكم العلمية في تحكيم هذه القائمة بالاطلاع عليها والتكرم بإبداء الرأي حول :

- مدى مناسبة المهارات لتدريب موجهات رياض الأطفال .
- مدى ارتباط كل مهارة فرعية بالمهارة الرئيسية .
- مدى صحة الصياغة اللغوية لكل عبارة .
- إضافة أو حذف ما ترونه مناسباً .

ولسيادتكم مسبقاً جزيل الشكر ووافر التقدير  
والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الباحثة

القائمة الميدانية للمهارات الإشرافية  
اللازمة لموجهات رياض الأطفال

التعديل المقترح	المهارات الإشرافية لموجهات رياض الأطفال
	<p><b>أولاً - مهارة التخطيط :</b></p> <p>١- تخطط الموجهة للدورات التدريبية القصيرة والمتوسطة ،على مستوى الروضة .</p> <p>٢- تقدر عدد الزيارات المتوقع تنفيذها لمعلمات الرياض.</p> <p>٣- تحدد الاحتياجات التدريبية لمعلمات الرياض .</p> <p>٤- تراعي الموجهة الأطفال الموهوبين والمبدعين عند التخطيط للتعليم في مستوياته المختلفة .</p> <p>٥- تعد الخطة السنوية للروضة وتشرف على تنفيذها.</p> <p>٦- تخطط الموجهة لإثراء منهاج رياض الأطفال .</p> <p>٧- تخطط الموجهة لبرامج النمو المهني لمعلمات الرياض .</p> <p>٨- تساعد مدبرة الروضة في إعداد خطة إشرافية لروضتها .</p> <p>٩- تعد الخطة الدراسية بالاشتراك مع المعلمات .</p> <p>١٠- تضع الخطط والبرامج لعملها بما يلائم إمكانات كل روضة .</p> <p>مهارات أخرى ترى إضافتها في هذا الجانب :</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
	<p><b>ثانياً - مهارة التنظيم :</b></p> <p>١١- توزع المهمات و الأعمال على المعلمات .</p> <p>١٢- تتسق بين متطلبات المعلمات والروضات .</p> <p>١٣- تتسق بين متطلبات الروضة ومتطلبات المجتمع المحلي .</p> <p>١٤- تراعي الفروق الفردية بين المعلمات .</p> <p>١٥- تنظم ورشات عمل خاصة بأساليب تدريس منهاج رياض الأطفال .</p> <p>١٦- تنظم برامج الأنشطة التربوية .</p> <p>١٧- تنظم زيادات للمعلمات داخل القاعة كل شهر على الأقل .</p> <p>١٨- تنظم ورش عمل تربوية لتدريب المعلمات على إنتاج الوسائل التعليمية .</p> <p>مهارات أخرى ترى إضافتها في هذا الجانب :</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
	<p><b>ثالثاً - مهارة تنفيذ أساليب التوجيه :</b></p> <p>١٩- تعقد اللقاءات التوجيهية مع المعلمات عقب زيارة الروضة.</p> <p>٢٠- تقدم الدروس النموذجية داخل القاعة .</p> <p>٢١- تعد نشرات ، تساعد المعلمات على تنفيذ الأنشطة.</p>

التعديل المقترح	المهارات الإشرافية لموجهات رياض الأطفال
	<p>٢٢- تقوم بزيارات إشرافية ، وفق خطة موضوعية تتمشى مع حاجات المعلمات .</p> <p>٢٣- تدرب المعلمات على استخدام الوسائل التعليمية المتنوعة .</p> <p>٢٤- تناقش المشكلات التربوية التي تعترض العملية التربوية في رياض الأطفال .</p> <p>٢٥- تقود الاجتماعات العامة مع المعلمات وتدير الحوار فيها بأسلوب ديمقراطي .</p> <p>٢٦- تجري البحوث التربوية وتشجع المعلمات على إجرائها ، وذلك لتحسين العمل في رياض الأطفال .</p> <p>٢٧- تعقد مؤتمرات تربوية بالتعاون مع الجهات التربوية المختصة .</p> <p>٢٨- تشجع المعلمات على الاشتراك في الدورات التدريبية .</p> <p>مهارات أخرى ترى إضافتها في هذا الجانب :</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
	<p>رابعاً - مهارة التقويم :</p> <p>٢٩- تحدد أهداف عملية التقويم للمعلمات .</p> <p>٣٠- تستخدم معايير محددة في التقويم .</p> <p>٣١- تعد أدوات التقويم المناسبة .</p> <p>٣٢- تقوم أداء المعلمات في الروضة .</p> <p>٣٣- تستخدم أسلوب التقويم الذاتي .</p> <p>٣٤- تدرب المعلمات على استخدام الأساليب الحديثة في تقويم نمو الأطفال .</p> <p>٣٥- توظف نتائج التقويم لتطوير العملية التعليمية .</p> <p>٣٦- تقوم ببرنامج التوجيه تقويمياً مستمراً لتعرف مدى تحقق أهدافه .</p> <p>٣٧- تشجع المعلمات على التقويم الشامل للطفل .</p> <p>٣٨- تقوم المعلمة موضوعياً باستخدام بطاقة تقويم مقننة .</p> <p>مهارات أخرى ترى إضافتها في هذا الجانب</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
	<p>خامساً - مهارة القيادة :</p> <p>٣٩- تستثير دافعية معلمات الرياض لأداء العمل بإتقان .</p> <p>٤٠- تقنع معلمات الرياض لتقبل الأفكار التربوية الحديثة .</p> <p>٤١- تتعاون مع مديرة الروضة في تنفيذ خطتها .</p> <p>٤٢- تتعامل مع المواقف الطارئة بنجاح .</p> <p>٤٣- تتخذ القرارات بأساليب تشاورية .</p> <p>٤٤- تستثير الدافعية عند المعلمات بالمشاركة التلقائية في حل المشكلات التربوية في الروضة .</p> <p>٤٥- تدير البرامج التدريبية لمعلمات الرياض .</p>

التعديل المقترح	المهارات الإشرافية لموجهات رياض الأطفال
	<p>٤٦- تقوم بدور القائد في توجيه الأعمال المشتركة بين المعلمات . مهارات أخرى ترى إضافتها في هذا الجانب</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
	<p>سادساً - مهارة التواصل المهني :</p> <p>٤٧- تقييم علاقات طيبة مع معلمات الرياض . ٤٨- تتعامل مع معلمات الرياض بعدالة . ٤٩- تسهم في علاج المشكلات الخاصة بمعلمات الرياض . ٥٠- تتجنب إحراج معلمات الرياض في الموقف الصفي . ٥١- تقدم نموذجاً يحتذى به في العلاقات الإنسانية والتعامل الأخوي بين المعلمات . ٥٢- تساعد المعلمات على معالجة المشكلات التي تنشأ مع أولياء الأمور . ٥٣- تحترم شخصيات المعلمات وتتفاعل مع آرائهن . ٥٤- تتقبل وجهات نظر معلمات الرياض . مهارات أخرى ترى إضافتها في هذا الجانب</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
	<p>سابعاً : مهارة التواصل الشخصي :</p> <p>٥٥- تمتلك مهارة الاتصال الجيد مع المعلمات والإدارة والمجتمع المحلي . ٥٦- تتقن مهارة الإصغاء للمعلمات ، والأطفال . ٥٧- تستخدم كلمات بسيطة ونطقاً سليماً يعبر عن المعنى . ٥٨- تتجنب الكلمات المثيرة للقلق . ٥٩- تستخدم التشجيع المناسب . ٦٠- تختصر في الحديث بإيجاز مفيد . ٦١- تستخدم أسئلة تثير التفكير . ٦٢- تدير حواراً بين المعلمة والأطفال . مهارات أخرى ترون إضافتها في هذا الجانب</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

الملحق ( ٥ )

استطلاع آراء الخبراء حول قائمة المهارات الإشرافية الضرورية لموجهات رياض الأطفال في صورتها النهائية

## ملحق ( ٥ )

### قائمة المهارات الإشرافية لموجهات رياض الأطفال

حضرة الأستاذ الدكتور : .....

حضرة السيدة الموجهة الفنية : .....

### تحية طيبة وبعد ،

تقوم الباحثة سوزان حسن المقطرن بإجراء بحث لنيل درجة دكتور الفلسفة في التربية تخصص / توجيه فني / بعنوان " برنامج تدريبي مقترح على المهارات الإشرافية لموجهات رياض الأطفال في ضوء الاحتياجات التدريبية " .

وقد تطلب ذلك تحديد المهارات الإشرافية لموجهة رياض الأطفال ، وإعداد قائمة مبدئية بها ، لذا ترحو الباحثة من سيادتكم التفضل بالإطلاع عليها ، والتكرم بإبداء الرأي حول :

- مناسبة كل مهارة من المهارات لموجهات رياض الأطفال .
- مناسبة المهارات الفرعية للمهارة الرئيسة التي تندرج تحتها .
- حذف ، أو إضافة ، أو تعديل ما ترونه مناسباً من المهارات .
- دقة الصياغة اللغوية .

ولسيادتكم مسبقاً جزيل الشكر ووافر التقدير

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الباحثة

قائمة بالمهارات الإشرافية

لموجهات رياض الأطفال

التعديل المقترح	درجة الموافقة					المهارات الإشرافية لموجهات رياض الأطفال
	غير متأكد	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق بدرجة كبيرة	
						<p>أولاً - مهارة التخطيط :</p> <p>١- تخطط الموجهة للدورات التدريبية القصيرة والمتوسطة، على مستوى الروضة .</p> <p>٢- تقدر عدد الزيارات المتوقع تنفيذها لمعلمات الرياض.</p> <p>٣- تحدد الاحتياجات التدريبية لمعلمات الرياض .</p> <p>٤- تراعي الموجهة الأطفال الموهوبين والمبدعين عند التخطيط للتعليم في مستوياته المختلفة .</p> <p>٥- تعد الخطة السنوية للروضة وتشرف على تنفيذها.</p> <p>٦- تخطط الموجهة لإثراء منهاج رياض الأطفال .</p> <p>٧- تخطط الموجهة لبرامج النمو المهني لمعلمات الرياض .</p> <p>٨- تساعد مديرة الروضة في إعداد خطة إشرافية لروضتها .</p> <p>مهارات أخرى ترى إضافتها في هذا الجانب :</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
						<p>ثانياً - مهارة التنظيم :</p> <p>٩- توزع المهمات و الأعمال على المعلمات .</p> <p>١٠- تنسق بين متطلبات المعلمات والروضات .</p> <p>١١- تنسق بين متطلبات الروضة ومتطلبات المجتمع المحلي .</p> <p>١٢- تراعي الفروق الفردية بين المعلمات .</p> <p>١٣- تنظم ورشات عمل خاصة بأساليب تدريس منهاج رياض الأطفال .</p> <p>١٤- تنظم برامج الأنشطة التربوية .</p> <p>مهارات أخرى ترى إضافتها في هذا الجانب :</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

التعديل المقترح	درجة الموافقة					المهارات الإشرافية لموجهات رياض الأطفال
	غير متأكد	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق بدرجة كبيرة	
						<p>ثالثاً - مهارة تنفيذ أساليب التوجيه :</p> <p>١٥- تعقد اللقاءات التوجيهية مع المعلمات عقب زيارة الروضة.</p> <p>١٦- تقدم الدروس النموذجية داخل القاعة .</p> <p>١٧- تعد نشرات ، تساعد المعلمات على تنفيذ الأنشطة.</p> <p>١٨- تقوم بزيارات إشرافية ، وفق خطة موضوعية تتماشى مع حاجات المعلمات .</p> <p>١٩- تدرب المعلمات على استخدام الوسائل التعليمية المتنوعة .</p> <p>٢٠- تناقش المشكلات التربوية التي تعترض العملية التربوية في رياض الأطفال .</p> <p>٢١- تقود الاجتماعات العامة مع المعلمات وتدير الحوار فيها بأسلوب ديمقراطي .</p> <p>٢٢- تجري البحوث التربوية وتشجع المعلمات على إجرائها ، وذلك لتحسين العمل في رياض الأطفال .</p> <p>مهارات أخرى ترى إضافتها في هذا الجانب :</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
						<p>رابعاً - مهارة التقويم :</p> <p>٢٣- تحدد أهداف عملية التقويم للمعلمات .</p> <p>٢٤- تستخدم معايير محددة في التقويم .</p> <p>٢٥- تعد أدوات التقويم المناسبة .</p> <p>٢٦- تقوم أداء المعلمات في الروضة .</p> <p>٢٧- تستخدم أسلوب التقويم الذاتي .</p> <p>٢٨- تدرب المعلمات على استخدام الأساليب الحديثة في تقويم نمو الأطفال .</p> <p>٢٩- توظف نتائج التقويم لتطوير العملية التعليمية .</p> <p>٣٠- تقوم ببرنامج التوجيه تقويمياً مستمراً لتعرف مدى تحقق أهدافه .</p> <p>مهارات أخرى ترى إضافتها في هذا الجانب</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

التعديل المقترح	درجة الموافقة					المهارات الإشرافية لموجهات رياض الأطفال
	غير متأكد	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق بدرجة كبيرة	
						<p>خامساً - مهارة القيادة :</p> <p>٣١ - تستثير دافعية معلمات الرياض لأداء العمل بإتقان .</p> <p>٣٢ - تقنع معلمات الرياض لتقبل الأفكار التربوية الحديثة .</p> <p>٣٣ - تتعاون مع مديرة الروضة في تنفيذ خطتها .</p> <p>٣٤ - تتعامل مع المواقف الطارئة بنجاح .</p> <p>٣٥ - تتخذ القرارات بأساليب تشاورية .</p> <p>٣٦ - تستثير الدافعية عند المعلمات بالمشاركة التلقائية في حل المشكلات التربوية في الروضة .</p> <p>٣٧ - تدير البرامج التدريبية لمعلمات الرياض .</p> <p>٣٨ - تقوم بدور القائد في توجيه الأعمال المشتركة بين المعلمات .</p> <p>مهارات أخرى ترى إضافتها في هذا الجانب</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
						<p>سادساً - مهارة التواصل المهني :</p> <p>٣٩ - تقيم علاقات طيبة مع معلمات الرياض .</p> <p>٤٠ - تتعامل مع معلمات الرياض بعدالة .</p> <p>٤١ - تسهم في علاج المشكلات الخاصة بمعلمات الرياض .</p> <p>٤٢ - تتجنب إحراج معلمات الرياض في الموقف الصفي .</p> <p>٤٣ - تعمل على توفير المصادر اللازمة للنمو المهني لمعلمات الرياض .</p> <p>٤٤ - تقدم نموذجاً يحتذى به في العلاقات الإنسانية والتعامل الأخوي بين المعلمات .</p> <p>٤٥ - تساعد المعلمات على معالجة المشكلات التي تنشأ مع أولياء الأمور .</p> <p>٤٦ - تحترم شخصيات المعلمات وتتفاعل مع آرائهن .</p> <p>٤٧ - تتقبل وجهات نظر معلمات الرياض .</p> <p>٤٨ - تشارك في اجتماعات مجالس الآباء والمعلمات .</p>

التعديل المقترح	درجة الموافقة					المهارات الإشرافية لموجهات رياض الأطفال
	غير متأكد	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق بدرجة كبيرة	
						مهارات أخرى ترى إضافتها في هذا الجانب ..... ..... .....
						سابعاً : مهارة التواصل الشخصي : ٤٩- تمتلك مهارة الاتصال الجيد مع المعلمات والإدارة والمجتمع المحلي . ٥٠- تتقن مهارة الإصغاء للمعلمات ، والأطفال . ٥١- تستخدم كلمات بسيطة ونطقاً سليماً يعبر عن المعنى . ٥٢- تتجنب الكلمات المثيرة للقلق . ٥٣- تستخدم التشجيع المناسب . ٥٤- تختصر في الحديث بإيجاز مفيد . ٥٥- تستخدم أسئلة تثير التفكير . ٥٦- تدير حواراً بين المعلمة والأطفال . مهارات أخرى ترون إضافتها في هذا الجانب ..... ..... .....

الملحق ( ٦ )

استبانة الاحتياجات التدريبية

ملحق ( ٦ )  
استبانة الاحتياجات التدريبية

الزميلات الفضليات /

تحية طيبة وبعد ،

تقوم الباحثة سوزان حسن المقطرن بإجراء بحث لنيل درجة دكتور الفلسفة في التربية تخصص / توجيه فني / بعنوان " برنامج تدريبي مقترح على المهارات الإشرافية لموجهات رياض الأطفال في ضوء الاحتياجات التدريبية " .  
ويتطلب هذا البحث معرفة مدى احتياجاتكن من المهارات الإشرافية لبناء برنامج تدريبي في ضوئها .

والرجاء من سيادتكم التكرم بتحديد المهارات التي ترغبين في التدريب عليها بوضع علامة (✓) في الخانة المناسبة لها ، حيث إن تحديد احتياجاتكن بدقة يؤدي إلى نجاح البرنامج التدريبي الذي سوف يوجه إليكم .

ملحوظة : ستجدي أمام كل مهارة ثلاثة فئات ، وعليك اختيار ما يناسب احتياجاتك من مهارة .

وتفصيل الفئات الثلاثة فيما يلي :

- أحتاجها كثيراً
- أحتاجها قليلاً
- نادراً ما أحتاج إليها

ويسعدني تعاونكم الصادق ، والله الموفق

الباحثة

## استطلاع آراء الموجهات لتحديد

### احتياجاتهن التدريبية من المهارات التي وردت في القائمة النهائية

درجة الاحتياج التدريبي			أولاً - مهارة التخطيط :
أحتاجها كثيراً	أحتاجها قليلاً	نادراً ما أحتاج إليها	
			<p>١- تخطط الموجهة للدورات التدريبية : القصيرة والمتوسطة ،على مستوى الروضة والتي تشمل الأهداف و المحتوى و طرق التنفيذ والتقويم .</p> <p>٢- تقدر عدد الزيارات المتوقع تنفيذها لمعلمات الرياض .</p> <p>٣- تحدد الاحتياجات التدريبية لمعلمات الرياض .</p> <p>٤- تراعي الموجهة الأطفال الموهوبين والمبدعين عند التخطيط للتعليم في مستوياته المختلفة .</p> <p>٥- تعد الخطة السنوية للروضة وتشرف على تنفيذها.</p> <p>٦- تخطط للموجهة لإثراء منهاج رياض الأطفال .</p> <p>٧- تخطط للموجهة لبرامج النمو المهني لمعلمات الرياض .</p> <p>٨- تساعد مديرة الروضة في إعداد خطة إشرافية لروضتها .</p>
			<p>ثانياً - مهارة التنظيم :</p> <p>٩- توزع المهمات و الأعمال على المعلمات .</p> <p>١٠- تتسق بين متطلبات المعلمات والروضات .</p> <p>١١- تتسق بين متطلبات الروضة ومتطلبات المجتمع المحلي .</p> <p>١٢- تراعي الفروق الفردية بين المعلمات .</p> <p>١٣- تنظم ورشات عمل خاصة بأساليب تدريس منهاج رياض الأطفال .</p> <p>١٤- تنظم برامج الأنشطة التربوية .</p>
			<p>ثالثاً - مهارة تنفيذ أساليب التوجيه :</p> <p>١٥- تعقد اللقاءات التوجيهية مع المعلمات عقب زيارة الروضة .</p> <p>١٦- تقدم الدروس النموذجية داخل القاعة .</p> <p>١٧- تعد نشرات ، تساعد المعلمات على تنفيذ الأنشطة.</p> <p>١٨- تقوم بزيارات إشرافية ، وفق خطة موضوعية تتمشى مع حاجات المعلمات .</p>

درجة الاحتياج التدريبي			تتمة مهارة تنفيذ أساليب التوجيه
أحتاجها كثيراً	أحتاجها قليلاً	نادراً ما أحتاج إليها	
			<p>١٩- تدرب المعلمات على استخدام الوسائل التعليمية المتنوعة .</p> <p>٢٠- تناقش المشكلات التربوية التي تعترض العملية التربوية في رياض الأطفال من خلال الندوات .</p> <p>٢١- تقود الاجتماعات العامة مع المعلمات وتدير الحوار فيها بأسلوب ديمقراطي .</p> <p>٢٢- تجري البحوث التربوية وتشجع المعلمات على إجرائها ؛ وذلك لتحسين العمل في رياض الأطفال .</p>
			<p>رابعاً - مهارة التقويم :</p> <p>٢٣- تحدد أهداف عملية التقويم للمعلمات .</p> <p>٢٤- تعد أدوات التقويم المناسبة .</p> <p>٢٥- تقوم أداء المعلمات في الروضة .</p> <p>٢٦- تستخدم معايير محددة في التقويم .</p> <p>٢٧- تستخدم أسلوب التقويم الذاتي .</p> <p>٢٨- تدرب المعلمات على استخدام الأساليب الحديثة في تقويم نمو الأطفال .</p> <p>٢٩- توظف نتائج التقويم لتطوير العملية التعليمية التعليمية.</p> <p>٣٠- تقوم برنامج التوجيه تقويمياً مستمراً لتعرف مدى تحقق أهدافه .</p>
			<p>خامساً - مهارة القيادة :</p> <p>٣١ - تستثير دافعية معلمات الرياض لأداء العمل بإتقان.</p> <p>٣٢ - تقنع معلمات الرياض لتقبل الأفكار التربوية الحديثة .</p> <p>٣٣ - تتعاون مع مديرة الروضة في تنفيذ خطتها .</p> <p>٣٤ - تتعامل مع المواقف الطارئة بنجاح .</p> <p>٣٥ - تتخذ القرارات بأساليب تشاورية .</p> <p>٣٦ - تستثير الدافعية عند المعلمات بالمشاركة التلقائية في حل المشكلات التربوية في الروضة .</p>
			<p>سادساً - مهارة التواصل المهني :</p> <p>٣٧- تقيم علاقات طيبة مع معلمات الرياض .</p> <p>٣٨- تتعامل مع معلمات الرياض بعدالة .</p> <p>٣٩- تسهم في علاج المشكلات الخاصة بمعلمات الرياض .</p>

درجة الاحتياج التدريبي			تتمة مهارة التواصل المهني
أحتاجها كثيراً	أحتاجها قليلاً	نادراً ما أحتاج إليها	
			<p>٤٠- تتجنب إحراج معلمات الرياض في الموقف الصفّي</p> <p>٤١- تعمل على توفير المصادر اللازمة للنمو المهني لمعلمات الرياض .</p> <p>٤٢- تقدم نموذجاً يحتذى به في العلاقات الإنسانية والتعامل الأخوي بين المعلمات .</p> <p>٤٣- تساعد المعلمات على معالجة المشكلات التي تنشأ مع أولياء الأمور والمديرات والأطفال في الروضة .</p> <p>٤٤- تتقبل وجهات نظر معلمات الرياض .</p> <p>٤٥- تحترم شخصيات المعلمات وتتفاعل مع آرائهن .</p> <p>٤٦- تشارك في اجتماعات مجالس الآباء والمعلمات.</p>
			<p>سابعاً : مهارة التواصل الشخصي :</p> <p>٤٧- تمتلك مهارة الاتصال الجيد مع المعلمات والإدارة المدرسية والمجتمع المحلي .</p> <p>٤٨- تتقن مهارة الإصغاء للمعلمات ، والأطفال .</p> <p>٤٩- تستخدم كلمات بسيطة ونطقاً سليماً يعبر عن المعنى .</p> <p>٥٠- تتجنب الكلمات المثيرة للقلق .</p> <p>٥١- تستخدم التشجيع المناسب .</p> <p>٥٢- تختصر الإيجاز المفيد في الحديث .</p> <p>٥٣- تستخدم أسئلة تثير التفكير .</p> <p>٥٤- تدير حوار بين المعلمة والأطفال.</p>

محلّق (٧)

البرنامج التدريبي المقترح

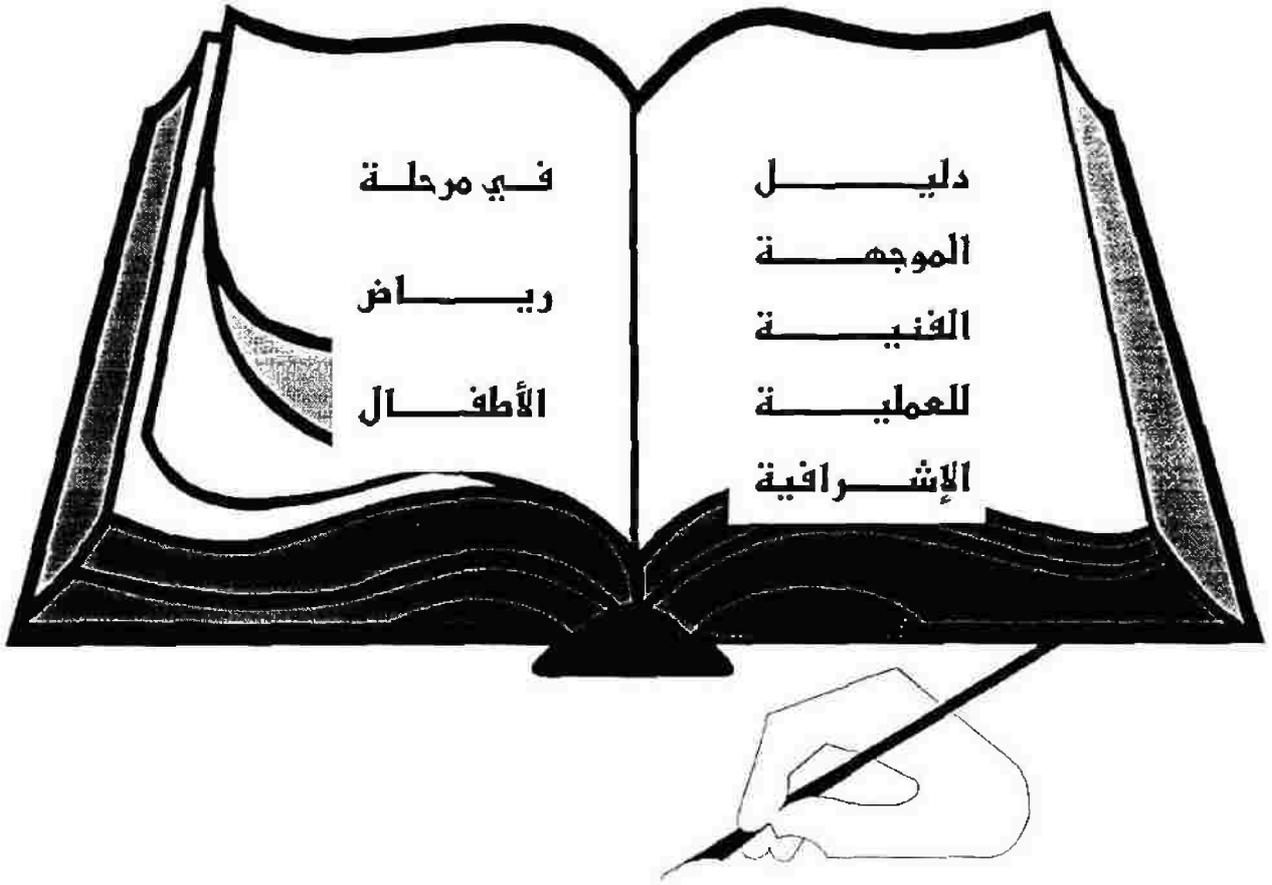
إعداد

سوزان حسن المقطرن

إشراف

د. أحمد محمد عيسى  
مدرس المناهج وطرق التدريس  
معهد الدراسات التربوية

أ. د. مصطفى عبد السميع محمد  
مدير المركز القومي  
للبحوث التربوية والتنمية



إعداد

الباحثة / سوزان حسن المقطرن

إشراف

د. أحمد عيسى  
مدرس المناهج وطرق التدريس  
معهد الدراسات التربوية

أ. د. مصطفى عبد السميع محمد  
مدير المركز القومي  
للبحوث التربوية والتنمية

تحية طيبة وبعد ؛؛؛

تقوم الباحثة بإجراء بحث بعنوان :

"برنامج تدريبي مقترح على المهارات الإشرافية لموجهات رياض الأطفال في ضوء الاحتياجات التدريبية" ، وذلك لنيل درجة دكتوراه الفلسفة في التربية من قسم المناهج وطرق التدريس بمعهد الدراسات التربوية - جامعة القاهرة .

ومن إجراءات البحث ، إعداد دليل للموجهة الفنية يهدف إلى تنمية مهاراتها الإشرافية وفقاً للاحتياجات التدريبية لموجهات رياض الأطفال ، وبما يسهم في تطوير العملية الإشرافية في هذه المرحلة .

ولما كنتم من أهل الخبرة في هذا المجال رأت الباحثة ضرورة استطلاع رأيكم حول مدى صلاحية هذا الدليل للتطبيق ، فبرجاء التكرم بقراءة الدليل المرفق والحكم عليه وفقاً للمعايير المدونة بالجدول التالي :

المعايير	محققّة	غير محققّة	مقترحات التعديل
ارتباط أهداف كل فصل بالهدف العام للدليل .			
مناسبة محتوى كل فصل لأهدافه المنشودة .			
وضوح أسلوب العرض .			
دقة المعلومات في المحتوى .			
كفاية الأنشطة الواردة في الدليل .			
ملاءمة أساليب التقويم الذاتي .			

والباحثة إذ تقوم بهذا العمل تقدر لكم حسن تعاونكم مع خالص التحية والتقدير .

ملحوظة : برجاء وضع علامة ( √ ) في الخانة المناسبة والتي تعبر عن رأيكم .

شاكرين تعاون سيادتكم

الباحثة

سوزان حسن المقطرن

يشهد العالم تغيرات هائلة في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والعلمية والتكنولوجية ، وتسعى الدول جاهدة لمواكبة تلك التغيرات ، وذلك من خلال إحداث تقدم في مجال التربية والتعليم ، كما أن لها أثراً كبيراً في بناء الإنسان وتكيفه مع ما يجري حوله ، وهنا يظهر التسابق بين دول العالم في مجال تحسين التعليم .

وحيث إن مرحلة رياض الأطفال هي القاعدة الأساسية التي فيها تبدأ تربية الإنسان ، لذا وجب الاهتمام الكبير بها ، وحيث إن موجهة رياض الأطفال لها دور كبير في توجيه وتقييم معلمات رياض الأطفال ، فمن الواجب إعدادها إعداداً جيداً ، فهي بمثابة القائدة التربوية المسؤولة عن مساعدة المعلمات على تحسين ممارستهن الإدارية والفنية ، وتوفير فرص النمو المستمر لهن ، كما أنها مسؤولة عن تطبيق المناهج الدراسية ، وعن التنمية المهنية للمعلمات التي تشرف عليهن مهنيًا .

ولأن المسؤوليات الملقاة على عاتقها متعددة ، فقط أصبح من الضروري إتاحة الفرصة أمام موجهة رياض الأطفال لتنمية مهاراتها اللازمة لأداء المهام القيادية والإدارية والفنية والإشرافية ، من خلال التأهيل والتدريب المنظم القائم على الصدق والإخلاص والالتزام .

## أهداف الدليل

هذا الدليل موجه إلى الزميلات الموجهات حديثات العهد بالتوجيه في الروضات ، أو من تردين تجديد أو إثراء معارفهن ، أو من تريد التثقف في مجال عملها .

يهدف هذا الدليل إلى تعريف موجهة رياض الأطفال ببعض المعلومات الضرورية في مجال عملها ، كما يهدف إلى توجيه الجهود في ظل معرفة منظمة تنسجم معها الخطوات إلى الغايات المنشودة ليكون للتوجيه أثره في تحسين عمليتي : التعليم والتعلم ، لذلك فقد تناول تطوير وتنمية بعض المهارات الإشرافية لدى موجهات رياض الأطفال لتأدية عملهن الإشرافي ، ولعل الزميلات في هذا الدليل يجدن أهم المهام التي تتعرض لها موجهة رياض الأطفال في عملها الميداني ؛ من أجل تطوير العمل التربوي ، سائلين الله ﷻ أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه ، وأن يوفقنا لما فيه الخير والسداد .

## الزميلة موجهة رياض الأطفال :

لما كان لدورك التربوي المهم والذي يتجلى في أمور كثيرة ، سواء كانت إدارية أو فنية في مرحلة رياض الأطفال ، وخاصة إسهامك في تنمية المعلمات مهنيًا ومساعدتك لهن للارتقاء بمستواهن وتحقيق تعلم أفضل لدى أطفالهن ، وما ينعكس في النهاية على تطوير العملية التعليمية ؛ فقد تم إعداد هذا الدليل الذي نأمل أن يسهم في رفع مهاراتك الفنية والإشرافية ومساعدتك على النمو المهني في مجال التوجيه والإشراف .

أعد هذا الدليل على شكل كتاب مؤلف من ستة فصول ، يناقش الفصل الأول مهارة التخطيط للعمل في رياض الأطفال ، ويدور الفصل الثاني حول علاقة موجهة رياض الأطفال بالمعلمات ، ويدور الفصل الثالث حول أسلوب الزيارات الإشرافية للمعلمات في القاعة ، أما الفصل الرابع فيدور حول اللقاءات التوجيهية مع المعلمات ، ويدور الفصل الخامس حول التقويم ومهارة الموجهة في تقويم أداء المعلمة ، بينما يناقش الفصل السادس الإسهام في اجتماعات مجالس الآباء والمعلمات.

## الزميلة موجهة رياض الأطفال :

اعتمد في هذا الدليل على أسلوب التعلم الذاتي ثم تطبيقه من خلال ورش العمل ؛ حيث وضعت لكل فصل أهداف يُتوقع تحقيقها بعد دراستك لمحتوى الفصل ؛ كما ألحق به اختبار ذاتي ، يمكنك العودة إليه ؛ للتأكد من مدى استيعابك للمضمون كتغذية راجعة لك .

كما ألحقت في نهاية الدليل قائمة بأسماء كتب ومراجع ، قد تفيدك العودة إليها في الحصول على المزيد من المعلومات لرفع مهاراتك الإشرافية والمعرفية في مجال التوجيه والتعليم والتعلم ، ومما يساعدك على تحقيق الهدف والفائدة من هذا الدليل مراعاة ما يلي :

- تهيئة الجو المناسب الذي يساعدك على دراسة محتوى الدليل بتمعن .
- يفضل في أثناء دراستك لفصول الدليل تلخيص الأفكار بأسلوب يساعدك على الاستيعاب .
- يرجى المقارنة بين المواقف التي تواجهينها في أثناء عملك الميداني في المدارس وبين ما تدرسينه في هذا الدليل مع تدوين جوانب التشابه وجوانب الاختلاف ومقترحاتك لتحسين الدليل من واقع

خبرتك في هذا المجال .

- إذا واجهتك صعوبة ما في أثناء دراستك لهذا الدليل ، وأردت الاستفسار عنها فلا تتردد في الاتصال هاتفياً بالباحثة بالرقمين : ٥٨٥٣٠٩٦ / ١٢٢٦٦١٢٤٤ القاهرة .

### الزميلة موجهة رياض الأطفال :

- أخيراً تتوجه الباحثة بالشكر والامتنان لتعاونكن في تطبيق هذا الدليل ، ولملاحظاتكن ومقترحاتكن البناءة في إثرائه.

- علماً أن الباحثة ستستفيد من آرائكن في عملية التوجيه الفني قبل تطبيق هذا الدليل ، كما أنها ستعقد لقاءات دورية معكن خلال العام الدراسي ، بغية التعرف على مدى فاعلية الدليل في تحقيق الهدف الرئيس له ، والمتمثل في تنمية بعض المهارات الإشرافية للموجهة في مرحلة رياض الأطفال .

والله ولي التوفيق

الباحثة

سوزان حسن المقطرن

## الفصل الأول

دور موجهة رياض الأطفال

في التخطيط لمرحلة رياض الأطفال



## أهداف الفصل

يتوقع في نهاية هذا الفصل أن تكون موجهة رياض الأطفال قادرة على :

- ☞ تُعرّف مفهوم التخطيط للعمل في رياض الأطفال .
- ☞ تحدد أهمية التخطيط للعمل في رياض الأطفال .
- ☞ تصنف أسس التخطيط للعمل في رياض الأطفال .
- ☞ تذكر أنواع التخطيط للعمل في رياض الأطفال .
- ☞ تُعرّف مفهوم " خطة رياض الأطفال " .
- ☞ تعدد أسس صياغة الخطة الجيدة .
- ☞ تصوغ خطة جيدة لزيارة رياض الأطفال .
- ☞ تلخص مراحل إعداد الخطة السنوية للعمل في رياض الأطفال .
- ☞ تقوم بالعمل التعاوني في أثناء وضع الخطة .
- ☞ تحترم آراء المعلمات وتثق بقدراتهن أثناء وضع الخطة .
- ☞ تحدد عناصر خطة رياض الأطفال .

## الفصل الأول

### دور الموجهة في التخطيط لمرحلة رياض الأطفال

تمهيد :

تسعى موجهة رياض الأطفال باعتبارها قائدة تربوية إلى وضع عملها في إطار محدد يبين سبيله نحو تحقيق أهدافه التربوية ؛ وهذا يتطلب التخطيط الفعال الذي يمكن رياض الأطفال باعتبارها مؤسسة تربوية من الوصول إلى غاياتها ، وبذلك يكون التخطيط ليس غاية في حد ذاته ، وإنما وسيلة لتحقيق الأهداف التربوية .

والتخطيط أساسي وضروري في كل أمر حيوي ، في التجارة والصناعة والسياسة والاقتصاد وغيرها من المجالات ، ولكنه في أمور التربية أهم منه في كل ما سواه ، ولا تستطيع الموجهة أن تستغني عنه ؛ لأنها إن فعلت ذلك لن تصل إلى تحقيق الأهداف المرجوة على الوجه الأكمل ، ولن تعرف من أين تبدأ ولا في أي اتجاه تسير ولا إلى أين تنتهي .

والتخطيط عملية منظمة واعية لاختيار أحسن الحلول الممكنة ، للوصول إلى أهداف معينة ، أو بعبارة أخرى هو عملية ترتيب الأولويات في ضوء الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة ، والتخطيط للتوجيه يمثل الوسيلة التنظيمية لمواجهة مشكلات التعليم ، وتوفير الخدمات التعليمية المناسبة للتلاميذ وإشباع حاجات المعلمات ومساعدتهن في حل المشكلات.

وموجهة رياض الأطفال لا تستطيع أن تستغني عن التخطيط ؛ لأنها تتعامل مع مجموعات مختلفة من المعلمات ، تتنوع في إعدادها وخبراتها ، وقدراتها ، وحاجاتها ، كما تتعامل مع مجموعات متباينة من التلاميذ ومجموعات متباينة من البيئات التربوية التي تختلف في أهدافها وحاجاتها ؛ ومن هنا تبرز أهمية التخطيط لتحديد الأهداف التي تضعها موجهة رياض الأطفال ، والأولويات التي ستبدأ بها والاحتمالات التي ستواجهها .

### أولاً : أهمية التخطيط للعمل في رياض الأطفال :

١- يعتبر التخطيط الوظيفة الأساسية الأولى للموجهة التي تسبق جميع الوظائف التربوية الأخرى ، كما تعتبر القدرة على التخطيط من الكفايات والمهارات التعليمية التي يجب أن تكون لدى موجهة رياض الأطفال .

٢- يساعد في بلورة الأهداف التي تسعى موجهة رياض الأطفال إلى تحقيقها .

٣- يساعد التخطيط موجهة رياض الأطفال في تحديد المحتوى التعليمي ومراحل العمل والخطوات والإجراءات والوسائل والأساليب الواجب اتباعها ، كما يحدد أنواع التقويم ومواعيده .

- ٤- يحدد معالم الطريق للعمل الإشرافي ويجنب موجهة رياض الأطفال العشوائية والارتجال في اتخاذ القرارات وما ينتج عن ذلك من مشكلات .
- ٥- يساعد على زيادة ثقة موجهة رياض الأطفال بنفسها ويجنبها كثيرًا من المواقف المحرجة.
- ٦- يساعد التخطيط على تحسين المنهج وتطويره من خلال ما تقوم به من دراسة تحليلية لأهدافه ومحتواه بالتعاون مع المعلمة .
- ٧- يعمل التخطيط على توفير الإمكانيات اللازمة للعمل ، كما أنه يسعى إلى إيجاد التنسيق والتوافق بين أقسام الجهاز الإداري الواحد من أجل تحقيق الأهداف الموضوعية .
- ٨- يستثمر الوقت بكفاءة ويقلل من هدر الجهد والطاقة .
- ٩- يسهل عملية الرقابة الداخلية والخارجية في أي جهاز إداري والتأكد من تنفيذ المهام والواجبات من خلال معايير أداء محددة يسهل الرجوع إليها .
- ١٠- يتعرف المشكلات الإدارية التي قد تنشأ ويعمل على تلافيتها .

### ثانيًا : أسس التخطيط للعمل في رياض الأطفال :

تستند أية خطة إلى مجموعة من البيانات التي تعتبر ضرورية للبدء في التخطيط ، وموجهة رياض الأطفال في أثناء الإعداد للتخطيط يجب أن تبني خطتها على دراسة البرنامج التعليمي والعوامل المختلفة التي تؤثر فيه ، ومنها :

١- المعلمات : يهدف التوجيه الفني إلى مساعدة المعلمات وجعلهن أكثر قدرة على فهم الأطفال، وتوجيه نشاطاتهن نحو أهداف تربوية سليمة ؛ وهذا يتطلب من موجهة رياض الأطفال أن تعرف المعلمات معرفة تامة ، لكي تتمكن من مساعدتهن ، حيث إن قيام المعلمات بعملهن في جو مناسب يشعرن فيه بالرضا والارتياح والتقدير أمر مهم ؛ لنتمكن رياض الأطفال من تحقيق أهدافها ، وهذا يعني ضرورة تحديد موجهة رياض الأطفال لوسائل رعاية شؤون المعلمات ضمن خطتها ، بحيث تشمل هذه الخطة على الجوانب التالية :

- اسم المعلمة ومؤهلاتها العلمية وسنوات الحصول عليها وحالتها الاجتماعية .
- الدورات التدريبية وتاريخها ومدتها .
- إدارة وتنظيم مواظبة المعلمات في رياض الأطفال .
- تاريخ التعيين وسنوات الخبرة - تقديرات الإشراف السابقة لسنتين أو ثلاث .
- إدارة وتنظيم السجلات والملفات الخاصة بالمعلمة .
- عدد الزيارات الميدانية التي تمت للمعلمة وتواريخها .
- اتجاهاتها نحو العمل والأطفال .

- اتجاهاتها نحو التوجيه الفني والإدارة التربوية .
- مدى تطبيقها للأسلوب العلمي في البحث والتجريب .
- اتجاهاتها نحو العمل الجماعي .
- متابعة أداء المعلمة في القاعة .
- أية ملاحظات أخرى .

وهذه المعلومات توضع في سجل المعلمة ، ويوضع في هذا السجل خطة المعلمة الدراسية وبرنامجها الأسبوعي ؛ وذلك لتتمكن موجهة رياض الأطفال من دراسة خططها وبرنامجها واختيار أوقات مناسبة لزيارتها ، كما أن مثل هذا السجل يعطي وصفاً موضوعياً للمعلمة يمكن أن يكون هادياً للموجهة ، ومصدراً ثابتاً للمعلومات عنها .

٢- الأطفال : تتطلب عملية التوجيه الفني الحصول على معلومات عن خصائص الأطفال ، ويتضمن هذا المجال الجوانب المختلفة التي ترتبط بالأطفال ومنها :

- خصائص النمو في هذه المرحلة .
- العوامل التي تؤثر في نموهم وتعلمهم .
- الحاجات التي يشعرون بضرورة إشباعها .
- معلومات عن : العوامل المنزلية التي تؤثر في شخصية الطفل .
- تنظيم قبول وانتقال الأطفال ومتابعتهم .
- متابعة رعاية الشؤون الصحية للأطفال .
- متابعة أسباب انقطاع الأطفال عن رياض الأطفال .
- الرعاية الاجتماعية للأطفال .
- مساعدة المعلمة على تقييم ذاتها وتقويم الأطفال .

ويفضل أن يكون لكل طفل سجل تراكمي تسجل فيه المظاهر السلوكية له ، بالإضافة إلى المعلومات التي تلاحظها المعلمة من خلال اتصالها بالأطفال ، وأن توفر معلومات عن الأطفال تفيد في تحديد النشاطات التي يمكن عن طريقها إشباع حاجاتهم .

٣- المنهاج : ويتضمن الأعمال التي تقوم بها موجهة رياض الأطفال في مجال إثراء وتطوير المنهاج والكتاب في رياض الأطفال من حيث :

- تحليل المنهاج والكتب المدرسية .
- رفع الملاحظات للمسؤولين والمختصين ، حول تعديل أو إضافة أو حذف أو توضيح بعض جوانب المنهاج .

٤- البيئة المحلية : تتأثر البرامج التعليمية بالبيئة المحلية لذا فالقيادة التربوية مسؤولة عن دراسة هذه البيئة ؛ لمعرفة العوامل : الاقتصادية والاجتماعية والجغرافية التي تؤثر في عملية التعليم ، ويتضمن هذا المجال تنظيم موجهة رياض الأطفال للجوانب التالية :

- تنظيم دراسة البيئة المحلية والوقوف على خصائصها ومشكلاتها .
- تشجيع المعلمات على التفاعل مع البيئة المحلية ، ودعوة المواطنين لزيارة رياض الأطفال .
- تفعيل دور مجالس الآباء والمعلمات في رياض الأطفال ؛ لتتمكن الموجهة من الاستماع إلى آراء أولياء الأمور بصدد البرنامج التعليمي ، والتخطيط له ، بحيث يراعي الحاجات الأساسية لأولياء الأمور من البرنامج التعليمي .

٥- مبنى رياض الأطفال : ويتضمن الجوانب التالية :

- متابعة نظافة المبنى والاهتمام بطابعه الجمالي من الداخل والخارج .
- تحديد حاجة المبنى من أوجه الصيانة ووضع خطة لذلك .
- تحديد احتياجات رياض الأطفال في مجال التحسين .
- الإشراف على تنفيذ مشروعات الصيانة والمشروعات التحسينية .
- وضع خطة للاستغلال الأمثل للساحات والملاعب والمرافق الأخرى .

٦- الشؤون المالية والتنظيمية : وتتضمن الجوانب التالية :

- متابعة تنفيذ القرارات الوزارية والنشرات المنظمة للعمل .
- تفعيل المشاركة المجتمعية للمساهمة في تطوير وتحسين العملية التعليمية في مرحلة رياض الأطفال .

- تحديد أوجه صرف الرسوم المحصلة من الأطفال في المجالات المحددة بالقرار الوزاري الخاص بذلك .

- متابعة شراء اللوازم والمواد الأولية اللازمة .
- تنظيم السجلات والفواتير والمستندات المالية .
- متابعة عملية انتظام الأطفال والمستخدمين .

٧- الإدارة التربوية : تسهم عملية الاتصال والتواصل بين رياض الأطفال والإدارة التربوية في تحقيق الأهداف المرجوة ، ويعني الاتصال مشاركة الآخزين في الفكرة أو الاتجاه ، كما يعني نقل وتبادل الحقائق والأفكار ، ويتضمن هذا المجال ما يلي :

- تنظيم المراسلات وتنفيذها .

- تنظيم الملفات والسجلات : التراكمية الاجتماعية والتحصيلية والصحية... الخ .
- التسهيلات المادية والبشرية اللازمة .

إضافة إلى ما ورد من مجالات لموجهة رياض الأطفال فإنه ينبغي عليها أيضا أن تلم بأهداف رياض الأطفال المنبثقة عن فلسفة المجتمع الذي تعيش فيه ، وأن تطلع المعلمات على تلك الأهداف وتوضحها لهن .

فيما يلي أهداف رياض الأطفال في مدارس جمهورية مصر العربية :

١- التنمية الشاملة والمتكاملة لكل طفل في المجالات : العقلية والجسمية والحركية والانفعالية والاجتماعية والخلقية ، مع أخذ في الاعتبار الفروق الفردية في القدرات والاستعدادات والمستويات النمائية .

٢- تنمية مهارات الأطفال : اللغوية والعديدية والفنية ، من خلال الأنشطة الفردية والجماعية ، وإثراء القدرة على التفكير والابتكار والتخيل .

٣- التنشئة الاجتماعية والصحية السليمة في ظل قيم المجتمع ومبادئه وأهدافه .

٤- تلبية حاجات ومطالب النمو الخاصة بهذه المرحلة من العمر ؛ لتمكين الطفل من أن يحقق ذاته ، ومساعدته على تكوين الشخصية السوية القادرة على التعامل مع المجتمع .

٥- تهيئة الطفل للحياة المدرسية النظامية في مرحلة التعليم الأساسي .

### ثالثا أنواع التخطيط للعمل في رياض الأطفال :

(أ) التخطيط القائم على بيانات ومعلومات وإحصائيات ولكنها ليست على درجة كبيرة من الدقة والصحة مما لا يضمن أن تكون نتائج الخطط محققة للأهداف .

(ب) التخطيط بدون بيانات ، حيث توضع التصورات حول الأوضاع التربوية المرغوب فيها في شكل خطط اجتهادية ، قد تصيب وقد تخطئ .

(ج) التخطيط بدون أهداف ؛ الذي يميل إلى تبني نماذج تخطيطية فنية بحتة وأساليب نظرية ، دون ارتباطها بواقع الوضع التعليمي للمجتمع ، وبالعوامل العديدة المؤثرة في النظام التعليمي .

(د) التخطيط التربوي المستند إلى اتجاهات الماضي : هو التخطيط الذي يبني خطته استنادا على ما كان سائدا من اتجاهات ، ويحاول توقع نتائج هذه الخطط حسب تلك الاتجاهات .

(هـ) التخطيط المستند إلى واقع المجتمع ؛ وهنا تأخذ الخطط التربوية في الاعتبار فقط المشكلات الحالية التي تواجه النظم التعليمية ، وتحاول التغلب عليها بغض النظر عن خلفياتها التاريخية السابقة ،

أو بعزلها عن تلك الخلفيات ، وهذا النوع من التخطيط لا يقيم اعتباراً كبيراً لأثر الخطط المطروحة لحل المشكلات في خلق مشكلات جديدة في المستقبل .

و) التخطيط المستقبلي ، الذي يستشف بصورة علمية مدروسة اتجاهات التربية وطبيعتها وتطورها في مدى زمني مستقبلي معقول "من ١٠ إلى ١٥ سنة" ، استناداً إلى دراسات علمية حقيقية لصورة أو شكل الحياة في المجتمع المعني بعد تلك الفترة الزمنية .

#### رابعاً : أسس التخطيط الفعال لرياض الأطفال :

لابد لموجهة رياض الأطفال في أثناء تخطيطها لبرنامج التوجيه أن تأخذ في الاعتبار ما يلي :

- ١- أن تكون الأهداف محددة ، وقابلة للتنفيذ في زمن مناسب .
- ٢- أن يكون التخطيط مبنياً على حاجات حقيقية تشعر بها نتيجة المعلومات والإمكانات المتاحة لها .
- ٣- أن تعرف خصائص المتعلمين وقدراتهم واحتياجاتهم حسب المرحلة العمرية .
- ٤- أن يكون التخطيط مرناً بالقدر الذي تستطيع به الموجهة مراجعة الحاجات الطارئة والمشكلات غير المتوقعة .
- ٥- أن يتضمن التخطيط وسائل التقويم التي يمكن أن تقيس بها مدى نجاح تلك الخطة وأن تشخص نقاط القوة ونقاط الضعف وأن تقوم الوسائل التي اتبعت .
- ٦- أن يكون التخطيط شاملاً لجميع مجالات العمل في رياض الأطفال في إطار الأولويات .
- ٧- أن يشارك في بناء الخطة جميع المعنيين بها .
- ٨- أن يؤخذ في الاعتبار تكلفة الخطة .
- ٩- أن تراعي الخطة الفروق الفردية بين المعلمات .
- ١٠- أن يكون التخطيط واقعياً ، بحيث تكون تقديراته وحساباته ملائمة للواقع .

#### خامساً : عناصر التخطيط الفعال لرياض الأطفال :

##### ١- الأهداف :

يجب أن تكون الأهداف :

- ☞ واضحة ومحددة .
- ☞ مصوغة على نحو يُبين ما تنوي موجهة رياض الأطفال تحقيقه .
- ☞ تابعة من حاجات المعلمات والأطفال .
- ☞ واقعية ، قابلة للتنفيذ في زمن مناسب في ظل الواقع .
- ☞ ملائمة للأهداف التربوية .

## ب- الأساليب والأنشطة :

يجب أن تكون الأساليب والأنشطة :

- مناسبة للأهداف التي صممت من أجلها .
- واقعية وقابلة للاستخدام ضمن الظروف المتاحة .
- متعددة لاهتمامات العاملين في رياض الأطفال .
- متنوعة ومناسبة لخصائص واهتمامات الأفراد .
- قليلة التكاليف .

ج- مدة التخطيط : يتم وضع خطة زمنية لتنفيذ كل نشاط على مدار العام الدراسي .

د- التقويم : ويتضمن معرفة مدى تحقق الأهداف الموضوعية ، وإذا لم تستطع موجهة رياض الأطفال تحقيق بعض الأهداف ؛ فإن ذلك يستدعي مراجعة فعاليات النشاطات وإجرائاتها ؛ للوقوف على نقاط القوة والضعف فيها ، الأمر الذي يساعد على بناء الخطة التوجيهية المقبلة .

وينبثق عن الخطة السنوية خطط شهرية وخطط يومية تتضمن كل منها مجموعة من النشاطات الموجودة في الخطة السنوية ، مع تقويم كل نشاط من هذه الأنشطة .

## سادساً : مراحل إعداد الخطة في رياض الأطفال :

تمر عملية إعداد الخطة بعدة مراحل ، يمكن ذكرها على النحو التالي :

### ١- جمع البيانات الأولية :

أ- مرحلة تجميع البيانات والإحصاءات : وتعد هذه المرحلة أساسية للتخطيط التربوي ، لحاجة

موجهة رياض الأطفال إليها في أثناء إعداد خطتها كبيانات وإحصاءات تتضمن ما يلي :

- عدد المدارس التي تشرف عليها وتوزيعها الجغرافي وبيانات عنها .
- عدد المعلمات وبياناتهن الشخصية والمهنية .
- عدد المعلمات الجدد وبياناتهن الشخصية ، والتأكد من إبلاغ مباشرتهن للعمل للجهات المختصة بمديرية التعليم .

- دراسة المشكلات التي تبلورت من خلال : زيارات المدارس ، والزيارات الصفية ، ولقاء المعلمات خلال العام الدراسي .

- تحديد المشكلات العامة التي اعترت الأطفال بصورة عامة ، أو بصورة خاصة .

ب- تنظيم المعلومات والبيانات والإحصاءات : حتى يسهل الرجوع إليها لاستخدامها عند

التخطيط على النحو التالي :

- حفظها في ملفات مبوبة .
- تلخيصها في بطاقات .
- تحديثها وتمييزها باستمرار من المصادر المختلفة .

ج- مصادر المعلومات والبيانات والإحصاءات :

ويكون ذلك من خلال :

- الملاحظات الشخصية للموجهة عن المعلمات والأطفال والبيئة المحلية ، على أن تسجل بكل دقة و تكون واقعية وصادقة ؛ لتساعدها على الكشف عن الحاجات التوجيهية ، وتسهل عملية التخطيط .

- المقابلات الشخصية التي تجريها مع المعلمات وأولياء الأمور .
- الملفات والسجلات الخاصة بالمعلمات والأطفال .
- إدارات رياض الأطفال .
- المجتمع المحلي وغيره من المصادر المتاحة .

٢- مرحلة وضع الخطة .

عند وضع الخطة التوجيهية لرياض الأطفال يتم ما يلي :

أ- تحديد الأهداف العامة للخطة السنوية مشتملة على المجالات الثلاثة الرئيسية للتوجيه

الفني وهي :

- تطوير المنهاج الدراسي .
- تطوير النمو المهني للمعلمة .
- تطوير دور رياض الأطفال بالمجتمع .

ب- ترجمة الأهداف إلى مجموعة من الأنشطة التي تكفل تحقيق هذه الأهداف ، ومن هذه

الأنشطة :

- إعداد وإصدار النشرة التوجيهية للعام الدراسي .
- الاجتماع التوجيهي السنوي مع المعلمات .
- الزيارات الميدانية التوجيهية للمعلمات .
- الزيارات الميدانية التقويمية للمعلمات .
- إعداد وإصدار النشرات الدورية المنظمة للعمل وللمعلمات .
- إعداد تقارير تقويم المعلمات .

### ٣- مرحلة التنفيذ :

يتم تنفيذ الخطة من خلال وضع برامج للأنشطة المختلفة كما يلي :

- تحديد أهداف كل برنامج أو نشاط بصورة إجرائية .
- تحديد البرنامج الزمني والأماكن والمستفيدين من البرنامج أو النشاط .
- تحديد أسماء الأشخاص المعاونين في التنفيذ ، وتحديد مهامهم بدقة .
- الاتصال المسبق بالمعلمات المستفيدات من البرنامج ، أو النشاط ، للتسيق معهن بشأن التوقيت ، والاتفاق على خطوات البرنامج .
- تحديد الوسائل التعليمية المستخدمة في تنفيذ البرنامج .
- تحديد أسلوب تقويم البرنامج .

### ٤- مرحلة التقويم :

يُفترض أن تقوم موجهة رياض الأطفال بتقويم خطتها ، حيث إن هذا التقويم هو تقويم للعمل الإشرافي والإداري في رياض الأطفال ، وعليها مراعاة كل من كان له دور في وضع الخطة وكل من تأثر بها ، إضافة إلى ذلك فعلى موجهة رياض الأطفال الوقوف في نهاية المدة الزمنية المحددة للخطة لمعرفة ما تم إنجازه ، ومدى فعالية هذه الإنجازات وانعكاسها على العملية التعليمية ، ويتضمن هذا التقويم ما يلي :

- الأهداف من حيث أهميتها ومدى تحققها وما ينبغي تعديله فيها.
- الأساليب والأنشطة من حيث فعاليتها ومدى القدرة على استخدامها ضمن الظروف المتاحة ، ومدى الالتزام بالزمن المحدد لكل نشاط .
- ويتم التقويم عن طريق التقويم الذاتي وفيه تُعطى موجهة رياض الأطفال فرصة موضوعية لمراجعة جميع نشاطاتها ، وممارساتها التربوية ، بحيث تقف على نقاط القوة والضعف ، فتعزز الإيجابيات وتعديل السلبيات .

من الأساليب التي يمكن أن تستخدمها موجهة رياض الأطفال في تقويم خطتها :

- الملاحظة المكتوبة .
- الاستبانات .
- البرتغليو .
- التقارير والأبحاث الخاصة بالمعلمات .

وفيما يلي نموذج خطة سنوية  
لموجهة رياض الأطفال

المجال	الأهداف العامة للخطة	الأساليب والوسائل والأنشطة	جهة التنفيذ	الفترة الزمنية	التقويم	ملاحظات
المعلمات	<p>١- التعرف على المعلمات من حيث خبراتهن ومدارسهن ومؤهلاتهن .</p> <p>٢- خلق الثقة المتبادلة بين المعلمة والموجهة.</p> <p>٣- التعرف على المجالات المهنية المناسبة لكل روضة وفق إمكانياتها .</p>	<p>١- توزيع استمارة خاصة ببيانات عن معلمات رياض الأطفال .</p> <p>٢- عقد لقاءات جماعية للمعلمات ومناقشة الخطة السنوية واليومية</p> <p>٣- زيارة المدارس وملاحظة مدى ملاءمة المجالات المختارة مع إمكانيات رياض الأطفال .</p>	الموجهة	بداية العام الدراسي	<p>١- تدوين ملاحظات عن المعلمات .</p> <p>٢- تدوين ملاحظات حول ما تم في عملية التخطيط .</p> <p>٣- دراسة ملاحظات المعلمات على خطة التوجيه والإشراف .</p>	
الأطفال	<p>١- متابعة المعلمة لأعمال الأطفال وتحديد ميولهم وقدراتهم والعمل على رفع مستواهم .</p> <p>٢- مشاركة الأطفال في مجال الأنشطة المختلفة .</p>	<p>١- حث المعلمات على دراسة قدرات الأطفال وميولهم .</p> <p>٢- توعية أولياء الأمور بخصائص طفل المرحلة للتعاون في بناء شخصية الطفل .</p> <p>٣- حث المعلمات على التجديد والابتكار في المجالات المختلفة .</p>	المعلمات	خلال العام الدراسي	<p>١- ملاحظة مدى مساهمة الأطفال في النشاطات التي تناسب ميولهم وقدراتهم .</p> <p>٢- تدوين ملاحظات عن استجابة وتعاون أولياء الأمور .</p> <p>٣- ملاحظة مدى نمو الأطفال في الأنشطة المختلفة .</p>	
البناء المدرسي والحدائق والأفنية	<p>١- إسهام المعلمة والأطفال في ممارسة الأنشطة التي تؤدي إلى تجميل الروضة .</p> <p>٢- تشجيع الأطفال على المحافظة على الأجهزة والأدوات الموجودة بالأفنية - الحديقة - القاعات .</p> <p>٣- مشاركة المعلمة والأطفال في المحافظة على مبنى رياض الأطفال وتجميله .</p>	<p>١- زراعة حديقة الروضة .</p> <p>٢- تطوير الحديقة .</p> <p>٣- توفير التمويل اللازم.</p> <p>٤- إجراء بعض أعمال الصيانة.</p> <p>٥- التنسيق بين رياض الأطفال المجاورة في المجالات المختلفة .</p> <p>٦- وضع المعلمة لاتفاقيات بينها وبين الأطفال على : - المحافظة على نظافة المكان . - المحافظة على للزرع وعدم إتلافه . - اللعب بالأدوات المناسبة ثم تنظيم المكان .</p>	المعلمات - الموجهة	بداية العام الدراسي وعلى مدار العام	<p>١- ملاحظة مدى الاهتمام بالحديقة وسبل تطويرها .</p> <p>٢- ملاحظة مدى العناية بالبناء في رياض الأطفال والمرافق الأخرى .</p> <p>٣- الوقوف على مدى الاستفادة من التنسيق بين رياض الأطفال والعمل على تبادل الخبرات .</p> <p>٤- ملاحظة مدى تنفيذ الأطفال للاتفاقيات .</p>	

المجال	الأهداف العامة للخطة	الأساليب والوسائل والأنشطة	جهة التنفيذ	الفترة الزمنية	التقويم	ملاحظات
الأنشطة المدرسية والبيئية المحلية	١- تفعيل نور مجالس الآباء والمعلمات في رياض الأطفال ٢- تدعيم العلاقة بين رياض الأطفال والبيت والمجتمع المحلي .	١- المواظبة على حضور اجتماعات مجلس الآباء والمعلمات . ٢- تشجيع تبادل الزيارات بين رياض الأطفال . ٣- عقد لقاءات دورية بين أولياء الأمور والمعلمات وأعضاء المجتمع المحلي .	مديرة رياض الأطفال	خلال العام الدراسي	١- متابعة اجتماعات مجلس الآباء والمعلمات . ٢- الاطلاع على تقارير الزيارات ومعرفة مدى الاستفادة منها .	
الأنشطة السنوية	١- تشجيع المعلمات على المشاركة في المسابقات المختلفة . ٢- إقامة الحفلات والمعارض السنوية . ٣- حث المعلمات على تبادل الزيارات بين الإدارات . ٤- تنمية المعلمات في المجالات المهنية . ٥- تدريب المعلمات على القيام بأعمال التنسيق .	١- إعداد المعلمات للإشتراك في مسابقة المعلمة المثالية والمدنية المرورية . ٢- متابعة أعمال المعلمات والأطفال وتشجيعهم على التحسين والابتكار للإشتراك في المعرض السنوي . ٣- القيام ببعض المحاضرات وورش العمل للمعلمات لتطوير وتحسين أدائهن خاصة المعلمات غير المتخصصات . ٤- القيام بأعمال التنسيق .	الموجهات - المعلمات	نهاية العام الدراسي	١- تقييم المعلمات المثليات واختيار معلمات على مستوى المديرية ، ثم على مستوى الجمهورية . ٢- تقييم المدينة المرورية بالمدارس . ٣- إقامة المعارض وتشجيع تبادل الزيارات للمعارض المتميزة . ٤- معرفة مدى إستفادة المعلمات من التدريبات - اللقاءات - تبادل الزيارات . ٥- مراجعة التنسيق مع كل إدارة على حدة .	

• ويمكن تلخيص ما ينبغي على موجهة رياض الأطفال أن تفعله ؛ حتى تنمي مهارة التخطيط لديها وتؤدي واجبها كاملاً لتطوير العملية الإشرافية ، في النقاط التالية :

أولاً : الإلمام بأهداف مرحلة رياض الأطفال ومناهجها وطرق التدريس فيها وأساليب التوجيه .

ثانياً : الحرص على تزويد نفسها بكل ما هو جديد في مجال التربية ؛ فتكون دائماً الاطلاع على ما يصدر من كتب وبحوث ونشرات ، وما ينشر من آراء واتجاهات ، وحضور المحاضرات التربوية والمؤتمرات الدورية وحلقات التدريب ، والاطلاع على كل جديد في الثقافة العامة ، خاصة فيما يتعلق بالتربية وعلم النفس وكل ما يعين على التوجيه المفيد .

ثالثاً : اعتبار الأهداف المكون الرئيسي للتوجيه الفني ؛ لأنها تمثل الكل الذي يسعى للتوجيه إلى تحقيقه ، وعنصرًا مهمًا في تحقيق الكفاءة الداخلية للتوجيه الفني ، وبالتالي لأنها أساس رسم وتخطيط البرنامج الإشرافي ومعيار للمتابعة وتقويم الأداء .

رابعاً : الإلمام بالفلسفات المختلفة للتربية للاستفادة منها في وضع الخطط .

خامساً : الإلمام بالسياسيات التربوية التي على ضوءها تضع خططها وتربي أطفالها ، وأن تكون قادرة على تطوير سبل تحقيق هذه السياسة للاستفادة منها .

سادساً : التعرف على المعلمات اللاتي تشرف عليهن ، والإلمام بالبيانات الخاصة بكل معلمة وتوطيد العلاقة بينها وبينهن على أساس من التفاهم والاحترام المتبادل والرغبة الصادقة في رفع مستواهن .

سابعاً : لكي يكون عملها مثمرًا ، ومفيدًا ، عليها أن تضع الخطط لعملها : اليومي والأسبوعي والفصلي والسنوي أيضًا من خلال جدول للزيارات الصفية وجدول للمحاضرات والاجتماعات العامة مع المعلمات ، وكذلك جدول للدورات التدريبية التي تحتاجها المعلمات موضحةً المكان والتاريخ ... الخ في كل جدول حتى تتجنب التكرار والفوضى في العمل .

ثامناً : وضع الخطط الإشرافية طبقاً للاحتياجات المختلفة للمعلمات ، مما يجعل الإشراف المنبثق عن هذه الخطط يتلاءم مع حاجات المعلمات ، فيقبلن عليها ويشاركن في أوجه مجالاتها المختلفة ، فيتفاعلن مع الموجهات ومع أطفالهم ومع زميلاتهن المعلمات .

تاسعاً : عقد اجتماع مع المعلمات قبل بدء العام الدراسي لمناقشة الإجراءات المنبثقة لوضع الخطة من أجل التوصل إلى أفضل خطة ممكنة .

عاشراً : تشجيع مبدأ العمل بروح الفريق والعمل التشاركي ، وتأخذ في الاعتبار أن الخطة ليست خطة موجهة رياض الأطفال ، وإنما هي خطة تسهم فيها جميع الفئات المعنية : (هيئة العاملين - والأطفال - والمديرات - وأولياء الأمور) ؛ إذ يقومون بتحديد الحاجات وترتيب الأولويات ، ثم بناء الخطة بشكل شامل ، يوضح أدوار الجميع ومهامهم ، كل ذلك يجعل موجهة رياض الأطفال مبدعة وناجحة في عملها .

### اختبار ذاتي

ضعي إشارة ( √ ) أمام العبارة الصحيحة ، وإشارة ( × ) أمام العبارة الخاطئة من العبارات الآتية :

- ( ١ ) موجهة رياض الأطفال الجيدة هي التي تضع الخطط والبرامج لعملها بما يلائم إمكانات كل روضة . ( )
- ( ٢ ) يعتبر التخطيط على المدى البعيد ضروريًا لتقادي التطوير . ( )
- ( ٣ ) ينبغي أن تكون موجهة رياض الأطفال والمعلمات على وعي كامل بالأهداف التي تسعى مرحلة رياض الأطفال لتحقيقها . ( )
- ( ٤ ) موجهة رياض الأطفال الجيدة هي التي تدعو الآخرين معها إلى التخطيط لأعمالها . ( )
- ( ٥ ) تأتي الخبرة الواسعة للموجهة من خلال وضعها لخطة التوجيه والإشراف فقط . ( )
- ( ٦ ) التخطيط الفعال غاية في حد ذاته وليس وسيلة لتحقيق الأهداف التربوية ( )
- ( ٧ ) ينبغي للموجهة أن تتعرف المعلمات اللاتي تشرف عليهن ، وتلم بظروفهن ومشكلاتهن فقط . ( )
- ( ٨ ) التخطيط الفعال الشامل لجميع مجالات العمل لرياض الأطفال له أثر كبير في نجاح الخطة . ( )
- ( ٩ ) التخطيط الجيد يسهم في حل المشاكل الإدارية . ( )
- ( ١٠ ) موجهة رياض الأطفال الناجحة هي التي تدرس الواقع : المادي والبشري لرياض الأطفال . ( )
- ( ١١ ) من المفيد أن تضع موجهة رياض الأطفال الخطط لعملها : اليومي والأسبوعي والسنوي من خلال جدول للزيارات الصفية وجدول للمحاضرات والاجتماعات العامة مع المعلمات . ( )
- ( ١٢ ) ليس من الضروري تقويم الموجهة لخطة العمل في رياض الأطفال . ( )
- ( ١٣ ) تحديد المشكلة في عملية التخطيط لا يرقى إلى نفس أهمية تحديد الأهداف ( )
- ( ١٤ ) يعتبر التخطيط المهمة الأولى في العملية الإشرافية . ( )

### نشاط ذاتي

اكتبي نموذج خطة ، تلائم نظام العمل برياض الأطفال والمعلمات موضحة خطواتها، ومدى الاستفادة منها في عملية التوجيه والإشراف على رياض الأطفال .

## الفصل الثاني

### الموجهة والعلاقات الإنسانية



## أهداف الفصل

- يتوقع في نهاية هذا الفصل أن تكون الموجهة قادرة على أن :
- ☞ تعطي تعريفاً صحيحاً لمفهوم " العلاقات الإنسانية " .
  - ☞ توضح أهمية العلاقات الإنسانية .
  - ☞ تحدد أهم الأسس التي تقوم عليها العلاقات الإنسانية .
  - ☞ تتبع الأسلوب الديمقراطي في المناقشة والحوار مع المعلمات .
  - ☞ تعمل على تحسين العلاقات الإنسانية داخل المدارس .
  - ☞ تحترم آراء المعلمات وتثق في قدراتهن .
  - ☞ تقدم رغبات العاملين على رغباتها .
  - ☞ تؤمن بأنه يستحيل على المعلمة أن تلقي مشكلاتها الشخصية خارج رياض الأطفال .
  - ☞ تطالب الإدارة بتلبية حاجات المعلمات وحفزهم مادياً ومعنوياً .
  - ☞ تشجع المعلمات على إقامة علاقات مهنية وشخصية جيدة مع الآخرين .
  - ☞ تعمل على رفع الروح المعنوية لدى الآخرين .
  - ☞ تقوم بدورها الوظيفي بفعالية .
  - ☞ تعمل على تنمية العلاقات الإنسانية بشكل فعال .

## الفصل الثاني

### الموجهة والعلاقات الإنسانية

مقدمة :

يعد التوجيه الفني من أهم المستويات التي يقدمها النظام التعليمي لمساعدة المعلمات في تلبية احتياجاتهن المهنية المستمرة ، وملاحظة التطورات العلمية والتكنولوجية التي تساعدن على رفع الأداء المهني ، ولتحقيق هذه الأهداف كان من الضروري أن تقوم عملية التواصل بين الموجهة والمعلمة في جو من الثقة والتقدير المتبادل ، فهذه العلاقة الاتصالية إذا توافرت لها شروط النجاح تسهم إسهاماً فعالاً في تقبل المعلمة لدور موجهة رياض الأطفال ، باعتبارها ليست فقط مصدرًا للمعلومات ، ولكنها خبيرة في العلاقات الإنسانية والمهارات الاجتماعية وقادرة على إشباع الاحتياجات النفسية لها ، فهذا الشعور يعتبر الخطوة الأولى نحو بناء جسور من الثقة بينها وبين المعلمة .

والموجهة الكفاء ليست فقط المتمكنة من مادتها العلمية ، ولكنها أيضاً هي التي تهتم بتحقيق الجوانب الوجدانية بينها وبين المعلمات ، وإشباع احتياجاتهن النفسية ، فهذا هو مفتاح التوجيه والإرشاد والتحسين والتعديل ، فالموجهة قائدة إجتماعية للمعلمة ؛ تهتم بمشكلاتها المرتبطة بالمادة ، والنواحي الشخصية ، وعندما تشعر المعلمة بهذا ، فإن التواصل بينهما يقوى ، كما أن حرص الموجهة على مناقشة هذه المشكلات مع المعلمة ليس ضياعاً للوقت ، ولكنه بناء لأوامر العلاقة الإنسانية بينهما ، والعلاقات الإنسانية في التوجيه الفني هي الركيزة الأساسية لنجاح هذا التوجيه وتحقيق الأهداف المنشودة منه ، وفيما يلي عرض لمفهوم العلاقات الإنسانية وأهميتها وأهدافها .

#### أولاً مفهوم العلاقات الإنسانية :

يشير البعض إلى مفهوم العلاقات الإنسانية بأنه : يقوم على التفاعلات بين الأفراد ، حيث يتجمعون في تشكيلات لتحقيق أهداف محدودة ، وهي أيضاً تكامل الأفراد في موقف يدفعهم إلى العمل معاً بشكل منتج ومتعاون فيه رضا إقتصادي ونفسي واجتماعي ، وبالتالي فإن رفع الكفاية البشرية والإنتاجية ، إنما يعتمد بالدرجة الأولى على مدى تقدم العلاقات الإنسانية.

وتهتم العلاقات الإنسانية بفهم القوى التي تؤثر على سلوك الفرد والجماعة وفي عمل التنظيم ، وكذلك بفهم وتنمية الظروف التي تساعد الأفراد ليعملوا سوياً لتحقيق الأهداف المشتركة .

بينما يرى البعض أن العلاقات الإنسانية هي عمليات حفز الأفراد في موقف معين بشكل فعال ، ويؤدي إلى الوصول إلى توازن في الأهداف يعطي المزيد من الرضا الإنساني، كما يساعد على تحقيق مطالب العمل ، أي أن العلاقات الإنسانية تؤدي إلى إرتفاع في الإنتاجية وزيادة الفعالية التنظيمية عن طريق أفراد سعداء يشعرون بالرضا عن أعمالهم .

وفي ضوء هذا المفهوم تعد العلاقات الإنسانية أساساً لنجاح موجهة رياض الأطفال في عملها؛ ولذلك أصبح من الضروري أن تترك هذه الموجهة أن توطيد العلاقات الإنسانية بين العاملين في رياض الأطفال (وخاصة المعلمات) يتطلب نوعاً من الحكمة نتيجة للقيادة الحكيمة والاتفاق الاجتماعي بدلاً من الإكراه والتسلط والتحكم .

وبما أن موجهة رياض الأطفال تتعامل وتتفاعل مع معلمات ومديرات مختلفات في قدراتهن وخلفياتهن وإمكاناتهن ومستوياتهن ، فمن أجل أن تؤدي دورها على الوجه المطلوب ؛ يجب عليها تفهم طبيعة العلاقات السائدة بين المعلمات والعاملين الآخرين في رياض الأطفال ، وبينها وبين المعلمات لكي تتمكن من تكوين فريق عمل متكامل حتى تستطيع تحقيق أقصى درجة من الإنتاجية ، مع أخذ الموازنة المنطقية بين حاجات المعلمات والمديرات وحاجات العمل برياض الأطفال في الاعتبار .

### ثانياً : أهمية انتشار العلاقات الإنسانية في رياض الأطفال :

- تتضح أهمية العلاقات الإنسانية من أهمية العنصر البشري ، الذي يمثل ركناً أساسياً ومهماً في العملية الإنتاجية ، ولذلك فقد ركزت معظم الأبحاث التي أجريت في ميدان التوجيه اهتمامها على دراسة " العلاقات الإنسانية " التي ارتبط مفهومها بمفهوم التوجيه الديمقراطي ارتباطاً وثيقاً تجلّى من خلال اهتمام هذا النوع من التوجيه بالإنسان وقيّمته كعنصر مهم في العمل .

ويمكن إبراز أهمية العلاقات الإنسانية فيما يلي :

١) تعد العلاقات الإنسانية أحد العوامل المهمة في التوجيه ، فالقدرة على العمل مع الآخرين والتفاهم معهم بأسلوب هادف وطريقة سليمة ، هي من السمات الرئيسة المميزة للشخصية التوجيهية الناجحة ، وبخاصة في ميدان التربية .

٢) تعمل العلاقات الإنسانية على استغلال جهود الإنسان وإثارة دافعيته للعمل ، لذلك فإن المعاملة الإنسانية اللائقة بكرامته تفرض نفسها عاملاً رئيساً جديراً بالاهتمام والدراسة؛ فالإنسان هو المحرك الرئيسي للعمل التوجيهي ، فإن لم يحظ بالتقدير والاحترام والاهتمام تنخفض روحه المعنوية فينخفض إنتاجه وتقل فاعليته ، ويتأثر بذلك سير العمل سلباً ويتعثر ؛ فيحدث التخبط وتضيع الجهود والأموال والوقت ، وتفشل المؤسسة التربوية في تحقيق أهدافها .

٣) تخفف العلاقات الإنسانية من وطأة الآلية المفرطة في العمل والأساليب الروتينية التي تجعل العمل مملاً .

٤) تلعب العلاقات الإنسانية دوراً مهماً في مساعدة المعلمات على تحقيق هدف مشترك يتفقن عليه ، ويقنتعن بأهميته .

٥) تحسن العلاقات الإنسانية العلاقة بين الرئيس والمرؤوس ، وتخفف نسبة ترك العمل ، تزيد الشعور بالمسئولية اتجاه المؤسسة من قبل الأفراد .

### ثالثاً : الأسس التي تقوم عليها العلاقات الإنسانية:

يمكن تحديد أهم الأسس التي تقوم عليها العلاقات الإنسانية في النقاط التالية :

- الإيمان العميق بقيمة الفرد واحترام شخصيته .
- الإيمان بحق الفرد في التنمية المهنية إلى أقصى ما تسمح به قدراته وميوله واستعداداته .
- الإيمان بالعمل الجماعي ؛ باعتباره أكثر فائدة ونفعاً من العمل الفردي .
- الإيمان بمبدأ المعاملة الحسنة الطيبة العادلة .
- التصرف بوضوح في ضوء الأهداف المنشودة للعمل التربوي .

### رابعاً : الأهداف التي تستطيع موجهة رياض الأطفال تحقيقها عن طريق إقامة العلاقات الإنسانية :

- 1- تنمية روح التعاون والمبادرة بين جميع العاملين داخل رياض الأطفال.
- 2- تحفيز أعضاء الهيئة التدريسية والإداريين في رياض الأطفال على الإنتاج والانجاز الأفضل من حيث الكم والكيف .
- 3- تمكين المعلمات وغيرهن من العاملات برياض الأطفال من إشباع حاجاتهن : النفسية والاجتماعية .

### خامساً : دور الموجهة في تنمية العلاقات الإنسانية :

يجب على الموجهة الناجحة في رياض الأطفال أن تترك انطباعات إيجابية لدى العاملين معها من معلمات ومديرات ومسؤولين في الإدارة التعليمية ، ويتطلب ذلك العمل في جو تعاوني ديمقراطي . يقتضي هذا العمل على كسب صداقة المعلمات وجعلهن يشعرن بحاجتها إلى معاونتهن ، حتى يمكن أن تتجح الجماعة في تحقيق أهدافها .

وإذا كانت ثقة الموجهة بنفسها أساسية لتحقيق العلاقات الطيبة ؛ فإن الوجه الآخر للعملية وهو ثقة الموجهة بمن يعملون معها أساسية أيضاً .

وهذه الثقة ينبغي أن تكون انعكاساً لإيمانها بقيمة كل فرد وبقدرته على النمو ، فالثقة بالفرد وبقدرته ، تفتح الطريق أمامها للتعامل الجيد مع غيرها .

### ومن الأساليب المتبعة في هذا المجال ما يلي :

- مساعدة موجهة رياض الأطفال العاملين بمدرستهم في حل مشكلاتهم .
- تشجيع موجهة رياض الأطفال العاملين معها على تجميل الحديقة ، وذلك بالتعاون مع الإدارة التعليمية .

- تسعى موجهة رياض الأطفال إلى توفير المواد والوسائل التعليمية اللازمة بالتعاون مع الإدارة التعليمية .
  - وقوف موجهة رياض الأطفال إلى جانب العاملين بالروضة ومساندتهم في حالة التعرض لأيّة ضغوط خارجية .
  - المساعدة على تحسين ظروف العمل وإشعار المعلمات وغيرهن من العاملين بالأمان والاحترام وتقدير عملهن الذي يقمن به ، وتتجنب التوبيخ والإهانات والابتعاد عن اللجوء إلى توقيع العقوبات لأول خطأ تقع فيه إحداهن ، ولا بأس من أن تبين لهن ما تقوم به لتحسين ظروف العمل حتى يشعرن أنها تهتم بهن .
  - تعميق الشعور بالانتماء لدى العاملين بالروضة والتفاني في خدمة العملية التربوية بها .
  - العدالة في معاملتها بين الجميع ومساعدة المعلمات على التنمية المهنية ، وعليها أن تبدأ بنفسها لتحفيز العاملين بالروضة على التنمية المهنية ، وتوفير الوسائل المختلفة التي تتيح للمعلمة تنمية نفسها بنفسها .
  - العمل على بث الطمأنينة في نفوس المعلمات ، وذلك بتقديم العون لهن بقدر الإمكان ، وتقوية روح الانتماء لديهن ، مستفيدةً من كل المناسبات الاجتماعية ، كالرحلات والحفلات ، لتدعيمها ، وإشعارهن بقيمة عملهن ودوره في خدمة المجتمع وتطوره .
  - التحفيز والتعزيز عند إتقان العمل والتميز فيه .
- سادساً : كيفية تنمية العلاقات الإنسانية في رياض الأطفال :

### يمكن تنمية العلاقات الإنسانية في رياض الأطفال من خلال :

- العمل على مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات .
- استخدام النمط الديمقراطي في القيادة والتوجيه على العاملين ، نظراً لكونه الأسلوب القيادي الأفضل الذي يعمل على تحقيق التعاون البناء بين جميع العاملين في رياض الأطفال .
- الاستماع إلى شكاوى المعلمات ومعالجتها بشكل فعال ؛ حتى تستطيع الموجهة تجنب كثير من المشكلات في المستقبل ، وخلق مناخ مناسب من العلاقات الإنسانية ؛ الأمر الذي يؤدي إلى رفع الروح المعنوية للمعلمات .
- تهيئة جو مشجع على العمل ، وذلك بمنح الثقة للعاملين ، واحترامهم ومعاملتهم بالعدل والمساواة ، وجعلهم يشعرون بأنهم أعضاء مهمين في رياض الأطفال .
- إتباع سياسة ملائمة فيما يتعلق بمنح الإجازات والمكافآت التشجيعية ، والترقية ، وساعات العمل ، والعمل الإضافي .
- تهيئة بيئة عمل ملائمة ، من حيث البناء ودرجة الإنارة والتهوية ، والتكييف ، وتوفير جميع وسائل الراحة وظروف العمل المناسبة .

- التحفيز وتعزيز السلوك الإيجابي والعمل المتقن .

ومما سبق يتبين ما يلي :

أن موجهة رياض الأطفال بتطبيقها لمبادئ وأسس العلاقات الإنسانية تعيد للمعلمة اعتبارها ، وتعترف بدورها في تطوير عملية التعلم ، إذا ما قدمت إليها المساعدة الكافية ؛ وبالتالي تخلق لدى المعلمة روحاً معنوية عالية تزيد من فاعلية أدائها وأثرها الإيجابي في العملية التعليمية .  
والموجهة التي تضع العلاقات الإنسانية الطيبة مع المعلمات وكل من يعمل برياض الأطفال ؛ هدفاً أسمى تسعى إلى تحقيقه بثتى الطرق والوسائل ، يساعد الجميع على العمل وهم في حالة نفسية حسنة.

### اختبار ذاتي

ضعي إشارة ( ✓ ) أمام العبارة الصحيحة ، وإشارة ( × ) أمام العبارة الخاطئة من العبارات الآتية :

- ( ١ ) الموجهة الناجحة هي التي تشجع المعلمات على عرض مشكلاتهن حينما يحتجن لمساعدتها . ( )
- ( ٢ ) العدالة في معاملة الموجهة للمعلمات لها أثر كبير في رفع الروح المعنوية لديهن ( )
- ( ٣ ) الصفات الشخصية للموجهة لا تقيد في إقبال المعلمات عليها طالبات مساعدتها في حل مشكلاتهن . ( )
- ( ٤ ) ينبغي أن تستخدم الموجهة الأسلوب الديمقراطي في المواقف المختلفة ، لتشعر الجميع بأن هناك حاجة إليهم ، وأنهم جزء أساسي من رياض الأطفال . ( )
- ( ٥ ) من مقومات الموجهة الناجحة أن تراعي مشاعر الآخرين ، قبل أن تتخذ قراراً . ( )
- ( ٦ ) توفير المناخ الملائم لاشتراك المعلمات في صنع القرارات هو الأساس الذي تأخذه الموجهة الناجحة في الاعتبار . ( )
- ( ٧ ) من صفات الموجهة الجيدة القدرة على بناء مناخ مدرسي ينمي حب رياض الأطفال والانتماء إليها . ( )
- ( ٨ ) الاحترام في معاملة الموجهة للمعلمات . ( )
- ( ٩ ) الاختلاف مع المعلمات في الرأي مع احترام آرائهن له أثر كبير في زيادة فاعلية أدائهن . ( )
- ( ١٠ ) تأتي الخبرة الواسعة للموجهة من تطبيقها لمبادئ وأسس العلاقات الإنسانية فقط . ( )
- ( ١١ ) الموجهة الجيدة تعنى بنظافة رياض الأطفال وتزويدها بالوسائل والمواد التعليمية اللازمة . ( )
- ( ١٢ ) من مقومات الموجهة الجيدة معاملة الآخرين معاملة عادلة دون تفرقة لأي سبب . ( )
- ( ١٣ ) تشجع الموجهة أوجه النشاط التي تنشئ علاقات ودية بين المعلمات بعضهم البعض ، وبينهن وبين الأطفال . ( )
- ( ١٤ ) ينبغي أن تشجع الموجهة على التنمية المهنية للمعلمات . ( )

### نشاط ذاتي

خططي لزيارة ميدانية لبعض الرياض الموجودة في نطاق إشرافك ؛ لتطبيق أسلوب العلاقات الإنسانية مع المعلمات فيها ، على أن تقدمي تقريراً عن هذه الزيارة .



## الفصل الثالث

موجهة رياض الأطفال

والزيارات الإشرافية



## أهداف الفصل

يتوقع في نهاية هذا الفصل أن تكون موجهة رياض الأطفال قادرة على أن :

- ☞ تحدد الأساليب التي تستخدم في التوجيه الفني .
- ☞ تشرح أهمية الزيارة الميدانية .
- ☞ تعرف أهداف الزيارة الميدانية .
- ☞ توضح كيفية الإعداد للزيارة الميدانية .
- ☞ تتبع أسلوب العلاقات الإنسانية في الزيارة .
- ☞ تقوم بواجبات موجهة رياض الأطفال الناجحة بفاعلية في أثناء الزيارة .
- ☞ تشرح فوائد الزيارة الميدانية .
- ☞ تذكر الخطوات التي تقوم بها في أثناء قيامها بالزيارة .
- ☞ تعقد اجتماعًا مع المعلمات بعد الزيارة الميدانية وتناقشن في الملاحظات .
- ☞ تشرح معوقات الزيارة الميدانية .
- ☞ تصنف أنواع الزيارات الميدانية وأهدافها .
- ☞ تكتب تقريرًا في أثناء قيامها بالزيارة الميدانية .

## الفصل الثالث

### موجهة رياض الأطفال والزيارات الميدانية الإشرافية

#### مقدمة :

لقد تغير مفهوم التوجيه الفني من التفتيش إلى التوجيه التصحيحي والديمقراطي ؛ فأصبحت الغاية منه العمل على تحسين نوعية التعليم ، ومساعدة المعلمات ؛ لتلافي أخطائهن ، وأصبح من الضروري أن تتغير أساليبهن لتلائم الحالة التي وصل إليها بعد التطور والتحديث ؛ فأصبح التوجيه الفني عملية تربوية فنية تعاونية ؛ تهدف إلى تحسين عملية التعليم والتعلم ؛ ولذلك من الضروري ظهور أساليب جديدة قادرة على تحقيق الأهداف التربوية ، وابتكار أساليب توجيهية جديدة .

ويعتبر التوجيه الفني الحديث برنامجاً متكاملًا لتحسين العملية التربوية حسب المفهوم الحديث للتوجيه ؛ فقد تطورت أساليب التوجيه الفني تطوراً يتناسب والتطور الذي طرأ على مفاهيمه ، وعملية التوجيه ليست سهلة ، بل تتطلب مهارات وأساليب خاصة ؛ حتى تتمكن موجهة رياض الأطفال أن تؤدي أدوارها المختلفة بفاعلية وكفاءة ، ومن الأساليب التوجيهية التي تقوم بها موجهة رياض الأطفال الفنية ، الزيارات الميدانية الهادفة ، والدروس التطبيقية، والندوات والمشاكل التربوية ، والبحث الإجرائي التعاوني ، والنشرات التربوية والدروس النموذجية .

ولا تستخدم هذه الأساليب التوجيهية جميعها في آن واحد ؛ لأن كل أسلوب من أساليب التوجيه الفني نشاط تعاوني منسق ومنظم ، ومرتببط بطبيعة الموقف التعليمي في اتجاه تحقيق الأهداف التربوية المنشودة ، ولا يمكن القول بأن أسلوباً واحداً من الأساليب التوجيهية هو أفضل الأساليب مع كل المعلمات وفي كل المواقف ؛ وذلك لأن التوجيه الفني يتغير طبقاً للأهداف التربوية ، والمواقف التربوية وسنعرض فيما يلي لأهم الأساليب التوجيهية التي ينبغي للموجهة استخدامها وفقاً لمتطلبات عملية التوجيه واحتياجات المعلمات المهنية .

#### أولاً : الزيارة الميدانية :

تعتبر الزيارات الميدانية من أقدم أساليب التوجيه الفني ، ولا تزال تعد من أهمها ؛ لأن الهدف الرئيس منها هو جمع المعلومات لدراسة الموقف التعليمي التعليمي دراسة تعاونية تشارك فيها موجهة رياض الأطفال والمعلمة ، لتحقيق الهدف الأساسي من العملية التعليمية وهو النمو المتكامل للطفل .

والمقصود بالزيارة الميدانية تلك العملية النظامية المخططة والمنظمة والهادفة التي تقوم بها موجهة رياض الأطفال لمشاهدة واستماع كل ما يصدر عن المعلمة والأطفال من أداء ( مرئي أو مسموع ) في الموقف التعليمي التعليمي ؛ بهدف تحليله تعاونياً ، ومن ثم تزويد المعلمة بتغذية راجعة تطويرية حول جوانب هذا الأداء ؛ لتحسينها بما ينعكس إيجاباً على عمليات التعليم والتعلم .

ومن شروط الزيارة الميدانية ، أن تكون مخططة من قبل موجهة رياض الأطفال وهادفة ، تعتمد على معايير مرجعية توضع للمعلمة ؛ وذلك بهدف تقويم أعمال المعلمات والكشف عن حاجاتهن، وتقويم ما تم تنفيذه من الأنشطة .

### ثانياً : أهمية الزيارات الميدانية :

هدف التوجيه الفني هو تحسين العملية التربوية ، والزيارة الميدانية إحدى وسائل هذا التحسين ، فموجهة رياض الأطفال تزور الصف لتشاهد سير عمليتي التعليم والتعلم ، وقد لا تتوفر لديها وسائل أخرى تغنيها عن مشاهدة ما يدور داخل الصف ، وتمكنها من وضع خطة على ضوء الحاجات الواقعية التي شاهدها ، ومعرفتها بالمعلمات اللاتي يحتجن إلى مساعدتها ، ومعرفة أنواع المساعدة وكيفية تقديمها .

وتلتفت موجهة رياض الأطفال لدى زيارتها الميدانية إلى ما يجري حولها بنظرة شمولية ، تستطيع من خلالها إدراك العلاقات الوظيفية بين كافة المدخلات المختلفة ، وقد تغيرت النظرة من الزيارة الميدانية في التوجيه الحديث ؛ فبدلاً من تركيزها على كتابة التقارير أصبحت تركز على تقدم الأطفال وقياس المهارات والمعارف والاتجاهات التي تحققت لديهم، واكتشاف احتياجات المعلمة : العلمية والتربوية والمهنية ، وتحسن مواطن القوة والضعف لديها كي تتمكن موجهة رياض الأطفال من وضع خطة لتعزيز مواطن القوة ومعالجة نقاط الضعف لدى المعلمات .

ومن الأمور التي يتم الاهتمام بها في الزيارات الميدانية ما يلي :

- تحديد الهدف الذي ترمي إليه المعلمة ، ومدى ما له من قيمة ، وتحديد خصوصية ومدى فهم الأطفال لهذا الهدف .

- دور الأنشطة وما يتصل بها من وسائل تعليمية وتوظيفها في الحياة .  
- مدى التفاعل داخل القاعة ، والروح السائدة فيها كما يعبر عنها الأطفال في علاقاتهم مع بعضهم البعض ، ومع المعلمات ، ونحو الأنشطة التي يؤدونها .  
- مدى مراعاة المعلمة لمتطلبات الأمن والسلامة .  
- اكتشاف المميزات التي تتمتع بها المعلمة ؛ مثل : تشجيع الأطفال في أثناء تنفيذ الأنشطة و القدرة على حل المشكلات .

- مدى ملاءمة التحضير الذي أعدته المعلمة لإكساب الأطفال الخبرة المطلوبة .  
- توفير الأدوات والوسائل التعليمية اللازمة .  
- مراعاة المعلمة للفروق الفردية بين الأطفال .  
- مدى استجابة المعلمة لمقترحات الأطفال وأنشطتهم ، وقدرتها على توجيههم توجيهًا سليمًا والاستماع إليهم ، وإظهار التقدير لهم ، والعدل في معاملتهم ، واللباقة في التصرف معهم .  
- قدرة المعلمة على التقويم خلال تنفيذ الأنشطة .

### ثالثاً : أهداف الزيارة الميدانية :

- كـ ملاحظة المواقف التعليمية التعلمية بطريقة مباشرة .
- كـ الوقوف على حاجات الأطفال والمعلمات الفعلية للتخطيط لها .
- كـ الوقوف على مدى تطبيق المعلمة للأنشطة .
- كـ جمع معلومات أساسية عن المشكلات التعليمية التي تواجه الأطفال .
- كـ ملاحظة مدى تقدم الأطفال وتفاعلهم مع المعلمة .
- كـ تقويم مدى تنفيذ المعلمات لما اتفقن عليه مع المديرية .

### رابعاً : الإعداد للزيارة الميدانية :

يساعد الإعداد الواعي للزيارة الميدانية على نجاحها ، ومن أبرز ما يتناوله هذا الإعداد :

- مراجعة موجهة رياض الأطفال للنظريات والحقائق التربوية والعلمية ، التي يمكن أن تطبقها في هذه الزيارة .

- تحديد الهدف من الزيارة الميدانية بدقة .
- معرفة المساعدة التي سبق أن قدمت للمعلمة التي سيُزار صفها ؛ لمعرفة مدى تقدمها .
- الحصول على معلومات عن الأطفال ، الذين ستزور الموجهة صفهم ، مع أخذ ما طلبته المعلمة من عون ومساعدة ، وما قدمته لها موجهة رياض الأطفال في هذه الناحية في الاعتبار .
- قيام موجهة رياض الأطفال بالزيارة الميدانية في وقت ملائم ، وفي جو نفسي طيب .
- معرفة احتياجات الأطفال الذين ستزورهم في القاعة ، والصعوبات التي تواجههم .

وحتى تحقق الزيارة الميدانية أهدافها بشكل فعال ، يجب مراعاة الشروط التالية :

- ١- أن لا يعطل دخول موجهة رياض الأطفال الصف عمل المعلمة والأطفال .
- ٢- أن تكون موجهة رياض الأطفال بشوشة ، وغير متجهمة عند دخول الصف، وأن تتخذ لها مكاناً في القاعة ، بحيث لا تكون محط أنظار الأطفال وموضع انتباههم .
- ٣- أن لا تبدي أية ملاحظات سلبية ، أو تظهر أي نوع من القلق داخل الصف .
- ٤- ليس من المناسب أن تقاطع موجهة رياض الأطفال المعلمة ، أو تتدخل في أثناء تقديم النشاط ، أو تقدم النشاط نيابة عنها إلا في ضوء اتفاق مسبق بينهما .
- ٥- أن تعمل موجهة رياض الأطفال على كسب ثقة المعلمات التابعات لها بكل لطف .
- ٦- أن تخطط موجهة رياض الأطفال للزيارة الميدانية مسبقاً مع المعلمة .

٧- أن تعقد موجهة رياض الأطفال لقاءً فرديًا مع المعلمة المزورة بعد الزيارة مباشرة، على أن تهتم خلالها بإبراز نقاط القوة لدى المعلمة وتعمل على تعزيزها ، وعرض نقاط الضعف بأسلوب مباشر ولكن بهدوء وأسلوب سلس مهذب للعمل على تلافيتها ، وأن تتيح للمعلمة الفرصة لإبداء آرائها ومقترحاتها .

٨- أن تكون موجهة رياض الأطفال حذرة عند التدخل في النشاط ، وإذا تدخلت فيكون الأمر من أجل رفع معنويات الأطفال ومساعدتهم على التقدم .

#### خامساً : مدة الزيارة الميدانية :

يحدد مدة الزيارة الميدانية أمران : أولهما الهدف الذي من أجله كانت الزيارة ، وثانيهما مدى ما توصلت إليه موجهة رياض الأطفال في الزيارة من تحقيق الهدف ؛ فقد لا تكفي موجهة رياض الأطفال بزيارة واحدة إذا أرادت الاطمئنان على سير التعليم مثلاً ، والزيارة الميدانية القصيرة لا تمكن الموجهة من معرفة الكثير عن طاقات المعلمة وحاجاتها، وعلى المعلمة أن تتأكد قبل مغادرتها القاعة أنها قد حصلت على ما تريد من معلومات ، وإذا أرادت أن تغادر القاعة قبل نهاية النشاط ، عليها أن تكون مبتسمة الوجه ، ثم تخرج بهدوء ، ويجب ألا تشيع موجهة رياض الأطفال بين المعلمات ، ما لاحظته من أخطاء أو عيوب في إحدى المعلمات ؛ حتى لا تسيء إليها أو تضعف معنوياتها ، ولكن يمكن أن تذكر أمامهن أوجه الإبداع والإجادة التي تمتاز بها إحداهن ، كما تحتاج الموجهة إلى تسجيل ملاحظاتها عن كل معلمة في كل نشاط تزورها فيه .

وليست هناك طريقة بعينها ، ينبغي أن تلتزم بها موجهة رياض الأطفال في هذا التسجيل ؛ فلها مطلق الحرية في تدوينها كيف تشاء وبطريقة تفي بالغرض المطلوب .

#### أنواع الزيارات الميدانية :

أ- الزيارة المفاجئة : هي التي تقوم بها موجهة رياض الأطفال دون إشعار أو اتفاق مسبق ، وهذا النوع من الزيارات لا يحقق أهداف التوجيه الفني المرجوة ، ويرسخ أساليب التفتيش ؛ فيقضي على الثقة والتعاون بين موجهة رياض الأطفال والمعلمة ، ويناقض المفاهيم الحديثة للتوجيه الفني .

ب- الزيارة المخطط لها : هي التي يتم تحديد موعدها وأهدافها مسبقاً بالتنسيق مع المعلمة ، وهذا النوع من الزيارات يعمق الثقة ، والعلاقات الإنسانية بين الطرفين ، وتمكن موجهة رياض الأطفال في ، كثير من الأحيان ، من تحقيق أهداف خطتها التوجيهية .

ج- الزيارة القائمة على دعوة المعلمة للموجهة : وتتم بناء على دعوة المعلمة للموجهة لحل مشكلة ما ، ولاسيما عندما تكون العلاقة بينهما تعاونية وقائمة على الثقة والاحترام المتبادل ، كما أن بعض المعلمات المبدعات يرغبن في دعوة موجهة رياض الأطفال للاطلاع على بعض أنشطتهن

ومواطن إبداعهن ، وقد بدأ هذا النوع من الزيارات في الانتشار نتيجة تحسن العلاقة بين المعلمة والموجهة .

ويجب أن تهتم الموجهة بما يلي :

- تحديد الأهداف التعليمية .
- تحديد احتياجات المعلمات .
- اختيار الوسيلة التوجيهية .
- عمل مسح للظروف التعليمية .
- طرق التقويم .
- تشخيص صعوبات ومشاكل التعليم .

سادساً : معوقات الزيارة الميدانية :

على الرغم من المزايا الكثيرة التي تحققها الزيارة الميدانية للمعلمة ، فإن هناك بعض المعوقات التي تحول دون تحقق هذه المزايا ، منها :

- شعور المعلمة بالخوف والقلق خاصة إذا كانت الزيارة مفاجئة ، بقصد تصيد الأخطاء وكتابة التقرير ، عندها يكون تفاعل موجهة رياض الأطفال والمعلمة تفاعلاً سلبياً .

- عدم فهم المعلمة دور موجهة رياض الأطفال ، بوصفها قائدة تربوية تعمل على مساعدتها وخدمتها في تحسين أدائها ونموها المهني .

- شك المعلمة في قيمة هذه الزيارات ، ومعاداتها بسبب ما ترسخ في ذهنها عن دور الموجهة التفتيشي ومقاصد الزيارة الميدانية التي تؤثر في مستقبلهم الوظيفي .

- الجو الاجتماعي النفسي غير المريح الذي تؤدي فيه موجهة رياض الأطفال عملها .

- قصور موجهة رياض الأطفال عن فهم دورها فهماً واعياً متعمقاً ؛ فهي تمارس دورها كعمل وظيفي تؤديه برقابة وتناقل ، متناسيةً أن عملها يحتاج قائدةً متجددةً ، تفيض حيوية ونشاطاً ، وتتفجر خلقاً وإبداعاً .

ويمكن تلخيص ما ينبغي على موجهة رياض الأطفال أن تفعله ؛ حتى تؤدي واجبها كاملاً في

أثناء زيارتها الميدانية للمعلمة ، حتى تكون الزيارة ناجحة في النقاط التالية :

- تكوين علاقات طيبة بين موجهة رياض الأطفال والمعلمة قبل الزيارة .
- تحديد الزيارة مسبقاً ، بالاتفاق مع المعلمات ، حتى لا تكون الزيارة تفتيشاً ، ولكي تكون هادفة تقدم حلولاً للمشكلات التي تواجه المعلمة وتعطي موجهة رياض الأطفال صورة كاملة للعملية التعليمية في القاعة .

- أن تعتمد موجهة رياض الأطفال إلى جمع الحقائق عن المعلمة من مديرة الروضة ومن سجل الزيارات السابقة ، الذي يحتوي غالباً موجزاً لتاريخ المعلمة ولنقاط القوة والضعف في أدائها المهني وجميع المعلومات عنها ، وما يتصل بمؤهلاتها وقدراتها وخبراتها السابقة والإرشادات التربوية

التي قدمت لها وظروفها الاجتماعية ، ولا بد من جمع معلومات عن المستوى الشخصي للأطفال في السنوات السابقة ، والحالات الخاصة بهم ، ومشكلاتهم المدرسية والاجتماعية .

- أن تستمر الزيارة الميدانية طوال اليوم حتى تكون موجهة رياض الأطفال على بيئة كاملة بالتقييم والملاحظة في الرياض . لأن ما يجري في القاعة لا يتضح إلا في كل التطورات التي تحدث في أثناء اليوم ، ولا يمكن تقويم العملية التعليمية كلها إلا بواسطة ملاحظة كل أنواع النشاط خلال تقديم الخبرة ، وجمع المعلومات التي تمكن موجهة رياض الأطفال من ملاحظة طريقة تقديم النشاط أو التداخل مع الأطفال في أثناء تنفيذ النشاط وكيفية مساهمة هذه النواحي في الموقف التعليمي .

- أن تكون لدى موجهة رياض الأطفال قائمة معدة لهذا الغرض من الزيارة حيث تقوم بتسجيل ملاحظاتها عليها مباشرة بعد خروجها من القاعة دون اعتمادها على الذاكرة ، وسوف نعرض نموذجاً لهذه القائمة في نهاية هذا الفصل من الدليل يمكنك الاطلاع عليها .

- على موجهة رياض الأطفال أن تظهر الاحترام والتقدير للمعلمة حيث يجب الاستئذان والابتسام لها عند الدخول ، وذكر كلمات وداع عند المغادرة .

- أن تكون القائمة بالتوجيه خلال فترة الملاحظة في مكان داخل حجرة الدراسة يتيح لها الرؤية بوضوح تام ، ويكون البدء في الملاحظة بعد مرور ( ٥ - ١٠ ) دقائق ؛ فهي الفترة الزمنية التي خلالها تكون القائمة بالتوجيه قد تأقلمت على جو حجرة الدراسة ، ثم تشرع في تسجيل ملاحظاتها بموضوعية دون تدخل في عمل المعلمة أو إبداء ملاحظات سلبية لتلا تعوق سير تقديم النشاط حتى ولو أخطأت المعلمة ؛ لأن ذلك يفقدها دورها كملاحظة ، ويسيء إلى وضع المعلمة .

- خلال فترة الملاحظة يراعى عدم تدخل موجهة رياض الأطفال في التفاعل الجاري بين المعلمة وأطفالها ، وعدم مقاطعتها ؛ لأن ذلك من شأنه أن يهز شخصية المعلمة، ويدمر العلاقات الإنسانية الطيبة التي يفترض وجودها بين المعلمة والموجهة ويساعد على ظهور روح العداء لدى المعلمة .

- وقد يكون مفيداً أن تُثير موجهة رياض الأطفال معلومات الأطفال بأسئلة توجهها إليهم ، على أن يتم هذا في نهاية تقديم النشاط ، وأن تستأذن المعلمة قبل القيام بذلك مما يدعم العلاقات الإنسانية بينهما .

- لا بد أن تبقى موجهة رياض الأطفال في القاعة الوقت الكافي لتتمكن من قياس مدى تقدم المعلمة والأطفال نحو الهدف ، وأن تتأكد قبل مغادرتها القاعة أنها حصلت على ما تريد من بيانات ومعلومات.

- تعتمد معظم الموجهات في تسجيلهن لما يدور في القاعة على كتابة ملاحظات متفرقة ، كما تعتمد بعضهن أحياناً على الذاكرة مما يؤدي غالباً إلى التقويم الذاتي ؛ لذلك لا بد من التسجيل الكامل

والدقيق والملاحظة الموضوعية الصحيحة لكل ما دار في الدرس في أثناء تقديم النشاط ؛ لأن ذلك يساعد على التقويم السليم .

وتتطلب الملاحظة الموضوعية الصحيحة استخدام وسيلة تتوافر بها الخصائص التالية :

- الشمول : أي أن تعطي حكمًا على كل جوانب النشاط مثل المادة العلمية وطريقة التدريس والتقويم وسلامة الأسئلة والأجوبة وغير ذلك .
- الصدق والثبات : أي أن تكون الوسيلة صادقة في كشفها عما وضعت للكشف عنه ، وثابتة، تعطي النتائج نفسها إذا تكرر استخدامها .

• الوضوح : أي أن تكون التعليمات أو الأبعاد التي تقيسها الوسيلة المستخدمة واضحة ، ولا بد للموجهة قبل أن تدخل القاعة من أن تحدد في ذهنها الهدف من زيارتها والنقاط الرئيسية التي من خلالها سوف تقوم الموقف ، وقد يكون الهدف تزويد المعلمة بخبرات جديدة حول بعض النشاط ، أو ما يتعلق بأهداف مستجدة في أحد جوانب العملية التعليمية ، وقد يكون الهدف من الزيارة متابعة النتائج والتوصيات التي اتخذت في ندوة جماعية ، وقد تكون الزيارة لمعلمة جديدة من أجل مساعدتها على التلاؤم ، وقد تكون تلبية لدعوة من معلمة شعرت بالحاجة إلى معاونة موجهة رياض الأطفال لها فدعتها أو لمتابعة أداء المعلمات .

وهكذا تستطيع موجهة رياض الأطفال والمعلمة أن تتعاونوا معًا في دراسة ما سجلته موجهة رياض الأطفال عقب الزيارة ، للخروج منه بالاقتراعات المفيدة لتحسين العملية التعليمية ، ومع أن تسجيل الزيارة يتم بأشكال متعددة ، فبعض الموجهات يستخدمن طريقة المذكرات في تسجيل مجريات الزيارة الميدانية ، إلا أن تقرير الزيارة الميدانية الذي يتضمن مقياسًا للتقويم ويتيح الفرصة لإضافة عبارات وصفية للمواقف المختلفة يعد من أفضل الوسائل العملية وأكثرها فائدة .

وفيما يلي نموذج لتقرير الزيارة الميدانية الإشرافية يمكن للموجهات استخدامه أو الاستفادة منه في أثناء زيارة المعلمة في القاعة .

بسم الله الرحمن الرحيم

تقرير الزيارة الميدانية الإشرافية

اسم المعلمة ..... تاريخ التعيين .../.../..... رقم الملف في الوزارة (.....)

الدرجة الحالية وتاريخ الحصول عليها : .....

المؤهل العلمي وتاريخ الحصول عليه : .....

الدورات التي حضرته المعلمة في السنوات الثلاث الأخيرة (اسم الدورة ، تاريخها ، مكانها) .

١- .....

٢- .....

٣- .....

الدورات التي حضرته المعلمة في حضورها .

.....

المدينة : ..... الروضة : ..... القاعة : .....

موضوع النشاط : ..... تاريخ الزيارة .../.../.....

رقم الزيارة (.....) .

م	الفاعليات التعليمية	التقدير		
		ممتاز	جيد	ضعيف
١-	الخطة الفصلية وضوحها وشمولها وتوقيتها .			
٢-	الخطة اليومية : (أ) الأهداف : وضوحها وشمولها . (ب) الوسائل التعليمية . (ج) وسائل التقويم . (د) استمرارية التحضير .			
٣-	تهتم المعلمة ببيئة الصف .			
٤-	تمهد للنشاط .			

م	نتمة الفاعليات التعليمية	التقدير		
		ممتاز	جيد	ضعيف
	ملاحظات			
٥-	تنقبل الأطفال .			
٦-	تربط الأفكار وتنظمها .			
٧-	تعرض النشاط بطريقة مشوقة .			
٨-	توزع الوقت بصورة جيدة .			
٩-	تثير الدافعية وتعزز الاستجابات تعزيزاً فورياً.			
١٠-	توجه خبرات الأطفال وتوظفها للمواقف الصعبة.			
١١-	تركز على الأبعاد التطبيقية العملية للنشاط			
١٢-	تنوع الأساليب والنشاطات التعليمية .			
١٣-	تطرح أسئلة محددة ومتنوعة .			
١٤-	تستخدم الوسائل التعليمية المناسبة .			
١٥-	تستخدم لغة سليمة مناسبة لمستوى الأطفال			
١٦-	تنوع في الأعمال الميدانية والواجبات المنزلية .			
١٧-	تدير الصف بما يتناسب والمجموعة التي تتفاعل معها .			
١٨-	تتناقش مع الموجهة وتستفيد من إرشاداتها وتوجيهاتها .			
١٩-	تستخدم المعلمة أساليب ملائمة ومتنوعة للتقويم .			
٢٠-	تراعي استمرارية التقويم .			
٢١-	يتفاعل الأطفال مع معلمتهم ويستجيبون لإرشاداتها			
٢٢-	تستفيد المعلمة من نتائج أطفالها في تحسين تعلمهم .			

ملاحظات عامة

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

التقدير العام :

اسم الموجهة : .....  
توقيعها : ..... التاريخ:

توقيع الموجه العام : .....

### اختبار ذاتي

اختاري الإجابة الصحيحة من الإجابات المتعددة للعبارات التالية وذلك بوضع إشارة ( □ ) أمامها :

١- من أهداف الزيارة الميدانية .

- ( أ ) الوقوف على أحوال المعلمات . ( )  
( ب ) تلبية دعوة بعض المعلمات لحل مشكلة تواجههن داخل الفصل. ( )  
( ج ) ملاحظة المواقف التعليمية التعليمية بطريقة مباشرة . ( )  
( د ) توفير الأدوات والوسائل التعليمية اللازمة . ( )

٢- من شروط الزيارة الميدانية .

- ( أ ) أن تكون مخططة من قبل موجهة رياض الأطفال . ( )  
( ب ) أن تكون هادفة . ( )  
( ج ) أن تراعي الفروق الفردية للمعلمات . ( )  
( د ) أ ، ب معا ( )

٣- قبل زيارة موجهة رياض الأطفال للمعلمة من المفيد إتباع ما يلي :

- ( أ ) تحديد الهدف من الزيارة بدقة . ( )  
( ب ) عدم إبداء أية ملاحظات سلبية للمعلمة . ( )  
( ج ) كسب ثقة المعلمات لها . ( )  
( د ) ملاحظة مدى تقدم الأطفال . ( )

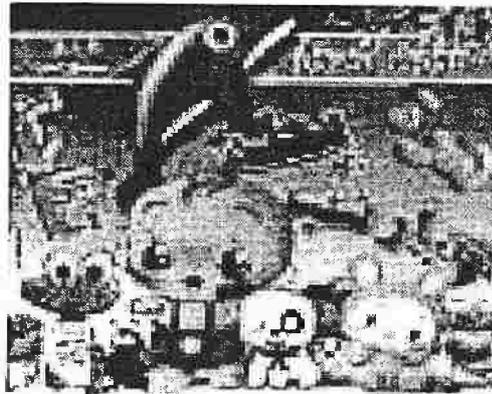
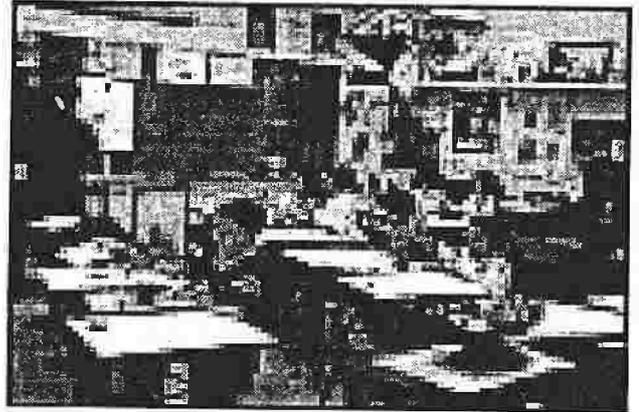
٤- من أنواع الزيارة الميدانية .

- ( أ ) الزيارة القصيرة . ( )  
( ب ) الزيارة المخطط لها . ( )  
( ج ) الزيارة القائمة على دعوة المعلمة للموجهة . ( )  
( د ) ب ، ج معا . ( )

### نشاط ذاتي

- خططي لزيارة صفية لإحدى المعلمات داخل الفصل بقصد تطبيق الخطوات الرئيسية للزيارة الميدانية على أن يتم الآتي في نهاية الزيارة :
- مناقشة النقاط الغامضة التي لاحظتها مع المعلمة .
  - كتابة تقرير يوضح الفاعليات التعليمية للزيارة .

الفصل الرابع  
موجهة رياض الأطفال  
واللقاءات التوجيهية



## أهداف الفصل

يتوقع في نهاية هذا الفصل أن تكون موجهة رياض الأطفال قادرة على أن :

- ☞ تعرف اللقاء التوجيهي وأهميته في عدد من المجالات .
- ☞ تحدد الأساليب الفعالة التي تستخدم في التوجيه الفني .
- ☞ تشرح فوائد اللقاء التوجيهي للمعلمات .
- ☞ تذكر الخطوات التي تقوم بها في أثناء الإعداد للقاء التوجيهي .
- ☞ تذكر الخطوات التي تقوم بها في أثناء تنفيذها للقاء التوجيهي .
- ☞ تعقد لقاءات توجيهية مع المعلمات خلال العام الدراسي وتناقشنهن في الملاحظات.
- ☞ تشجع المعلمات على الإطلاع والقراءة .
- ☞ تقارن بين اللقاءات التي تتبعها في الواقع وبين ما تدرسه في هذا الفصل من حيث إمكانية تنفيذها والظروف ، والهدف منها .
- ☞ تستخدم اللقاءات التوجيهية بشكل جيد وفعال .
- ☞ تقدم نموذجًا مقترحًا للقاء توجيهي للمعلمات في أثناء اليوم الدراسي .

## الفصل الرابع

### موجهة رياض الأطفال واللقاءات التوجيهية

#### مقدمة :

تتعدد الأساليب التوجيهية التربوية نتيجة للتطور الحاصل في التوجيه الفني ، ويعد كل أسلوب من الأساليب التوجيهية ذا أهمية وفائدة إذا أحسن استخدامه من قبل موجهة رياض الأطفال، وقد تبين أن الاستمرار في استخدام الأساليب نفسها لن يشجع المعلمات على النمو والتطور .

وتتأثر الأساليب التوجيهية بالنمط التوجيهي المتبع من قبل الموجهات ومدى وضوح هذا النمط لدى الموجهات ، فكلما تأثرت موجهة رياض الأطفال بالاتجاهات في التوجيه الفني كلما كانت أساليبها متوافقة معه وبعيدة عن الأساليب القديمة ، التي كانت تتخذ من التفتيش نمطاً توجيهياً ، مما كان له تأثير في الأسلوب التوجيهي المتبع من حيث الزيارات الميدانية والتقارير التي ترفع إلى المسؤولين وبالتالي كان له أثر سلبي على مخرجات العملية التربوية ، ويشير البعض إلى " أن كل أسلوب توجيهي يقوم على أساس تلبية حاجات المعلمات ، ويتم تخطيطه بالتعاون معهن ، هو أسلوب قادر على تحسين سلوكيات المعلمات واتجاهاتهن نحو التوجيه الفني وأن الأساليب التي يمكن أن تتبعها الموجهة في عملها مع المعلمات والمديرات كثيرة ومتنوعة ولكل أسلوب من هذه الأساليب استخداماته وميزاته ، كما أن لكل منها شروطاً وضوابط لا بد من توافرها ليكون الأسلوب ناجحاً ."

ومن هذه الأساليب : زيارة رياض الأطفال ، زيارة المعلمة في القاعة ، المقابلة الفردية بعد الزيارة ، تبادل الزيارات ، الدروس التوضيحية التطبيقية ، الدورات التدريبية والنشرات التوجيهية ، الندوات والحلقات الدراسية ، والمعارض التربوية والبحوث الإجرائية التعاونية .

ينبغي أن تكون موجهة رياض الأطفال مدركة للأساليب والطرق كافة التي يمكن أن تساعد المعلمات على التغيير والتطوير والسير نحو الأفضل ، وأن يكون منطلق اختيار الأسلوب المعين ما يستلزمه الموقف التوجيهي بكل أبعاده ، وفيما يلي عرض لأهم الأساليب التوجيهية التي ينبغي للموجهة استخدامها وفقاً لمتطلبات عملية التوجيه واحتياجات المعلمات المهنية .

#### أولاً : اللقاءات التوجيهية :

يعتبر اللقاء الذي يتم ما بين موجهة رياض الأطفال والمعلمة فرصة تسهم في تقديم أفضل الخدمات للمعلمة ، كما تسهم في معرفة الموجهة للمعلمة معرفة جيدة ، وتوفر فرصة للمعلمة لطرح مشكلاتها الشخصية والمهنية بحرية تامة ، وتسهم في تكوين علاقات إنسانية بين الموجهة والمعلمة ، وتسمى بالمداولات التوجيهية ؛ حيث تعرف بأنها ما يدور من مناقشات بين المعلمة والموجهة حول

المسائل المتعلقة بالأمر التربوية العامة ويشتركان في ممارستها سواء كانت هذه المناقشات موجزة أو مفصلة .

وترى الباحثة أنها نوع من الاجتماعات المصغرة تعقدتها موجهة رياض الأطفال مع إحدى المعلمات قبل أو بعد زيارتها للقاعة ، لتبدي ملاحظاتها عن الموقف التعليمي المشاهد ، أو تقدم المساعدة التي قد تحتاج إليها المعلمة ، وتتم قبل زيارة الموجهة للمعلمة في القاعة ، أو بعدها .

ويعرف اللقاء التوجيهي بأنه اجتماع هادف ، تعقده الموجهة مع المعلمة أو مجموعة من المعلمات للتعرف على المعلمات ، ومناقشة خططهن الفصلية أو السنوية ، وينبغي أن تكون أهداف اللقاء واضحة محددة ، وألا يتقل اللقاء بأهداف كثيرة يصعب تحقيقها ، ومن الضروري كذلك متابعة ما يتم الاتفاق عليه في اللقاء .

وقد تدور اللقاءات حول مبدأ أساسي ، من مبادئ السياسة التربوية ، أو موضوع أصغر نسبياً يتعلق بأساليب التدريس ، أو بالصعوبات الخاصة التي تواجه أحد الأطفال في التعلم ، أو بمشكلات شخصية تعاني منها المعلمة ، واللقاءات التوجيهية يمكن أن تتم في أي مناسبة تجد فيها المعلمة أنها تحتاج إلى عون الموجهة ، أو مشورتها ، وتجد الموجهة أن لديها الفرصة ، والقدرة على القيام بما تطلبه المعلمة .

ثانياً : أهمية اللقاءات التوجيهية :

لللقاءات التوجيهية أهمية كبيرة في عدد من المجالات التربوية منها :

- التعرف على المعلمات معرفة شخصية ومهنية ، حيث تتعرف الموجهة في اللقاء التوجيهي اتجاه المعلمة نحو مهنتها ، وميولها ، وآمالها ، كما تتعرف أيضاً كل ما يؤثر في عملها وكل ما يساعد أو يعوق هذا العمل .

- المساعدة في تعرف المعلمة على نفسها ، فالموجهة تساعد المعلمات على التعرف على حقيقة أدائهن على نحو أفضل ؛ حيث تساعد على معرفة ما لديها من مواطن ضعف لتعمل على تلافيها ، وما لديها من مواطن قوة لتعمل على دعمها .

- غرس الثقة في نفوس المعلمات ، وزرع الأمل والطموح والحماس وقوة الإرادة لديهن .

- المساعدة في تعويد المعلمات على تحمل المسؤولية ، وتنمية الشعور بالفخر بمهنة التدريس ، والاعتزاز بالانتماء إليها ، والشعور بعزة وكرامة مهنة التدريس .

- التعرف على السلوكيات التعليمية الفعالة ، وشرحها وتشجيع المعلمات على اكتساب هذه السلوكيات .

- حث المعلمات على النمو المهني المستمر .

- تنمية روح التعاون لدى المعلمات ؛ مما ينعكس إيجاباً على تنمية التعاون بين الأطفال ؛

فالموجهة تساعد على تعاون المعلمة مع زميلاتها ، وإيجاد التآلف المهني بينهما عن طريق استخدام وسائل متعددة منها اجتماعات المعلمات .

- توضيح بعض النواحي التربوية للمعلمات مثل كيفية تطبيق الأنشطة ، التخطيط لتنفيذها ، وأساليب التدريس والتقويم .

- تقدير المعلمات وتقديم الشكر لهن على الأعمال الناجحة التي تبشر بالخير ، وتقديم المقترحات اللازمة لنمو المعلمات مهنيًا .

- تبادل الأفكار ؛ فموجهة رياض الأطفال ليست الوحيدة التي يوثق في عقلها وفي حكمتها وحسن تصرفها ، ولكنها تستطيع الاستفادة من المعلمات ، والتعلم منهن ، مما يجعل المعلمات يتقبلن ما تقدمه لهن من مقترحات .

### ثالثًا : مناهج اللقاء التوجيهي :

تستعمل الموجهة الفعالة العديد من مناهج اللقاء التوجيهي ، ويتطلب تحديد المنهج التوجيهي فهم الموقف والأشخاص المشاركين فيه ، وتشبه هذه المناهج تلك المستعملة في الإرشاد التربوي ؛ حيث هناك أوجه شبه كثيرة بين المرشدة والموجهة ؛ فكلتاها تعمل مع أفراد في إطار علاقة معاونة ، كما أنهما تقومان ببناء الثقة المتبادلة ، وتراعيان السرية من أجل المحافظة على العلاقة الجيدة ، وفي كل منهما ويعد حُسن الإصغاء (الاستماع) مهارة مهمة ، والهدف النهائي لهما هو توجيه الأفراد للقيام بمسئولية التطوير المهني وصنع القرارات .

وتتمثل مناهج اللقاء التوجيهي فيما يلي :

أ) المنهج المباشر وهو المنهج القائم على الإخبار : حيث يبنى على أساس أن الموجهة تعرف الإجابات على مختلف التساؤلات ، وتستطيع تزويد المعلمة بها ، وهناك طريقة واحدة مثلى لإنجاز العمل ، ويشجع المنهج المباشر تفاعلاً من نوع تفاعل الرئيس والمرؤوس ، حيث تقوم الموجهة بإعلام المعلمة بما لا تعرفه ، وهذه العلاقة تشجع المعلمة بأن تعتمد على الموجهة في قراراتها وحلولها واقتراحاتها ، وإذا كانت النتائج غير مرضية في هذه الحالة فإن المعلمة تلقي اللوم كله على الموجهة . وترى الموجهات أن هذا الأسلوب أسهل ، وأسرع في إخبار المعلمات بما يجب عليهن عمله من أجل حل مشكلاتهن ، ومن عيوب هذا المنهج أن المعلمة ترجع إلى الموجهة للاستفسار عن كل صغيرة وكبيرة في مجال عملها ؛ مما يسبب إزعاجاً للموجهة ، كما أنه لا يساعد المعلمة على النمو المهني والرضا عن العمل ؛ لأنها لا تشترك في التخطيط وصنع القرارات ، وتشعر المعلمة بأن الموجهة لا تثق في قدراتها على إصدار الأحكام ، وللتخفيف من ضرر هذا الأسلوب تلجأ بعض الموجهات إلى منهج "أفنع أو أخبر" حيث تقنع المعلمات ببني بعض الآراء ، وينجح هذا المنهج عندما تحترم المعلمات الموجهة وتقدرن مهاراتها .

ويمكن أن يستعمل هذا المنهج مع المعلمات اللاتي لا يوجد دليل على أنهن يرغبن في تحسين أنفسهن مهنيًا ، ولا يستجبن إلا للتعليمات والأوامر المحددة .

(ب) المنهج غير المباشر (الاستكشافي) : ويقوم على أساس تشجيع المعلمات على إبداء اقتراحاتهن لحل المشكلات ، وتحدد الموجهة مجال الاهتمام أو الموضوع الذي يتم بحثه .

ويقود هذا المنهج المعلمة عن طريق الأسئلة والمناقشة إلى تحليل تدريسها وتقوم الموجهة والمعلمة من خلال فحص المعلومات التي جمعت في القاعة وتحليلها بتحديد مجال تدريسها ، وهذا المنهج يقلل من مواقف المعلمات الدفاعية لأنهما شاركتا في تحليل المعلومات ، كما يشجع على استقلالية المعلمة وتنميتها مهنيًا ، إلا أن هذا المنهج يتطلب ممارسة دقيقة وجهودًا واعية وخبرة كافية من أجل ضمان نجاحه ، وكذلك فإنه يستنفذ الكثير من الوقت من الموجهة والمعلمة .

(ج) المنهج اللاتوجيهي : ويستعمل مع المعلمات الناضجات ، وتقوم المعلمة هنا بتحديد المشكلة أو اختيار مجال التحسين ، ويقتصر دور الموجهة على دور المستمعة النشطة التي تقوم بالتوضيح والتأمل والتلخيص ، وتشجع المعلمة على تخطيط ألوان النشاط للتخفيف من المشكلات ، ويعبر هذا المنهج عن قبول الموجهة لمعرفة المعلمة وأساليب تفكيرها ودعمها لها ، وتنشأ عادة مثل هذه العلاقة بين المعلمات والموجهات بعد أن يعملن معًا في جو من الاحترام المتبادل ، ويجب على الموجهة التي تستعمل هذا المنهج أن تزود المعلمات بما يتحدى خبراتهن ، وأن يساعدهن على تطوير خطط نشاطهن المهني ، وعلى الموجهة هنا أن تشجع المعلمة على تطوير معرفتها ومهاراتها في حل المشكلات ، فتوصي المعلمة بالقراءة وتسهل لها زيارة قاعات أخرى ، وترتب لها حضور اجتماعات مهنية ، وتحفزها إلى ألوان من النشاط تثري خلفيتها المهنية .

وتستعمل معظم الموجهات جميع المناهج السابقة في اللقاء الإشرافي ، ويتوقف المنهج المستعمل على الموقف التعليمي .

#### رابعًا : أنواع اللقاءات التوجيهية :

تتعدد أنواع اللقاءات التوجيهية بتعدد الأهداف التي تُعقد من أجلها ، ومن هذه اللقاءات :

أ- اللقاءات مع المعلمات الجدد : وذلك بهدف مساعدتهن على التعرف على رياض الأطفال وبرامجها ونظم العمل فيها ، ومنحهن الثقة اللازمة ، وزيادة قدرتهن على التخطيط والاضطلاع بمسؤولياتهن ، وتستمر الموجهة في لقاءاتها مع المعلمة الجديدة حتى تثبت أقدامها وتثق في نفسها ، وتشعر بأنها تستطيع عندما تريد أن تطلب عون الموجهة ومساعدتها ، بعد أن لمست من خبرتها وتوجيهها ما جعلها تطمئن إليها ، وتثق في الاعتماد عليها .

ب- اللقاءات مع قدامى المعلمات : وتُعقد هذه اللقاءات ليس لمجرد التعقيب على ما رآته

الموجهة في أثناء زيارة المعلمات في القاعة؛ ولكن لتوضيح الأهداف التربوية ومراجعة السياسة المدرسية ، وتمحيص المناهج الدراسية ، والعمل على تنمية تفاصيلها وأجزائها ، ودراسة بعض المشكلات الخاصة ، والتشاور فيما يمكن عمله لتدريب المعلمات وتجديد معلوماتهن ، والمساعدة في حل مشكلات المعلمة الشخصية ، ويمكن أن تتناول اللقاءات التوجيهية ، التخطيط لإدخال أنواع جديدة من النشاط التربوي في رياض الأطفال ، أو استعمال أسلوب جديد في التدريس أو التقويم .

#### خامساً : الإعداد للقاءات التوجيهية :

يجب الإعداد للقاء التوجيهي بشكل جيد حتى نضمن نجاحه ؛ لأن عقد اللقاء التوجيهي دون إعداد سابق له ضرراً ، ولضمان نجاح اللقاء التوجيهي يشترط الإعداد له من حيث ما يلي :

١- تحديد أهداف اللقاء مسبقاً للمعلمات ، وإخبار المعلمات بأن هذه الأهداف مفيدة لهن ، ومن هذه الأهداف :

- التعرف على السلوكيات التعليمية الفعالة وشرحها كاستخدام أسلوب تعليم معين.
  - تحديد جوانب التعلم التي لا ترضى عنها الموجهة ، وتطوير استراتيجيات ملائمة لتطويرها.
  - حث المعلمات المتميزات على النمو المهني المستمر .
- ٢- تحديد موعد اللقاء ومكانه ، بحيث يكون في مكان هادئ مريح ، ويتم بعد ملاحظة عمل المعلمة مباشرة ، ويجب أن يتم في غرفة بحيث تستطيع المعلمة والموجهة التحدث بحرية وسرية ، ويكون الجلوس على مقاعد مريحة دون وجود حاجز بينهما ، ومن الأفضل الجلوس في مكان هادئ في الرياض ، حتى لا تقطع الأصوات المزعجة حديثهما .
- ٣- أن تتقن الموجهة أساليب الاتصال اللفظي وغير اللفظي ، وأن تكون دقيقة في اختيار أسئلتها في أثناء اللقاء ، بحيث تشجع هذه الأسئلة المعلمة على الحديث .
- ٤- أن توطد موجهة رياض الأطفال علاقتها مع المعلمة وتعزز ثقتها بنفسها .
- ٥- أن يتوفر الوقت الكافي للقاء ، حتى تستطيع المعلمة أن تعبر عن نفسها .
- ٦- أن يكون لدى الموجهة سجل تراكمي عن المعلمة ، تتوفر فيه معلومات عن أحوالها الشخصية أو المهنية أو الاجتماعية ، مما يساعدها في اختيار الأسلوب المناسب لمعاملتها والحديث معها .
- ٧- مراعاة أن تكون الجلسة والمقاعد متقاربة ، ولا توحى بوجود فوارق رسمية أو اجتماعية .
- ٨- أن تحترم الموجهة آراء المعلمة ، حتى ولو خالفت رأيها ، حتى تستطيع المعلمة أن تعبر عن أفكارها بحرية ، وألا تشعر المعلمة بالسخرية .
- ٩- أن تشعر المعلمة أن لدى الموجهة استعداداً صادقاً لتقديم المساعدة كلما شعرت بحاجة إليها.
- ١٠- أن تخصص جلسة اللقاء لبحث تطبيق نشاط أو موضوع معين محدد .

- ١١- إعداد مقترحات هادفة وذات قيمة لمناقشتها مع المعلمة .
- ١٢- أن تتيح الموجهة للمعلمة فرصة الحديث عن أطفالها من حيث قدراتهم ومستوياتهم العلمية وعادات دراستهم والمشاكل التي يعانون منها ، وغير ذلك من الأمور التي تستطيع الموجهة والمعلمة الاستفادة منها في اللقاءات التوجيهية .
- سادسًا : تنفيذ اللقاء التوجيهي :

يجب مراعاة العناصر التالية عند تنفيذ اللقاء التوجيهي :

أ) التكرار والطول : تتوقف تكرارات اللقاءات حسب حاجة المعلمات وحسب موضوع اللقاء ، أما طول اللقاء فيتوقف على الموقف والظروف المحيطة به ، وهناك نوعان من المعلمات ينبغي أن يكون حظهما من اللقاءات أكثر من غيرهما وهما : اللاتي يبدو أن لديهن حاجات يجب أن تشبع ، والمتطلعات إلى التقدم والنمو ، واللاتي يظهرن مهارة فائقة .

ب) الزمان والمكان : الوقت المناسب لعقد اللقاءات التوجيهية هو الوقت الذي يناسب موجهة رياض الأطفال والمعلمة معًا ، حينما تكونان مستريحتين وغير مشغولتين بأعمال أخرى ، أما بالنسبة لمكان اللقاء فيكون في مكان مريح وغير مضطرب ، مما يؤدي إلى الشعور بالأمن ، ويستطيع كل فرد فيه أن يعبر عن رأيه ، وقد يكون في قاعة المعلمة أو مكتبها .

ج) تنفيذ المداولة ، ويتم في هذه الخطوة :

- تهيئة الجو المناسب للمعلمة عن طريق الحديث عن بعض الأمور الشخصية أو المهنية التي تستحوذ على اهتمام المعلمة ، وإقامة الألفة والوثام بين الموجهة والمعلمة .

- يتم في اللقاء الأول بين الموجهة والمعلمة إتاحة الفرصة للمعلمة للحديث عن نفسها وعن أطفالها وخصائصهم المختلفة .

- إذا كان اللقاء يدور حول نشاط حضرته الموجهة عند المعلمة ، فالأفضل أن تسأل المعلمة عن تفسيراته وتقتنعها بوجهة النظر المخالفة .

- أن تقدر الموجهة للمعلمة نقاط قوتها والأعمال التي أنجزتها بجانب إدراكها لنواحي القصور أو الضعف ووضع الخطة اللازمة لمعالجتها .

- أن تقود الموجهة المعلمة إلى الهدف المطلوب إذا حاولت المعلمة أن تحيد عنه .

- أن يكون ثناء الموجهة على المعلمة مخلصًا وصادقًا .

- أن تخصص الموجهة أكبر قدر من نشاطها التوجيهي في رعاية نواحي القوة عند المعلمات، وتقديم اقتراحات بناءة من أجل تحسين العمل .

- أن تعمل الموجهة على إقناع المعلمة بأن الهدف الأسمى للقاءات التوجيهية هو تقديم أفضل

تربية ممكنة للأطفال ، وأنها فرصة لمساعدتها على النمو المهني والتقدم العلمي .

- أن تتصف موجهة رياض الأطفال بمهارة الإصغاء الجيد ، ويشمل ذلك طريقة الجلوس والانتباه والاتصال بالعين والاستجابات اللفظية وغير اللفظية ، كما يجب عدم المقاطعة في الحديث ، وذلك لأن مقاطعة المتكلمة والمجادلات والردود الانفعالية والآراء غير الناضجة والسخرية كلها تعوق الاتصال وتمنعه .

- أن تكون الموجهة محددة في أقوالها ، فالتعليق بأن الدرس جيد لا يزود المعلمة بأية معلومات عن جوانب سلوكها الفعالة في ذلك الدرس ، أو عن السلوكيات التعليمية الجيدة التي يجب الإبقاء عليها .

- أن تكون الموجهة داعمة للمعلمة ومشجعة لها ، فعندما تكون الموجهة معاونة للمعلمة بالفعل ، فإنها تعاملها على أساس أنها شخصية مهنية تتحمل المسؤولية وقادرة على تحسين رأيها وتطويرها .

- أن تراجع الآراء التي طرحت في اللقاء ويتم تلخيص ما دار في اللقاء .

- أن تكتب الأمور التي اتفقا عليها ، وأن تحتفظ الموجهة والمعلمة بنسخة من ذلك للرجوع إليها عند الحاجة لإزالة أي سوء فهم قد يقع في المستقبل .

- أن تكون نهاية اللقاء نهاية سارة ، لما لها من تأثير في اللقاءات التي تعقبها ، وعلى العمل المشترك الذي ستقوم به الموجهة والمعلمة .

واللقاءات التوجيهية مع المعلمة قد تكون عقب الزيارة الميدانية وقد تكون دون زيارة ميدانية .

(أ) اللقاء الذي يعقب الزيارة الميدانية : لكي تكون الزيارة الميدانية ذات فائدة ينبغي أن يتبعها لقاء مع المعلمة لتحليل الموقف التعليمي داخل القاعة ، ويتم هذا اللقاء بين الموجهة والمعلمة لمناقشة نواحي القوة والضعف في جوانب العملية التعليمية .

وهذا النوع من اللقاءات يعد من الوسائل الفعالة التي تساعد المعلمات على النمو المهني ، وهو من أحب الأنواع لأنه يتطلب مهارة لدى الموجهة حتى تستطيع إدارة اللقاء بنجاح ، كما أنه ينبغي للموجهة كسب ثقة المعلمة في أثناء هذا اللقاء ، وبيت الأمن والطمأنينة عندها ، حتى لا تعتقد المعلمة أن الغرض من هذا اللقاء تحدي لقدراتها المهنية، وتوجيه النقد لجهودها ، ولكي يحقق اللقاء بين الموجهة والمعلمة جدواه ، فإنه يتطلب إعدادًا مسبقًا كما ذكرنا من قبل واتفاقًا على معايير الموقف التعليمي الجيد ، تلك المعايير التي تستند إلى دعائمي التربية الحديثة وعلم النفس التربوي الحديث ، بحيث تستخدم هذه المعايير في الحكم على مدى سلامة الموقف التعليمي الراهن .

(ب) اللقاء دون زيارة ميدانية : وأفضل هذه اللقاءات ما يتم بناء على دعوة المعلمة نفسها لتبادل

الرأي في مشكلة تعليمية معينة ، أو مشكلة شخصية تعاني منها قد تؤثر على سير مهنتها ، كما ينبغي أن تتبع موجهة رياض الأطفال في هذه الحالة أسلوب اللقاء في التوجيه بشكل مباشر ، مع نشر جو من الطمأنينة والأمان بين الموجهة والمعلمة وخاصة في مشكلة المعلمة الشخصية .

ومن المبادئ المهمة لنجاح مثل هذه الاجتماعات أن تهيء الفرصة للمعلمة للمناقشة الحرة الوافية للمشكلة ، مما يتطلب أن يكون موعد اللقاء ومكانه مناسبين لتحقيق الغرض من اللقاء ، وينبغي ألا تضع الموجهة في تخطيطها للقاء اقتراحات ونتائج مسبقة ، بل تنظر إلى اللقاء باعتباره فرصة تدلي فيها كل منهما بأرائها في جو ديمقراطي ، وتناقشها مع الطرف الآخر ، بحيث تساعد على حل المشكلة التي تعاني منها المعلمة ، وتحرص الموجهة أن تخصص سجلاً لهذا النوع من اللقاءات للاستفادة منه في مواقف مشابهة مع المعلمات .

وهكذا رغم أن كل زيارة تقوم بها الموجهة للمعلمة ينبغي أن يتبعها لقاء بينهما ، إلا إنه ليس من الضروري أن يسبق كل لقاء زيارة تقوم بها الموجهة للمعلمة ، فقد تدعو موجهة رياض الأطفال إلى هذا اللقاء ، وقد تطلب المعلمة من الموجهة ذلك ، ومهما كان السبب فإنه يوفر خبرة مهنية عند مناقشة الأهداف والخطط معاً ، فقد يكون اللقاء من أجل دراسة خطة أو منهج أو إعداد أسئلة أو تبادل آراء .

واللقاءات التي تعقب الزيارة هي الشائعة لدى الموجهات ، ولكن طريقة التوجيه هي التي تهيمن على مثل هذه اللقاءات والتي تكون عادة في صورة إملاء ملاحظات ، ووصف للزيارة ، في حين أن اللقاءات التربوية البعيدة عن الزيارات هي التي تسمح للمعلمة بإبداء وجهة نظرها ونظروف أطفال الرياض فيها ، والتعرف على اتجاهاتها واستعداداتها المهنية .

ومن ثم يتبين لنا أنه لكي يكون اللقاء ناجحاً ، ينبغي أن تراعي الموجهة ما يأتي :

١- أن تنشأ علاقة إنسانية طيبة مع المعلمة : فإذا نجحت الموجهة في ذلك فإن المعلمة سوف تتقبل تعليقاتها وملاحظاتها وتوجيهاتها بفهم وروح طيبة .

٢- أن تشعر المعلمة بأنها ترغب رغبة صادقة في مساعدتها : وبذلك تتعاون المعلمة مع الموجهة وتكشف لها عن مشكلاتها الحقيقية ، وتطلب منها معاونتها في حلها .

٣- أن تلتزم النواحي الطيبة والإيجابية في المعلمة وتشجعها ، فالاعتراف بنواحي القوة في المعلمة من شأنه أن يخلق عند المعلمة شعوراً ودياً نحو الموجهة ، فيحسن بالموجهة أن تعبر عن رضاها وتقديرها لنواحي القوة في عمل المعلمة ، ويتم ذلك في جو من الأمانة والصدق .

٤- أن تساعد المعلمة على التقويم الذاتي ؛ فالموجهة التي تخبر المعلمة دائماً ماذا تعمل وكيف تعمل ، لا تساعد المعلمة على النمو ؛ لأن المعلمة في هذه الحالة تعتمد على ما تتلقاه من التعليمات من قبل الموجهة ، ويكون أداؤها تبعاً لذلك دون التفكير في تعديلها أو تكييفها للظروف المتغيرة .

أما الموجهة الناجحة ، فهي التي تساعد المعلمة على الابتكار والتجديد واكتشاف نقاط القوة ونقاط الضعف لديها ، وتشجعها على وضع الخطط لتحسين عملها ، وعلى ذلك فينبغي أن تتيح الفرصة الكافية للمعلمة ؛ لأن تحلل أعمالها ، وتقوم نفسها وترسم الخطط للتحسين والتقدم ، فتحليل المعلمة لنفسها ولعملها من أهم وسائل نموها .

٥- أن تكون محددة في توجيهاتها ، وأن تبين بالأمثلة المواقف التي يمكن تعديلها، حيث ينبغي أن تتفادى الموجهة الملاحظات غير المحددة ، فإذا قالت الموجهة للمعلمة "إن تنفيذك للأنشطة جيد" فعليها أن تبين بالتحديد في أي النواحي أجادت ، وإذا قالت للمعلمة " إن عملك غير مرضٍ" فعليها كذلك أن توضح السبب في ذلك ، وإلا فإنها تبث في نفس المعلمة روح اليأس دون أن تقدم لها مساعدة إيجابية ، فلنكن ملاحظات الموجهة للمعلمة واضحة محددة ، كأن تقول لها مثلا "كان يفضل استخدام أمثلة مألوفة للأطفال ، أو استخدام أجهزة بسيطة غير معقدة " .

٦- أن يكون التطلع إلى المستقبل شعار كل من الموجهة والمعلمة : فتحليل أي موقف من مواقف التعليم إنما تتوقف قيمته على مدى ما تفيده المعلمة من ذلك التحليل في تحسين مواقفها في المستقبل ، وعلى ذلك ينبغي استغلال وقت اللقاء لرسم الخطط البناءة التي تساعد المعلمة في عملية التدريس ، بدلاً من إضاعة الوقت في توجيه اللوم للمعلمة .

٧- يمكن لموجهة رياض الأطفال أن ترشد المعلمة لقراءة بعض المصادر ذات العلاقة بالجوانب التي جرى بحثها لإثارة رغبتها في النمو المهني وحل المشكلات التي تواجه العملية التعليمية داخل القاعة .



وفيما يلي نموذج مقترح للقاء توجيهي :

### نموذج لقاء توجيهي

الهدف من اللقاء : ..... التاريخ : ...../...../.....

الروضــــــــة : .....

المشاركات في اللقاء :

..... - ١

..... - ٢

..... - ٣

أهداف اللقاء :

..... (١)

..... (٢)

..... (٣)

ملخص وقائع اللقاء :

.....

.....

مقترحات وتوصيات :

.....

.....

اسم الموجهة : .....

التوقيع : .....

### اختبار ذاتي

اختاري الإجابة الصحيحة من الإجابات المتعددة للعبارات التالية ، وذلك بوضع إشارة ( □ ) أمامها .

١- من أهمية اللقاءات التوجيهية .

- ( ) أ) التعرف على المعلمات .  
( ) ب) المساعدة في تعرف المعلمة على نفسها .  
( ) ج) تبادل الأفكار .  
( ) د) كل ماسبق .

٢- من أنواع اللقاءات التوجيهية :

- ( ) أ) اللقاءات مع المعلمات الجدد .  
( ) ب) اللقاءات مع المعلمات ذوات الخبرة .  
( ) ج) اللقاءات مع قدامى المعلمات .  
( ) د) أ ، ج معاً .

٣- لنجاح اللقاء التوجيهي لابد للموجهة من :

- ( ) أ) تحديد أهداف اللقاء مسبقاً مع المعلمات .  
( ) ب) تحديد موعد اللقاء ومكانه .  
( ) ج) إتاحة الفرصة للمعلمة للحديث عن نفسها .  
( ) د) أ ، ب معاً .

٤- قبل بدء العام الدراسي من المفيد اتباع الموجهة لأسلوب :

- ( ) أ) اللقاء العام مع المعلمات .  
( ) ب) تبادل الزيارات بين المعلمات .  
( ) ج) الزيارات الميدانية للمعلمة .  
( ) د) ب ، ج معاً .

### نشاط ذاتي

اقترحي فكرة لقاء توجيهي لمعلمة ، موضحةً فيه ما يجب أن يتم في اللقاء ، ومكانه وفترة انعقاده ، وموضوعه ، وخطوات تنفيذه .

## الفصل الخامس

### الموجهة وتقويم أداء معلمة رياض الأطفال



## أهداف الفصل

يتوقع في نهاية هذا الفصل أن تكون موجهة رياض الأطفال قادرة على أن :

- ☞ تقدم تعريفاً صحيحاً لمفهوم تقويم الأداء وأهدافه .
- ☞ تصنف مجالات تقويم أداء المعلمات .
- ☞ تحدد أدوات تقويم أداء المعلمات .
- ☞ تستخدم بطاقة تقويم موضوعية لأداء معلمة رياض الأطفال من جميع النواحي .
- ☞ تعرف المعلمات بمستويات أدائهن بعد عملية التقويم .
- ☞ تشجع المعلمات على مناقشة مشكلاتهن .
- ☞ تقوم بالإجراء التصحيحي وتوقيع الجزاءات عند الحاجة في أثناء التقويم .
- ☞ تقويم أداء كل معلمة بشكل موضوعي في ضوء (متطلبات الأداء) المتفق عليها .
- ☞ تحدد مواطن القصور في أدائها أثناء عملية التقويم .
- ☞ تحدد أهداف تقويم الأداء .
- ☞ تحدد الأساليب المستخدمة عند تقويم أداء معلمة رياض الأطفال .
- ☞ تقوم بدورها في علاج هذا القصور .

## الفصل الخامس

### تقييم الموجهة لأداء المعلمة في رياض الأطفال

تمهيد :

تعتبر معلمة رياض الأطفال عنصراً أساسياً في العملية التعليمية ، لعظم الرسالة التي تؤديها وهي التعليم ، وأي اتجاه يتعلّق باصلاح حقيقي للتعليم يجب وأن يصحبه إصلاح حال المعلمة ؛ لأنها تقوم بأعباء مهمة وصعبة .

ويتوقف نجاح أو فشل العملية التعليمية على مدى إتقان المعلمة لدورها وأساليبها في التعليم. وبما أن معلمة رياض الأطفال أحد مدخلات النظام التربوي ، وحيث إن المعلمات يختلفن في مصادر إعدادهن وخبرتهن ويعترض أداءهن مشاكل متعددة وعقبات متنوعة تحد من القيام بالأعمال المنوطة لكل منهن ، مما يتطلب تقديم العون والمساعدة لهن ، ويعتبر التوجيه الفني إحدى عمليات الأنشطة الرئيسية لأي نظام تربوي وإحدى الوسائل التي تساعد المعلمات على تحسين أدائهن .

أصبح تقييم معلمة رياض الأطفال ومتابعتها ، والحرص على تنمية مهاراتها وتوجيهها باستمرار ، مطلباً أساسياً لنجاح العملية التعليمية وجزءاً لا يتجزأ منها ، لذلك ينبغي الاهتمام بالنمو المهني لها ، وهذا مجال من مجالات عمل الموجهة الأساسية ، حيث تتولى مهمة تطوير أدائها ومساعدتها على النمو المهني والتغلب على الصعوبات التي تعترضها .

بالإضافة إلى أن معلمة رياض الأطفال تشكل إحدى الركائز الأساسية في العملية التعليمية ؛ فهي المسؤولة عن إحداث التغيير في سلوك الأطفال ، وعن تحقيق النمو المتكامل لهم ، ومن هنا يعتبر تقييم أداء معلمة رياض الأطفال أمراً مهماً ، وذلك للوقوف على كفاءتها في أداء مهامها الوظيفية .

وتقييم الأداء هو الإجراء الذي بموجبه تقوم الموجهة بمراجعة وتقييم أداء المعلمة ومدى تقدمها في عملها ، وتحديد صلاحيتها مستقبلاً لشغل الوظيفة الأعلى عن طريق الترقية .

ويعتبر تقييم الأداء وسيلة مهمة لتنظيم عملية الحصول على البيانات الخاصة بالمعلمة خلال فترة محددة ، وتسجيل هذه البيانات وتحليلها بطريقة منطقية ، تساعد موجهة رياض الأطفال في التخطيط لعملها ، وبعبارة أخرى يعتبر التقييم أفضل وسيلة لمعرفة ما لدى المعلمات من قدرات وطاقات .

ومهما تعددت الأغراض ، والمناسبات في تقييم الأداء ، فإن الغرض الرئيس هو تحسين الفعالية الإجمالية لرياض الأطفال عن طريق تطوير أداء المعلمة ، وزيادة فعاليتها والتزامها ، وذلك بإيجاد بيئة ، ومناخ عمل مناسب يمكنها من الإنجاز الجيد ، واستغلال وتطوير قدراتها ، ومهاراتها

لتحقيق الأهداف ، سواء على مستوى رياض الأطفال أو مستوى الإدارة التعليمية.

### أولاً : أغراض تقويم الأداء :

- تحديد وتلبية احتياجات التنمية المهنية للمعلمة .
- دفع موجّهات رياض الأطفال لمتابعة أداء المعلمات ، وملاحظة سلوكياتهن تأكيداً لاستمرارية الرقابة والإشراف ، واهتمام رياض الأطفال بسير المعلمات في أعمالهن ، ومساعدتهن في تحسين أوضاعهن الوظيفية ، إلى جانب الاتصال والتفاهم المتبادل بين الموجهة والمعلمات ، مما يؤدي إلى بناء علاقات عمل طيبة ، ومناسبة للاتفاق على معالجة أوجه القصور في الأداء .
- تعريف معلمة رياض الأطفال برأي الإدارة في أدائها ، والجوانب التي ينبغي التركيز عليها عن طريق التحسن الذاتي .
- تحليل وإزالة معوقات الأداء التي تواجه المعلمة ، ووضع خطة مشتركة لتحسين مهاراتها في ضوء الأهداف التي ينبغي تحقيقها سواء على مستوى الفرد أو مستوى رياض الأطفال أو مستوى الإدارة .
- تمكين رياض الأطفال من خلال الاطلاع على تقارير الأداء التي تعدها موجهة رياض الأطفال من الحكم على كفاءة المعلمات بمعنى : التمييز بين معلمة رياض الأطفال المجتهدة والمعلمة التي بحاجة إلى مزيد من التوجيه من قبل الموجهة ، بجانب خلق روح التنافس بين المعلمات .

### ثانياً : أهداف تقويم معلمة رياض الأطفال :

- تشجيع المعلمات على تحسين أدائهن .
- تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف .
- الإحساس بالعدالة والمساواة بينها وبين زميلاتها .
- شعور معلمة رياض الأطفال بمسؤولياتها عن أدائها .

### ثالثاً : مرتكزات تقويم معلمة رياض الأطفال :

- تحديد العناصر والصفات التي سيتم بناءً عليها التقييم بشكل واضح ودقيق .
  - تعدد أساليب واستمرارية التقييم .
  - التعاون في تقويم معلمة رياض الأطفال .
- وبما أن معلمة رياض الأطفال تلعب أدواراً عديدة تتداخل فيما بينها ، قد يكمل بعضها بعضاً ، وقد يتعارض بعضها مع بعض ، وبالطبع تختلف الأدوار تبعاً لنوع رياض الأطفال وطبيعة النشاط

والظروف البيئية والثقافية في المجتمع والفروق الفردية في شخصيات المعلمات ، ويمكن أن نلخص الأدوار المشتركة بين معظم المعلمات والمواقف التعليمية فيما يلي :

- القيام بدور الخبرة في تقديم المعلومات (النشاط) للأطفال .
- تحديد أدوار الأطفال أثناء النشاط.
- دور معلمة رياض الأطفال في تنفيذ التطبيقات الجماعية وتوجيه الأطفال وإرشادهم وفقاً لمتطلبات كل تطبيق بما يحقق أهداف النشاط .
- مراعاة الفروق الفردية في توزيع الأطفال على الأنشطة .
- تفعيل قناة الاتصال بالمجتمع .

وقد اهتم خبراء التربية بأساليب تقييم المعلمة لضمان جودة مخرجات التعليم ، وتتعدد هذه الأساليب ، إلا أنها تشترك جميعاً في أنها تهدف إلى الوقوف على مدى كفاءة معلمة رياض الأطفال في أداء مهامها الوظيفية ، وكلما كانت وسائل التقييم متنوعة كلما تحققت الموضوعية والحكم الدقيق على كفاءتها في أداء مهامها ، ومن هذه الأساليب :

ا- ملاحظة المعلمة في أثناء أدائها لأدوارها ، وتسجيل تفاعلها مع الأطفال في أثناء تقديم النشاط ، وتحليل ذلك التفاعل .

ب- تقييم معلمة رياض الأطفال عن طريق تقديرات رؤسائها "مديرة رياض الأطفال والمعلمة الأولى" .

ج- تقييم معلمة رياض الأطفال عن طريق تقديرات أقرانها وزميلاتها .

د- تقييم معلمة رياض الأطفال بناء على نواتج العملية التعليمية كما تظهر في سلوك الأطفال .

هـ- التقييم الذاتي للمعلمة ، حيث تقوم معلمة رياض الأطفال بتقييم نفسها وأدائها وسلوكها التدريسي ودرجة ممارستها للمهارات المهنية .

ومهما كان الأسلوب المستخدم في تقييم معلمة رياض الأطفال ، فإن هناك عناصر يجب مراعاتها عند تقييمها وهي :

١- السمات الشخصية : التي تتمثل في الاتزان الانفعالي والقيادة والنواحي الاجتماعية ، اعتمادها على نفسها في إنجاز واجباتها .

٢- المسؤولية المهنية مثل :

- احترام قواعد وتعليمات المهنة .

- المواظبة والمشاركة في أنشطة رياض الأطفال .
- العلاقة الطيبة مع الرؤساء .
- الحفاظ على سرية المعلومات .
- العلاقة الطيبة مع أولياء الأمور .
- العلاقة الإيجابية مع الهيئة العاملة بالروضة .

٣- كفايات ومهارات التدريس مثل :

- أ) كفايات ومهارات التخطيط .
- ب) كفايات ومهارات التنفيذ .
- ج) كفايات ومهارات التقييم .

ويمكن تناولها تفصيليًا على النحو التالي :

أ) كفايات ومهارات التخطيط : إن نجاح معلمة رياض الأطفال في تنفيذ النشاط يعكس وجود خطة منظمة ومرنة وموضوعية متضمنة ما يلي :

- ☞ وضوح أهداف النشاط وصياغته في شكل سلوكي .
- ☞ تحديد خطوات سير النشاط في دفتر خاص .
- ☞ إعداد الوسائل التعليمية المناسبة لموضوع النشاط .
- ☞ اختيار طريقة التعليم المناسبة لطبيعة النشاط .
- ☞ تنظيم أنشطة الأركان بما يخدم النشاط .

ب) كفايات ومهارات التنفيذ : هناك مجموعة من المهارات الأساسية التي يجب توافرها عند تنفيذ أي نشاط ، وخاصة إذا كانت معلمة رياض الأطفال تنظر إلى الموقف التعليمي باعتباره خبرة مخططة ومنظمة في إطار أهداف معينة ومن هذه المهارات :

• طريقة عرض النشاط وتوصيل المعلومات للأطفال ، وتتضمن هذه المهارة الانتقال من نقطة إلى أخرى ، والبراعة في إثارة حماس الأطفال وجذب انتباههم للنشاط ، مع المحافظة على ذلك بإبعاد الملل والتوتر عنهم .

• المهارة في تنويع المثيرات ونقصدها بها جميع الأفعال التي تقوم بها المعلمة بهدف جذب انتباه الأطفال في أثناء تقديم النشاط ، والمعلمة الجيدة هي التي تعرف الأساليب المتنوعة لجذب الأطفال ؛ "كأن تغير معلمة رياض الأطفال من مكانها في حجرة الدراسة ، فلا تظل طوال الوقت جالسة أو واقفة

في مكان واحد ، وإنما عليها أن تنتقل داخل القاعة " ، والمعلمة الناجحة هي التي تستخدم الأساليب المتنوعة بغرض التحكم في جذب انتباه الأطفال، عن طريق استخدام لغة لفظية أو غير لفظية أو مزيج منهما :

وتستخدم في توجيه الانتباه : "استمع إلى ما أقول - انظر إلى هذا الشكل التوضيحي - لاحظ الفرق في اللون ... الخ" .

ومن أمثلة التعبيرات غير اللفظية : " الالتهاف نحو الشيء المعين - هز الرأس - حركة العينين - استخدام حركات اليدين ... الخ" .

- استخدام أساليب تربوية مناسبة عند عرض المعلومات الجديدة .
- مراعاة الفروق الفردية بين الأطفال عند توزيعهم على الأنشطة بشكل عام .
- حسن توزيع الوقت لكل خطوة من خطوات النشاط .
- تنفيذ التطبيقات الجماعية وتوجيه الأطفال وإرشادهم وفقاً لمتطلبات كل تطبيق .
- تنوع الطرق التي تستخدمها معلمة رياض الأطفال لتبسيط المعلومات " تروي قصة أو حكاية ، أو تقدم الخبرة في صورة لعبة أو تمثيلية يودها الأطفال " .
- الاستعانة بالوسائل التعليمية في توضيح وتبسيط المعلومات .

ج) **كفايات ومهارات التقويم** : وتشير إلى أن معلمة رياض الأطفال تقدر أعمال الأطفال ونموهم تقديراً كميّاً وكيفياً بشكل موضوعي ، مع فهم العوامل المسؤولة عن تقدير الطفل ، واستخدام وسائل التقويم المختلفة بمهارة ، وأن طريقتها في هذا التقويم لا تترك أثراً سلبياً لدى الأطفال ، ومن أمثلة ذلك أن معلمة رياض الأطفال :

- تستخدم التقويم القبلي للنشاط للتعرف على قدرات الأطفال ومعلوماتهم السابقة .

#### رابعاً : بعض مشكلات تقويم أداء معلمة رياض الأطفال :

عند مواجهة مسؤوليات تقويم أداء المعلمات ، على الموجهات أن تراعي المشكلات التي قد تواجهها عندما تدخل الموجهة هذا الميدان للمرة الأولى ، وهي :

١- مراعاة مجموعة واضحة من المعايير والمقاييس المفهومة والمقبولة من الجميع والتي بواسطتها يتم تقييم أداء المعلمة .

٢- الزيارات المتفرقة غير المعلن عنها ، وبدون حوار سابق وبلا نقاش لا تكون طريقة شرعية ومقبولة لتقدير أداء المعلمة .

- ٣- تحقيق الأطفال لأهداف القاعة هو الطريقة الوحيدة لتقويم أداء المعلمة .
  - ٤- تقييم أداء معلمة رياض الأطفال يجب أن يتعامل فقط مع السلوكيات الصفية الملاحظة .
  - ٥- الحكم على نوعية أداء معلمة رياض الأطفال واتخاذ قرار بشأن التثبيت والترقية والالتزام يتطلب أكثر من زيارة من جانب الموجهة .
- ونظراً للحساسية الخاصة التي تكتنف عملية تقويم أداء معلمة رياض الأطفال عادة ، فإنه من الأهمية بمكان أن يكون واضحاً لدى جميع المعلمات المجالات التي يشملها التقويم وهي : " الأهداف التربوية - المنهاج المدرسي - البناء المدرسي - التشريعات التربوية - التوجيه الفني - تقويم الأطفال - تقويم العلاقة بين رياض الأطفال والمجتمع - ... الخ" والمعايير التي تتبع في تقويم كل مجال ، والقيمة النسبية التي تُعطى لكل مجال .
- ويمكن أن تراعي الموجهة بعض الضوابط التي قد تساعد على دقة تقييمها لأداء المعلمات ، وتقلل من الحساسيات التي تثيرها عادة عملية التقويم ومن هذه الضوابط :
- ١- وضع خطة محددة واضحة الأهداف لعملية التقويم وخطواتها وأدواتها من بداية العام الدراسي .
  - ٢- الحرص على كسب ثقة المعلمات وإقناعهن بأن إتقان العمل ، والمهارة وحسن الأداء والالتزام بأخلاقيات المهنة ومسؤولياتها ، هي المعايير التي تحكم عملية التقويم .
  - ٣- مناقشة خطة موجهة رياض الأطفال لتقويم المعلمات ، ومعايير التقويم المتضمنة فيها ، مع المعلمات في وقت مبكر من العام الدراسي .
  - ٤- إجراء نوع من التقويم التكويني لكل معلمة في فترات مناسبة في ضوء منجزاتها المختلفة، ولاسيما ما يتصل بعملية التعليم ونتائجته المباشرة وغير المباشرة ، وما يتصل بشخصية المعلمة وتقديم تغذية راجعة لها في الجوانب المختلفة ، وتبصيرها بالأشياء التي تحتاج إلى تنمية وتحسين ومتابعة .
  - ٥- تشجيع المعلمات على تقويم عملهن ذاتياً ، وتدريبهن على التزام الواقعية والدقة في التقويم لتقرب وجهتا نظر معلمة رياض الأطفال والمديرة ما أمكن .
  - ٦- الاحتفاظ بملف أو سجل يتضمن ملاحظات الموجهة التقويمية ، وبعض التقارير ذات الصلة بتدعيم مبررات التقويم وتعزيزها .
  - ٧- إبلاغ المعلمة كتابياً بأية نواحي تقصير مهمة قد تبدو منها في وقت مبكر وبأسلوب مناسب .
  - ٨- توجيه شكر شفهي أو كتابي للمعلمة عند قيامها بأعمال متميزة تستحق الشكر .
  - ٩- محاولة تقسيم المعلمات المطلوب تقويمهن إلى فئات متقاربة في مستوى الأداء، فئة (أ) ، فئة (ب) ، ثم تفاضل بعد ذلك بين المعلمات في كل فئة .

١٠- الاسترشاد بآراء الموجهات والمسؤولين التربويين الآخرين ، والمعلمات أنفسهن بطرق مباشرة وغير مباشرة ، لتكوين فكرة دقيقة شاملة عن كل معلمة .

١١- تبادل الآراء باستمرار مع زميلاتها الموجهات الأخريات حول ممارستهن في مجال تقويم المعلمات والمشكلات التي تواجههن ووسائل التغلب عليها .

١٢- تنظيم لقاءات منتظمة مع المعلمات لمناقشة مشكلات العمل ومعوقات الأداء مما يدعم العمل بروح الفريق .

ولكي تنجح الموجهة في مقابلة هذه الضوابط ، ينبغي عليها أن تكون ملمة إماماً تاماً بنظام تقويم الأداء في رياض الأطفال ، ومدركة لدورها حسبما جاء فيه ، كما أنها مطالبة بشرح النظام وأهميته لمعلماتها لكي ينجحاً معاً في تطبيق نظام تقويم الأداء " كما أن مراجعة الأداء بانتظام ، وإجراء حوار مشترك مع المعلمة ، وتقرير خطط العمل المساعدة ، كل ذلك يساعد في تحسين الأداء والتطوير الذاتي " .

ولايعني تقويم الأداء الإشرافي اللصيق ، أو متابعة أداء المعلمات كالظل الملازم ، فالتوجيه المستمر ، والتدخل في كل وقت ، ومناسبة ، من قبل الموجهة يتسبب بالتأكد بالشعور بفقدان الثقة في قدراتها من قبل المعلمة الكفاء وبرغم أن غرض الموجهة من هذا التصرف غير المرغوب فيه - بدافع المصلحة العامة ، ومصصلحة المعلمة في عدم ارتكاب الخطأ إلا أن الأفراد اليوم يميلون للاعتماد على أنفسهم ، والتردد في قبول الأسلوب الأمومي أو السلطوي في العمل .

**وتتدخل الموجهة في أداء المعلمة في الحالات التالية :**

**خامساً : حالات تدخل الموجهة في أداء معلمة رياض الأطفال :**

١- إذا كان الأداء الحالي متدنياً بينما كان في مستوى مقبول قبل ذلك رغم عدم التغيير في ظروف العمل .

٢- وجود علاقات متدنية مع الزميلات مصحوبة بتغيير ملحوظ في سلوك وتصرفات المعلمة .

٣- الغياب والتكاسل واللامبالاة ، وعدم الالتزام بالوعود التي أصبحت ظاهرة مزمنة برغم التوجيه والتحذير من نتائجها .

٤- أسباب خارجية مثل المشكلات العائلية ، وهذه تعالجها الموجهة بحكمة دون التدخل في الخصوصيات الأسرية.

ويكون تدخل الموجهة في نطاق العمل ، كما أنه ليس بالضرورة ؛ لأن مسؤولية الموجهة تكمن في دراسة المشكلة بالقدر الذي تتصل فيه المشكلة بأداء المعلمة في مدرستها ، وإذا كانت المشكلة تعود

لبينة العمل فإن من واجب الموجهة دراستها وإيجاد الحلول لها .

إضافة إلى ما سبق لا ننسى دور الموجهة في توفير الإرشاد والتوجيه في أداء المعلمات ، حيث تبرز الحاجة كثيرًا إلى قيام الموجهة باتصالات ولقاءات غير رسمية مع المعلمات لا تأخذ الطابع الرسمي ، لما ينبغي أن تكون عليه العلاقة بينهما ، وذلك بغرض تقييم الأداء المدرسي ، وإن هذه اللقاءات وسيلة مقنعة لإحداث التفاعل بين الموجهة والمعلمة ، وبناء الجسور في توفير الإرشاد والتوجيه إلى المعلمة لتطوير أدائها ، وتلافي أسباب القصور ، والعمل على تبادل الرأي بحرية بعيدًا عن "رسميات" العلاقة بينهما.

ويعتبر توفير الإرشاد والتوجيه من مسؤوليات الموجهة الأساسية في التوجيه والإشراف الفني ، وهي تعني مساعدة المعلمة ، لتعلم المهارات والقدرات ذات العلاقة المباشرة بعملها في رياض الأطفال ، كما أن المشورة من الجهة الأخرى تعني مساعدة المعلمة في معالجة المسائل ذات الأثر على مستقبلها الوظيفي ، وإن إجراءات التقييم التي تفتقر للإرشاد والتوجيه تكون اتصالات من أعلى دون تلقي التغذية المرتدة من القاعدة ، الأمر الذي يحدث معوقات كبيرة في فعالية الأداء ، وفي العلاقة بين الموجهات والمعلمات ، وفي التزام المعلمة بمعايير وأهداف الأداء .

سادسًا : دور الموجهة في علاج الأداء الضعيف :

تتمنى كل موجهة أن تكون جميع معلماتها من ذوات الأداء الرفيع ، إذا ليست جميع المعلمات من ذوات الإحساس بأهمية التميز في الأداء .

ويتطلب التعامل مع هذه المجموعة من المعلمات مهارات إشرافية وتوجيهية بذاتها تساعد في إحداث التغيير الإيجابي في أداء المعلمات ، أما كيف تعالج الموجهة الأداء الضعيف فإن عليها اتباع الخطوات التالية :

- منع حدوث مشكلات الأداء التي تتسبب هي فيها شخصيًا ، كأن تضع المعلمة في غير الموقع المناسب ، وكأن لا تثق في قدرات المعلمات ، أو عدم تحديد المسؤوليات والمهام بجانب ممارستها السلوكية السلبية في التعامل مع المعلمات ، أو عدم إبداء احترام وتقدير لأعمالهن ولذواتهن .

- عدم مصارحة المعلمات بالنتائج السلبية المترتبة على الأداء الضعيف للمعلمة.

- متابعة تقييم الأداء من حيث توفير فرص التدريب المناسبة التي تقابل احتياجات المعلمات الوظيفية ، والتي تجعلها أكثر إتقانًا لعملها خاصة بالنسبة للمعلمة التي تتطلب إعدادًا أو تأهيلًا وتدريبيًا مهنيًا قبل تقلد مهام الوظيفة في رياض الأطفال .

- معالجة المشكلات الصحية التي تؤثر في الأداء عن طريق الكشف الدوري على المعلمات ، وتشجيع العلاج الوقائي والعناية بالصحة النفسية .

- ومما سبق يتضح أن الموجهة مطالبة كغيرها من الموجهات بعدم التهاون في حالات الأداء الضعيف ، وتجدر الإشارة إلى أن المعلمة ترحب بالموجهة التي لا تتهاون في المحاسبة لدى الأداء الضعيف ، والتقييد بالمستويات العالية في الأداء ؛ حيث إن المعلمة الكفاء الواثقة من قدراتها تقبل ذلك وترحب به ، كما أنها تشعر بخيبة الأمل في سلوك الموجهة التي تتساهل في تطبيق إجراءات الكفاءة ، كما أنه لا يوجد تناقض بين وجود علاقات إنسانية في التعامل بين الموجهة والمعلمة وبين الإصرار والحزم في المطالبة بمستوى عالٍ من الأداء ، وإن هناك احتمالات بوجود حافز قوي يمكن أن يتحقق في حالة وجود مستويات عالية من الأداء مع إجراءات تأديبية تتسم بالحزم والعدل أكثر مما هو في حالة عدم وجود تأديب أو استمرار التسبب والتساهل من قبل الإدارة .

ومن هنا كانت الدعوة إلى أهمية التدقيق في اختيار الموجهة ، والحرص على إعدادها الإعداد الذي يناسب طبيعة عملها الإشرافي والقيادي ، غير أنه لا يكفي فقط أن تكون الموجهة مؤهلة مهنيًا لعملية التقويم ، حيث يجب توفير إطار عملي يستخدم كأداة لجمع البيانات من المعلمة لتحليلها وتقويم عملها على ضوءها ، إذ أن إصدار الأحكام على عمل الآخرين يتطلب الموضوعية والدقة والتعاون مع مديرة رياض الأطفال والمعلمة نفسها في تقويم المعلمة .

وفيما يلي نموذج مقترح لتقويم معلمة يمكن لموجهة رياض الأطفال استخدامه في مواقف تعليمية مختلفة :

## نموذج لبطاقة ملاحظة

### أداء معلمة رياض الأطفال داخل القاعة

اسم المعلمة : .....  
 اسم الروضة : .....  
 المؤهل : .....  
 العام الدراسي : .....  
 تاريخه : .....  
 عدد الأطفال : .....

ملاحظات	غير مناسبة	مناسبة إلى حد ما	مناسبة بدرجة كبيرة	الأداءات
				<p>أولاً التمكن المعرفي للمعلمة / المحتوى :</p> <p>١- تحدد أهداف النشاط إجرائيًا في خطة الدرس.</p> <p>٢- تنظم النشاط في ضوء الأهداف العامة .</p> <p>٣- تحدد خطوات سير النشاط في دفتر خاص.</p> <p>٤- تقدم للأطفال المعلومات الصحيحة .</p> <p>٥- تربط موضوع النشاط بحياة الأطفال .</p> <p>٦- تنظم أنشطة الأركان بما يخدم النشاط .</p>
				<p>ثانيًا استراتيجيات التعليم :</p> <p>١- تستخدم أساليب تهيئة مناسبة للنشاط .</p> <p>٢- تختار طريقة التعليم المناسبة لطبيعة النشاط.</p> <p>٣- تشجع المشاركة الإيجابية للأطفال داخل القاعة.</p> <p>٤- تراعي الفروق الفردية بين الأطفال .</p> <p>٥- تحدد الوسائل التعليمية المناسبة لموضوع النشاط</p> <p>٦- تخطط للتطبيقات الجماعية المناسبة للنشاط.</p> <p>٧- تحث الطفل على المشاركة الفعالة في النشاط .</p> <p>٨- تستخدم أساليب تربوية مناسبة في عرض المعلومات الجديدة .</p>

ملاحظات	غير مناسبة	مناسبة إلى حد ما	مناسبة بدرجة كبيرة	الأداءات
				<p>ثالثًا إدارة القاعة :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١- تشجيع مناخًا إنسانيًا في القاعة .</li> <li>٢- تعامل الأطفال بعدالة دون تمييز .</li> <li>٣- توزيع الوقت بطريقة مناسبة للأنشطة .</li> <li>٤- تحقق تكافؤ الفرص في توزيع الأدوار على الأطفال .</li> <li>٥- تستخدم الإمكانيات المتاحة بفاعلية .</li> <li>٦- تعالج مشكلات الأطفال بحكمة .</li> <li>٧- تشجع العمل الجماعي بين الأطفال .</li> <li>٨- تستخدم أساليب ملائمة للثواب والعقاب .</li> </ol>
				<p>رابعًا التقويم :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١- تتوع من أساليب تقويم الأطفال بما يتناسب مع أهداف النشاط .</li> <li>٢- تصمم أدوات تقويم جديدة للأطفال .</li> <li>٣- تشخص أخطاء الأطفال وتعالجها .</li> <li>٤- تحتفظ بملف تقويم لكل طفل .</li> <li>٥- تستخدم التقويم القبلي للنشاط لتعرف قدرات الأطفال ومعلوماتهم السابقة .</li> <li>٦- تقوم الأطفال وتقيس نتائج التعلم بالأهداف السلوكية للنشاط .</li> </ol>
				<p>خامسًا بيئة الرياض :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١- تشجيع جواً من المرح داخل القاعة .</li> <li>٢- تنمي روح التعاون بين الأطفال .</li> <li>٣- تتقبل آراء الأطفال بصدر رحب .</li> <li>٤- تشجع روح المبادرة لدى الأطفال .</li> <li>٥- تكسب الأطفال الثقة والاعتماد على النفس .</li> <li>٦- تشارك مع الأطفال في الأنشطة .</li> </ol>

### اختبار ذاتي

- ضعي إشارة ( ✓ ) أمام العبارة الصحيحة ، وإشارة ( × ) أمام العبارة الخطأ مما يلي :
- ( ١ ) تستطيع الموجهة الفنية الاستغناء عن وظيفة تقويم أداء المعلمات . ( )
  - ( ٢ ) يتطلب إصدار الأحكام على عمل المعلمات الموضوعية والابتعاد عن الذاتية. ( )
  - ( ٣ ) ليس من الضروري تقويم معلمة رياض الأطفال في جميع الجوانب وإنما يكفي في مدى تمكنها من مهارات التدريس . ( )
  - ( ٤ ) بطاقات الملاحظة أدوات تصلح لملاحظة سلوك المعلمات داخل رياض الأطفال. ( )
  - ( ٥ ) تحقيق النمو المهني للمعلمة هو الهدف الوحيد لعملية التوجيه الفني في رياض الأطفال . ( )
  - ( ٦ ) تقويم الأداء يعني الإشراف اللصيق ، أو متابعة أداء المعلمات كالظلم الملازم . ( )
  - ( ٧ ) من الضروري تشجيع الموجهة المعلمات على تقويم عملهن ذاتياً . ( )
  - ( ٨ ) يعتبر إتقان العمل والمهارة وحسن الأداء هي المعايير التي تحكم عملية التقويم فقط . ( )
  - ( ٩ ) يعتبر التقويم أفضل وسيلة لمعرفة ما لدى المعلمات من قدرات أو طاقات . ( )
  - ( ١٠ ) الغرض الرئيس للتقويم هو تحسين الفعالية الإجمالية للرياض عن طريق تطوير أداء معلمة رياض الأطفال . ( )

### نشاط ذاتي

اكتبي موضوعاً تناقشين فيه نظام التقويم الحالي في رياض الأطفال ، على أن تعززي مناقشاتك بتوضيح نقاط القوة ونقاط الضعف في هذا النظام وتقديم المقترحات لتطويره .

## الفصل السادس

### المواجهة ومجالس الآباء والمعلمات



## أهداف الفصل

يتوقع في نهاية هذا الفصل أن تكون موجهة رياض الأطفال قادرة على أن :

- ☞ تُعرّف مفهوم مجلس الآباء والمعلمات .
- ☞ توضح أهمية مجالس الآباء والمعلمات وأهدافها .
- ☞ تصنف مجالات عمل مجالس الآباء والمعلمات .
- ☞ تشرح ضرورة مشاركة أولياء الأمور في العملية التعليمية .
- ☞ تحدد أسس تنظيم اجتماعات مجالس الآباء والمعلمات .
- ☞ توضح دور الموجهة في استثمار مجالس الآباء والمعلمات .
- ☞ تتابع الموجهة تنفيذ قرارات مجلس الآباء والمعلمات .
- ☞ تشجع الآباء والمعلمات على حضور اجتماعات المجلس .
- ☞ تقارن بين المجالس التي تحضرها في الواقع وبين ما تدرسه في هذا الفصل .
- ☞ تعقد اجتماعات لمجالس أولياء الأمور والمعلمات خلال العام الدراسي وتناقشهم في الملاحظات والمقترحات .
- ☞ تعمل على بناء روح معنوية عالية بين أولياء الأمور والمعلمات .
- ☞ تعمل على إزالة المعوقات التي تحول دون تفعيل مجالس الآباء والمعلمات .
- ☞ تحترم آراء أولياء الأمور والمعلمات وتتق في قدراتهم .

## الفصل السادس

### الموجهة ومجالس الآباء والمعلمات

#### تمهيد :

يعتمد التعليم الجيد بدرجة كبيرة على وجود علاقة وثيقة بين رياض الأطفال والمنزل ، ومعظم الآباء يميلون إلى معرفة نوع الخبرات التي تقدمها رياض الأطفال لأبنائهم ، ويفتح هذا مجالاً للتعاون المفروض بين المعلمات والآباء ، ويعد هذا النوع من التعاون على درجة كبيرة من الأهمية لعملية التربية ، كما أن التعليم ليس مسئولية رياض الأطفال وحدها ، بل أصبح في هذا العصر الذي يتسم بسرعة التغيير والتطور عملية يجب أن يسهم فيها المجتمع بجميع مؤسساته الإنتاجية والثقافية والدينية والاجتماعية والسياسية والإقتصادية، وتربية النشء ليست مسئولية تنفرد بها رياض الأطفال فقط ، بل هي مشاركة تتقاسمها المعلمات والآباء فهي عملية تهم المنزل والروضة في المقام الأول ، بل والمجتمع بجميع عناصره ، مما يؤكد أهمية تعاون الآباء والمعلمات في تربية الأبناء في اتجاهات متوازية وغير متعارضة ، تؤدي إلى بناء شخصية النشء وضمان نموه السليم جسمياً وعقلياً بما يحقق سعادته الفردية والاجتماعية .

ومما يزيد في أهمية عملية تعاون الآباء والمعلمات في مجال التربية أنهما يجب أن يكونا على صلة دائمة ومستمرة ، ذلك لأن المنزل يشارك مع رياض الأطفال في عملية تربية الأطفال ، كما أن المنزل سابق لرياض الأطفال في هذه العملية ، ولا يمكن أن تستقيم تربية الطفل في رياض الأطفال ما لم تتضافر الجهود بين المنزل والروضة وتتناسق في التأثير في تنشئة الطفل تنشئة سليمة .

ولعل هذا هو الذي حدا برجال التربية إلى إيجاد قنوات اتصال وربط بين المؤسسات التعليمية وأولياء الأمور لتحقيق التعاون فيما بينهما في تربية الأطفال وتنشئتهم اجتماعياً ، وتأتي مجالس أولياء الأمور والمعلمات ( Parent – Teacher Association – P . T . A ) في مقدمة هذه القنوات في توثيق الصلة بين رياض الأطفال والمنزل ؛ فهذه المجالس بمثابة النافذة التي ينفذ أولياء الأمور من خلالها للتعرف على سير الدراسة ونمو الأطفال المدرسي والثقافي والجسماني والعقلي .

وحتى تؤدي مجالس أولياء الأمور والمعلمات دورها على الوجه الأكمل لابد أن يكون لها أهداف واضحة ومحددة حتى يدرك المشتركون في هذه المجالس ما يمكن أن تؤديه من خدمات لأطفالهم ، ويؤمنوا بها ويبدلوا الجهود في سبيل تحقيق هذه الأهداف بما يحقق النهوض بهذه المجالس وتأدية رسالتها .

وترجع أهمية اللقاءات بين الآباء والمعلمات إلى أن هذه الاجتماعات واللقاءات :

- تعتبر فرصة جيدة لتوضيح البرنامج التربوي والحصول على تأييد المجتمعين وموافقتهم

عليه .

- تقرب بين رياض الأطفال والبيئة وتفتح آفاق التعاون بينهما وتمنح رياض الأطفال دعم المجتمع المحلي ومؤازرته لها .

- تتيح الفرصة لتعرف إمكانات المجتمع والبيئة المحلية والاستفادة منها .

- تقدم هذه اللقاءات مقترحات مفيدة وتكشف عن حاجات المجتمع والبيئة وتشير بالتالي إلى بعض حاجات الأطفال مما يفيد رياض الأطفال في العمل على تحقيق تلك الحاجات .  
أولاً : مفهوم مجلس الآباء والمعلمات :

نشاط إشرافي تعاوني يهدف إلى تحقيق التعاون بين رياض الأطفال وأولياء الأمور لبحث قضايا الأطفال وتفعيل دور رياض الأطفال .

ثانياً أهمية مجالس أولياء الأمور والمعلمات :

أكد كثير من الباحثين أهمية توثيق العلاقات المدرسية المنزلية فهي وسيلة لتحقيق الكثير من الأهداف أهمها :

تهيئة جو أفضل للتفاهم المتبادل بين المعلمات وأولياء الأمور فيما يتعلق بتربية الأطفال وتعليمهم على مستوى جيد .

فإذا ما تحقق هذان الهدفان فإن أولياء الأمور والمعلمات سيعملون معاً كما لو كانوا فريقاً واحداً وسيعود النفع على الأبناء بطريقتين .

أ- أن حياتهم ستصبح أكثر قوة في رياض الأطفال وخارجها .

ب- أنهم سيكونون تحت إرشاد وتوجيه داعمين في رياض الأطفال وخارجها .

وهذه المهمة تتطلب صلة دائمة بين الوالدين والمعلمات للعمل كفريق ، لقد كانت الأسرة الجهاز الذي استأثر بالتربية المقصودة منذ فجر التاريخ ، وظل الأمر كذلك حتى تقدمت الحياة الاجتماعية ، وظهرت الحاجة إلى التخصص في أداء الخدمات ، فقامت رياض الأطفال لتتوب عن الأسرة في تربية النشء وتعليمه ، وكانت تؤدي وظيفتها التربوية بشكل متكامل ؛ حيث كانت وثيقة الصلة بالمجتمع المحلي ، كما أن العلاقة بينها وبين البيت كانت مباشرة وملتصدة ، ومع تزايد تعقد الحياة تطورت الثقافة ونمت وتعددت المناشط ، وتشابكت العلاقات ، فزاد اهتمام رياض الأطفال بالناحية التعليمية حتى أصبحت لا تهتم إلا بتلقين الأطفال أكبر قسط ممكن من المعلومات المقننة الجامدة ، وتضاعل دورها التربوي في إعداد الطفل وتكوينه وانفصم الرباط بينها وبين المنزل ووهنت العلاقات بينهما .

وهكذا أقيمت المسؤولية التربوية كاملة على رياض الأطفال وحدها ، فإذا ببعض المعلمات بفعل عديد من المتغيرات تفترن في أداء دورهن التربوي ، وبذلك ضاعت المسؤولية التربوية ، بينما هي مسؤولية مشتركة بين أولياء الأمور والمعلمات ، ولذلك فالصورة التي اتخذتها رياض الأطفال في العصر الحاضر تستدعي توثيق الصلة بينها وبين المجتمع وأفراده ، ذلك أن رياض الأطفال لا يمكنها أن تؤدي وظيفتها الاجتماعية على وجه مرضٍ ، إلا إذا توافر بينها وبين المجتمع رباط قوي ، أساسه التفاعل والتعاون الوثيق وعلى رياض الأطفال أن تبدأ الخطوة الأولى لأنها تضم من الرواد والقادة من

يقدر على وضع أسس التعاون ورسم خطط تبادل المنفعة ، حتى يتكامل للمجتمع عنصره الأساسيان رياض الأطفال والبيت ، وهناك تساؤل رئيس يثار هنا ، وهو لماذا نهتم بإشراك أولياء الأمور في العملية التعليمية ؟ والإجابة عنه هي أن هذا التعاون ضروري لتحقيق أموراً عدة أهمها :

- ١- التعاون من أجل تحقيق النمو المتكامل للطفل .
- ٢- التعاون من أجل تحقيق الأهداف التربوية .
- ٣- التعاون يقلل من الهدر في العملية التعليمية .
- ٤- التعاون من أجل تجنب الصراع بين الأسرة والرياض .
- ٥- التعاون ضرورة لمواجهة التغيير .

#### ثالثاً : أهداف مجالس الآباء والمعلمات :

تهدف مجالس الآباء والمعلمات إلى تحقيق التعاون بين الطرفين ، لما فيه خير الرياض ومصحة الأطفال ومن الأهداف الخاصة التي تحققها :

- تعميق الصلة بين البيت والروضة .
- تمهيد الطريق لنمو الأطفال تنمية شاملة .
- نشر الوعي الصحي بالتعاون مع المراكز الصحية ، ورعاية الأمومة والطفولة .
- نشر الوعي التربوي بين أولياء الأمور .
- العمل على تحسين العملية التربوية عن طريق توفير حاجة رياض الأطفال من أثاث وبناء ووسائل تعليمية وغيرها .

- إيجاد حلول للمشكلات التي لا تقدر رياض الأطفال على مواجهتها بمفردها .

#### رابعاً : عوامل نجاح مجالس الآباء والمعلمات :

- التخطيط الجيد ، وتحديد أهداف المجلس .
- تحديد جدول الأعمال وإطلاع المعلمات وأولياء الأمور عليه .
- تحديد الزمان والمكان الملائمين لظروف الفريقين .
- تعيين لجنة متخصصة لصياغة البيان الختامي ومتابعة التوصيات .
- توضيح دور المجلس ومهامه للمعلمات وأولياء الأمور .
- عقد مقابلات فردية بين نخبة من المعلمات ونخبة من أولياء الأمور بهدف توفير جو من التفاهم المشترك حول دور رياض الأطفال في رعاية الأبناء .

#### خامساً : واجبات مجالس الآباء والمعلمات :

تكون المهمة الأساسية لمجلس الآباء والمعلمات : العمل على تحسين رياض الأطفال وإمكاناتها وتجهيزاتها من خلال حفز المجتمع المحلي على دعم رياض الأطفال بتزويدها بالإمكانات المادية الممكنة ، وبالإسهام في تحسين ظروفها البيئية والتعليمية وتعميق الصلات ما بين البيت والرياض من أجل تحقيق نمو أفضل للطفل من مختلف النواحي الجسمية والعقلية والاجتماعية والعاطفية ، وتشمل

واجبات مجلس الآباء والمعلمات على ما يلي :

(أ) وضع الخطة العامة للتعاون بين البيت ورياض الأطفال من أجل حل المشكلات الاجتماعية والدراسية للطفل .

(ب) وضع الخطة العامة لمشاركة الآباء في تمكين رياض الأطفال من تنفيذ برامجها التعليمية.  
(ج) تحديد أوجه التعاون بين الآباء والمعلمات للاستفادة من خبرات الآباء وإمكاناتهم في دعم العملية التعليمية والتعلمية وبخاصة في المجالات العملية للآباء .

وإلى جانب هذا نجد أنه نظراً لأن لرياض الأطفال دوراً في خدمة المجتمع المحلي ، ونظراً لأن لكل من الآباء والمعلمات اهتماماً مشتركاً هو رفاهية الأبناء من الأطفال . فإن مجالس الآباء يمكنها أيضاً أن تلعب دوراً مهماً في تنمية الاتجاهات الوالدية الصحيحة نحو الأبناء ، وتحسين وسائل الراحة في رياض الأطفال ، ورفع مستوى العناية بالطفل ، وكذلك الصحة الشخصية ، إلى جانب مساعدة رياض الأطفال في كثير من المشاكل الأخرى المتعلقة بالنظام والانتقطاع عن الرياض ، وهذه الواجبات يجب أن تشكل جوهر اهتمام مجالس الآباء إذا كنا نريد منها أن تكون لها قيمة وأهمية .

هذا وإن اتصال الآباء برياض الأطفال يمكنهم من الوقوف على صورة واضحة عما تقدمه رياض الأطفال لأبنائهم ، وهو عامل مهم في إنجاح العملية التربوية ، ومن ناحية أخرى ثبت أن الزيارة التي تقوم بها المدرسات والأخصائيات الاجتماعيات للطفل في منزله تعد من أهم العوامل التي تقوي الصلة بين رياض الأطفال والمنزل ، وهذه الزيارات من صميم عمل المعلمة لأن الطفل يمكنه أن يلمس بسهولة قوة الصلة بين أبويه والمعلمة فيألفها ويتعود على مصادقتها .

سادساً : فعاليات وأنشطة مجالس أولياء الأمور والمعلمات :

إن مشاركة أولياء الأمور في رياض الأطفال ومن خلال مجالس أولياء الأمور والمعلمات قد تتعدد أشكالها وتباين صيغها وتتنوع أساليبها ، والمشاركة قد تتجلى في أبسط صورها الأساسية والضرورية والشخصية عندما يتعاون أولياء الأمور مع المدارس ويقدمون نصائحهم وخلصات تجاربهم وخبراتهم إلى الأطفال في المنزل . إن هذه المشاركة تحدث عندما يشارك أولياء الأمور في مجالس الآباء والمعلمات في رياض الأطفال ، أو عندما يذهبون في رحلة مدرسية ، أو عندما يتولون مسئولية القيام بحفل مدرسي أو يحضرون احتفالات رياض الأطفال ، إن هذه المشاركة تحدث أيضاً عندما يشارك أولياء الأمور في لجان مدرسية تختص برسم سياسات أو اتخاذ قرارات معينة مثل حجم الواجبات المنزلية (الوظائف) التي يكلف بها الأطفال ، أو قرار اعتماد تقديرات الموازنة السنوية لرياض الأطفال ، أو وضع أولويات الإنفاق أو المشاركة في لجان اختيار الكتب الدراسية .

يعتقد بعض الخبراء المتخصصين أن أولياء الأمور عادة ما يفضلون أن تبدأ مشاركتهم لمدارس أبنائهم منذ مرحلة الرياض ، أي مساعدتهم في المنزل بخبرتهم وتجاربهم ونصائحهم ، ثم بعد ذلك عندما يصبحون أكثر ألفة لهذه المدارس وكيفية عملها ، مع الأطفال يبدأون العمل أو التعامل مع أعضاء الهيئة الإدارية والتدريسية ، بحيث يناط بهم دور أكثر تعقيداً وعلى مستوى أعلى من المشاركة

. وأيا كان مستوى مشاركة ولي الأمر في رياض الأطفال وإسهامه معهم على أي مستوى ، فإن من حقه أن يشعر بالفخر لذلك ، لأنه بهذا يساعد رياض الأطفال ويساعد طفله وأطفال الآخرين برياض الأطفال ، حيث أشارت كثير من الدراسات في نتائجها إلى أن مشاركة أولياء الأمور في رياض الأطفال تعتبر من أهم مقومات النجاح لرياض الأطفال ولتلاميذها ، حيث تلعب هذه المشاركة دوراً مهماً في تحقيق هذه النجاحات سواء للتلاميذ أو لرياض الأطفال .

وعندما يقوم أولياء الأمور بأغلب الأعمال والنشاطات المنوطة بهم في رياض الأطفال ، فإنها تكون بمثابة أساس يؤهلهم في اتجاه المشاركة في عملية اتخاذ القرارات ، ولكي يصبح لمجالس أولياء الأمور والمعلمات فاعليتها في المجتمع في مجال اتخاذ القرارات ينبغي أن تستمر في نشاطاتها وتقديم خدماتها في مجالين أساسيين بالنسبة لأولياء الأمور هما:

- المشاركة في عملية التعليم والتربية للأطفال .
  - المشاركة كمتطوعين أو معاونين لرياض الأطفال .
- وأولياء الأمور الذين يعملون كأعضاء في فريق رياض الأطفال يمكن أن يشاركوا في بعض النشاطات مثل :

- المساعدة في وضع أهداف رياض الأطفال وتقويم فاعلية هذه الأهداف .
- رسم سياسات رياض الأطفال المناسبة ، وذلك فيما يتعلق بالقضايا الخاصة بالوالدين والأطفال مثل قضايا الوظائف أو الواجبات المنزلية ، المناهج والمواد الدراسية...إلخ .
- وضع أولويات الإنفاق وتقديرات الموازنة السنوية .
- اختيار الكتب الدراسية .
- تطوير وتحسين العمليات التقويمية الخاصة بتقويم أداء المعلمات ومسئولي إدارة رياض الأطفال .

ومن الأنشطة التي يمكن أن تنظمها مجالس أولياء الأمور والمعلمات تنظيم عمل ولي الأمر كمتطوع في نشاطات مساعدة ، كأن يعمل في المكتبة أو في التدريب على الألعاب الرياضية في الملاعب أو في معامل الكمبيوتر أو في تقييم وتنفيذ الوسائل التعليمية وورش العمل ، ويمكن لبرنامج التطوع هذا أن يحقق شئئين مهمين هما :

- أن يعود الأعضاء على التآلف مع الحياة في رياض الأطفال وظروفها مع تقديم العون والمساعدة بالشكل المناسب .
- يجعل مجالس أولياء الأمور والمعلمات مألوفة للمعلمات أنفسهن ، حيث تزداد الصلة وتقوى العلاقة بين المجموعتين .

وقد أوضحت كثير من الدراسات أن الرياض التي كان فيها تفاعل بين أولياء الأمور من خلال وجود متطوعين منهم ، كان طلابها يحققون مستويات نجاح أعلى من الرياض التي لم يكن فيها مثل هذا التطوع .

سابعًا : المعوقات التي تحول دون فاعلية مجالس الآباء والمعلمات :

هناك العديد من المعوقات والمشكلات التي قد تقلل من كفاءة عمل مجالس الآباء والمعلمات ، وقد ترجع بعض هذه الأسباب إلى الآباء والمعلمات ، وقد ترجع بعض هذه الأسباب إلى إدارة رياض الأطفال أو إلى المعلمات أو قد تعود إلى البيئة الاجتماعية والثقافية المحيطة .

ومن أهم العوامل التي تحول دون تحقيق مجالس الآباء والمعلمات للأهداف المرجوة ما يلي :

- عدم وضوح دور وأهداف مجالس الآباء والمعلمات في العملية التربوية عند أعضاء هذه المجالس وأولياء الأمور وضوحًا يكفي لفاعلية هذه المجالس في العملية التربوية وإثرائها .
- قلة الوعي لدى المعلمات وأولياء الأمور قبل تشكيل مجالس الآباء والمعلمات لاقتصاصها على المناسبات ، أو حدوث مشكلة للطفل ، فليست هناك محاولات كافية يقوم بها كل منهم بالاتصال بالآخر .

- عدم وجود وعي لدى المعلمات وأولياء الأمور عن أهمية التعاون بينهما في تربية النشء .
- كثرة المسؤوليات المطلوبة من المعلمة مما يجعلها تهمل بعضها .
- الاختلاف في الأساليب التي يعتقد كل من الآباء والمعلمات أهميتها في زيادة فعالية رياض الأطفال .

- اعتقاد الآباء بأنه يجب أن يكون لهم الرأي الأكبر فيما يتعلمه الأطفال ، في حين ترى المعلمات أن معظم الآباء لا يمكنهم أن يسهموا مساهمة كبيرة في تقدم أطفالهم الدراسي .

وقد أوضحت بعض الدراسات أنه من أهم المشكلات التي تعوق مجالس الآباء والمعلمات عن أداء أعمالها هي :

- عدم وضوح أهداف المجلس للآباء والمعلمات .
- قلة وعي كل من الآباء والمعلمات باختصاصات المجلس .
- قلة اهتمام كل من الآباء والمعلمات بالمشاركة في المجالس .
- تشكيل المجلس حسب ما تراه إدارة رياض الأطفال .
- اعتقاد أولياء الأمور أن رياض الأطفال مسئولة عن تعليم أبنائهم من دون الحاجة لمشاركتهم .

- قلة اهتمام مديري رياض الأطفال بهذه المجالس .
- قلة الاهتمام بدعوة بعض الشخصيات للإفادة من معلوماتهم وخبراتهم لحضور اجتماعات المجلس .

- قلة وعي كل من الآباء والمعلمات برسالة وأهمية المجلس .
- اعتبار مجالس الآباء والمعلمات كجهات استشارية وليست تنفيذية .
- قلة الاهتمام بتنفيذ ما يصدر عن هذه المجالس من قرارات وتوصيات .
- قلة الاهتمام بإرسال جداول أعمال الجلسات قبل انعقاد المجلس بوقت كافٍ .

- قلة إقبال الآباء على حضور الجلسات خوفاً من توريطهم في تبرعات مالية .
- ضعف قنوات الاتصال بين أولياء الأمور والمعلمات والتي تكاد تكون منعقدة ولا تتعدى زيادات من القلة للاستفسار عن طلبات المعلمات لأشياء لا تمس جوهر العملية التعليمية .
- قلة التوعية وعدم اغتنام الفرص والمناسبات لانعقاد جلسات المجلس ، ثم عدم اختيار الوقت المناسب لعقد هذه الجلسات ، وكذلك اعتماد الأهل على رياض الأطفال في التربية ، وعدم الشعور بالفائدة المرجوة منها ، وبالتالي مشاغل الأهل التي تحول دون انتظام هذه الجلسات ومتابعة قراراتها ، بالإضافة إلى عدم الإشراف الفعلي للأولياء في وضع جدول الأعمال والأهداف مما يؤدي إلى ضعف العلاقة بين الطرفين .

ومما سبق يتضح أن نجاح هذه المجالس يعتمد على : الآباء والمعلمات ، بحيث يكون هناك قدر مشترك من التفاهم بين الطرفين نابع لدى كل منهم من تفهمه لمسؤولياته ، وتقديره لضرورة هذا التعاون وفائدته لما فيه خير للمصلحة العامة ، ثم إحساس كل منهم بالدور الذي تلعبه رياض الأطفال في تربية الأطفال ، بحيث يكون كل واحد منهم نافعا لنفسه ومجتمعه ، بحيث يكون هناك في المستقبل مجتمع واع لمهامه وأهدافه .

لذلك من الضروري أن يتعاون أولياء الأمور مع الرياض بصورة وثيقة لإتقان تنشئة الطفل ورعايته بشكل يجعل نموه سليماً ويجنبه المتاعب التي كثيراً ما تنشأ نتيجة الانفصال التام بين الأسرة والروضة مما يصيب الطفل بالحيرة والتخبط نتيجة عدم معرفة الأسرة بما يدور في الروضة وجهل الروضة بخلفية الطفل الاجتماعية والاقتصادية وخبرات حياته الماضية في أسرته .

فهذا التعاون أمر ضروري لتحقيق الثبات في معاملة الطفل أي اتباع أسلوب موحد في رسم قواعد السلوك للطفل يلتزم به كل من الأسرة والروضة ، فالتدريب في معاملة الطفل يعد من أكبر معوقات التربية ، ومما يسهم في توثيق الصلة بين الأسرة والروضة إقامة المعارض والاحتفالات في الروضة ويدعى إليها الأبوان ، وعقد ندوات وأسميات ثقافية في الروضة لتوعية أولياء الأمور وخاصة الأمهات لتوفير المناخ الأسري الذي يساعد على تنمية القدرات الإبداعية لطفل الروضة مع الاستعانة بالمتخصصين .

هذا وبما أن مجالس أولياء الأمور والمعلمات جانب مهم من جوانب البرنامج التوجيهي الذي يهدف إلى تطوير العملية التعليمية ، لذلك يجب ألا تخطط موجهة رياض الأطفال في عزله عن غيرها من أنشطة التوجيه الفني ، من زيارات ميدانية ومداومات فردية وقرارات ونشرات ومشاغل... إلخ ؛ لأن كل نشاط توجيهي منتم لغيره من الأنشطة التوجيهية ، يتأثر به ، ويؤثر فيه ، فعلى سبيل المثال قد يظهر من خلال اجتماع من اجتماعات المعلمات أن هناك ضرورة قصوى لعقد ندوة أو عمل ورشة تربوية لفئة من المعلمات ، أو قد يتبدى لموجهة رياض الأطفال أن هناك حاجة ماسة لعقد اجتماع لمعلمات معينين ، كمعلمات رياض الأطفال مثلاً من خلال زياراتها الميدانية لعدد منهن ، إذ قد تظهر هذه الزيارات أن طريقة تدريس نشاط معين غير واضحة لعدد كبير منهن ، هذا بالإضافة إلى أن كل

نشاط من أنشطة التوجيه الفني لن يكون كافيًا إذا خطط له بمعزل عن الأنشطة التوجيهية الأخرى ، وسيكون بدون معنى لأن البرنامج التوجيهي كل متكامل ، والمدرسة هنا هي التي تتحمل مسؤولية قيادة اجتماعات مجالس أولياء الأمور والمعلمات لمساعدتهم على تقدير الفرص التي تتاح لهم ليتدارسوا معًا مشكلاتهم العامة ، ويحاولوا التغلب عليها بالتعاون معًا .

ويمكن تلخيص ما ينبغي على موجهة رياض الأطفال أن تفعله حتى تحافظ على استمرار مجالس أولياء الأمور والمعلمات وتطويرها للأفضل وذلك فيما يلي :

أولاً : يجب على موجهة رياض الأطفال أن تكون حريصة على حضورها مجالس أولياء الأمور والمعلمات ، وأن تبذل أقصى ما لديها من طاقة لتسير هذه المجالس وفق أحدث الأساليب لأنها القدوة والمثل لهم ، فلا يجب أن تكون هذه المجالس مرتجلة ، فيخرج أولياء الأمور والمعلمات منها وهم يتسألون عما قدمت لهم موجهة رياض الأطفال من خبرات وأساليب جديدة ، ويظهرون ندمهم على وقت المجلس الذي ضاع سدىً ، ولهذا يجب أن يكون تخطيط الموجهة لهذه المجالس دقيقًا ومحكمًا ؛ لأنها ستناقش جماعة أكثر نضجًا وأقدر على الحكم على ما يعرض عليهم .

ثانيًا : زيادة سلطات وصلاحيات مجالس أولياء الأمور والمعلمات ، بحيث يتاح لها الإشراف الحقيقي في توجيه وتنظيم العملية التربوية ، فعلى سبيل المثال يمكن ، إشراك ممثلين لهذه المجالس في اللجان الخاصة بتطوير المناهج أو تقويمها بحسب شروط محددة ، أو اللجان الخاصة بدراسة التجديدات التربوية ، أو تطوير أساليب التعليم ، أو اللجان الخاصة بتطوير أو تعديل اللوائح والأنشطة المدرسية ، كما ينبغي أن تتاح لهم الفرصة لتقديم ما يرونه مناسبًا من مقترحات باسم المجلس من خلال هذه اللجان .

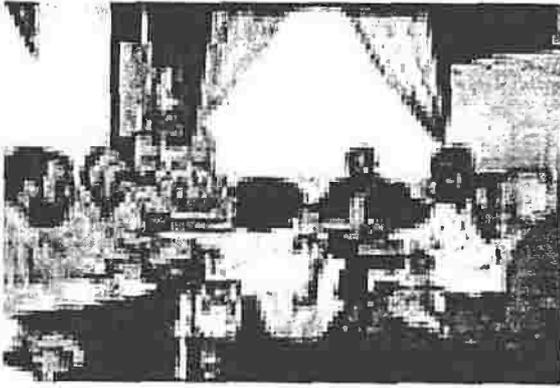
ثالثًا : تنظيم دورات أو اجتماعات خاصة لإعادة شرح وتوضيح أهداف مجالس أولياء الأمور والمعلمات المصرية للعاملين في الرياض ، وطرح ومناقشة الأنشطة والفعاليات التي يمكن للمجلس أن يقوم بها تحقيقًا لأهداف المجلس ، وللخروج بهذه المجالس من إطار العمل التقليدي الذي لا يزال يعمل به ، وحتى يمكن جعل هذه المجالس عوامل مساعدة لإدارة رياض الأطفال في أداء دورها ورسالتها بكفاءة وفعالية ، ولتغيير النظرة السائدة عن هذه المجالس في أنها طريقة لتوبيخ أولياء أمور الأطفال منخفضي التحصيل أو سيئي السلوك ، أو لشرح التعاليم والقرارات واللوائح الوزارية الجديدة .

رابعًا : مطالبة المجلس بوضع خطة عمل سنوية وتحديد مواعيد انعقاد الجلسات وتحديد الأنشطة والفعاليات التي سيمارسها خلال العام الدراسي ، وينبغي إشراك أولياء الأمور المنتسبين لهذا المجلس في وضع هذه الخطة ، ومطالبة المجلس أيضًا برفع تقرير عما تم إنجازه خلال العام الدراسي ، والمشكلات التي عاقت المجلس عن القيام بعمله بكفاءة، ومقترحات المجلس لتطوير العمل في هذه المجالس ، وللتغلب على مثل هذه المشكلات ، كما يمكن تحديد أنواع الاحتياجات والمساعدات التي يحتاج إليها المجلس لخطة العام القادم .

خامسًا : توثيق صلة مجالس أولياء الأمور والمعلمات بالمجالس في رياض الأطفال الأخرى لتبادل الخبرات والأنشطة والاشتراك في مشاريع جماعية .

سادسًا : لتنشيط العمل في مثل هذه المجالس يمكن أن تقترح موجهة رياض الأطفال المسؤولة تنظيم مسابقة لأفضل مجلس ، يتم من خلالها تكريم أعضاء هذا المجلس على الأنشطة والفعاليات التي تم ابتكارها وتنفيذها ، والمشكلات التي تم التغلب عليها ، والأهداف التي تم إنجازها .

سابعًا : الاهتمام بتحديد طرق اتصال مناسبة ومستمرة بأولياء الأمور ، حتى يمكن التغلب على مشكلة تخلف أولياء الأمور عن حضور جلسات المجلس ، ووضع الخطة السنوية لعمل المجلس من الأمور التي يمكن أن تسهل عملية تحديد المواعيد المناسبة لعقد الجلسات مع بداية العام الدراسي الجديد ، وبالتالي يمكن توزيع جدول المواعيد على أولياء الأمور مع بداية العام الدراسي ، أو قبل انعقاد المجلس بفترة مناسبة ، ويمكن استخدام الهاتف أو البريد لهذا الغرض .



### اختبار ذاتي

اختراري الإجابة الصحيحة من الإجابات المتعددة للعبارات التالية وذلك بوضع إشارة (□)

أمامها :

- ١- من أهمية اجتماعات مجالس الآباء والمعلمات .
  - (أ) بحث قضايا الأطفال وتفعيل دور الرياض . ( )
  - (ب) توضيح البرنامج التربوي والحصول على تأييد المجتمعين وموافقته عليه. ( )
  - (ج) التقرب بين رياض الأطفال والبيئة ، وفتح آفاق التعاون بينهما . ( )
  - (د) ب ، ج معاً . ( )
- ٢- من أهداف مجالس أولياء الأمور والمعلمات .
  - (أ) نشر الوعي التربوي بين أولياء الأمور . ( )
  - (ب) تحديد الزمان والمكان الملائمين . ( )
  - (ج) إيجاد حلول للمشكلات التي لا تقدر رياض الأطفال على مواجهتها بمفردها . ( )
  - (د) أ ، ج معاً . ( )
- ٣- تعاون أولياء الأمور في العملية التعليمية ضروري ، ويحقق أموراً عدة منها :
  - (أ) التعاون من أجل تحقيق النمو المتكامل للطفل وتحقيق الأهداف التربوية. ( )
  - (ب) التعاون من أجل حل المشكلات . ( )
  - (ج) التعاون من أجل تحقيق الذات . ( )
  - (د) ب ، ج معاً . ( )
- ٤- من المعوقات التي تحول دون فاعلية مجالس الآباء والمعلمات ما يلي :
  - (أ) وجود مقابلات منظمة بين المعلمات وأولياء الأمور قبل تشكيل المجلس . ( )
  - (ب) اعتقاد الآباء بأنه يجب ألا يكون لهم رأي فيما يتعلمه الأطفال . ( )
  - (ج) عدم وجود وعي لدى المعلمات وأولياء الأمور عن أهمية التعاون بينهما في تربية النشء . ( )
  - (د) أ ، ب معاً . ( )

### نشاط ذاتي

قومي بزيارة ميدانية لإحدى المدارس الموجودة في منطقة إشرافك ، للاطلاع على أحوال مجالس الآباء والمعلمات فيها ، ثم قدمي تقريراً عن فعالية هذه الزيارة.

التغذية الراجعة للاختبار الأول :

(√)	(٨)	(√)	(١)
(√)	(٩)	(√)	(٢)
(√)	(١٠)	(√)	(٣)
(√)	(١١)	(√)	(٤)
(×)	(١٢)	(×)	(٥)
(×)	(١٣)	(×)	(٦)
(√)	(١٤)	(×)	(٧)

التغذية الراجعة للاختبار الثاني :

(√)	(٨)	(√)	(١)
(√)	(٩)	(√)	(٢)
(×)	(١٠)	(×)	(٣)
(√)	(١١)	(√)	(٤)
(√)	(١٢)	(√)	(٥)
(√)	(١٣)	(×)	(٦)
(√)	(١٤)	(√)	(٧)

التغذية الراجعة للاختبار الثالث :

(جـ)	(١)
(د)	(٢)
(أ)	(٣)
(د)	(٤)

التغذية الراجعة للاختبار الرابع :

(د)	(١)
(د)	(٢)
(د)	(٣)
(أ)	(٤)

التغذية الراجعة للاختبار الخامس

(×)	(٦)	(×)	(١)
(√)	(٧)	(√)	(٢)
(×)	(٨)	(×)	(٣)
(√)	(٩)	(√)	(٤)
(√)	(١٠)	(×)	(٥)

التغذية الراجعة للاختبار السادس :

(د)	١
(د)	٢
(أ)	٣
(ج)	٤

- مراجع للاطلاع -

- ١- أحمد إبراهيم أحمد : الإدارة التربوية والإشراف الفني بين النظرية والتطبيق ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٩٠ م .
- ٢- أحمد إبراهيم أحمد : تحديث الإدارة التعليمية ، مكتبة المعارف الحديثة ، ١٩٩٨ م .
- ٣- أحمد إسماعيل حجي : الإدارة التعليمية والإدارة المدرسية ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ٢٠٠٠ م .
- ٤- أحمد عبد الباقي بستان ، حسن جميل طه : مدخل إلى الإدارة التربوية ، الطبعة الثالثة ، دار القلم للنشر والتوزيع ، الكويت ، ١٩٩٣ م .
- ٥- أحمد عبد الحميد الشافعي : " مجالس الآباء والمعلمين بالمعاهد الابتدائية الأزهرية ومدى تحقيق أهدافها وممارسة اختصاصاتها بمحافظة الشرقية " ، مجلة التربية ، العدد ٢٣ ، جامعة الأزهر ، ١٩٩٢ م .
- ٦- أوجيني مدانات ، برزة كمال : الإشراف التربوي التعليمي ، دار مجدلاوي للنشر ، عمان ١٩٨٧ م .
- ٧- إيزابيل فيفر ، جين دنلاب : الإشراف التربوي على المعلمين " دليل لتحسين التدريس " ترجمة محمد عيد ديراني ، روائع مجد لاوي ، الأردن ، الطبعة الثانية ، ١٩٩٧ م .
- ٨- بشير العلاق : أسس الإدارة الحديثة " نظريات ومفاهيم " ، الطبعة الأولى ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، ١٩٩٩ م .
- ٩- تيسير الدويك ، وآخرون : أسس الإدارة التربوية والمدرسية والإشراف التربوي ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، عمان ، الطبعة الثالثة ، ٢٠٠١ م .
- ١٠- جودت عزت عبد الهادي : الإشراف التربوي مفاهيمه وأساليبه " دليل للتدريس " الطبعة الأولى ، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ٢٠٠٢ م .
- ١١- جودت عزت عطوي : الإدارة المدرسية الحديثة مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية ، الطبعة الأولى ، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠٠١ م .
- ١٢- حلمي محمود حسين : " مجالس الآباء والمعلمين بالمرحلة الإعدادية بمحافظة الشرقية " دراسة تقييمية رسالة ماجستير غير منشورة - كلية التربية ، جامعة الأزهر ، القاهرة ١٩٨٩ م .
- ١٣- رداح الخطيب ، أحمد الخطيب : الإدارة والإشراف التربوي " اتجاهات حديثة " ، دار الأمل للنشر والتوزيع ، عمان ، ١٩٩٨ م .
- ١٤- سيد إبراهيم الحيار التربية ومشكلات المجتمع ، القاهرة ، مكتبة غريب ، ١٩٧٧ م .
- ١٥- شبل بدران : نظم رياض الأطفال في الدول العربية والأجنبية تحليل مقارنة " ، الدار المصرية اللبنانية ، القاهرة ، ٢٠٠٣ م .
- ١٦- طارق عبد الحميد البدري : تطبيقات ومفاهيم في الإشراف التربوي ، الطبعة الأولى ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠٠١ م .
- ١٧- عبدالله بالقاسم العرفي ، عباس عبد مهدي : مدخل إلى الإدارة التربوية : الطبعة الأولى ، منشورات جامعة قان يونس ، بنغازي ، ١٩٩٦ م .
- ١٨- علي راشد : خصائص المعلم العصري وأدواره " الإشراف عليه - تدريبيه " ، الطبعة الأولى ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ٢٠٠٢ م .
- ١٩- فكري حسن ريان : التوجيه الفني بين النظرية والتطبيق ، دار القلم ، الكويت ، ١٩٨٠ م .
- ٢٠- فهد إبراهيم الحبيب : التوجيه والإشراف التربوي في دول الخليج العربية ، مكتب التربية العربي لدول الخليج ، الرياض ، ١٩٩٦ م .
- ٢١- قاسم ضرار : تنمية المهارات الإشرافية على المستوى التنفيذي الأول ، مكتبة إحياء التراث الإسلامي ، مكة ،

الطبعة الأولى ، ١٩٩٩ م .

- ٢٢- لويد دالين كوك : المشكلات المدرسية في العلاقات الإنسانية ، ترجمة عفاف محمد فؤاد ، دار الفكر العربي .
- ٢٣- محمد جاسم محمد : سيكولوجية الإدارة التعليمية والمدرسة وآفاق التطوير العام ، الطبعة الأولى ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠٠٤ م .
- ٢٤- محمد سليمان شعلان وآخرون : مفاهيم واتجاهات حديثة في تعليم أطفال المدرسة الابتدائية ، مكتبة غريب ، القاهرة .
- ٢٥- محمود طافش : الإبداع في الإشراف التربوي والإدارة المدرسية ، الطبعة الأولى ، دار الفرقان ، عمان ، ٢٠٠٤ م .
- ٢٦- نوال أحمد نصر : " التعاون بين المعلمين وأولياء الأمور لتربية طفل الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مصر " ، مجلة دراسات تربوية ، العدد ٤١ ، القاهرة .
- ٢٧- نورة خليفة تركي السبيعي ، حصة محمد صادق : " مجالس أولياء الأمور والمعلمين ومقومات فاعليتها التربوية في المرحلة الابتدائية ، دراسة تقويمية ، المجلة التربوية ، العدد التاسع والثلاثون ، المجلد العاشر ، الكويت ، ١٩٩٦ م .
- ٢٨- وزارة التربية والتعليم : الإدارة العامة لرياض الأطفال ، التوجيهات العامة للعام الدراسي ٢٠٠٤ - ٢٠٠٥ ، ص ٢ .
- ٢٩- يعقوب حسين نشوان ، جميل عمر نشوان : السلوك التنظيمي في الإدارة والإشراف التربوي ، دار الفرقان ، عمان ، الطبعة الثالثة ، ٢٠٠٤ م .
- ٣٠- يوسف إبراهيم نبراي : الإشراف التربوي ، منشورات دار الكتاب الجامعي ، جامعة الإمارات العربية المتحدة ، العين ، ١٩٩٩ م .
- ٣١- يوسف قطب صلاح الدين : " مجالس الآباء والمعلمين " ، صحيفة التربية ، السنة الثانية والثلاثون ، العدد الرابع ، القاهرة .

32-Danial Tanner and Laurel Tanner : **Supervision in Education – problem and practices** , Macmillan publishing company , a Division of Macmillan , Inc., 1987 .

33-Mabaphathi Moors : **Effects the four – Month Teaching practice on clinical supervision at Lesotho National Teacher Training college** , Institute of Distance Education and Authors of papers , 1998 .

34-Peter F. Oliva and george E. pawalas : **Supervision for Todays schools** , John wiley and sons . Inc., sixth Edition , 2001 .

35-Thomas J.Sergiovanni : **Supervision a Redefinition** : Mcgraw Hill, seventh Edition , 2002 .

## المعلق (٨)

اختبار تحصيلي لقياس الجانب المعرفي  
للمهارات الإشرافية اللازمة لموجهات رياض الأطفال  
في جمهورية مصر العربية في ضوء احتياجاتهن التدريبية

إعداد

سوزان حسن المقطرن

إشراف

د. أحمد عيسى  
مدرس المناهج وطرق التدريس  
معهد الدراسات التربوية

أ. د. مصطفى عبد السميع محمد  
مدير المركز القومي  
للبحوث التربوية والتنمية

## تعليمات الاختبار

عزيزتي الموجهة .....

يهدف هذا الاختبار إلى قياس قدرتك في تحصيل المعلومات التي تضمنها البرنامج الخاص بالمهارات الإشرافية ، وعليك قبل الإجابة عن أسئلة الاختبار ، قراءة التعليمات الآتية قراءة واعية دقيقة حتى يمكنك الإجابة إجابة صحيحة .

يتألف هذا الاختبار كالتالي :

أولاً : أسئلة الصح والخطأ :

أمامك (٣٠) سؤالاً صح أو خطأ ، والمطلوب منك :

١- ضعي علامة (✓) أمام العبارة التي ترين أنها صحيحة ، وعلامة (x) أمام العبارة التي ترين أنها خطأ .

٢- استخدمي القلم الرصاص عند الإجابة على كل سؤال حتى يمكنك تعديله مرة ثانية إذا أردت ذلك .

٣- أجيبي عن جميع الأسئلة ولا تتركي أي منها دون إجابة .

ثانياً : أسئلة الاختيار من متعدد :

أمامك (٥) مواقف لكل موقف أربع بدائل من الإجابات ، والمطلوب منك :

١- ضعي علامة (✓) على الإجابة التي تتناسب والموقف .

٢- تأكدي من الإجابة قبل أن تكتبيها في المكان المخصص لذلك أمام كل بديل من البدائل الأربعة.

٣- أجيبي عن جميع المواقف ولا تتركي أي منها دون إجابة .

ثالثاً : أمامك مجموعة من التساؤلات على صيغة المقال الموضوعي ، والمطلوب منك :

١- أن تشرحي كل موقف من المواقف المدونة أمامك في ورقة الأسئلة بإيجاز .

٢- تأكدي من الإجابة قبل أن تكتبيها في المكان المخصص لذلك أسفل كل سؤال من الأسئلة .

٣- أجيبي عن جميع الأسئلة ولا تتركي أي منها دون إجابة .

أولاً : أجبني عن الأسئلة التالية بوضع علامة (✓) أو علامة (x) أمام كل عبارة :

- ١- الموجهة الناجحة هي التي تشجع المعلمات على عرض مشكلاتهن حينما يحتجن لمساعدتها .
- ٢- التخطيط الفعال الشامل لجميع مجالات العمل برياض الأطفال له أثر كبير في نجاح الخطة .
- ٣- تضع الموجهة الجيدة الخطط والبرامج لعملها بما يلائم إمكانيات كل روضة .
- ٤- الاختلاف مع المعلمات في الرأي له أثر كبير في زيادة فاعلية أدائهن .
- ٥- تستطيع الموجهة الاستغناء عن وظيفة تقويم أداء المعلمات .
- ٦- يسهم التخطيط الجيد في حل المشاكل الإدارية .
- ٧- العدالة في معاملة الموجهة للمعلمات لها أثر كبير في رفع الروح المعنوية لديهن .
- ٨- الصفات الشخصية للموجهة لا تنفيذ في إقبال المعلمات عليها لطلب مساعدتها في حل مشكلاتهن .
- ٩- من المفيد أن تضع الموجهة الخطط لعملها اليومي والأسبوعي والسنوي من خلال جدول للزيارات الميدانية وجدول للمحاضرات والاجتماعات العامة مع المعلمات .
- ١٠- يتطلب إصدار الأحكام على عمل المعلمات الموضوعية والابتعاد عن الذاتية .
- ١١- تصلح بطاقات الملاحظة كأدوات لملاحظة سلوك المعلمات داخل الروضة .
- ١٢- من مقومات الموجهة الجيدة معاملة الآخرين معاملة عادلة دون تفرقة .
- ١٣- يعتبر التخطيط على المدى البعيد ضرورياً لتفادي التطوير .
- ١٤- تعتبر الزيارة الميدانية من أقدم وأهم أساليب التوجيه .
- ١٥- من أهداف الزيارة الميدانية ملاحظة المواقف التعليمية التعلمية بطريقة مباشرة .
- ١٦- الغرض الرئيس للتقويم هو تحسين الفعالية الإجمالية للروضة عن طريق تطوير أداء المعلمة .
- ١٧- تدرس الموجهة الناجحة الواقع المادي والبشري لروضتها .
- ١٨- تكون عملية التقويم سليمة ومحقة لأغراضها إذا روعيت فيها أسس منها : الشمول والاستمرار والموضوعية .
- ١٩- تعمل الموجهة الجيدة على إزالة المعوقات التي تحول دون تفعيل مجلس أولياء الأمور والمعلمات .
- ٢٠- تعقد الموجهة الجيدة لقاءات توجيهية مع المعلمات خلال العام الدراسي وتناقشن في الملاحظات .
- ٢١- تقويم الموجهة لخطة العمل في رياض الأطفال أمر غير ضروري .
- ٢٢- تقارن الموجهة الجيدة بين مجالس أولياء الأمور والمعلمات التي تحضرها في عدة روضات .
- ٢٣- تتم الزيارة المخطط لها مسبقاً بالتنسيق بين المعلمة والموجهة .

- ٢٤- تعمل الموجهة الناجحة على بناء روح معنوية عالية بين أولياء الأمور والمعلمات .
- ٢٥- قبل بدء العام الدراسي من المفيد اتباع الموجهة لأسلوب اللقاء العام مع المعلمات .
- ٢٦- من المفيد اتباع الموجهة لأسلوب الزيارة الميدانية قبل بدء العام الدراسي .
- ٢٧- احترام آراء أولياء الأمور والمعلمات والثقة في قدراتهم أمر غير ضروري .
- ٢٨- تحديد موعد اللقاء ومكانه بين الموجهة والمعلمة أمر غير ضروري .
- ٢٩- تشجع الموجهة على التنمية المهنية للمعلمات .
- ٣٠- تساعد الموجهة الجيدة المعلمة على الابتكار والتجديد .

ثانيًا : ضعي علامة (✓) فوق الحرف الذي يدل على الإجابة التي اخترتها :

فيما يلي مجموعة من العبارات الناقصة ، يمكن استكمالها باختيار الإجابة الصحيحة من بين الاختيارات الأربعة التي تلي كل منها :

(س١) عند التوجيه على إحدى المعلمات وجدت أنها جيدة من حيث الأداء ، وتنفيذ الأنشطة مع الأطفال إلا أنها لا تمتلك كراسة للتحضير فيكون موقفك :

أ- أن التخطيط أساسي وضروري .

ب-التخطيط يستثمر الوقت ويقلل من الجهد .

ج- يساعد على تحسين المنهج وتطويره .

د- كل ما سبق \* .

(س٢) أثناء زيارتك لإحدى الروضات واجهتي بعض السلوك غير المرغوب فيه من إحدى المعلمات ، فتكون مواجهتك لهذا الموقف .....كالتالي :

أ- أقوم بزيارة مفاجئة لها للتأكد من سلوكها العام .

ب-أخطط لزيارة لها وتقويمها \* .

ج- أستدعيها بالتوجيه وأقوم بتأنيبها .

د- أتأكد من سبب هذا السلوك .

(س٣) بالتوجيه على إحدى الروضات وجدت أن هناك معلمة لا تهتم بمظهرها العام ..... فيكون دورك :

أ- يدخل ذلك ضمن تقويمها .

ب-أنبهها بأن ذلك يؤثر على العملية التعليمية .

ج- أن الاهتمام بالمظهر العام يساعد على الإلتزان الانفعالي والقيادي . \*

د- إجابات ١ ، ٢ معًا .

(س٤) أثناء قيامك بإحدى الزيارات التوجيهية وجدت بعض المعلمات ثائرات على عدم توفر

الإمكانات لعمل الأنشطة ..... فيكون دورك :

أ- الاستعانة بالموارد البيئية غير المكلفة .

ب- الدعوة في مجالس الآباء للتعاون معهم .

ج- تأييد موقفهم والطلب من الإدارة بتوفير الإمكانيات اللازمة .

د- إجابات ١ ، ٢ معًا . \*

(س٥) في أحد اللقاءات بإحدى الروضات واجهتي معلمة لم تكن مهنيًا على القدر الذي ينبغي أن

يكون مما يجعلك ..... حتى يتحسن أداؤها :

أ- استمرار الزيارات لها . \*

ب- أكتفي بالتعقيب عليها وتوجيهها .

ج- يكون توجيهي لها مفاجئ .

د- أساعدها في تخطيط الأنشطة .

ثالثًا : أجبني بإيجاز على الأسئلة التالية :

(س١) : استنتجي سبب وجود الموجهة في الروضة بمثابة قائدة ومحفزة ؟

.....  
.....  
.....  
.....

(س٢) : طوري أسلوب إعداد الزيارة الميدانية في الروضة ؟

.....  
.....  
.....  
.....

(س٣) : قيمي فعالية مجلس الآباء والمعلمات على العملية التعليمية ؟

.....  
.....  
.....  
.....

(س٤) : حددي مدى صلاحية دقة تقييم الموجهة لأداء معلمات الروضة ؟

.....  
.....  
.....  
.....

(س٥) : استنتجي أثر التخطيط على اتخاذ القرار ؟

.....  
.....  
.....  
.....

(س٦) : استنتجي أثر التعاون بين البيت والروضة ؟

.....  
.....  
.....  
.....

(س٧) : اكتب أهم معوقات الزيارة الميدانية للمعلمة على غرار البرنامج الذي تم التدريب عليه ؟

.....  
.....  
.....  
.....

(س٨) : إثنقي العلاقة بين دور الموجهة في تنمية العلاقات الإنسانية والعملية التعليمية في الروضة ؟

.....



(س ١٤) : استنتج أثر كفايات ومهارات التخطيط في تنفيذ المعلمة للنشاط ؟

.....

.....

.....

.....

(س ١٥) : حللي الأسس التي تكون عليها العلاقة بينك وبين المعلمة ناجحة في الروضة ؟

.....

.....

.....

.....

## الملحق ( ٩ )

بطاقة ملاحظة لتقويم أداء موجهات رياض الأطفال في بعض المهارات الإشرافية اللازمة لهن

بطاقة ملاحظة لتقويم أداء موجّهات رياض الأطفال في  
بعض المهارات الإشرافية اللازمة لهن

أولاً : بيانات عامة

اسم الروضة :

اسم الإدارة التعليمية التابعة لها :

اسم الموجهة :

اسم القاعة :

اسم الملاحظة :

تاريخ الملاحظة :

مدة الملاحظة :

ثانياً : تعليمات استخدام البطاقة :

تهدف البطاقة إلى تقويم الجانب المهاري لبعض المهارات الإشرافية اللازمة لموجهات رياض الأطفال أثناء الإشراف لمعرفة مدى توافرها لديهن ، وذلك قبل التطبيق للبرنامج ، وبعد تطبيقه .

- تحتوي البطاقة على ست مهارات إشرافية رئيسية يتفرع عن كل منها مهارات فرعية بشكل أداءات سلوكية تنتمي إليها .

- تجلس الملاحظة في مكان مناسب ويفضل أن يكون آخر القاعة بحيث تتمكن من الملاحظة بدون أن تسبب إرباكاً للموجهة .

- تراعي الملاحظة دخولها القاعة قبل دخول الموجهة وخروجها بعد خروج الموجهة .

- حددت البطاقة ثلاثة مستويات متدرجة لقياس الأداء تبدأ بالدرجة (٣) ثم الدرجة (٢) وأخيراً الدرجة (١) وعلى الملاحظة أن تقوم بوضع العلامة (صح) في الخانة المناسبة لمستوى الأداء، فإذا تم الأداء بمستوى عال من الإتقان يتم وضع العلامة (صح) تحت الخانة (٣) أما إذا تم الأداء بمستوى مقبول ولكنه لا يرقى إلى مستوى الإتقان فيتم وضع العلامة (صح) تحت الخانة (٢) ، أما في حالة الأداء بمستوى متدني أو عدم ظهور الأداء فتوضع العلامة (صح) تحت الخانة (١) .

- على الملاحظة ألا تضع علامتين أمام أحد المؤشرات .

- يتم كتابة بيانات البطاقة قبل بداية ملاحظة الأداء ، والتأكد من استيفائها قبل مغادرة الموجهة القاعة .

- يصعب استيفاء بطاقة الملاحظة من زيارة واحدة بل يحتاج الأمر إلى أكثر من زيارة .
- يفضل الاعتماد على مصادر متعددة في تكوين صورة دقيقة وشاملة عن الموجهة .

من هذه المصادر :

- أ- مناقشة الموجهة في أدائها ، خاصة في المهارة الأولى والسادسة .
- ب- مناقشة بعض المعلمات ، خاصة في المهارة الثانية والثالثة والخامسة .
- ج- ملاحظة تنظيم اللقاءات ، خاصة في المهارة الرابعة .
- د- حضور اجتماعات مجلس أولياء الأمور ، خاصة في المهارة السادسة .
- ضرورة قراءة بطاقة الملاحظة جيدًا حتى تصيحي على ألفة ودراية كافية بما ورد بها من مهارات .
- إطلاع الموجهة على هدف الزيارة وإقناعها بعم تأثيرها على وضعها الوظيفي .

بطاقة ملاحظة لتقويم أداء موجهات رياض الأطفال في

بعض المهارات الإشرافية اللازمة لهن

مستوى الأداء			الأداءات السلوكية	
متدني	متوسط	عال		
				مهارة التخطيط :
			١	تقوم الموجهة بتوزيع استمارة خاصة ببيانات عن معلمات رياض الأطفال تتضمن : - مؤهلات المعلمة السابقة . - خبرة المعلمة السابقة .
			٢	تأخذ رأي المعلمات قبل بناء الخطة السنوية .
			٣	تأخذ رأي المديرية قبل بناء الخطة السنوية .
			٤	تضع الخطة السنوية بما يتلاءم وإمكانات المعلمات .
			٥	تناقش المعلمات وتطلب منهن عرض العوائق التي واجهت تنفيذ الخطة .
			٦	تقوم الموجهة مدى تنفيذ أهداف الخطة السنوية التي قامت بإعدادها .
			٧	تستخدم الموجهة مجموعة من الأساليب المختلفة للحصول على معلومات حول تقديم خطتها .
مجموع الدرجات ٢١ درجة				
				مهارة العلاقات الإنسانية :
			١	تشجع المعلمات على عرض مشكلاتهن حينما يحتجن لمساعدتها .
			٢	تستخدم الأسلوب الديمقراطي في المواقف المختلفة
			٣	تعامل جميع المعلمات معاملة عادلة دون تفرقة لأي سبب .
			٤	تخلق جواً من الود والمحبة مع المعلمات .
			٥	تساعد المعلمات على بناء علاقات أفضل مع الأطفال .
			٦	تعامل المعلمات باحترام وتقدير .
			٧	تستخدم كافة الوسائل لبناء الثقة مع المعلمة .
مجموع الدرجات ٢١ درجة				
				مهارة الزيارات الميدانية :
			١	تنظم زيارات للفصول لتقويم عمل معلماتها بانتظام .
			٢	تشجع المعلمات على الزيارات الميدانية المتبادلة فيما بينهن .

مستوى الأداء			الأداءات السلوكية	
متدني	متوسط	عال		
			تقوم ببناء علاقات إنسانية في أثناء قيامها بالزيارة الميدانية .	٣
			تعقد اجتماعًا مع المعلمات بعد الزيارة الميدانية وتناقشن في ملاحظاتها .	٤
			تقوم بوضع تقرير لزيارة كل معلمة في كل مرة .	٥
			تضع في تقرير زيارتها درجة قيام المعلمة بالفعاليات التعليمية التي تقوم بها.	٦
			إتاحة الفرصة للمعلمة للاطلاع على التقرير الذي تكتبه الموجهة عنها .	٧
مجموع الدرجات ٢١ درجة				
			مهارة اللقاءات التوجيهية :	
			تحدد أهداف اللقاء .	١
			تحدد موضوع اللقاء مسبقًا مع المعلمات .	٢
			تشجع المعلمات على الاطلاع والقراءة فيما يتعلق بموضوع اللقاء .	٣
			تضع ملخصًا لوقائع اللقاء في النهاية .	٤
			تعمل على توفير النظام والهدوء في اللقاء .	٥
			تسمح بالحوار والمناقشة بين المعلمات في اللقاء .	٦
			تتسم بالإنعاش في اللقاء .	٧
			تتميز بالقدرة على إدارة اللقاء بفاعلية .	٨
			تنظم لقاءات بناء على طلب من المعلمات لمناقشة مشاكل تواجههن .	٩
مجموع الدرجات ٢٧ درجة				
			مهارة تقويم أداء المعلمة :	
			تقوم مدى تمكن المعلمة من مادتها العلمية .	١
			تساعد المعلمة على تقويم نفسها تقويمًا ذاتيًا .	٢
			تقوم بتقويم أداء المعلمة عند بداية كل حصة .	٣
			تستخدم أساليب تقويم متنوعة .	٤
			تجيد صياغة الأسئلة التقويمية .	٥
			تستخدم نتائج التقويم في علاج أخطاء المعلمة .	٦
			تستخدم بطاقة تقويم موضوعية في تقويم أداء المعلمة .	٧
			تعرف المعلمات بمستويات أدائهن بعد عملية التقويم .	٨
			تراعي الفروق الفردية بين المعلمات .	٩

مستوى الأداء			الأداءات السلوكية	
متدني	متوسط	عال		
			تقديم فعالية الوسائل والأنشطة التعليمية التي تستخدمها المعلمة .	١٠
مجموع الدرجات ٣٠ درجة				
			مهارة مجلس أولياء الأمور والمعلمات :	
			١ تتابع تنفيذ قرارات مجالس الآباء والمعلمات .	
			٢ تعمل على بناء علاقات جيدة بين أولياء الأمور والمعلمات .	
			٣ تقوم بوضع تقرير لزيارة كل مجلس في كل مرة .	
			٤ تشجع الآباء على حضور اجتماعات المجلس .	
			٥ تساعد أولياء الأمور والمعلمات على بناء الثقة المتبادلة .	
			٦ تحترم آراء أولياء الأمور والمعلمات .	
			٧ تطلع المعلمات على الخطة التي قامت بوضعها مسبقاً وتناقشون فيها .	
			٨ تعمل أثناء المجلس على الالتزام بالخطة الموضوعه .	
			٩ تعمل على تطوير مجلس أولياء الأمور بشكل دائم .	
			١٠ تناقش كل نقطة في الخطة التي قامت بوضعها بشكل مفصل قبل الانتقال إلى التي تليها .	
مجموع الدرجات ٣٠ درجة				

الملحق ( ١٠ )

استبانة آراء الموجهات المتدربات في البرنامج التدريبي المقترح

## استبانة تعرف آراء الموجهات المتدربات في البرنامج التدريبي المقترح

### الزميلة الموجهة :

تهدف هذه الاستبانة إلى تعرف رأيك بالبرنامج الذي قمت بالتدرب عليه ، وذلك بغرض تطوير البرنامج وجعله أكثر فائدة .

تحتوي الاستبانة على أربعة محاور هي كالتالي :

١- أهداف البرنامج .

٢- محتويات البرنامج .

٣- أساليب التدريب .

٤- تقويم .

ويحتوي كل من هذه المحاور عدة عبارات ، وللإجابة عنها يمكنك وضع إشارة (✓) في الخانة التي تعبر عن رأيك في هذه العبارة وفقاً للتقديرات التالية :

١- موافقة جداً : وتعني أن العبارة صحيحة وتعبر عن رأيك تماماً .

٢- موافقة : وتعني أن العبارة صحيحة وتعبر عن رأيك إلى حد ما .

٣- غير موافقة : وتعني أن العبارة خاطئة ولا تعبر عن رأيك أبداً .

كما تتطلب الإجابة عن بعض الأسئلة قيامك بترتيب البنود حسب أهميتها بالنسبة لك ، وأرجو منك قراءة العبارات والإجابة عنها بكل صدق وأمانة ، وعدم ترك أية عبارة دون إجابة ، وحتى تعبر عن رأيك بحرية فليس من الضروري كتابة اسمك ، كما أن البيانات ستستخدم لغرض البحث العلمي فقط .

ولك جزيل الشكر

أولاً : مجال الأهداف :

- ١-١- أرى أن أهداف البرنامج مفيدة بالنسبة لي : نعم لا
- ١-٢- يرجع السبب في فائدة أهداف البرنامج بالنسبة لي في :

العبارات	موافقة جداً	موافقة	غير موافقة
١- كانت أهداف البرنامج واضحة			
٢- طورت أدائي المهني في رياض الأطفال .			
٣- عززت معارفي النظرية .			
٤- تناسبت مع احتياجاتي التدريبية .			

١-٣- رتبي أهداف البرنامج السابقة وفقاً لأهميتها بالنسبة لك :

- ١- .....
- ٢- .....
- ٣- .....
- ٤- .....

ثانياً : مجال المحتوى :

- ١-٢- أرى أن محتويات البرنامج مفيدة لي نعم لا
- ٢-٢- يعود السبب في فائدة المحتويات للأسباب التالية :

العبارات	موافقة جداً	موافقة	غير موافقة
١- حقق المحتوى الأهداف التي طرحها بشكل جيد .			
٢- طور أدائي من الناحية التطبيقية والعملية في رياض الأطفال .			
٣- قدم بشكل سهل الفهم .			
٤- عرض بأسلوب جذاب .			
٥- عزز معلوماتي السابقة .			
٦- استخدم أنشطة ذاتية كافية .			
٧- اشتمل على الممارسات العملية التي أحتاجها .			
٨- اشتمل على المعارف النظرية التي أحتاجها .			
٩- انسجم البرنامج التدريبي مع الأهداف المرسومة له .			
١٠- كفاية المعلومات التي طرحها البرنامج التدريبي .			

رتبي المميزات السابقة للمحتوى حسب أهميتها بالنسبة لك :

- ١- .....
- ٢- .....
- ٣- .....
- ٤- .....
- ٥- .....
- ٦- .....
- ٧- .....
- ٨- .....
- ٩- .....
- ١٠- .....

ثالثاً : مجال الأساليب :

- ٣-١- يعد أسلوب ورش العمل مفيد لي : نعم لا
- ٣-٢- يعود السبب في فائدة أسلوب ورش العمل لأنه :

غير موافقة	موافقة	موافقة جداً	العبارات
			١- كفاية هذا الأسلوب مع الأساليب الأخرى التي طرحها البرنامج من (مناقشة وحوار - تطبيق عملي) .
			٢- اشتمل اختبارات متعددة ومتنوعة .
			٣- طرح أفكار تربوية جديدة .
			٤- انسجم الأسلوب الذي قدم فيه البرنامج مع أساليب تدريب الكبار .
			٥- أكسبني هذا الأسلوب خبرة العمل التعاوني .
			٦- ساعدني هذا الأسلوب على زيادة ثقتي بنفسي .
			٧- جعلني هذا الأسلوب نشطة وفعالة أثناء التدريب .
			٨- هيئ الفرصة لي لتبادل الرأي والخبرات .

رابعاً : مجال التقويم :

غير موافقة	موافقة	موافقة جداً	العبارات
			١- ما زلت أشعر بصعوبة تنفيذ المهارات التي تدربت عليها .
			٢- أتاح لي فرصة تطبيق ما تعلمته .
			٣- أشعر بالحاجة إلى المزيد من المعلومات النظرية حول المهارات التي تدربت عليها .
			٤- ساهم البرنامج في تطوير فعالية موجهة رياض الأطفال .
			٥- ساهم البرنامج في حل المشكلات التي قد تعترض للموجهة أثناء عملها .

ما مقترحاتك لتطوير البرنامج التدريبي الحالي :

.....  
 .....  
 .....

## ملخص البحث باللغة العربية

بما أن عالمنا هو عالم تكنولوجي يتحرك بسرعة عالية ، وهو يتطلب مواطنين يمكنهم رؤية المشكلات رؤية موضوعية وتحليل المواقف ، واتخاذ القرارات الذكية ، ومن هنا فإن الدعائم التي تركز عليها فلسفة التدريب الحديث هي أن التدريب يجب أن يكون إعدادًا للفرد ، حتى يتمكن من استعمال المهارات والمعلومات التي يتدرب عليها .

وبما أن العصر الحديث يشهد إنجازات بشرية هائلة في جميع الميادين مما يحتم على القائمين على المؤسسات التربوية التي تهتم بالتدريب أن يطوروا هذه المؤسسات حتى تسير ركب التقدم الحضاري لكي لا تمسي هذه المؤسسات بعزل عن حاجات المجتمع الذي أنشئت فيه وله .

وتحظى مرحلة رياض الأطفال باهتمام متزايد من علماء التربية والنفس ، ونظرًا لتلك الأهمية يتعاظم دور المعلمة في الروضة . وهذا يتطلب إتقانها وإعدادها إعدادًا مهنيًا مناسبًا وتوجيهها ومتابعتها ، وهنا تبرز ضرورة التوجيه الفني لمعلمات الرياض ، حتى يصل عملهن إلى أحسن مستوى ، فليس من الهام فقط المنهاج الذي يقدم لطفل الرياض ، بل تنفيذ المنهاج بطريقة هذا التنفيذ ومدى التوجيه فيه .

لذلك فقد اتجهت أنظار القائمين على المؤسسات التربوية إلى مسألة إعداد الموجهة وتدريبها من أجل تحسين أدائها ، واتجهت إلى مسألة تدريبها وتلبية حاجاتها وتنمية كفاءتها ، وأصبح النمو المهني للموجهة وتدريبها لازمًا لتجديد خبراتها وزيادة فاعليتها .

وفي جمهورية مصر العربية إشارات واضحة للاهتمام بإعداد الموجهة وتدريبها ، حيث عقدت الكثير من المؤتمرات ، والتي أوصت بضرورة إقامة دورات تدريبية للموجهات وتوفير نظام التدريب الجيد .

ولتحقيق ذلك عقدت العديد من الدورات التدريبية ، إلا أن واقع هذه الدورات يؤكد أنها تقدم بصورة روتينية ، إضافة إلى أنها لا تقدم على أساس الاحتياجات الفعلية للموجهات .

ولأهمية تلاقي أوجه القصور في التدريب توصل رجال التربية إلى أساليب متطورة ومتعددة يمكن تنمية مهارات الموجهات من خلالها .

وتعد ورش العمل التدريبية من الاتجاهات الحديثة والمهمة في تدريب الموجهات ، لما لها من مميزات عديدة ، حيث تتنوع فيها الخبرات والآراء وكذلك الأساليب التي يمكن إتباعها أثناء القيام بالورشة ، إضافة إلى المرونة في التخطيط والتنفيذ والتقييم .

ومن أبرز مقومات هذا الأسلوب أنه تعاوني ويرفع من مهارات المشتركات في هذا الأسلوب وقدراتهن على العمل الجماعي التعاوني . وهذا أحد مبادئ التوجيه الفني الديمقراطي .

ولما كانت الاتجاهات الحديثة تهتم ببناء البرامج التدريبية بناءً على الاحتياجات التدريبية للأفراد المتدربين ، مما يجعل التدريب وظيفيًا ومستمرًا في تطوير أداء الأفراد في إشباع حاجاتهم .

لذلك يمكن استخدام الدليل الإشرافي في تلاقح أوجه القصور التي سببتها البرامج التدريبية التقليدية ، وبناء برنامج تدريبي لتنمية المهارات الإشرافية للموجهات في ضوء احتياجاتهن التدريبية ، وهذا ما تناوله البحث الحالي وهو :

" برنامج تدريبي مقترح على المهارات الإشرافية لموجهات رياض الأطفال في جمهورية مصر العربية في ضوء الاحتياجات التدريبية " .

واستهدف البحث الحالي بناء برنامج تدريبي مقترح لتنمية المهارات الإشرافية لموجهات رياض الأطفال في جمهورية مصر العربية في ضوء احتياجاتهن التدريبية ودراسة فاعلية هذا البرنامج وتحددت مشكلة البحث الحالي في الإجابة عن السؤال الرئيس التالي :

ما فاعلية برنامج تدريبي لتنمية المهارات الإشرافية لموجهات رياض الأطفال في ضوء احتياجاتهن التدريبية ؟

وقد تفرع عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية :

- ١- ما المهارات الإشرافية اللازمة لموجهات رياض الأطفال ؟
- ٢- ما الاحتياجات التدريبية من المهارات الإشرافية اللازمة لموجهات رياض الأطفال ؟
- ٣- ما التصور المقترح للبرنامج التدريبي لتنمية المهارات الإشرافية لدى هؤلاء الموجهات ؟
- ٤- ما مدى فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في تدريب موجهات رياض الأطفال من حيث تحصيلهن المعرفي في مجال المهارات الإشرافية. وأدائهن المهاري لهذه المهارات ؟

فروض البحث :

في ضوء أسئلة البحث حاولت الباحثة اختبار صحة الفروض التالية :

١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0,01$ ) بين متوسطي درجات ( التحصيل - الأداء ) للموجهات المتدربات للمهارات الإشرافية المتضمنة في البرنامج التدريبي ككل قبل تطبيق البرنامج وبعده .

٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0,01$ ) بين متوسطي درجات ( التحصيل - الأداء ) للموجهات المتدربات لمهارة التخطيط قبل دراسة البرنامج وبعده لمصلحة التطبيق البعدي .

٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0,01$ ) بين متوسطي درجات

( التحصيل - الأداء ) للموجهات المتدربات في مهارة العلاقات الإنسانية قبل دراسة البرنامج وبعده لمصلحة التطبيق البعدي .

٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (  $\alpha = 0,01$  ) بين متوسطي درجات ( التحصيل - الأداء ) للموجهات المتدربات في مهارة الزيارة الميدانية قبل دراسة البرنامج وبعده لمصلحة التطبيق البعدي .

٥- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (  $\alpha = 0,01$  ) بين متوسطي درجات ( التحصيل - الأداء ) للموجهات المتدربات في مهارة اللقاءات التوجيهية قبل دراسة البرنامج وبعده لمصلحة التطبيق البعدي .

٦- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (  $\alpha = 0,01$  ) بين متوسطي درجات ( التحصيل - الأداء ) للموجهات المتدربات في مهارة تقويم أداء المعلمة قبل دراسة البرنامج وبعده لمصلحة التطبيق البعدي .

٧- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (  $\alpha = 0,01$  ) بين متوسطي درجات ( التحصيل - الأداء ) للموجهات المتدربات في مهارة مجالس أولياء الأمور والمعلمات قبل دراسة البرنامج وبعده لمصلحة التطبيق البعدي .

٨- يحقق البرنامج المقترح نسبة فاعلية تفوق الحد الأدنى الذي حدده بلاك Black فيما يتعلق بالتحصيل المعرفي والأداء المهاري .

أهمية البحث :

يتوقع من البحث الحالي أن يسهم في النواحي التالية :

١- قد يفيد هذا البحث المسؤولين من خلال تقديم قائمة بالاحتياجات التدريبية لموجهات رياض الأطفال بجمهورية مصر العربية ، وهو مجال جديد للبحث حيث أنه وفي حدود علم الباحثة أول بحث يجري في مجال تدريب موجهة رياض الأطفال وفقاً لاحتياجاتها .

٢- معالجة نواحي القصور في أداء الموجهات للمهارات الإشرافية اللازمة لهن أثناء الإشراف ، مما قد يساعد على رفع المستوى المهني .

٣- يأتي هذا البحث استجابة لما تركز عليه النظريات التربوية الحديثة في بناء البرامج التدريبية بناءً على الاحتياجات التدريبية الفعلية للموجهات ، مما يشجع مشاركتهن بها والاستفادة منها .

٤- بناء برنامج تدريبي للموجهات باستخدام أسلوب ورش العمل ، مما قد يفيد الجهات المعنية بتدريب الموجهات للاستفادة منه في الدورات التدريبية التي تعقدها .

حدود البحث :

تم إجراء البحث وفقاً للحدود التالية :

أ- الحدود الزمانية :

تم تطبيق البرنامج التدريبي المقترح في العام الدراسي ٢٠٠٤ / ٢٠٠٥ م .

ب- الحدود المكانية :

تم اختيار عينة البحث من موجّهات رياض الأطفال اللاتي يقمن بالإشراف على الروضات الحكومية في جمهورية مصر العربية ، ممن لم تتجاوز خبرتهن خمس سنوات ممن يشرفن على رياض الأطفال في الإدارات التعليمية التابعة لمحافظة القاهرة .

ج- الحدود الموضوعية :

تقتصر الحدود الموضوعية على المهارات الإشرافية التي تبين احتياج الموجّهات للتدريب عليها .  
تقتصر نتائج البحث على قياس فاعلية استخدام الدليل على تحصيل الموجّهات عينة البحث في المستويات المعرفية ( تذكر - فهم - تطبيق - تحليل - تركيب - تقويم ) من خلال الاختبار التحصيلي المعد لذلك .

منهج البحث :

لإتمام البحث الحالي تم استخدام المنهج الوصفي لإجراء الإطار النظري للبحث من خلال الأدبيات التربوية والدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات البحث ( التدريب أثناء الخدمة - ورش العمل - المهارات الإشرافية والدراسات السابقة المتعلقة بالدراسة الحالية ) .

كما تم استخدام المنهج التجريبي للكشف عن فاعلية البرنامج التدريبي ، وعلاقته كمتغير مستقل بالمتغيرات التابعة ( التحصيل المعرفي - الأداء المهاري ) للمهارات موضوع البحث .

أدوات البحث :

اعتمدت الباحثة على مجموعة من الأدوات لإجراء البحث وهي :

- البرنامج التدريبي المقترح .
- استبانة لتحديد الاحتياجات التدريبية .
- اختبار التحصيل لقياس الجانب المعرفي .
- بطاقة ملاحظة لقياس أداء الموجّهات المتدربات في الجانب المهاري .
- استبانة لتعرف آراء الموجّهات المتدربات في البرنامج التدريبي المقترح .

## إجراءات البحث :

لإتمام البحث الحالي تم اتخاذ الإجراءات التالية :

- ١- دراسة نظرية للأدبيات التربوية والبحوث السابقة المتعلقة بمتغيرات البحث ( التدريب أثناء الخدمة - الاحتياجات التدريبية - المهارات الإشرافية ) .
- ٢- تحديد المهارات الإشرافية اللازمة لموجهات رياض الأطفال .
- ٣- تحديد الاحتياجات التدريبية لموجهات رياض الأطفال .
- ٤- بناء البرنامج التدريبي وأدواته وفقاً للآتي :
  - (أ) المدخل الذي استند عليه بناء البرنامج .
  - (ب) أسس البرنامج .
  - (ج) مكونات البرنامج .
    - ١) مقدمة البرنامج .
    - ٢) أهداف البرنامج .
    - ٣) اختيار محتوى البرنامج .
    - ٤) اختيار أساليب التدريب وأنشطته التعليمية .
    - ٥) اختيار الوسائل المعنية في التدريب .
    - ٦) اختيار أساليب التقويم .
  - (د) إعداد الصورة التنظيمية للبرنامج ( تصميم الدليل ) .
  - (هـ) إعداد الاختبار التحصيلي ، وتحديد صدقه من خلال عرضه على مجموعة من السادة المحكمين ، وحساب ثباته ومعاملات السهولة من خلال تطبيقه على العينة الاستطلاعية .
  - (و) إعداد بطاقة الملاحظة لقياس الجانب المهاري للموجهات وتحديد صدقها وثباتها .
  - (ي) إعداد استبانة الآراء وتحديد صدقها وثباتها .
- ٥- اختيار عينة البحث وهي مجموعة من موجهات رياض الأطفال المعينة حديثاً ولديها خبرة من ١ - ٥ سنوات .
- ٦- تطبيق الاختبار التحصيلي وبطاقة الملاحظة تطبيقاً قبلياً لقياس الجانبين المعرفي والمهاري للتمكن من المقارنة الفعلية لعائد تنفيذ البرنامج في تحقيق أهدافه .

- ٧- تنفيذ البرنامج التدريبي بمساعدة مدير عام إدارة رياض الأطفال ، وبعض الموجهات في الإدارة العامة لرياض الأطفال بوزارة التربية والتعليم من ذوات الكفاءة .
- ٨- تطبيق الاختبار التحصيلي - بطاقة الملاحظة - استبانة الآراء بعددًا للحصول على نتائج البحث .
- ٩- رصد نتائج البحث ، وإجراء المعالجات الإحصائية للتحقق من فروض البحث .
- ١٠- تفسير النتائج وتقديم التوصيات والمقترحات في ضوء نتائج البحث .

### نتائج البحث :

توصل البحث الحالي للنتائج التالية :

- ١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (  $\alpha = 0,01$  ) بين متوسط درجات ( التحصيل - الأداء ) للموجهات المتدربات للمهارات الإشرافية والمتضمنة في البرنامج التدريبي ككل قبل تطبيق البرنامج وبعده لمصلحة التطبيق البعدي .
- ٢- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (  $\alpha = 0,01$  ) بين متوسط درجات ( تحصيل - أداء ) للموجهات المتدربات لمهارة التخطيط قبل تطبيق البرنامج وبعده لمصلحة التطبيق البعدي .
- ٣- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (  $\alpha = 0,01$  ) بين متوسط درجات ( التحصيل - أداء ) للموجهات المتدربات لمهارة العلاقات الإنسانية قبل تطبيق البرنامج وبعده لمصلحة التطبيق البعدي .
- ٤- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (  $\alpha = 0,01$  ) بين متوسط درجات ( التحصيل - أداء ) للموجهات المتدربات لمهارة الزيارات الميدانية قبل تطبيق البرنامج وبعده لمصلحة التطبيق البعدي .
- ٥- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (  $\alpha = 0,01$  ) بين متوسط درجات ( التحصيل - أداء ) للموجهات المتدربات لمهارة اللقاءات التوجيهية قبل تطبيق البرنامج وبعده لمصلحة التطبيق البعدي .
- ٦- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (  $\alpha = 0,01$  ) بين متوسط درجات ( التحصيل - أداء ) للموجهات المتدربات لمهارة تقييم أداء المعلمة قبل تطبيق البرنامج وبعده لمصلحة التطبيق البعدي .
- ٧- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (  $\alpha = 0,01$  ) بين متوسط درجات ( التحصيل - أداء ) للموجهات المتدربات لمهارة مجالس أولياء الأمور والمعلمات قبل تطبيق

البرنامج وبعده لمصلحة التطبيق البعدي .

٨- حقق البرنامج المقترح نسبة فاعلية تفوق الحد الأدنى الذي حدده بلاك Black فيما يتعلق بالتحصيل المعرفي والأداء المهاري .

#### توصيات البحث ومقترحاته :

في ضوء ما أشارت إليه نتائج البحث تقترح الباحثة التوصيات التالية :

- ١- مراعاة احتياجات الموجهات التدريبية عند بناء البرامج التدريبية في أثناء الخدمة واستطلاع آرائهن حول هذه الاحتياجات لتحديد ما ينبغي التدريب عليه .
- ٢- جعل عملية تدريب الموجهات عملية مستمرة ومتواصلة ، وعدم الفصل بين الإعداد قبل الخدمة والتدريب أثناء الخدمة .
- ٣- عقد دورات تدريبية للموجهات لتدريبهن على المهارات الإشرافية ، وتزويدهن بالمهارات والكفايات المهنية اللازمة لهن لأداء أعمالهن .
- ٤- عقد لقاء مفتوح في كل روضة في بداية العام الدراسي ، تشترك فيه الموجهات والمديرات والمعلمات وأولياء الأمور لمناقشة الأمور المتعلقة بتعليم الأطفال وحاجتهم التربوية ومشكلاتهم التعليمية .
- ٥- قيام وزارة التربية والتعليم بإصدار كتيب خاص بالأساليب التوجيهية من حيث النظرية والتطبيق ، وتوزيعه على الموجهات والمديرات للاسترشاد به في تنفيذهن لهذه الأساليب في أثناء العملية التوجيهية .
- ٦- اعتبار حضور الدورات التدريبية إلزامياً أثناء الخدمة وشرطاً لاستمرار الموجهة في مهنتها، لدفعها لمزيد من الاهتمام .
- ٧- تركيز الأساليب المستخدمة في التدريب على تنمية المهارات والاتجاهات وتعديل السلوك أكثر من مجرد التركيز على اختزان المعلومات دون الانتفاع بها ، بما يوظف جميع برامج التدريب ويوجهها نحو العمل .
- ٨- وضع دليل للموجهين الفنيين في مراحل التعليم الأخرى " ابتدائي - إعدادي - ثانوي " .
- ٩- ضرورة استخدام أشكال متعددة في التدريب ، مع تشجيع الموجهات على استخدام أسلوب ورش العمل والذي يتناسب مع أساليب تدريب الكبار أثناء الخدمة .
- ١٠- الاهتمام بعوامل نجاح التدريب أثناء الخدمة مثل الحوافز المادية والحوافز المعنوية .
- ١١- تصميم اختبارات وبطاقات ملاحظة لاستخدامها في تقييم الموجهات في نهاية كل برنامج تدريبي للتعرف على مدى كفاءة البرامج التدريبية المقدمة .

١٢- تطوير أداء موجهات رياض الأطفال بشكل دائم بحيث تصبح الموجهات في عملية تطوير مستمر ، وتزويدهن بأحدث المعلومات التربوية .

كما اتبقت من نتائج البحث الحالي المقترحات التالية :

١- تطوير البرنامج التدريبي المقترح مع مراعاة نتائج آراء الموجهات المتدربات في البرنامج التدريبي المقترح .

٢- بناء برنامج تدريبي باستخدام الحاسب الآلي لتنمية المهارات الإشرافية لموجهات رياض الأطفال .

٣- بناء برامج لتدريب موجهات رياض الأطفال باستخدام التعليم المصغر .

٤- دراسة ميدانية لمعرفة مدى مشاركة الموجهة الفنية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعملية التوجيهية .

٥- بناء برنامج لإعداد الموجهة الفنية لرياض الأطفال يكون مبنياً على مهام محددة مشتقة من حاجات المعلمات المهنية والشخصية .

٦- بناء برامج تدريبية لتدريب الموجهات على المهارات الإشرافية اللازمة لهن في ضوء أدوارهن المستقبلية .

**Cairo University**  
**Institute of Educational Studies and Research**  
**Curriculum and Teaching Methods Department**

**A proposed training program based on Developing Supervisory  
skills required for Kindergartens Supervisors in  
light of their training needs .**

**A . PhD . Dissertation in Education  
curriculum and Instruction ( Educational supervision )**

**Prepared By**

**Susan Hassan Al-Mokatren**

**Supervised By**

**Prof . Dr . Mustafa Abd Al Samie Mohammad**

**Institute of Educational Studies and Research  
Cairo University**

**Dr . Ahmmad Mohamed Essa**

**Institute of Educational Studies and Research  
Cairo University**

**2006 – 1427 H**

## **SUMMARY**

### **A proposed training program based on Developing supervisory skills required for Kindergartens Supervisors in light of their training needs .**

#### **Abstract**

This research aims at constructing a training program proposed for developing supervisory skills of Kindergartens Supervisors in A . R . Egypt in light of their training needs .

#### **Sample of the research :**

This research was applied to twenty women's Supervisors who supervise Kindergartens of Educational directorates in Cairo governorate

#### **Methodology of the research :**

The research used the descriptive method to carry on with the theoretical framework through .

Literature on education and previous studies relevant to the research such as in-service training , workshops, and supervisory skills .

The experimental method was also used to detect the efficiency of the training program and its relation as independent variable to dependent variables such as acquisition of knowledge and skill at performance .

#### **Instruments of the research :**

The researcher relied on the following means to carry on doing the research .

- 1- The proposed training program .
- 2- A questionnaire to decide training needs .
- 3- Test to measure acquisition of knowledge .
- 4- An observational checklist to measure skill at performance of the trainees .
- 5- A questionnaire to detect trainees' opinions on the proposed training program .

#### **Statistical treatments**

The data of the research was analyzed with the statistical package for the social science [SPSS]

## Results :

- 1- Before and after the training program , there were significant statistical differences [ $\alpha=1.01$ ] between the average of grades given to the trainees for supervisory skills in favor of post application .
- 2- Before and after the training program , there were significant statistical differences [ $\alpha=1.01$ ] between the average of grades given to the trainees for skill at planning in favor of post application .
- 3- Before and after the training program , there were significant statistical differences [ $\alpha=1.01$ ] between the average of grades given to the trainees for skill at human relationship in favor of post application .
- 4- Before and after the training program , there were significant statistical differences [ $\alpha=1.01$ ] between the average of grades given to the trainees for skill at field-visits in favor of post application .
- 5- Before and after the training program , there were significant statistical differences [ $\alpha=1.01$ ] between the average of grades given to the trainees for skill at supervisory meetings in favor of post application .
- 6- Before and after the training program , there were significant statistical differences [ $\alpha=1.01$ ] between the average of grades given to the trainees for skill at evaluating the teachers' performance in favor of post application .
- 7- Before and after the training program , there were significant statistical differences [ $\alpha=1.01$ ] between the average of grades given to the trainees for skill at administering councils of parents and teachers in favor of post application .
- 8- The suggested program achieved an efficiency of higher level in acquisition of knowledge and skills than the minimum of Block .