

برنامج تدريبي لتنمية مهارات إتخاذ القرار لدي معلمات الروضة في ضوء رؤية مصر 2030

إعداد

الباحثة / دعاء رمضان جلال محمين^١

مستخلص البحث:

يهدف البحث الحالي إلي دراسة فاعلية برنامج تدريبي لتنمية بعض مهارات اتخاذ القرار لدي معلمة الروضة في ضوء رؤية مصر (2030) واعتمدت الباحثة علي المنهج الشبة التجريبي ذو المجموعة الواحدة لمناسبته لطبيعة البحث، وتكونت عينة البحث من عدد(٣٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال بإدارة الزيتون التعليمية التابعة لمديرية التربية والتعليم بالقاهرة ، كما استخدمت الباحثة مجموعة من الأدوات وهم كالأتي: مقياس مهارات أتخاذ القرار لدي معلمة الروضة.(إعداد الباحثة) ، و برنامج تدريبي لتنمية مهارات أتخاذ القرار لدي معلمة الروضة في ضوء رؤية مصر (2030). (إعداد الباحثة)، وقد أوضحت النتائج إلي وجود فاعلية للبرنامج التدريبي في تنمية مهارات اتخاذ القرار لدى المعلمات.

كلمات مفتاحية : مهارات إتخاذ القرار ; معلمات الروضة ; رؤية مصر (2030)

^١ باحثة دكتوراه، كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة القاهرة

Summary of the research:

The current research aims to study the effectiveness of a training program to develop some decision-making skills of the kindergarten teacher in the light of Egypt's Vision (2030) and The researcher relied on the semi-experimental approach with one group for its suitability to the nature of the research, and the research sample consisted of (30) kindergarten teachers in the Zaytoun Educational Department of the Directorate of Education in Cairo , and the researcher used a set of tools, as follows: Measure of decision-making skills of the kindergarten teacher . (Prepared by the researcher), and a training program to develop the decision-making skills of the kindergarten teacher in light of Egypt's Vision (2030). (Prepared by the researcher), and The results showed that there is effectiveness of the training program in developing the decision-making skills of teachers.

Keywords: Decision-making skills ; Kindergarten parameters ; Egypt Vision (2030).

الإطار العام للبحث

مقدمة:

لا زال العالم اليوم يشهد تغيرات في جميع جوانب الحياة ، بسبب التسارع في ميادين المعرفة والمعلومات والاتصالات بمختلف أشكالها ، مما دفع المجتمعات إلي التفكير الجدي بتقويم سياستها التربوية ، ومحاولة تطويع كل ما هو جديد لخدمة التعليم الجامعي وقبل الجامعي ، وهذا الأمر تطلب مواكبة هذه التطورات والتغيرات وفرض علي المؤسسات التربوية مراجعة أهدافها ، وإستراتيجيتها وسياستها، وتقنياتها، وأصبح الجميع في حاجة إلي عملية تدريب مستمرة ، بهدف تمكينهم من إكتساب الكفايات ، والمهارات التي تتطلبها أدوارهم الجديدة ولذا فقد احتل موضوع التدريب حيزاً كبيراً من اهتمام المسؤولين والمهتمين بالعملية التعليمية في مختلف بلاد العالم.

وفي الأوان الأخيرة اهتمت وزارة التربية والتعليم المصرية بتدريب المعلمين بصفة عامة ، ومعلمات الروضة بصفة خاصة اهتماماً كبيراً ، من أجل تطوير أداء المعلمات بإعتبارهن من أهم عناصر إنجاح برامج الروضة وتحقيق أهداف العملية التربوية بمرحلة رياض الأطفال ، وأن تنمية معلمة الروضة مهنيّاً بقدر ما يؤدي إلي نمو الأطفال وتطوير أدائهم ومن ثم تطور العملية التعليمية بشكل عام.

كما أكد أيضا بعض الباحثين علي أهمية دور معلمة رياض الاطفال وتدريبهم بضرورة الاهتمام برفع كفاية معلمة الروضة وتنمية قدراتها علي إكتشاف وتنمية مهارات إتخاذ القرار للطفل وأن نجاح رياض الاطفال في تحقيق رسالتها السامية ، يتوقف علي مدي وجود معلمات مؤهلات تأهيلا تربويا متخصصا للعمل في هذه المرحلة الحساسة من حياة الطفل ، وفي هذا الصدد فإن الاتجاهات العالمية المعاصرة تشير إلي أن النجاح في هذه المهنة يرتبط بتوفير شرطين أساسيين في معلمة رياض الاطفال هما (الاستعداد والاعداد) بمعني اختيار العناصر الصالحة ، ثم إعدادها بأسلوب علمي يضمن لها النجاح في القيام بالمهام الموكلة إليها بكفاية وفاعلية.

(مهدي علوان ، ٢٠١٧: ٣٨)

ويضاف إلي ذلك الحرص علي النمو المهني المستمر من خلال التدريب في أثناء الخدمة لتمنية قدراتها علي إتخاذ القرار وهي متمثلة في الابعاد التالية (تحديد المشكلة/ جمع المعلومات المناسبة/ تحديد الحلول/ تقويم البدائل المقترحة لحل

المشكلة/ اتخاذ القرار بإختيار الحل الأمثل لحل المشكلة)، وقد وضعت المتغيرات القومية والعالمية المتلاحقة عبأ ثقيلًا علي التربية ، فلم يصبح الهدف من التربية مجرد نقل المعلومات والخبرات السابقة لدي الاطفال ، ولكن تعدي ذلك إلي إكتساب المهارات المختلفة وتنمية قدراتهم علي التفكير ، لذلك أصبح للتربية مكانه الصدارة في تنمية الافراد والمجتمعات وإعداد الانسان القادر علي التعامل مع معطيات ومتطلبات العصر القادر علي الانتاج ، من خلال صقل عقله وتنمية قدرته علي التخيل والتصور والابتكار وإكتساب المهارات الادائية التي تمكنه من الانتاج.

فقد إهتمت العديد من الدراسات بقضية إعداد معلمة الروضة وتدريبها منها دراسة (جنات عبد الغني، ٢٠١٢) و (شيماء محمد، ٢٠١٣) و (khatheen, 2013) (يحي محمد، ٢٠١٤) (رائد أحمد، ناصر أحمد، ٢٠١٦) فإعداد المعلمة لتفهم دورها لمواجهة المشكلات متعددة الابعاد التي تحتاج حلها ، وان تكون لديها القدرة علي إتخاذ القرارات المناسبة وذلك كاستجابة لمشكلة ما أو موقف مثير ، وهو استعداد المعلمة لإنتاج عدة أفكار جديدة من مجموعة الابتكار الكامن عندها ومن الانتاج الابتكاري لديها لحل المشكلات لكي تتمكن من اتخاذ القرار الصحيح لحل المشكلة.

لذلك رأت الباحثة ضرورة إكتساب الأطفال لمهارات إتخاذ القرار بطريقة فعالة ولهذا يتطلب إلي إعداد المعلمة إعدادا جيدا بحيث تساعد ذلك علي تنمية المهارات لديهم ويمكن أن يتم ذلك من خلال : تقديم أنشطة يومية متنوعة لأطفال بطريقة غير تقليدية ، إعداد الأنشطة بأسلوب يسمح بإكتساب الأطفال مهارات اتخاذ القرار. وتزويد الاطفال بمجموعة من مصادر التعليم المناسبة لمستواهم العقلي ، وطرح أسئلة تثير لدي الطفل الرغبة في البحث والاكتشاف ، تنشط خيال الطفل ، تقديم الأنشطة التي تثير العقل وتنمي التفكير المنطقي السليم وحل المشكلات فمن واجب المعلمات أن يتعلمن كيف يدربن الاطفال علي مواجهة تلك المشكلات ومحاولة التغلب عليها . ومن هنا تظهر أهمية إعداد برامج تدريبية للمعلمات سواء خلال دراستهن أو بعد انخراطهن في عملهن مع الأطفال ومن خلال الاطلاع علي العديد من الدراسات والبحوث ، لم توجد دراسة عربية - في حدود علم الباحثة - تناولت هذه المشكلة ، وهذا ما دفع الباحثة إلي اختيار هذا الموضوع ، ومن هنا جاءت مشكلة البحث الحالي.

مشكلة البحث:

بدأ الإحساس بمشكلة البحث الحالي من خلال واقع عمل الباحثة كمعلمة رياض أطفال حيث لاحظت عقد تدريبات للمعلمات عن المنهج ومكوناته والخطوة الزمنية وتقسيمها ولكن لم يتم تدريب المعلمات عن تنمية المهارات بانواعها خاصة تنمية مهارات إتخاذ القرار لدي معلمة الروضة وهذا في ضوء رؤية مصر (2030) اثناء تنفيذ المنهج وعرض الطرق والاستراتيجيات الحديثة التي تناسب المنهج الجديد وهي قلة عقد التدريبات والندوات وورش العمل لديهن لتنمية مهارتهن أثناء الخدمة لكي تستطيع المعلمة ان تنقل المعلومة بالشكل الصحيح لدي أطفال الروضة.

كما قامت الباحثة بعمل دراسة استطلاعية علي عينه (٥٠) معلمة تم اختيارها بطريقة عشوائية من معلمات رياض الاطفال بمديرية التربية والتعليم بالقاهرة وأستخدمت الباحثة إستبانة لإستطلاع رأي المعلمات حول الإحتياجات التدريبية اللازمة لهن.

وقد أسفرت نتائج استطلاع الرأي إلي أن نسبة (٧٩.٥ %) لم يتم تدريبهم علي تنمية مهارات إتخاذ القرار وهي نسبة كبيرة مقارنة بنسب المعلمات اللاتي تدرين علي تنمية مهارات إتخاذ القرار حيث بلغت نسبتهن (٢٠,٥ %) ومن خلال ذلك توصلت الباحثة إلي وجود قصورا ملحوظاً في البرامج التدريبية المقدمة لمعلمات الروضة لتنمية مهارتهن في إتخاذ القرار .

وبمراجعة العديد من البحوث والدراسات السابقة التي اجريت في إعداد البرامج التدريبية لمعلمة الروضة لتنمية مهارات إتخاذ القرار في ضوء رؤية مصر (2030) لاحظت الباحثة أنه اقتصرت البرامج التدريبية لمعلمة رياض الاطفال علي رفع أداء معلمات رياض الاطفال في ضوء الجودة الشاملة كدراسة إبتهاج محمود طلبة (٢٠٠٦) ودراسة تقييمية لبرامج التدريب في أثناء الخدمة في ضوء الإحتياجات التدريبية كدراسة ولاء حنفي (٢٠٠٦) وفعالية برنامج تدريبي قائم علي استراتيجيات التفكير الإبداعي لتنمية مهارات إتخاذ القرار والكفاءة المهنية لدي معلمات رياض الأطفال كدراسة يارا إبراهيم محمد إبراهيم (٢٠٢٠).

وانطلاقاً من كل ما سبق فإن مشكلة البحث تكمن في حاجة معلمة الروضة إلي عقد تدريبات لتحسين وتنمية مهارات إتخاذ القرار لديهن ، فقد رأَت الباحثة إجراء بحث يهدف إلي إعداد برنامج تدريبي لتنمية مهارات إتخاذ القرار لدي معلمات الروضة في ضوء رؤية مصر (2030).

أسئلة البحث:

وتتلخص مشكلة البحث في السؤال الرئيسي الآتي:

" ما فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارة إتخاذ القرار لدي معلمات الروضة في ضوء رؤية مصر (2030) ."

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي عدد من الأسئلة الفرعية التالية :

- ١- ما مهارات إتخاذ القرار التي يمكن تنميتها لدي معلمة الروضة ؟
- ٢- ما البرنامج التدريبي المناسب لتنمية مهارة إتخاذ القرار لدي معلمة الروضة ؟

أهداف البحث:

- حصر مهارات إتخاذ القرار التي يمكن تنميتها لدي معلمة الروضة.
- تحديد جلسات البرنامج التدريبي التي تستخدمه الباحثة لتنمية مهارات إتخاذ القرار لدي معلمة الروضة.
- تنمية مهارات إتخاذ القرار لدي معلمات الروضة في ضوء رؤية مصر (2030).

أهمية البحث:

تنقسم أهمية البحث إلي :

١. الأهمية النظرية وتتمثل في الآتي:-
 - أهمية الفئة التي يتناولها البحث هي معلمات الروضة.
 - أهمية تنمية مهارات إتخاذ القرار لدي معلمات الروضة .
 - الإستفادة مما توصلت إليه الدراسات و الأبحاث السابقة التي أجريت في هذا المجال من نتائج ، وتفعيلها علي أرض الواقع مع معلمة الروضة.
 - تطوير البرامج التدريبية المقدمة لتنمية مهارات إتخاذ القرار بما يتمشي مع الفلسفة التربوية الحديثة لدي معلمات الروضة في ضوء رؤية مصر (2030) .

٢. الأهمية التطبيقية:

- تشجيع معلمة الروضة علي إستخدام إستراتيجيات متنوعة في تقديمهم للأنشطة التي تعتمد علي مهارات إتخاذ القرار وتحمل مسؤولية ذلك.
- إتاحة الفرصة للتعلم الفردي والجماعي لمعلمات رياض الاطفال من خلال تنمية مهارات إتخاذ القرار داخل ورش العمل وقاعات التدريب.
- توجيه نظر المسؤولين والموجهين لأهمية تنمية مهارات إتخاذ القرار لدي معلمات الروضة في ضوء رؤية مصر (2030).

- توفير بيئة تعليمية تتناسب التطور التكنولوجي الحديث لجعل العملية التعليمية جذابة ومثيرة وتقديم التدريبات اللازمة لاحتياجاتهم لتنمية مهارات إتخاذ القرار لدي معلمات الروضة.
- الاطلاع علي أحدث الطرق التعليمية الحديثة لتأهيل وتنمية مهارات إتخاذ القرار لدي معلمة الروضة.
- اهمية التعرف علي رؤية مصر (2030) لكي يتم تدريبهن علي أساسها، وفلسفتها التربوية.

فروض البحث:

١. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس مهارات اتخاذ القرار للمعلمات لصالح القياس البعدي بعد تطبيق البرنامج.
٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي على مقياس مهارات اتخاذ القرار للمعلمات.

حدود البحث: يلتزم البحث الحالي بالحدود الآتية :-

١. الحدود الزمنية: تم تطبيق البحث خلال العام الدراسي ٢٠٢٢/٢٠٢٣.
٢. الحدود الجغرافية: تم تطبيق البحث الميداني في قاعات التدريب التابعة لإدارة الزيتون التعليمية التابعة لمديرية التربية والتعليم بالقاهرة.
٣. الحدود البشرية: اشتملت عينة البحث علي (٣٠) معلمة من معلمات رياض الاطفال الذين يعملنا في إدارة الزيتون التعليمية.

منهج البحث:

استخدمت الباحثة المنهج شبه التجريبي ذي المجموعة الواحدة وإجراء القياسين القبلي والبعدي ثم تطبيق أدوات البحث مرة أخرى بعد شهر من إنتهاء تنفيذ جلسات البرنامج التدريبي كقياس تتبعي .

أدوات البحث:

- استمارة استطلاع آراء معلمات رياض الاطفال حول قائمة لأهم الإحتياجات التدريبية المرتبطة بتنمية مهارات إتخاذ القرار في ضوء رؤية مصر(2030). (إعداد الباحثة)

- قائمة بأهم مهارات اتخاذ القرار المراد تنميتها لدي معلمة الروضة في ضوء رؤية مصر (2030). (إعداد الباحثة)
- مقياس مهارات اتخاذ القرار لدي معلمة الروضة. (إعداد الباحثة)
- برنامج تدريبي لتنمية مهارات اتخاذ القرار لدي معلمة الروضة في ضوء رؤية مصر (2030). (إعداد الباحثة)

مصطلحات البحث:

برنامج تدريبي (Training programme):

عرفته (إيمان يوسف، ٢٠١٤) بأنه عبارة عن " مجموعة من الأنشطة المتكاملة والمصممة لتحقيق هدف عام محدد لمدة معينة قد تكون شهر أو ستة أشهر أو سنة كما يتضمن الخبرات التعليمية التي يجب أن يكتسبها المتعلم مرتبة ترتيباً يتماشى مع سنوات نموهم وحاجاتهم ومطالبهم الخاصة. (إيمان يوسف محمد، ٢٠١٤ : ٣٥)

كما عرفته سارة رمزي إبراهيم البرنامج التدريبي بأنه هو " المخطط العام الذي يلخص الإجراءات والموضوعات والخبرات التي وضعتها الباحثة ويجب أن تكتسبها معلمة الروضة في أثناء ممارستها أثناء عملها مع الأطفال لتنمية مهاراتها في البحث عن المعلومات لرفع مستويات أدائها". (سارة رمزي إبراهيم سليمان ، ٢٠١٥ : ١٠)

كما تعرف الباحثة لبرنامج تدريبي إجرائياً بأنه هو عبارة عن " مجموعة من الخبرات والأنشطة الهادفة التي خطط لها بعناية ودقة وفقاً لأهداف محددة مسبقاً والتي تستخدم أساليب مختلفة لتجديد معلومات ومهارات المعلمات وتزويدهم بكل ما هو جديد في الجوانب الأكاديمية والمهنية والتربوية والثقافية مستنداً إلي مجموعة من الأطر العامة لتقديمها لمعلمات الروضة من أجل رفع كفاياتهن تحسين أدائهن.

المهارات (Skills) :

عرفها حسن شجاته وزينب النجار بأنه "هي سهولة في أداء استجابته من الاستجابات أو سهولة في القيام بعمل من الاعمال بدقة وعلي أكمل وجه وفي أقصر وقت". (حسن شحاته وزينب النجار، ٢٠٠٣ : ١٠١٨)

قد عرفت الباحثة المهارة إجرائياً بأنها هي عبارة " الحد الأدنى للتميز في الأداء بالنسبة للمعلمة .

مهارات إتخاذ القرار (Decision – making skills):

هي عبارة عن " عملية عقلية مخططة ومنظمة تعتمد علي المفاضلة بين جميع البدائل والحلول المقترحة لحل موقف أو مشكلة مهنية واختيار أنسب الحلول وتتضمن أربعة مهارات هي : تحديد المشكلة ،إقتراح البدائل ، ترتيب البدائل ، إختيار البديل الأنسب" . (يارا إبراهيم محمد إبراهيم ،٢٠٢٠ : ٢٧)

قد قامت الباحثة بتعريف مهارات إتخاذ القرار إجرائياً بأنها هي عبارة عن " عملية عقلية للأختيار بين اثنين أو أكثر من البدائل ، وتعتمد هذه العملية بدرجة كبيرة علي المهارات الخاصة بإتخاذ القرار وأن عملية اتخاذ القرار تتكون من تحديد الأهداف وجمع المعلومات ووضع استراتيجيات تتضمن تحديد البدائل الممكنة وترتيبها واختيار البديل المناسب وذلك بالنتائج المترتبة عليها ومدى الرغبة في هذه النتائج ثم التقييم وإتخاذ القرار وفق محك أو قيمة معينة.

معلمة الروضة :

هي " المعلمة المتخصصة في تربية الطفل أو معلم صف والذي تقوم بالتعليم في هذه المرحلة في المدرسة بشكل رسمي. (طارق عبد العليم ، ٢٠٠٨ : ٦٣)

كما تعرفها الباحثة معلمة الروضة إجرائياً بأنها هي"معلمة أطفال الروضة التي تتراوح أعمارهم من (٤ - ٦) سنوات والتي تعمل علي تنشئة الاطفال والاحذ بيدهم نحو التكيف والنمو بما يتناسب خصائصهم المختلفة في هذه المرحلة العمرية وذلك وفق لمنهج محدد وتدويدهم بالخبرات المتنوعة للإسهام في عملية نموهم.

رؤية مصر (2030):

عبارة عن رؤية استراتيجية للتعليم حتي عام ٢٠٣٠ إتاحة التعليم والتدريب للجميع بجودة عالية دون تمييز ، وفي إطار نظام مؤسسي وكفاء وعادل ومستدام ومرن.

(وزارة التربية والتعليم ، وهيئة التدريب ، ٢٠١٥ : ١٣٩)

وقد عرفت الباحثة رؤية مصر ٢٠٣٠ إجرائياً بأنها هي " خارطة طريق لمستقبل مصر ، تعظم الاستفادة من إمكانيات مصر وميزاتها التنافسية ، والتي تدعم ايضا مهارات اتخاذ القرار لدي القائمين عليها. وهذا يعود عليهن بالنفع في الجوانب الحياتية التي يعيشها سواء مهنيا او اجتماعيا او تعليميا او بيئيا.

الإطار النظري و الدراسات السابقة :-

سوف يتم تناول محاور البحث علي النحو التالي:

- أولاً: البرامج التدريبية المناسبة لدي معلمات الروضة في ضوء رؤية مصر (2030).
- ثانياً: تنمية مهارات إتخاذ القرار في ضوء رؤية مصر (2030).
- أولاً : البرامج التدريبية المناسبة لدي معلمات الروضة في ضوء رؤية مصر (2030).

ونظراً لما يشهده العالم من ثورة معرفية وثقافية هائلة ، وتطورات علمية وتكنولوجية لم يسبق لها مثيل ، الأمر الذي تطلب مواكبة هذه التطورات والتغيرات وفرض علي المؤسسات التربوية ، وإستراتيجيتها وسياستها ، وتقنياتها ، وأصبح الجميع في حاجة إلي عملية تدريب مستمرة ، بهدف تمكينهم من اكتساب الكفايات ، والمهارات التي تتطلبها أدوارهم الجديدة ، ولذا فقد احتل موضوع التدريب حيزاً كبيراً من اهتمام المسؤولين والمهتمين بالعملية التعليمية في مختلف بلاد العالم ، ووجد مخطوطا المناهج وواضعو السياسات التعليمية في التدريب أثناء الخدمة الطريقة التي تمكنهم من إدخال أفكار ، وأساليب جديدة في التعليم ، وقد واكب ذلك الاهتمام بالعنصر البشري الذي هو أداة التغيير ، فأصبح التدريب من الأمور المهمة والضرورية لجميع القائمين علي العملية التعليمية وخصوصاً المعلمين واعتبر التدريب أثناء الخدمة من العناصر الاساسية في التربية الحديثة ، وصاحب ذلك إهتمام كثير من الدول والمنظمات بتدريب المعلمين أثناء الخدمة. فالتدريب يعد عملية ضرورية لمواكبة المستجدات ، وينطلق من تحديد الإحتياجات التدريبية والفئات المستهدفة ، والأهداف المنشودة المخططة ، ثم ينتقل إلي تصميم البرامج التدريبية التي تلبي هذه الإحتياجات . يعد التدريب وسيلة لتطوير وتحسين وتعديل سلوك وأداء الأفراد . ولقد أصبحت التنمية المهنية الخاصة بمعلمة الروضة من القضايا الهامة الشائعة في مجال تربية الطفولة المبكرة ولا شك أن هذه البرامج تصقل من الكفاءة المهنية والأدائية لمعلمات الروضة.

(Chen Si,2010)

كما تري الباحثة أنه حتى ينجح أي برنامج تدريبي لابد للمعلمة من الإيمان بأهمية التدريب وفائدة بالنسبة لها إذا مهما استخدمت أساليب وتقنيات جديدة ومهما تحددت فلسفات وترجمت إلي مناهج وطرق وأساليب وبرامج إعداد وتدريب فإن كله هذا لا يؤدي إلي تحقيق الأهداف المتوقعة إذ لم توجد معلمة مؤمنة بهذه الفلسفات وهذه البرامج التدريبية التي تشعر بحاجتها الملحة والضرورية للتدريب حتى تكون مؤهلة للعملية التعليمية.

أولاً تعريف البرامج التدريبية:

قد عرف كلاً من أحمد حسين وعلي أحمد البرنامج التدريبي بأنه عبارة عن " نوع من أنواع التدريب يهدف إعداد الفرد وتدريبه في مجال معين من المجالات إقتصادية ، زراعية ، صناعية ، تجارية ، تعليمية وتهدف تطوير معارفهم ومهاراتهم و إتجاهاتهم في المهنة التي يعملون بها . (أحمد حسين ، علي أحمد ، ٢٠٠٣ : ٧٥)

كما عرف بلال السكارنة أيضاً البرامج التدريبية بأنها عبارة عن " مجموعة من البرامج المخططة والمنظم لها والتي تمكن المتدرب المشارك فيها من النمو والرقى في أدائه داخل الورش التدريبية والحصول علي خبرات ثقافية وتدريبية من أجل تحسين الجوانب الأدائية له ، وذلك بهدف الوصول بالمتدرب إلي أقصى درجات إتقان أدائه المهني". (بلال السكارنة، ٢٠٢١ : ٦)

وانطلاقاً من تعريفات البرامج التدريبية السابقة يمكن تعريف البرامج التدريبية

بأنها هي عبارة عن " عملية مخططة ومنظمة ومستمرة تهدف إلي تنمية مهارات وقدرات الفرد وزيادة معلوماته ، وتحسين سلوكه ، واتجاهاته ، بما يمكنه من أداء وظيفته بكفاءة وفاعلية".

أنواع التدريب:

ومما لا شك فيه أن الظروف النفسية والصحية والاجتماعية المحيطة بالافراد والمؤسسات لها أكبر الأثر في نجاح أو فشل عملية التدريب ، وكذلك البرنامج التدريبي نفسه لابد من إعداده إعداد جيد قبل البدء في تطبيقه من حيث توفير جميع الخامات والادوات والوسائل المستخدمة في عملية التطبيق كي يحقق أحسن النتائج التي تثبت نجاح عملية التدريب وتحقيق أهدافها ، ولها تعددت أنواع التدريب وهي كالآتي:

١- التدريب قبل الخدمة :

وهو ما يتلقاه الطالب من معلومات نظرية ، وغير نظرية قبل إنخراطه في سلك التعليم ، ويقتصر هذا الدور علي الجامعات والمعاهد وما تقدمه من برامج تعليمية للطلبة .

(سهيل عبيدات ، ٢٠٠٧ : ١٦٧)

وفي ضوء ذلك فإن التدريب يضيف ويجدد ما تعلمته الطالبة من معارف ومهارات بما يزيد من قدراتها ويرفع من مستوي أدائها.

وهناك العديد من الدراسات التي أهتمت بتصميم وتقديم البرامج التدريبية للطالبة المعلمة في مختلف المجالات ومنها ما يلي:-

مثل دراسة هبة صلاح سالم (٢٠١٠) والتي هدفت إلي أهمية تصميم برنامج لتنمية مهارات الطالبة المعلمة لكتابة وعرض النص المسرحي المقدم لطفل الروضة . ودراسة دعاء ممدوح شعبان (٢٠١٢) التي هدفت إلي تنمية مهارات الطالبة المعلمة في توظيف الابداعات الشعرية داخل الروضة. ودراسة فاطمة فتحي أمين (٢٠١٣) التي هدفت إلي تصميم برنامج تدريبي لتنمية أداء الطالبة المعلمة بكلية رياض الاطفال في ضوء معايير الجودة القومية والاكاديمية . وايضا دراسة ولاء محمد خلف الله (٢٠١٤) التي هدفت إلي تصميم برنامج تدريبي للطالبة المعلمة لتعديل مهارات التفكير التقليدي باستخدام بعض استراتيجيات التعلم النشط. وقد لاحظت الباحثة أن هذه الدراسات السابقة تؤكد علي أنه يجب علي كل فرد داخل مؤسسة تعليمية يجب ان يعمل علي تصميم برنامج تدريبي او دورة تدريبية لافراد المؤسسة مع مراعات التنظيم الجيد والاعداد المناسب والتخطيط المسبق والتنوع في الطرق والاساليب المستخدمة عند التطبيق مع مراعات الفروق الفردية بين الاشخاص المستفيدين من التدريب ، وايضا مراعاة الوقت والمكان المناسب وذلك لضمان النجاح والتقدم وتحقيق الاهداف. وكما توجد أهمية للتدريب قبل الخدمة فهناك أهمية شديدة للتدريب أثناء الخدمة أيضا .

٢- التدريب أثناء الخدمة :

يعتبر التدريب في أثناء الخدمة هو وسيلة تهدف إلي تجديد المعلومات للمعلمات ، ومدهم بكل ما هو حديث في مجال تخصصهن وإرشادهن لأفضل الطرق التربوية . وقد عرفه يوسف إبراهيم بانه هو عبارة عن عملية تمثل الوجه الآخر لإعداد المعلمة قبل الخدمة ، وهما وجهان مكملان لبعضهما . ومفهوم التدريب مفهوم واسع يشمل كل فرد يعمل في النظام التعليمي مهما كان عمله، وفي أي جزء من وحدات النظام التعليمي فهو كل برنامج مخطط ومنظم يمكن المعلمين من النمو في المهنة التعليمية بالحصول علي مزيد من الخبرات الثقافية، وكل ما من شأنه أن يرفع مستوى التعليم والتعلم ، ويزيد من طاقات المعلمين الإنتاجية.

(يوسف إبراهيم ، ٢٠١٠ : ٨٩)

أهمية التدريب أثناء الخدمة :

تأتي أهمية تدريب معلمة الروضة من أهمية المرحلة التي تعمل فيها ، إضافة إلي أن التدريب يعد وسيلة لسد بعض الثغرات التي وجدت في الواقع الميداني وكإضافة للمهارات المهنية

والابتكارية اللازمة للمعلمة والمعلومات التي تساعدها أثناء فترة عملها (جنات عبد الغني ، ٢٠١٢) . وتبرز أهمية التدريب أثناء الخدمة بالنسبة لمعلمات الروضة باعتباره السبيل لتنمية مهاراتها المختلفة وهذا ما أكده (علي راشد ، ٢٠٠٥ : ٦٥) حيث أن التدريب يجعل المعلمة متطورة ومجددة في عملها ، ومنسجمة مع التغيرات التي تحصل في المجتمع ، كما يساعدها علي إكتشاف مواهبها ومهاراتها وقدراتها .

الأهداف العامة للتدريب أثناء الخدمة :

- تدريب المعلمات أثناء الخدمة ضرورة حتمية وأساسية في تنمية المعلمات وإطلاعهم علي الاتجاهات والاساليب المستخدمة والارتقاء بأداء المعلمة .
 - تدريب المعلمات مرحلة مكملة لعملية الإعداد أثناء الخدمة كما أنها تفرض نفسها لإطلاع المعلمات علي كل ما هو جديد في المجتمع .
 - إعداد المعلمات للإسهام في البرامج .
 - معرفة التغيرات الثقافية والاجتماعية في البيئة المحيطة وانعكاسها علي تنشئة أطفال الرياض .
 - تجريب أساليب وطرق جديدة لتعلم أطفال الرياض .(مها إبراهيم البسيوني، ٢٠٠٨ : ١١٨)
- وهناك العديد من الدراسات التي أهتمت بتصميم وتقديم البرامج التدريبية لمعلمة رياض الاطفال في مختلف المجالات ومنها ما يلي:-
- فقد تناولت دراسة ولاء حنفي (٢٠٠٦) دراسة تقييمية لبرامج التدريب أثناء الخدمة في ضوء الاحتياجات التدريبية لمعلمات رياض الاطفال والتي هدفت إلي تحديد قائمة الاحتياجات التدريبية لمعلمات رياض الاطفال ، وتقييم البرامج التدريبية المقدمة للمعلمات أثناء الخدمة .
- كما اتفقت دراسة كلاً من (فاطمة مصطفى، ٢٠٠٧) و(علي مصطفى علي ، ٢٠١٢) و(يحي حمود محمد عبد الله، ٢٠١٤) و(وسام عبد الحميد عبد العزيز، ٢٠١٨) و (يارا إبراهيم محمد إبراهيم، ٢٠٢٠) و(أماني درويش رمضان، ٢٠٢٢) التي أسفرت نتائجها إلي أن البرنامج التدريبي كان له أثر إيجابي في تطوير قدرات ومهارات معلمات رياض الأطفال وتغيير أداء المعلمات في تخطيط لأنشطة الروضة وفي أدوارها تجاه أولياء الأمور بعد تعرضهم للبرنامج التدريبي .

طرق وأساليب التدريب:

يعرف الاسلوب التدريبي بأنه : الطريقة التي يتم بها إيصال المحتوى التدريبي من المدرب إلي المتدرب ، لتحقيق الاهداف المرجوة من البرامج التدريبية بشكل محدد باستخدام الوسائل التدريبية المختلفة ، والامكانيات المتاحة. (أحمد جميل عايش ، ٢٠٠٩ : ٢٥)

وصنف التربويون والمهتمون بالتدريب هذه الأساليب إلي عدة أنواع وتشمل الاتي:

١. الاسلوب النظري:

ويقصد بها تلك الاساليب والطرق التي تعتمد علي المحاضرة ، المناقشة ، والعرض ، التحليل ، والاستماع كأسلوب للتدريب دون التطرق إلي الجانب العملي بحيث تحقق المتدربة عن طريقها كفايات نظرية معرفية لا غني لها عنها.

٢. أسلوب الحوار و المناقشة :

وتتعبق بعض المحاضرات وتستهدف تعميق المفاهيم التي تعرض لها المحاضر .

٣. أسلوب المقابلة :

تعد المقابلة أسلوباً من أساليب تدريب المعلمين في أثناء الخدمة ، وذلك من خلال الدور الذي تؤديه في حل بعض المشكلات التربوية لدي المعلمين ، أو من خلال التعرف علي احتياجاتهم التدريبية .

تصنيفات البرامج التدريبية:

قد صنفت (رشيدة السيد ، ٢٠١٠) البرامج التدريبية إلي :-

١. برامج تأهيلية :

تهدف لتأهيل المعلمين تربوياً للحاصلين علي مؤهل عالٍ غير تربوي.

٢. برامج تجديدية :

تهدف إلي تحديث مهارات ومعارف المعلم بإمدادهم بالجديد في مجال العلوم التربوية .

٣. برامج توجيهية :

تهدف تدريب المعلمين للقيام بمهام محددة مثل برامج التوجيه الفني وبرامج المعينين الجدد.

٤. برامج تحويلية:

تهدف إلي تحويل بعض المعلمين من تخصص لآخر لسد العجز.

٥. برامج تجريبية:

تهدف إلي تجريب نمط معين من التعليم أو المنهج الجديد .

٦. برامج التدريب القيادي:

ويتضمن هذه البرامج إلي برامج الترقية للوظائف الأعلى. (رشيدة السيد ، ٢٠١٠ : ٤٩)

مبادئ البرامج التدريبية:-

حدد (الترتوري وأخرون) مجموعة من المبادئ التي يتسم بها التدريب الفعال وهي:

١. الهادفية: أن يكون له هدف محدد قابل للتطبيق.
٢. الاستمرارية : أن يبدأ مع الحياة الوظيفية للمعلمة ويستمر معها .
٣. الشمولية: أن يوجه التدريب إلي العاملين في مختلف المستويات الادارية في المنظمة.
٤. التدرج : يبدأ بحل المشكلات السهلة ثم التدرج إلي ما هو أصعب.
٥. مواكبة التطور: يأتي لإشباع الاحتياجات التدريبية للمعلمات بما يناسب مستوياتهن الوظيفية الحالية والمتوقعة بما يلائم متغيرات العصر.

(محمد فرحات الترتوري وأخرون ، ٢٠٠٦ : ١٢٢)

المعايير الأساسية لنجاح البرامج التدريبية:

إن عملية إعداد البرامج التدريبية لمعلمات الروضات لابد أن يتوافر لها مجموعة من المعايير التي يقاس علي أساسها فعالية وكفاءة البرامج التدريبية وحددها (المركز القومي للبحوث) في التالي:

- أن يكون التدريب مخططاً ومرتبلاً برؤية ومتسقا مع الاهداف الاستراتيجية للنظام التعليمي.
- أن يكون للتدريب سياسة واضحة مشتقة من السياسة التعليمية وداعمة لها.
- أن يكون متحوراً حول المشكلات ، وملماً بالاحتياجات الحقيقية للأفراد ، مما يمكنه من تنمية مهاراته وكفاءته لأداء عمله.
- أن يستند البرنامج التدريبي علي دراسة الإحتياجات التدريبية للمتدربين وفقاً لأسس علمية مدروسة.
- توافر أجهزة التدريب والإمكانات المادية والمالية والكوادر البشرية المؤهلة.
- وجود قيادات تربوية تؤمن بأهمية التدريب ودوره في تحسين مردود العملية التعليمية .
- متابعة أثر التدريب عاجلاً أو أجلاً وإستخدام نتائج المتابعة في تحسين البرنامج.

ومن خلال ما سبق يتبين لنا أهمية التدريب أثناء الخدمة للمعلمين بشكل عام ومعلمات رياض الاطفال بشكل خاص ، لذا فإن من الضروريات اللازمة لتحسين أداء المعلمات العمل علي إستمرارية تصميم البرامج التدريبية التي تتبع من احتياجاتهن وتدريبهن عليها مع استخدام

الاساليب التربوية الحديثة ، ولذا فقد اهتمت الباحثة في هذه الدراسة بتصميم برنامج تدريبي لتنمية المهارات الابتكارية لمعلمات رياض الاطفال في ضوء التجربة اليابانية.

ثانياً: تنمية مهارات إتخاذ القرار في ضوء رؤية مصر (2030):

تعد عملية إتخاذ القرار خاصية من خصائص الكائن الإنساني الذي ميزه الخالق سبحانه وتعالى عن باقي المخلوقات بالفعل وتوظيفه ،ويتطلب تلك العملية قدرًا من الطاقة الإنفعالية والفكرية ، كما تتطلب استدعاء الفرد لخبراته السابقة واستحضاره لمعلوماته ومن ثم تصنيفها أو تلخيصها واستنباط العلاقات فيما بينها بما يساعده علي اتخاذ القرار المناسب.

وإذا نظرنا إلي المعاجم الأجنبية نجد أن قاموس اكسفورد (Oxford English Dictionary,2012) يتناول المفهوم مقسم إلي شطرين : "اتخاذ " و "القرار" فيعرف اتخاذ : هو الفعل بأخذ ،وهو تأليف واسع الخيال وطريقة التفكير .

والقرار: هو الحدث المتخذ في مناقشة الأسئلة ونتيجة محددة ومستقرة للحكم ، واتخاذ القرار هو عملية الإدراك للوصول إلي قرار . (Oxford English Dictionary ,2012,234)

وترى الباحثة أن المفهوم كما جاء تعريفه في قاموس أكسفورد هو الأقرب للتعريف الذي يتبناه البحث الحالي، وهو أن القرار حكم أو رأي تم التوصل إليه بعد التفكير واسترجاع المعلومات السابقة والأخذ بالأدلة في الاعتبار ، وأن عملية " الإدراك للتوصل إلي قرار" هي "اتخاذ القرار".

يتضح مما سبق أن عملية اتخاذ القرار تتضمن وجود موقف مشكل أو أزمة تحتاج تفكير لاتخاذ قرار رشيد ومناسب من بين مجموعة من البدائل للوصول إلي حل للمشكلة أو مواجهة للموقف بأقل الخسائر وأفضل النتائج ، لذا ينبغي علي معلمة الروضة "متخذ القرار" أن تتحلي بالإبداع وبتقنها في نفسها وبقدراتها علي اتخاذ القرار الصحيح وهذا سوف يتم من خلال عقد برنامج تدريبي لتنمية مهارات اتخاذ القرار لدي معلمة الروضة في ضوء رؤية مصر (2030).

تعريف مهارات اتخاذ القرار:-

قد عرف (Mettas&Alexandros,2011) بأن مهارات أتخاذ القرار هي عبارة عن " عملية تفكير مركبة تؤدي إلي اختيار المتعلم لأحد البدائل في مواقف متباينة ومثيرة ومجهولة النتائج تدفعه لاتخاذ قرار بشأنها ، بطريقة واعية لتحقيق بعض الأهداف".

(Mettas&Alexandros,2011:54)

كما عرفت روعة عارف مهارة إتخاذ القرار بأنها مهارة عقلية عليا يتم بمقتضاها اختيار أفضل البدائل المتاحة لحل مشكلة معينة أو مواجهة موقف يتطلب ذلك. (روعة عارف، ٢٠١٥، ٣٣:)

كما عرف أيضا (Chelte,2021) بأن اتخاذ القرار هو عبارة عن " اختيار بديل معين من بين البدائل المطروحة بناءً علي مجموعة من التحليلات والتفسيرات ".(Chelte,2021:67) تأسيساً علي ما سبق فإنه يوجد تشابه حول تحديد مهارات إتخاذ القرار ، علي الرغم من اختلاف آراء الباحثين ، والبحث الحالي يحدد مهارات اتخاذ القرار التي اتفقت عليها الدراسات السابقة في الخطوات التالية:-

١. تحديد المشكلة.
٢. جمع المعلومات المناسبة .
٣. تحديد الحلول.
٤. تقويم البدائل المقترحة لحل المشكلة .
٥. اتخاذ القرار بإختيار الحل الأمثل لحل المشكلة.

أولاً : تحديد المشكلة:

يعتبر تحديد المشكلة هي الخطوة الأولى من خطوات اتخاذ القرار فليس من المعقول إصدار قرار دون أن يكون هناك هدف من وراء إصداره ، ويقصد بتحديد المشكلة تشخيصها أي الموقف علي طبيعتها وما أهيتها وأبعادها والنتائج التي تسببت فيها، أي أثرها وأسبابها. وتعتبر هذه المرحلة أهم خطوة ، لأن أي خطأ يحدث في هذه المرحلة بيؤثر علي باقي المراحل . (سيد صابر ، ٢٠١١: ٢٩٢)

ثانياً: جمع المعلومات المناسبة:

في هذه الخطوة يتم جمع البيانات والمعلومات التي قد تسهم في فهم جوانب المشكلة ومعرفة ابعادها ، وفي نفس الوقت تسهم في حلها.

كما اتفقت كلا من دراسة (فتحي جروان ، ٢٠٠٢) ودراسة (شهرزات محمد ، ٢٠١٠) علي أهمية دور متخذ القرار (معلمة الروضة) في تحديد المعلومات والبيانات وجمعها والتأكد من دقتها ، وتساعد هذه المعلومات والبيانات في التعرف علي المتغيرات المحيطة ، وتحديد عدد معين من البدائل ، وتفسير المشكلة. (فتحي جروان ، ٢٠٠٢: ١٦٧) (شهرزات محمد ، ٢٠١٠: ٢١٢)

ثالثاً: تحديد أفضل الحلول:

تعد هذه الخطوة قمة في عملية اتخاذ القرار وتقوم هذه الخطوة علي أساس المفاضلة بين البدائل في ضوء نتائجها المتوقعة ومقارنتها مع الأهداف والمعايير المنبثقة عنها ، ويستند متخذ القرار في اختياره للبدل الأفضل علي خبراته السابقة والتجريب والبحث.

(شهرزات محمد ، ٢٠١٠ : ٥٥)

رابعاً: تقويم البدائل المقترحة لحل المشكلة:

تسمي هذه المرحلة بمرحلة الحسم حيث يقوم متخذ القرار بالموازنة بين المزايا والعيوب الخاصة بكل بديل لتحديد أوجه القوة والضعف فيها، كما يجب تقييم البدائل لفهم الخيارات والبدائل التي تحتوي علي مجموعة من النتائج الأكثر قبولاً والتي تحقق الأهداف المرجوة .

(Russell,j,2015,17)

خامساً: اتخاذ القرار بإختيار الحل الأمثل والملائم للمشكلة:

يتحدد دور متخذ القرار هنا في اختيار الحل الملائم والأفضل للمشكلة والذي يعطي أفضل النتائج التي تحقق الأهداف المرجوة ، بعد اختيار البديل المناسب تقع علي عاتق متخذ القرار بعض المهام الرئيسية التي تساعد علي نجاح القرار ، وتتمثل في تنفيذ القرار ،إعادة فحص وتقييم البدائل وأسس المقارنة بينها. (سلامة عبد العظيم محمد عبد المجيد ، ٢٠٢٠ : ١١١)

العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار:-

- يجب أن يؤدي كل قرار إلي نتيجة تسهم في تحقيق الهدف.
- لا بد من شرح الهدف من وراء اتخاذ القرار للأفراد حتي يدركوه.
- عملية إتخاذ القرار تستلزم وقتاً كافياً حتي يمكن إعطاء المشكلة موضع القرار الكافي.
- دقة المعلومات وكفايتها عن المشكلة موضوع القرار.
- العوامل الاجتماعية والأقتصادية.
- ينبغي أن يكون متخذ القرار مستعداً لتعديلته أو إلغائه إذا لزم الأمر.

(سلامة عبد العظيم محمد عبد المجيد ، ٢٠٢٠ : ١١٣)

وتأسيساً علي ما سبق فإن البحث الحالي سيرا علي هذه العوامل أثناء وضع مقياس لتنمية مهارات اتخاذ القرار لدي معلمات الروضة.

محاذير يجب تجنبها عند اتخاذ القرار:

١. الابتعاد عن المجاملات في اتخاذ القرار، إذ لا بد أن يكون الفرد موضوعياً ، ومنطقياً ، وعلمياً ليكون قراره صائباً.

٢. الابتعاد عن العواطف فأحياناً تكون العاطفة سبباً في اتخاذ القرار .
٣. الفشل في تحديد الأهداف ، مما يؤدي إلي السير في مسارات مختلفة ، وعدم القدرة علي اتخاذ القرار مناسب وملائم للموقف.
٤. التكلفة والمبالغة في تناول الموقف.
٥. المحاولة والخطأ ، الاستناد إلي التجربة والخطأ في اتخاذ القرار يؤدي إلي عدم اتخاذ القرار بطريقة موضوعية وعلمية.

رؤية مصر (٢٠٣٠) ودورها في تنمية مهارات اتخاذ القرار لدي معلمة الروضة.

رؤية مصر ٢٠٣٠ هي أجندة وطنية أطلقت في (فبراير ٢٠١٦) ، وهي تعكس الخطة الاستراتيجية طويلة المدى للدولة لتحقيق مبادئ وأهداف التنمية المستدامة في كل المجالات ، وتوطينها بأجهزة الدولة المصرية المختلفة . كما تستند رؤية مصر ٢٠٣٠ علي مبادئ التنمية المستدامة الشاملة ، كما وضحت الدراسات السابقة أن هذه الرؤية يقصد بها تحسين الجودة الحياتية والمهنية في الوقت الحالي بما لا يخل بحقوق الأجيال القادمة في حياة افضل . وتشير هذه الرؤية إلي التنمية التي تلبي احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال فعلي الضروري تلبية احتياجاتها ومن ضمن إحتوائها تنمية أداء المعلمات لكي تستطيع المعلمة مواكبة التطورات ولكي تساعد الأطفال في تلبية احتياجاتها. (مني عرفة حامد، ٢٠١٨، ٢١٦)

أهداف رؤية مصر (2030)

أن لكل رؤية تعليمية مطروحة أهداف تسعى لتحقيق الغايات التنموية المنشودة ، ويمكن تلخص أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠ التي تخدم المعلمة في الآتي:-

١. الارتقاء بمستوي أداء المعلمة من خلال خضوعها لعدة تدريبات لارتقاء مستواها العلمي وادائها المهني .
٢. بناء قدراته المعلمة إبداعياً.
٣. التحفيز علي نشر الثقة ودعم البحث العلمي .
٤. تعزيز الروابط بين المعلمة والأطفال.
٥. خلق للمعلمة نظام بيئي متكامل ومستدام وهذا يعكس علس الأطفال .
٦. تعزيز المرونة والقدرة علي اتخاذ القرار.
٧. ترسيخ الشفافية ومحاربة التردد و الخوف.

المتطلبات الواجب توافرها في معلمات الروضة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠

يملك المعلمين بصفة عامة ومعلمات الروضة بصفة خاصة قدر هائل علي إحداث التغيير
تتيح لهم تطبيق الحلول التعليمية الضرورية لبلوغ أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠ ، كما يملكون
معارف وكفاءات لا بد منها لإعادة هيكلة العمليات والمؤسسات التعليمية وتوجيهها للصواب ومن
هذه المتطلبات تتمثل في الآتي:-

١. الإلمام برؤية مصر ٢٠٣٠ وبأهدافها والموضوعات والتحديات المتصلة بها.
 ٢. فهم الخطاب المتعلق بالتعليم من أجل التنمية المستدامة.
 ٣. تكوين فكرة شاملة عن المشكلات التي تواجه الروضة ومعرفة ابعادها للتمكن المعلمة من الوصول للحل الأمثل .
 ٤. فهم دور التنوع الثقافي ، والمساواة بين المعلمات داخل المؤسسة التعليمية .
 ٥. التدريب علي الأساليب التربوية ذات المنحي العملي التي يسهم في إحداث التحول وتشرك الأطفال في عمليات التفكير وفي أنشطة تشاركية وشاملة وخالقة وتجديدية ويمكن استخدامها في الحياة اليومية .
 ٦. اهتمام بجانب التدريب لدي معلمات الروضة لكي تتمكن من مواكبة التحديث .
 ٧. تنمية مهارات اتخاذ القرار لدي معلمات الروضة لكي تتوصل للحلول الأمثل لحل المشكلات التي تواجهها في الحقل التعليمي .
- وفي ضوء ما سبق يتضح أن معلمة الروضة لكي تواكب التحديث في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ تحتاج إلي إكتساب مجموعة من المهارات التي تمكنها من تحقيق أهدافها بنجاح وتساعد عليها علي اتخاذ القرار لكي تتكيف مع الآخرين وتتفاعل معهم وتكفل لها حياة اجتماعية سعيدة وبقدر ما تتقن المعلمة مهارات اتخاذ القرار يكون تميزها في الحياة أعظم فهي تساعد علي التعامل مع مواقف الحياة المختلفة وعلي احتمال الضغوط ومواجهة التحديات اليومية.

مجتمع وعينة البحث .

أولاً: منهج البحث:

ويقصد بمنهج البحث الطريقة التي تسير عليها الباحثة في الدراسة، والذي يختلف باختلاف موضوع الدراسة وهدفها وطبيعتها، وقد استهدفت الدراسة الحالية التعرف على مدى فعالية برنامج تدريبي(متغير مستقل) في تنمية مهارات اتخاذ القرار لدي معلمات الروضة (متغير تابع) واعتمدت الدراسة الحالية على المنهج التجريبي(ذو المجموعة الواحدة) والذي يعتمد على التصميم القبلي والبعدي، ومن ثمّ يتمّ قياس أداء المجموعة قبل وبعد تطبيق البرنامج (المتغير المستقل)،

ثمّ قياس مقدار التغير الحادث ويعتبر الفرق في القياس دليلاً على أثر المتغير المستقل، ويمكن توضيح المتغيرات الأساسية للدراسة كالتالي:

- ١- المتغير المستقل: ويتمثل في برنامج تدريبي.
- ٢- المتغير التابع: ويتمثل في مهارات اتخاذ القرار.

عينة البحث:

(١) أسس اختيار العينة:

تتضمن عينة الدراسة عينتان يمكن تناولهما على النحو التالي:

عينة حساب الخصائص السيكومترية:

هدفت عينة حساب الخصائص السيكومترية إلى الوقوف على مدى مناسبة الأدوات المستخدمة في البحث لأفراد العينة، والتأكد من وضوح التعليمات والأدوات المستخدمة، والتعرف على الصعوبات التي قد تظهر أثناء التطبيق وتلاشيها ومحاولة التغلب عليها، والتحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث (الصدق، الثبات)، وذلك في سبيل تحقيق الهدف العام للبحث، ولتحقيق ذلك قامت الباحثة بتطبيق أدوات البحث على عينة حساب الخصائص السيكومترية قوامها (٣٠) معلمة من إدارة الزيتون التعليمية التابعة لمديرية التربية والتعليم بالقاهرة تتراوح أعمارهم ما بين (٣٠-٣٥) سنوات بمتوسط عمري (٣٢.٣٢) وانحراف معياري (١.٤٧).

العينة النهائية للبحث:

تكونت عينة البحث النهائية من (٣٠) معلمة من إدارة الزيتون التعليمية التابعة لمديرية التربية والتعليم بالقاهرة تتراوح أعمارهم ما بين (٣٠-٣٥) سنوات بمتوسط عمري (٣٢.١٤) وانحراف معياري (١.٣١). وقد اختارت الباحثة هذه الإدارة لموافقة الإدارة وترحيبها بالتطبيق وتوفيرها احتياجات الباحثة من المكان المناسب للتطبيق من حيث الإضاءة والتهوية، والبعد عن مصادر الضوضاء وكذلك لتعاون معلمات الروضة بالإدارة. ، وقد اعتمدت الباحثة على عدة أسس لاختيار العينة وهي:

- مراعاة تجانس المعلمات من حيث العمر.
- مراعاة تجانس المعلمات من حيث الخبرة بحيث تتراوح الخبرة بين ٥-٨ سنوات
- ألا يكون أفراد العينة قد تعرضوا من قبل لأي برنامج من برامج تنمية مهارات اتخاذ القرار.
- تطبيق مقياس مهارات اتخاذ القرار (إعداد الباحثة) وذلك لتحديد المعلمات اللاتي يعانون من ضعف في مستوى مهارات اتخاذ القرار. حيث تمّ تحديد المعلمات اللاتي يعانون من انخفاض في مهارات اتخاذ القرار من خلال درجاتهم على مقياس مهارات اتخاذ القرار اعداد الباحثة بأن

تكون دون المتوسط، والتي أسفرت عن وجود العينة الأساسية المناسبة لتطبيق البرنامج المُعد لأهداف الدراسة.

التجانس بين أفراد العينة:

قامت الباحثة بتحقيق التجانس بين معلمات المجموعة التجريبية في العُمُر الزمني ، والخبرة، والقياس القبلي لمقياس مهارات اتخاذ القرار . ويمكن عرض نتائج التجانس على النحو التالي:

(ج) التجانس بين معلمات المجموعة التجريبية في المتغيرات الديموجرافية:

تكونت مجموعة الدراسة التجريبية من (٣٠) طفلاً، قامت الباحثة بالتحقق من التجانس بين هؤلاء المعلمات في متغيري العُمُر والخبرة (متغيرات ديموجرافية)، والأداء على مقياس مهارات اتخاذ القرار لدي معلمات الروضة، ويوضح جدول (١) نتائج تطبيق مربع كا^٢ (Chi Square) لتحديد دلالة الفروق كما يلي:

نتائج تطبيق مربع كا^٢ لتحديد دلالة الفروق بين مُتوسطات درجات المعلمات من حيث العُمُر والخبرة لدي

معلمات الروضة في المجموعة التجريبية للدراسة (ن=٣٠)

حدود الدلالة		درجة الحرية	مستوى الدلالة	قيمة كا ^٢	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيرات
٠.٠١	٠.٠٥						
١٣.٢	٩.٤٨	٤	غير دال	٢.٠٠	١.٣١	٣٢.١٤	العُمُر الزمني
١٣.٢	٩.٤٨	٤	غير دال	٢.٤٠٠	١.٠٧	٤.٢٦	الخبرة

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين مُتوسطات المعلمات في المجموعة التجريبية للدراسة من حيث العُمُر الزمني والخبرة وفي كلّ بعد من أبعاده الفرعية على حدة؛ مما يشير إلى تجانس هؤلاء المعلمات قبلياً.

نتائج تطبيق مربع كا^٢ لتحديد دلالة الفروق بين مُتوسطات درجات المعلمات من درجات مقياس مهارات

اتخاذ القرار لدي معلمات الروضة في المجموعة التجريبية للدراسة (ن=٣٠)

حدود الدلالة		درجة الحرية	مستوى الدلالة	قيمة كا ^٢	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد
٠.٠١	٠.٠٥						
٢٠.١	١٥.٥	٨	غير دال	٢.٤٠٠	١.٥٠	٧.٠٦	تحديد المشكلة
١٣.٢	٩.٤٨	٤	غير دال	٣.٢٠٠	١.٧٣	٧.٢٠	جمع المعلومات المناسبة
١٨.٤	١٤.١	٧	غير دال	١.٢٠٠	١.٦٦	٧.١٠	تحديد الحلول
١٣.٢	٩.٤٨	٤	غير دال	٣.٢٠٠	١.٥٦	٦.٨٠	تقويم البدائل المقترحة لحل المشكلات
١٣.٢	٩.٤٨	٤	غير دال	٣.٢٠٠	١.٧١	٧.٢٣	اتخاذ القرار باختيار الحل الأمثل لحل المشكلة
١٨.٤	١٤.١	٧	غير دال	٣.٢٠٠	١.٦٢	٣٥.٤٠	الدرجة الكلية

أدوات البحث:

اعتمدت الباحثة علي الأدوات التالية:

- مقياس مهارات اتخاذ القرار لدي معلمات الروضة (إعداد الباحثة)
- برنامج تدريبي لتنمية مهارات إتخاذ القرار لدي معلمات الروضة في ضوء رؤية مصر 2030 (إعداد: الباحثة).

[١] مقياس مهارات اتخاذ القرار لدي معلمات الروضة. (اعداد الباحثة)

مكونات المقياس :

يتكون هذا المقياس من (٢٥ مؤشر فرعي) يتمثل كل مؤشر منه دلالة للوصول إلي بيانات صادقة وآمنة ودقيقة حول موضوع البحث ، وبدائل إجابة ثلاثية هي: (دائماً/أحياناً /نادراً)

وصف المقياس:

تم تصميم المقياس من نوعية الإختيار من متعدد ، ويتكون المقياس من عدد (٥) مهارات لأتخاذ القرار وهم(تحديد المشكلة- جمع المعلومات المناسبة - تحديد الحلول- تقويم البدائل المقترحة لحل المشكلة - اتخاذ القرار بإختيار الحل الأمثل لحل المشكلة) بحيث تشمل كل مهارة منهم علي عدد (٥) من المؤشرات الفرعية والتي تقوم المعلمة بقراءة السلوك ويتم تحديد الإجابة من خلال إختيار واحدة من (دائماً ، أحياناً ، نادراً).

حساب الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولاً: الصدق: استخدمت الباحثة عدة طرق للتأكد من صدق مقياس مهارات اتخاذ القرار منها. وذلك على النحو التالي:

(١)الاتساق الداخلي لعبارات وأبعاد المقياس:

قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي لبندود وأبعاد المقياس وذلك علي النحو التالي:

[أ] الاتساق الداخلي للعبارات:

قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي

تتنتمي إليه هذه العبارة، كما هو مبين في جدول (٣)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل بعد (ن=٣٠)

تحديد المشكلة		جمع المعلومات المناسبة		تحديد الحلول		تقويم البدائل المقترحة لحل المشكلات		اتخاذ القرار باختيار الحل الأمثل للمشكلة	
معامل الارتباط		معامل الارتباط		معامل الارتباط		معامل الارتباط		معامل الارتباط	
**٠.٦٤١	١	**٠.٤٩٦	١	**٠.٤٨١	١	**٠.٦٨٦	١	**٠.٥٢٣	١
**٠.٥٩٦	٢	**٠.٤٨١	٢	**٠.٤٧٨	٢	**٠.٥٤٥	٢	**٠.٥١٧	٢
**٠.٦١٠	٣	**٠.٥١١	٣	**٠.٥٢١	٣	**٠.٦٨٣	٣	**٠.٤٨٩	٣
**٠.٦٠٧	٤	**٠.٥٢٤	٤	**٠.٤٧٨	٤	**٠.٦١٥	٤	**٠.٥٣٨	٤
**٠.٥٦٦	٥	**٠.٥١٤	٥	**٠.٦٨٣	٥	**٠.٦٨٦	٥	**٠.٥٧٤	٥

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠.٠١ ن=٣٠ $\geq ٠,٤٤٩$ وعند مستوى ٠.٠٥ $\geq ٠,٤٤٩$

يتضح من جدول (٣) أن جميع معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية دالة احصائيا عند مستوى ٠.٠١ وهو ما يؤكد علي الاتساق الداخلي للعبارات.

الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس: وذلك عن طريق حساب الارتباطات الداخلية للأبعاد الخمسة للمقياس، كما تم حساب ارتباطات الأبعاد الخمسة بالدرجة الكلية للمقياس كما هو موضح في جدول (٣).

الارتباطات الداخلية بين أبعاد مقياس مهارات اتخاذ القرار وبين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس (ن=٣٠)

الأبعاد	تحديد المشكلة	جمع المعلومات المناسبة	تحديد الحلول	تقويم البدائل المقترحة لحل المشكلات	اتخاذ القرار باختيار الحل الأمثل للمشكلة
تحديد المشكلة	١	-	-	-	-
جمع المعلومات	**٠.٤٩٨	١	-	-	-
تحديد الحلول	**٠.٥٧٢	**٠.٦٩٠	١	-	-
تقويم البدائل المقترحة	**٠.٦٥١	**٠.٦٧٤	**٠.٧٤٢	١	-
اتخاذ القرار باختيار	**٠.٦٢٨	**٠.٦٣٩	**٠.٥٩٨	**٠.٥٨٧	١
المقياس ككل	**٠.٦٨٧	**٠.٧١٢	**٠.٧٥٣	**٠.٧٤١	**٠.٦٢٨

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠.٠١ ن=٣٠ $\geq ٠,٤٤٩$ وعند مستوى ٠.٠٥ $\geq ٠,٣٤٩$

يتضح من جدول (٤) أن جميع معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية دالة احصائيا عند مستوى ٠.٠١ وهو ما يؤكد علي الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس.

ثانياً: ثبات المقياس:

لحساب ثبات المقياس تمّ الاستعانة بمعامل ألفا كرونباخ ومعامل اعادة التطبيق لتحديد قيمة معامل الثبات، وذلك للمقياس ككل ولكل بُعد من أبعاده على حدة، والجدول التالي يوضح نتائج ذلك.

معاملات ثبات أبعاد مقياس مهارات اتخاذ القرار والدرجة الكلية ن=٣٠ جدول (٥)

قيمة معامل الثبات		عدد العبارات	الأبعاد
اعادة التطبيق	معامل ألفا		
٠.٧١٦	٠.٧٤١	٥	تحديد المشكلة
٠.٧٨٣	٠.٧٨٣	٥	جمع المعلومات المناسبة
٠.٧٦٥	٠.٧٢١	٥	تحديد الحلول
٠.٧٣٦	٠.٧٩٢	٥	تقويم البدائل المقترحة لحل المشكلات
٠.٧٦٥	٠.٧٤٨	٥	اتخاذ القرار باختيار الحل الأمثل للمشكلة
٠.٧٩٤	٠.٨١٦	٢٥	الدرجة الكلية

ومن نتائج الجدول السابق يتضح أن معاملات ثبات مقياس مهارات اتخاذ القرار ككل ولكل بُعد من أبعاده على حدة في مستويات مرتفعة؛ مما يشير إلى إمكانية الوثوق في نتائج تطبيقه على عينة البحث الأساسية.

رابعاً: تحديد تعليمات المقياس، وزمن الإجابة ، وطريقة التصحيح، وتفسير الدرجات:

- ١- تعليمات المقياس: يعتمد مقياس مهارات اتخاذ القرار على التطبيق الفردي لكل معلمة من أفراد العينة، وتوضح الباحثة للمعلمة المطلوب منها في كل عبارة، من خلال وضع علامة (صح) أمام كل عبارة في الاختيار المناسب ، باعتبار أن الدرجات (١-٢-٣) تعبر عن الاختيارات السابقة على التوالي لتختار الباحثة الدرجة المناسبة لاستجابة الطفل وقدراته للإجابة على عبارات المقياس.
- ٢- طريقة التصحيح: تقدر الدرجة على مقياس مهارات اتخاذ القرار وفقاً لميزان التصحيح الثلاثي وفقاً للجدول التالي (٦).

طريقة التصحيح الخاصة بمقياس مهارات اتخاذ القرار

مقياس مهارات اتخاذ القرار			الأبعاد الرئيسية للمقياس
الدرجة العظمى	الدرجة الصغرى	عدد العبارات	
١٥	٥	٥	تحديد المشكلة
١٥	٥	٥	جمع المعلومات المناسبة
١٥	٥	٥	تحديد الحلول
١٥	٥	٥	تقويم البدائل المقترحة لحل المشكلات
١٥	٥	٥	اتخاذ القرار باختيار الحل الأمثل للمشكلة
٧٥	٢٥	٢٥	الدرجة الكلية

تفسير الدرجات: تشير الدرجة المرتفعة إلى ارتفاع مهارات اتخاذ القرار بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاض مستوى مهارات اتخاذ القرار.

خطوات إجراء البحث:

١- بعد الانتهاء من إعداد الإطار النظري للبحث والدراسات السابقة وصياغة الفروض قامت الباحثة بالاطلاع على مقاييس مهارات اتخاذ القرار تمهيدا لإعداد مقياس لاستخدامه في البحث الحالي؛ ، وكذلك الاطلاع على بعض البرامج؛ للاسترشاد بها في صياغة أدوات البحث.

٢- قامت الباحثة ببناء برنامج تدريبي لتحسين مهارات اتخاذ القرار وعرضهم على المشرفين.

٣- بعد أخذ الموافقة على التطبيق الميداني للبحث توجهت الباحثة كمدرسة ممن تنطبق عليهم شروط اختيار عينة البحث، وتم رصد درجاتهم. وأخذت موافقة إدارة المدرسة على التطبيق الميداني، وقد وجدت الباحثة ترحيب إدارة المدرسة بالدراسة الميدانية والرغبة في الاستفادة قدر الإمكان من البرنامج المقدم، كما لاحظت الباحثة تعاون المعلمات ومساعدتها في تطبيق القياس لاختيار عينة البحث، كذلك توفير المكان المناسب لتنفيذ محتوى جلسات البرنامج.

٤- بعد التأكد من صلاحية الأدوات والبرنامج للتطبيق قامت الباحثة بالقياس القبلي لمقياس مهارات اتخاذ القرار (إعداد الباحثة)، لقياس مدى التجانس بين معلمات المجموعة التجريبية، ثم القيام بالتطبيق القبلي لمقياس مهارات اتخاذ القرار.

- ٥- قامت الباحثة بتطبيق البرنامج القائم على برنامج تدريبي لتحسين مهارات اتخاذ القرار لدي معلمات الروضة بالإدارة التعليمية التابعة ممن تنطبق عليهم شروط اختيار عينة البحث، وتم رصد درجاتهم.
- ٦- بعد الانتهاء من تطبيق جلسات البرنامج التدريبي قامت الباحثة بالتطبيق البعدي لمقياس مهارات اتخاذ القرار لدي معلمات الروضة على المجموعة التجريبية؛ وذلك للتحقق من فروض البحث وتحقيق أهداف الدراسة.
- ٧- قامت الباحثة بعد مرور شهر من إجراء التطبيق البعدي بإجراء القياس التتبعي لمقياس مهارات اتخاذ القرار على المجموعة التجريبية؛ وذلك للتأكد من استمرار فاعلية تأثير البرنامج.
- ٨- بعد الانتهاء من تطبيق البرنامج والقياس البعدي والتتبعي لمقياس مهارات اتخاذ القرار قامت الباحثة بالمعالجة الإحصائية للبيانات التي توصلت لها الباحثة؛ لاختبار فروض الدراسة.
- ٩- ثم قامت الباحثة بتحليل النتائج وعرضها وفقاً لفروض الدراسة وتفسيرها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، ثم تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل نتائج البحث:

- تمّ الاستعانة بالمعالجات الإحصائية المتوفرة عبر برنامج SPSS v22، وتمّ تبويب البيانات بالبرنامج وتطبيق المعاملات والمعادلات الإحصائية عليها، والتي ترمي في الأساس إلى التحقق من فروض الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها، وذلك مع مراعاة طبيعة بيانات الدراسة المستنتجة من تطبيق المقياس على أفراد العينة، وتلك الأساليب الإحصائية هي:
١. حساب معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط سبيرمان-براون، وذلك للتحقق من صدق الاتساق الداخلي بين مفردات المقياس والأبعاد التابعة لها والدرجة الكلية للمقياس.
 ٢. تحديد قيم معامل ألفا كرونباخ وإعادة التطبيق لتحديد درجة ثبات المقياس.
 ٣. كا تربيع لحساب تجانس درجات المجموعة التجريبية.
 ٣. التمثيل البياني لمتوسطي درجات مجموعة الدراسة التجريبية في القياس القبلي أو البعدي أو التتبعي على المقياس، وذلك بالاستعانة بشكل الأعمدة البيانية والمضلعات التكرارية.
 ٤. تطبيق اختبار "ت" T Test للمقارنة بين متوسطي درجات معلمات مجموعتين غير مستقلتين ومرتبطين (التجريبية في القياس القبلي/البعدي/التتبعي) على المقياس، وتحديد الدلالة الإحصائية للفرق بينهما.

٥- حجم التأثير المعروف باسم مربع إيتا (η^2) لمعرفة حجم الأثر (لاختبار قوة تأثير المعالجات).

٦. حساب حجم الأثر ونسبة الكسب المعدل لبليك للمقارنة بين أداء المجموعتين التجريبية والضابطة في مقياس مهارات اتخاذ القرار ككل وفي كل بُعد من أبعاده على حدة في القياس البعدي.

٧- واختيار نوع الاحصاء الاستدلالي (الباراميتري واللاباراميتري) لمعالجة البيانات لعينة البحث تم عمل اختبار اعتدالية البيانات للتطبيق القبلي (مقياس مهارات اتخاذ القرار) باستخدام اختبار (كلموجروف سميرنوف Kolmogorov-Smirnov) واختبار (شابيرو- ويلك Shapior- Wilk) وكانت النتائج موضحة بالجدول التالي:

اختبار اعتدالية توزيع البيانات للمجموعة التجريبية جدول (٧)

اختبار شابيرو- ويلك		اختبار كلموجروف سميرنوف			القياس	
مستوي الدلالة	درجات الحرية	قيمة الاختبار	مستوي الدلالة	درجات الحرية		قيمة الاختبار
٠,١٢٠	٣٠	٠,٩٦٣	٠,٠٨٢	٣٠	٠,٠٦٧	مهارات اتخاذ القرار

يتضح من الجدول رقم (٧) ان قيمة اختبار كلموجروف - سميرنوف, واختبار شابيرو- ويلك غير داله احصائياً, حيث كانت قيم value في مقياس مهارات اتخاذ القرار جميعها غير داله احصائياً, مما يدل على ان البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي لذا سوف تستخدم الباحثة الاحصاء الباراميتري لمعالجة بيانات تجربة البحث, وبعد معالجة البيانات تم التوصل إلى النتائج الموضحة نتائج البحث.

[٢] برنامج تدريبي لتنمية مهارات اتخاذ القرار لدي معلمات الروضة في ضوء رؤية مصر (2030):

أولاً : أسس بناء البرنامج التدريبي:

- راعت الباحثة الأسس التالية عند وضع البرنامج التدريبي لدي معلمة الروضة ، استناداً إلي الإطار النظري وما تم الإطلاع عليه من الدراسات السابقة ، وهذه الأسس كالآتي:-
- أن يتناسب البرنامج مع إحتياجات المعلمة وميولها وقدراتها ومتطلباتها.
 - أن يحقق محتوى البرنامج التدريبي الهدف المرجوه منه.
 - مراعاة الفروق الفردية بين المعلمات.
 - أن يعمل البرنامج علي إستثارة دوافع المعلمات وتنمية تفكيرهم.

- أن يتميز البرنامج بالتشويق والإثارة لجذب إنتباه المعلمات أثناء الجلسة التدريبية.
- أن تتنوع الباحثة في إستخدام أساليب التدريس المتبعة بالبرنامج أثناء الجلسة.
- تأكد الباحثة علي ضرورة دور المعلمة ، وممارستها الفعالة في الأنشطة المختلفة المتبعة أثناء التدريب.
- أن تستخدم الباحثة إستراتيجيات متنوعة لأهميتها وفعاليتها مع المعلمات، وكذلك استخدامها لبعض الوسائل والتقنيات المتنوعة والمناسبة أثناء تنفيذ البرنامج .

ثانياً أهداف البرنامج التدريبي:

يهدف هذا البرنامج التدريبي إلي تنمية مهارات اتخاذ القرار لدي معلمات الروضة في ضوء رؤية مصر (2030)

ثالثاً: بعض الإستراتيجيات التعليمية المستخدمة في تقديم أنشطة البرنامج التدريبي:

محتوي البرنامج التربوي يتكون من حقائق ومعارف وعمليات ومهارات وملاحظات واستنتاجات كما يشمل اتجاهات وقيم مرتبطة بجوانب المحتوى هذه توجد مترابطة ومتماسكة في المنهج.

وقد استخدمت الباحثة إستراتيجيات التعليم والتعلم المتنوعة التي تتناسب مع عينة الدراسة والتي ساعدت في تطبيق جلسات البرنامج التدريبي وتتمثل هذه الإستراتيجيات كالآتي:-

- العصف الذهني:

قد عرف "محمد محمود الحيلة" بأنها استراتيجية يتم من خلالها استخدام من طرح المشكلات المتضمنة في الأنشطة المقدمة وتشجيع المعلمات علي التفكير واقتراح أكبر قدر ممكن من الأفكار والحلول المتنوعة لتحقيق الهدف العام ونجد أن المتعلم يفكر وينتج مستخدماً معلوماته وهو عملية تنتهي بالوصول للنتائج ، وهنا لم يعد دور المعلم ملقناً او مجيباً عن الأسئلة بل أصبح موجها وملهما ومنيرا للمتعلمين يعينهم علي البحث والتقصي من خلال مواقف معينة أو أسئلة تفكيرية مفتوحة تتحدي تفكيرهم وتحثهم علي البحث.

- استراتيجية الحوار والمناقشة:-

يوضح "رضا نصر وآخرون " أنه يقصد بالحوار والمناقشة المحادثة التي يتبعها المعلم حول موضوع النشاط وعند استخدام هذه الطريقة يثير المعلم دوافع المتعلم بطرح العديد من الأسئلة لعرض المادة مع وسائل الإيضاح. (رضا نصر وآخرون ، ٢٠٠٥: ٨٣)

الورش التدريبية:-

الورش التدريبية هي عبارة عن نموذج من المناقشات الهادفة للمجموعات الصغيرة ، داخل الورش التدريبية يتم تقسيم المشاركين فيها إلى مجموعات ، هذه المجموعات ككل مشتركون في دورة تدريبية ، لكن مجموعة " أ " تشترك في ورشة عمل أثناء الدورة لإنجاز مشروع معين وفق جدول عمل منظم ، فقد تكون الدورة التدريبية عن تصميم الحقائق التدريبية

- أساليب التقويم:-

التقويم هو أساس أي نشاط أو جلسة تدريبية ، فإن التقويم يتمثل في التطبيقات التربوية التي تمت بعد كل جلسة من جلسات البرنامج التدريبي وقد كانت اشكاله متعددة ومتنوعة. فنجد أن التقويم هو عملية منظمة وهادفة ، ويتضمن عملية اصدار الحكم علي قيمة الأشياء أو الأشخاص أو الموضوعات كما يتضمن معني التحسين أو التعديل أو التطوير الذي يعتمد علي هذه الأحكام ويعتبر التقويم من الخطوات الهامة عند تصميم البرنامج التدريبي.

١. **التقويم القبلي:** من خلال تطبيق أدوات الدراسة علي المعلمات عينة الدراسة وهي مقياس مهارات أتخاذ القرار لدي معلمة الروضة.

٢. **التقويم البنائي :** هو التقويم المصاحب لتنفيذ البرنامج التدريبي وأثناء كل جلسة من الجلسات ويتمثل في ملاحظة أداء المعلمات وأجازهن لما يطلب منهن من تكليفات الجلسات التدريبية وكذلك عقب كل يوم تدريبي خلال آليات التقويم الذاتي وكتابة اليوميات.

٣. **التقويم النهائي :** من خلال تطبيق مقياس مهارات أتخاذ القرار بهدف التحقق من مدي نجاح البرنامج التدريبي في تحقيق أهدافه.

٤. **التقويم التتبعي:** ويتم من خلال تطبيق مقياس مهارات أتخاذ القرار بعد مرور شهر من انتهاء تطبيق البرنامج وذلك للتأكد من إستمرارية تحقيق أهداف البرنامج.

نتائج البحث ومناقشتها

أولاً: عرض نتائج البحث ومناقشتها

عرض نتائج الفرض الأول ومناقشتها:

ينص الفرض الأول علي أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس مهارات اتخاذ القرار للمعلمات لصالح القياس البعدي بعد تطبيق البرنامج ". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة ت للفروق بين القياسين في مقياس مهارات

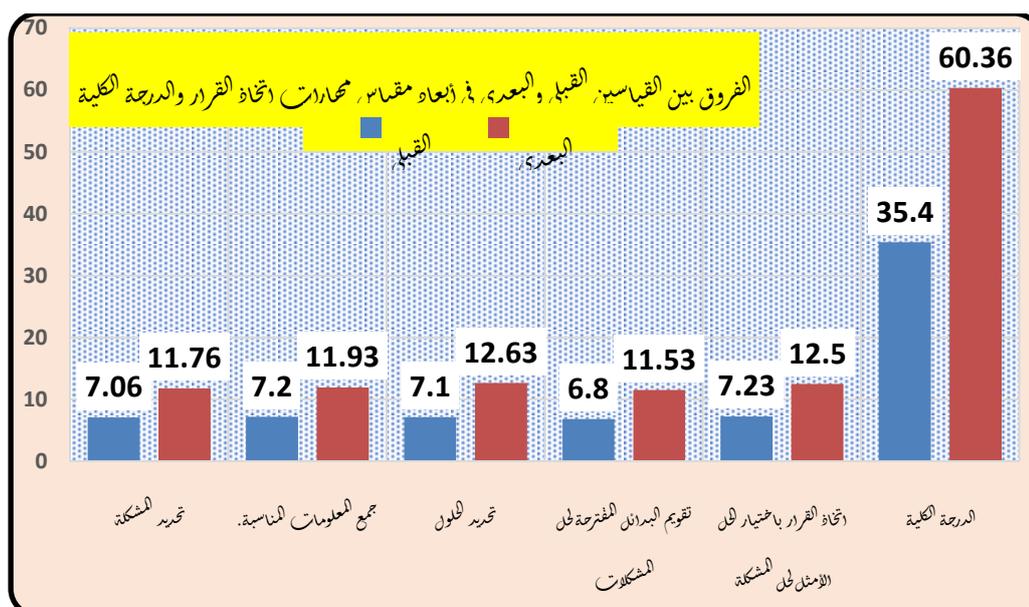
اتخاذ القرار والدرجة الكلية. ويعرض جدول (٨) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة ت ودالاتها.

قيمة "ت" للمقارنة بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس مهارات اتخاذ القرار

الأبعاد	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط الفرق	ت المحسوبة	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
تحديد المشكلة	القبلي	٣٠	٧.٠٦	١.٥٠	٤.٧٠	٩.٢٩٨	٠.٠١	في اتجاه البعدي
	البعدي	٣٠	١١.٧٦	١.٩٥				
جمع المعلومات المناسبة	القبلي	٣٠	٧.٢٠	١.٧٣	٤.٧٣	١٤.٥٦٦	٠.٠١	في اتجاه البعدي
	البعدي	٣٠	١١.٩٣	٠.٩٨				
تحديد الحلول	القبلي	٣٠	٧.١٠	١.٦٦	٥.٥٣	١٠.٢٩٢	٠.٠١	في اتجاه البعدي
	البعدي	٣٠	١٢.٦٣	٢.٣١				
تقويم البدائل المقترحة لحل	القبلي	٣٠	٦.٨٠	١.٥٦	٤.٧٣	١٠.٤٦٨	٠.٠١	في اتجاه البعدي
	البعدي	٣٠	١١.٥٣	١.٤٧				
اتخاذ القرار باختيار الحل الأمثل لحل	القبلي	٣٠	٧.٢٣	١.٧١	٥.٢٦	١٠.٩٣٤	٠.٠١	في اتجاه البعدي
	البعدي	٣٠	١٢.٥٠	١.٨٣				
الدرجة الكلية	القبلي	٣٠	٣٥.٤٠	٤.٧٣	٢٤.٩٦	٢٨.٨٦٣	٠.٠١	في اتجاه البعدي
	البعدي	٣٠	٦٠.٣٦	١.٦٢				

قيمة ت الجدولية دالة عند مستوى ٠.٠١ عند $د.ح = ٢٩ = ٢.٦٦$ ، وعند $٠.٠٥ = ٢.٠٠$

يتضح من الجدول السابق أن قيم (ت) لمعرفة الفروق بين القياسين القبلي والبعدي قيم دالة مما يشير إلي وجود فروق بين القياسين القبلي والبعدي، وهذا يعد مؤشراً علي فاعلية البرنامج المستخدم لدي أفراد العينة التجريبية.



ومن الشكل البياني السابق يتضح أن كافة المتوسطات الحسابية لدى معلمات المجموعة التجريبية في التطبيق القبلي أقل من المتوسطات الحسابية لديهم في التطبيق البعدي، وذلك في أبعاد مقياس مهارات اتخاذ القرار والدرجة الكلية؛ مما يشير إلى وجود فاعلية للبرنامج التدريبي في تنمية مهارات اتخاذ القرار لدى المعلمات.

حساب فاعلية البرنامج من خلال حجم التأثير ونسبة الكسب المعدل ونسبة التحسن:

لإثبات أن البرنامج ذو فاعلية، وأن الفروق بين متوسطي درجات القياسين القبلي والبعدي، ترجع إلى فاعلية البرنامج، تم حساب قيمة مربع إيتا (2) بالاستعانة بقيمة (ت) المحسوبة، وتفسر قيم حجم الأثر وفقاً للمحكات الآتية: إذا كان حجم الأثر أقل من (٠.٤) يكون حجم الأثر ضعيفاً، إذا كان حجم الأثر أقل من (٠.٧) يكون حجم الأثر متوسطاً، إذا كان حجم الأثر أقل من (٠.٩) يكون حجم الأثر كبيراً، إذا كان حجم الأثر أكبر من أو يساوي (٠.٩) يكون حجم الأثر كبيراً جداً.

كما قامت الباحثة بإيجاد نسبة الكسب المعدل بين القياسين القبلي والبعدي لمتوسطات درجات المعلمات وذلك باستخدام نسبة الكسب المعدل لبليك. (عزت عبد الحميد حسن، ٢٠١١، ٢٩٦)

$$\text{نسبة الكسب المعدل} = \frac{\text{ص} - \text{س}}{\text{د}} + \frac{\text{ص} - \text{س}}{\text{د} - \text{س}}$$

كما قامت الباحثة بإيجاد نسبة التحسن بين القياسين القبلي والبعدي لمتوسطات درجات المعلمات وذلك باستخدام النسبة المئوية للكسب التي اقترحها ماك جيوجان في صورة نسبة مئوية. (عزت عبد الحميد حسن، ٢٠١١، ٢٩٦)

$$\text{النسبة المئوية للتحسن} = 100 \times \left(\frac{\text{ص} - \text{س}}{\text{د} - \text{س}} \right)$$

جدول (٩) حجم الأثر ونسبة الكسب المعدل لأداء المجموعة التجريبية في مهارات اتخاذ القرار ككل وفي كل بُعد من أبعاده على حدة بين القياسين القبلي والبعدي

نسبة التحسن	نسبة الكسب المعدل		حجم الأثر (2) (η)		الأبعاد
	الدلالة	القيمة	الدلالة	القيمة	
٥٩%	دالة	٠.٩١	كبير	٠.٧٤٩	تحديد المشكلة
٦١%	دالة	٠.٩٢	كبير	٠.٨٨٠	جمع المعلومات المناسبة.
٧٠%	دالة	١.٠٦	كبير	٠.٧٨٥	تحديد الحلول
٥٨%	دالة	٠.٨٩	كبير	٠.٧٩١	تقويم البدائل المقترحة لحل المشكلات
٦٨%	دالة	١.٠٢	كبير	٠.٨٠٥	اتخاذ القرار باختيار الحل الأمثل لحل
٦٣%	دالة	٠.٩٦	كبير	٠.٩٦٦	الدرجة الكلية

ومن ثم فقد قيم نسبة الكسب المعدل لبليك تتراوح بين (٠.٨٩ إلى ١.٠٦) وتُعد دالة إحصائياً، كما تراوحت نسبة الكسب بين ٥٨ إلى ٧٠% وهي نسبة تحسن كبيرة تشير إلى فاعلية البرنامج ودوره في تحسين مهارات اتخاذ القرار ومن ثمّ فهناك فاعلية كبيرة للبرنامج في تنمية مهارات اتخاذ القرار لدى المعلمات ، وتأكيداً للثقة في أثر ذلك البرنامج على تحسن معلمات المجموعة التجريبية.

يتضح مما سبق تحقق الفرض الأول حيث كانت قيمة (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات المعلمات (المجموعة التجريبية) في التطبيق القبلي والبعدي على مقياس مهارات اتخاذ القرار في اتجاه القياس البعدي. مما يشير إلى فاعلية البرنامج المستخدم في البحث الحالي والذي أدى إلى ارتفاع متوسطات درجات المجموعة التجريبية على مقياس مهارات اتخاذ القرار ، وكذلك الدرجة الكلية للمقياس.

تفسير نتيجة الفرض الأول:

يرجع تفوق معلمات المجموعة التدريبية في القياس البعدي إلى الأثر الإيجابي للبرنامج التدريبي والذي تم إعداده في ضوء رؤية مصر (2030) بما جعل له دور فعال في إكتساب المعلمات معارف ومعلومات مرتبطة بالمهارات الحياتية بصفة عامة ومهارات اتخاذ القرار بصفة خاصة ، بما يحقق تنمية معرفية متكاملة للمعلمات حول مهارات اتخاذ القرار.

وتتفق تلك النتائج مع ملاحظات الباحثة للمعلمات (قبل - أثناء - بعد) تطبيق البرنامج التدريبي ، وظهرت ذلك من خلال مناقشات الباحثة مع المعلمات في المقياس - كما جاءت معظم النتائج واستجابات المعلمات مطابقة لتوقعات الباحثة مع الأبعاد السابقة.

كما تتفق تلك النتائج مع أهداف البحث الحالي من ضرورة تنمية مهارات اتخاذ القرار لدي معلمات الروضة مع كثير من الدراسات مثل دراسة عصام الدين هلال التي أكدت علي أن التدريب وسيلة مهمة تهدف إلي تحسين أداء المعلمين ، وتنمية معارفهم وقدراتهم ومهاراتهم المهنية والعلمية ، وتحسين اتجاهاتهم ، ومسايرة كل جديد في مجال عملهم.

كما تتفق هذه النتيجة أيضاً مع ما توصلت إليه بعض الدراسات السابقة مثل دراسة : (وسام عبد الحميد عبد العزيز ، ٢٠١٨) و (يارا إبراهيم محمد إبراهيم، ٢٠٢٠) و (أماني درويش رمضان ، ٢٠٢٢) التي أكدت علي أهمية تدريب معلمات الروضة وتأهيلها في الجوانب المعرفية والنظرية ، وتوظيف البرامج التدريبية في تنمية معارف ومعلومات في مجالات وموضوعات تدريبية.

ويمكن تفسير تفوق القياس البعدي لمعلمات الروضة (عينة البحث) على مقياس مهارات

اتخاذ القرار يرجع إلي :

- استخدام الباحثة لوسائل تعليمية وأدوات متنوعة ساعدت علي جذب انتباه المعلمات للمادة العلمية مما أدى إلي ترسيخ وتعميق ما تعلمته ، وترتب علي ذلك بقاء أثر التعلم.
- استخدام إستراتيجيات متعددة ومثيرة للمعلمة لكي تثير تفكيرهن اثناء البرنامج التدريبي : مثل (إستراتيجية الحوار والمناقشة - العصف الذهني — الورش التدريبية).
- الإعداد الجيد للمادة العلمية المقدمة للمعلمات .
- عرض البرنامج التدريبي مهارات اتخاذ القرار وتدريبوا علي ذلك جيداً من خلال الورش التدريبية والمسابقات والأنشطة الفردية والجماعية مما جعلهم قادرين علي حل المشكلات بشكل متمكن وتربوي.

عرض نتائج الفرض الثاني ومناقشتها:

ينص الفرض الثاني علي أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي على مقياس مهارات اتخاذ القرار للمعلمات ". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة ت للفروق بين القياسين في مقياس مهارات اتخاذ القرار والدرجة الكلية. ويعرض جدول (١٠) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة ت ودلالاتها

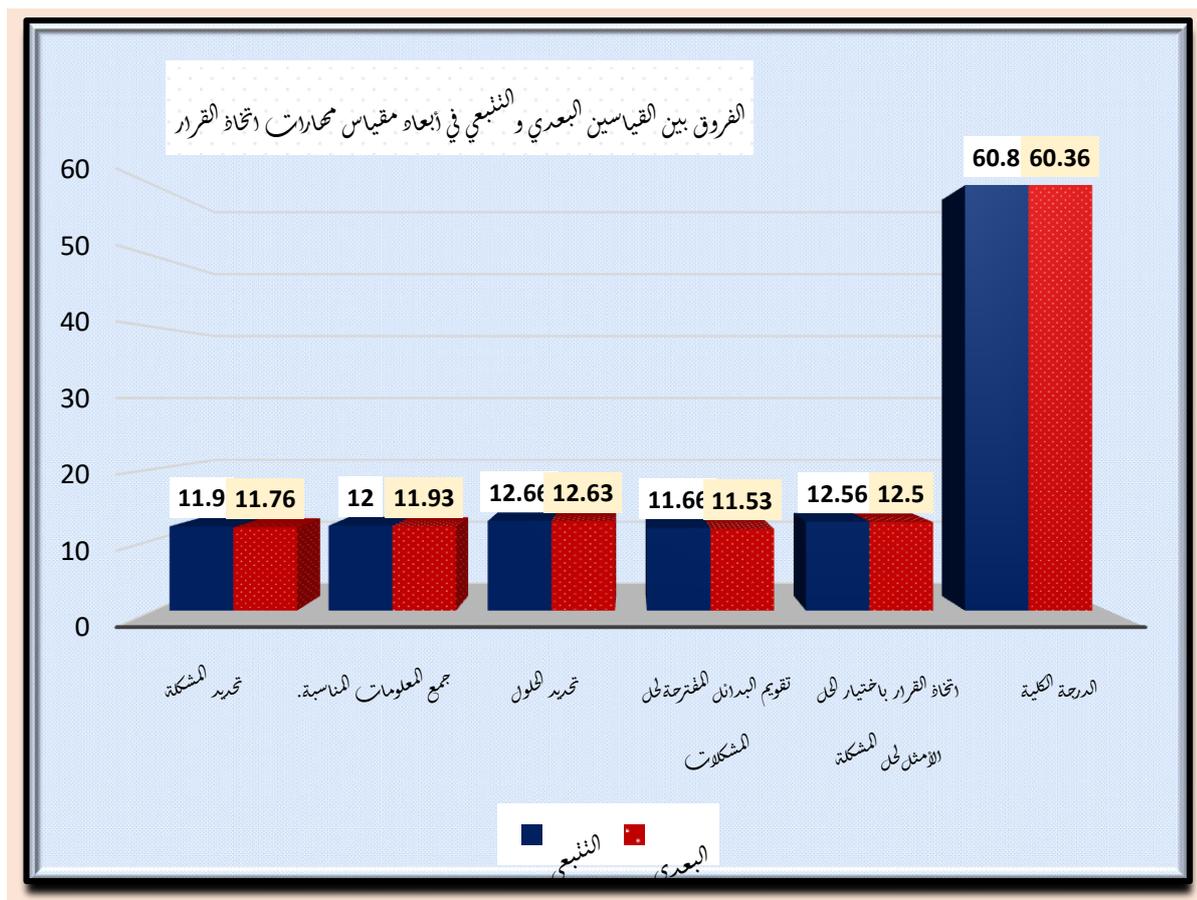
قيمة "ت" للمقارنة بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين التتبعي والبعدي على مقياس مهارات اتخاذ القرار

الأبعاد	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط الفرق	ت المحسوبة	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
تحديد المشكلة	القبلي	٣٠	١١.٧٦	١.٩٥	٠.١٣	١.٦٨٢	٠.١٠٣	غير دال
	البعدي	٣٠	١١.٩٠	١.٧٢				
جمع المعلومات المناسبة	القبلي	٣٠	١١.٩٣	٠.٩٨	٠.٠٦٦	١.٤٣٩	٠.١٦١	غير دال
	البعدي	٣٠	١٢.٠٠	٠.٩٠				
تحديد الحلول	القبلي	٣٠	١٢.٦٣	٢.٣١	٠.٠٣٣	١.٠٠٠	٠.٣٢٦	غير دال
	البعدي	٣٠	١٢.٦٦	٢.٢٧				
تقويم البدائل	القبلي	٣٠	١١.٥٣	١.٤٧	٠.١٣	١.٦٨٢	٠.١٠٣	غير دال
	البعدي	٣٠	١١.٦٦	١.٢٩				
اتخاذ القرار باختيار	القبلي	٣٠	١٢.٥٠	١.٨٣	٠.٠٦٦	١.٠٠٠	٠.٣٢٦	غير دال
	البعدي	٣٠	١٢.٥٦	١.٧٣				
الدرجة الكلية	القبلي	٣٠	٦٠.٣٦	١.٦٢	٠.٤٣	٣.٤٩٦	٠.٠٠١	في اتجاه التتبع
	البعدي	٣٠	٦٠.٨٠	١.٩٠				

قيمة ت الجدولية دالة عند مستوى ٠.٠١ عند د.ح = ٢٩ = ٢.٦٦، وعند ٠.٠٥ = ٢.٠٠

يتضح من الجدول السابق أن قيم (ت) لمعرفة الفروق بين القياسين البعدي والتتبعي قيم دالة مما يشير إلى عدم وجود فروق بين القياسين البعدي والتتبعي ما عدا الدرجة الكلية حيث كانت الفروق لصالح التتبعي، وهذا يعد مؤشراً على فاعلية البرنامج المستخدم لدى أفراد العينة التجريبية.

ومن الشكل البياني السابق يتضح أن كافة المتوسطات الحسابية لدى معلمات المجموعة التجريبية في التطبيق القبلي أقل من المتوسطات الحسابية لديهم في التطبيق البعدي، وذلك في أبعاد مقياس مهارات اتخاذ القرار والدرجة الكلية؛ مما يشير إلى وجود فاعلية للبرنامج التدريبي في تنمية مهارات اتخاذ القرار لدى المعلمات.



تفسير نتيجة الفرض الثاني:

يتضح من الشكل السابق انه لا يوجد فروق بين رتب متوسطات درجات معلمات المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي والتتبعي علي مقياس مهارات اتخاذ القرار للمعلمات ، حيث قامت الباحثة بعد مرور شهر من تطبيق المقياس البعدي للمجموعة التجريبية بإعادة تطبيق المقياس مرة أخرى علي نفس معلمات المجموعة التجريبية وأتضح من قيمة ت الجدولية تساوي ٠.٠٥ وهي قيمة غير دالة إحصائياً مما يدل علي قدرة المعلمات علي حل المشكلات التي تواجههن أثناء عملهن.

فقد أشارت النتائج إلي أن البرنامج التدريبي المستخدم لتنمية مهارات اتخاذ القرار لدي معلمات الروضة في ضوء رؤية مصر (2030) وقد حقق نجاحاً ملحوظاً وكذلك لإحتوائه علي العديد من المثيرات وصور التدريب التي تبدي من خلال المواقف المختلفة والحوار المشوق وورش العمل بين الباحثة والمعلمات ، كما أن تم تقديم مهارات اتخاذ القرار بطريقة جذابة ومشوقة وذلك لظهور فروق في مستويات المعلمات في التطبيق القبلي والبعدي لصالح التطبيق البعدي ، مما يؤدي إلي قيمة وفائدة البرنامج التدريبي لمعلمات الروضة ، وقد إتفقت تلك النتائج مع العديد من الدراسات

مثل دراسة كلاً من: دراسة (أميرة عمر عبد المعطي هوارى، ٢٠١٨) (سلامة عبد العظيم محمد عبد المجيد ، ٢٠٢٠) ودراسة (يارا إبراهيم محمد إبراهيم، ٢٠٢٠) خلاصة نتائج البحث:

من خلال البحث الحالي كانت النتائج علي النحو التالي:

١. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس مهارات اتخاذ القرار للمعلمات لصالح القياس البعدي بعد تطبيق البرنامج.
٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي على مقياس مهارات اتخاذ القرار للمعلمات.

كما أوضحت نتائج البحث أنه :

- يوجد تحسن ملحوظ في تنمية مهارات اتخاذ القرار لدي المجموعة التجريبية ، مما يدل علي الأثر الفعال للبرنامج المقدم لمعلمات العينة .
- فاعلية البرنامج الذي أحدث تغييراً كبيراً وملحوظاً في تفكير معلمة الروضة والذي اصبح يمتلكون مهارات اتخاذ القرار والتي تتيح لهم التمييز بين الفروض ونتاج المعلومات ، واستنتاج بدائل جديدة والتفكير خارج النطاق للوصول لحلول إبتكارية لحل المشكلات التي تواجههن.

توصيات البحث :

في ضوء نتائج البحث الحالي توصي الباحثة بما يلي:-

١. تنفيذ برنامج البحث الحالي علي عينات أكبر من العينة ، للتحقق من إمكانية تعميمه علي الملتحقين برياض الأطفال بمديرية التربية والتعليم بالقاهرة .
٢. ضرورة تدريب معلمات الروضة بشكل مستمر وتوزيعهم بالطرق والإستراتيجيات التربوية الحديثة لتنمية العديد من المهارات الأدائية لمعلمة الروضة بشكل عام وتنمية مهارات اتخاذ القرار بشكل خاص.
٣. ضرورة عقد العديد من الورش التعليمية بشكل مستمر أثناء الخدمة لكي تكون المعلمة لديها كل جديد من أساليب التدريس التي تخدم المنهج الجديد (2.0) وهذا في ضوء رؤية مصر (2030).

٤. تنظيم دورات تدريبية لمعلمات الروضة حول كيفية ترسيخ وتنمية مهارات اتخاذ القرار في ضوء رؤية مصر (2030).
٥. الحرص علي تنظيم بيئة التدريب ، لأنه يتوقف عليها مستوى أداء تفعيل مهارات اتخاذ القرار لدي معلمات الروضة.
٦. أهمية التقويم الذاتي لدي معلمات الروضة ، لتحقيق التنمية المهنية المستمرة للمعلمة ، وبالتالي تحسين مستوى طفل الروضة.

البحوث المقترحة :

١. برنامج تربوي لتنمية بعض مهارات اتخاذ القرار لدي طفل الروضة.
٢. تصور مقترح لتفعيل المشاركة في صنع القرارات التربوية بالروضات المصرية.
٣. برنامج تدريبي لتنمية بعض المهارات الأدائية لدي معلمات الروضة في ضوء خبرات بعض الدول.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

١. ابتهاج محمود طلبة (٢٠٠٦): برامج طفل ما قبل المدرسة ، حورس للطباعة والنشر ، القاهرة.
٢. أحمد جميل عايش (٢٠٠٩): التربية المهنية ما أهميتها وأساليب تدريسها وتطبيقاتها التربوية . دار المسيرة للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان - الأردن .
٣. أحمد حسين اللقاني ، علي أحمد الجمل (٢٠٠٣): معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس ، عالم الكتب ، ط٢.
٤. أماني درويش رمضان (٢٠٢٢): برنامج تدريبي باستخدام طريقة المشروع لتنمية بعض مهارات الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال في ضوء المنهج الجديد (2.0)، رسالة دكتوراه ، كلية التربية للطفولة المبكرة ، جامعة القاهرة .
٥. أميرة عمر عبد العاطي هوري (٢٠١٨): برنامج لتدريب معلمات رياض الأطفال علي استخدام بعض الاستراتيجيات الحديثة في التدريس ، مجلة الطفولة ، العدد الثامن والعشرون ، يناير.
٦. إيمان يوسف محمد حجاج (٢٠١٤): فاعلية برنامج تدريبي لمعلمات رياض الاطفال لتنمية القدرة علي التفكير الابتكاري لدي أطفال الروضة المكفوفين .
٧. بلال السكارنه (٢٠٢١): اتجاهات حديثة في التدريس . عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة
٨. جنات عبد الغني إبراهيم البكاتوش(٢٠١٢): برنامج تدريبي قائم علي الأساليب التدريبية الحديثة لتنمية بعض المهارات الأدائية لمعلمات رياض الأطفال . مجلة الطفولة والتربية (كلية رياض الأطفال -جامعة الاسكندرية) . المجلد الرابع . العدد الثاني عشر . أكتوبر.
٩. حسن شحاتة ، زينب النجار (٢٠٠٣): معجم المصطلحات التربوية والنفسية ، القاهرة، دار مصرية لبنانية.
١٠. دعاء ممدوح شعبان (٢٠١٢) : فاعلية برنامج لتنمية مهارات الطالبة المعلمة في توظيف الابداعات الشعرية داخل الروضة ، رسالة دكتوراه ، كلية رياض الأطفال ، جامعة القاهرة.
١١. رائد أحمد الكريمين ، ناصر أحمد الخوالدة (٢٠١٦) : بناء برنامج تدريبي لمعلمات رياض الاطفال قائم علي نظرية الاهتمامات واختبار أثره في تنمية

- كفاياتهن التعليمية ومهارات لدي طلبتهن . دراسات العلوم التربوية . الاردن، مجلد ٤٣ ، العدد ١.
- ١٢ . رشيدة السيد أحمد الطاهر (٢٠١٠): التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الإتجاهات العالمية " تحديات وطموحات " ، دار الجامعة الجديدة ، الأزاريطة .
- ١٣ . رضا نصر وآخرون (٢٠٠٥): التربية العملية بين الواقع والطموح ،دار الفكر العربي للطباعة والنشر ، ط٢ ، القاهرة.
- ١٤ . روعة عارف جناد (٢٠١٥): دور كل من عمل الأم والتحاق الطفل بالروضة في تنمية مهارة اتخاذ القرار لدي عينة من تلاميذ الصف الثالث الأساسي ، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، مج٣٧ ، ٥٤ .
- ١٥ . سارة رمزي إبراهيم سليمان (٢٠١٥): برنامج تدريبي لتنمية مهارات معلمة الروضة في البحث عن المعلومات وتوظيفها في ضوء معايير الجودة ، رسالة ماجستير ، كلية التربية للطفولة المبكرة .
- ١٦ . سلامة عبد العظيم محمد عبد المجيد (٢٠٢٠): أثر التفاعل بين نمط تقديم المحتوي التدريبي ببيئة الواقع المعزز بالرسوم ثلاثية الأبعاد والأسلوب المعرفي في تنمية مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار لدي معلمي التعليم الأساسي، بحث منشور بمجلة كلية التربية، جامعة حلوان .
- ١٧ . سهيل أحمد عبيدات (٢٠٠٧): إعداد المعلمين وتنميتهم ، عالم الكتب الحديث ، ط١ ، القاهرة.
- ١٨ . سيد صابر تغلب (٢٠١١): نظم دعم واتخاذ القرارات الإدارية ، عمان : دار الفكر للنشر والتوزيع.
- ١٩ . شهرزات محمد شهاب موسي (٢٠١٠): القدرة علي اتخاذ القرار وعلاقتها بمركز الضبط ، عمان : دار صفاء للنشر والتوزيع.
- ٢٠ . شيماء محمد علي شندي (٢٠١٣) : برنامج لتدريب معلمات رياض الاطفال علي إستخدام بعض مبادئ نظرية (Triz) ، مجلة الطفولة ، العدد ١٣ يناير ٢٠١٣ ، كلية التربية للطفولة المبكرة ، جامعة القاهرة .
- ٢١ . طارق عبد العليم (٢٠٠٨): معلمة رياض الأطفال " إعدادها - أدوارها - مهارتها " ، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع ، ط١ ، القاهرة .
- ٢٢ . علي راشد (٢٠٠٥): خصائص المعلم المصري وأدواره والأشراف عليه وتدريبه ، دار الفكر العربي.

٢٣. علي مصطفى علي (٢٠١٢) : فاعلية إستخدام الدراما كمدخل لتعلم النشاط لتنمية بعض المهارات المهنية لدي معلمات رياض الأطفال ، رسالة دكتوراة ، كلية رياض الأطفال ، جامعة القاهرة.
٢٤. فاطمة فتحي أمين (٢٠١٣): برنامج تدريبي لتنمية أداء الطالبة المعلمة بكلية رياض الأطفال في ضوء معايير الجودة القومية والأكاديمية ، رسالة ماجستير ، كلية رياض الأطفال ، جامعة القاهرة.
٢٥. فاطمة مصطفى عبد الفتاح (٢٠٠٧): تصميم بيئة تعليمية تحقق تعلم ديناميكي للأطفال الروضة ، رسالة دكتوراة ، كلية التربية ، قسم المناهج وطرق التدريس ، جامعة حلوان.
٢٦. فتحي عبد الرحمن جروان (٢٠٠٢): الإبداع مفهوم ، معايير ، نظرياته ، قياسه ، تدريبه ، مراحل العملية ، الأردن : دار الفكر.
٢٧. محمد فرحان الترتوري (٢٠٠٦): المعلم الجيد ، دليل المعلم في الإدارة الصفية الفعالة ، دار الحامد للطباعة ، عمان .
٢٨. مني عرفة حامد (٢٠١٨) : دور التعليم الجامعي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ . مجلة كلية التربية - جامعة المنوفية ، ٣٣ (٣) .
٢٩. مها إبراهيم البسيوني(٢٠٠٨): كيف تكونين معلمة متميزة؟ ، ط ١ ، عالم الكتب .
٣٠. مهدي علوان (٢٠١٧): "أثر استراتيجيات ترشيح الأفكار في التفكير الإبداعي لدي طلاب الصف الرابع الأدبي بمادة علم الاجتماع، كلية التربية، جامعة واسط.
٣١. هبه صلاح سالم (٢٠١٠) : فاعلية برنامج لتنمية مهارات الطالبة المعلمة لكتابة وعرض النص المسرحي العرائسي المقدم لطفل الروضة ، رسالة دكتوراة، جامعة القاهرة.
٣٢. وزارة التربية والتعليم ، وهيئة التدريب (٢٠١٥): خطة التنمية المستدامة ، رؤية مصر (2030) الفصل السابع " التعليم والتدريب " ، ط١.
٣٣. وسام عبد الحميد عبد العزيز حبيب (٢٠١٨): برنامج تدريبي لتنمية مهارات إدارة الأزمات لدي معلمات رياض الأطفال في ضوء احتياجاتهن التدريبية ، كلية التربية للطفولة المبكرة ، جامعة القاهرة.
٣٤. ولاء حنفي محمد (٢٠٠٦) : دراسة تقييمية لبرامج التدريب أثناء الخدمة في ضوء الاحتياجات التدريبية لمعلمات رياض الأطفال ، رسالة ماجستير ، معهد الدراسات التربوية ، جامعة القاهرة.
٣٥. ولاء محمد خلف الله (٢٠١٤) : برنامج تدريبي للطالبة المعلمة لتعديل مهارات التفكير التقليدية بإستخدام بعض استراتيجيات التعلم النشط ، رسالة ماجستير ، كلية رياض الأطفال ، جامعة القاهرة .

٣٦. يارا إبراهيم محمد إبراهيم (٢٠٢٠): برنامج تدريبي قائم علي استراتيجيات التفكير الإبداعي لتنمية مهارات إتخاذ القرار والكفاءة المهنية لدي معلمات رياض الأطفال، مجلة الطفولة المبكرة، العدد (٤٣) - الجزء الرابع، يوليو ٢٠٢٠.
٣٧. يحي حمود محمد عبد الله (٢٠١٤) : برنامج تدريبي لمعلمات رياض الاطفال غير المؤهلات واثرة في تنمية المهارات المهنية في الجمهورية اليمنية ، رسالة دكتوراة ، معهد الدراسات والبحوث التربوية ، قسم رياض الاطفال والتعليم الابتدائي .
٣٨. يوسف إبراهيم نبراي (٢٠١٠): الإشراف التربوي ، دار الكتاب الجامعي ، بدون طبعة ، الإمارات.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

39. Chelte C.(2021): Making Decision,London: Black House, 3rd prin
40. Chen,si(2010):Reasearch on approaches to professional development of rural preschool teachers in the central region. Human Normal University. Childhood education J ournal Vol.(34), No .(1), pp (37-43) .
41. Khathleen et al , (2013) : Effects of training and feedback on teachers use of classroom preventive practicics, vol.33 , no 2 , 2 , pp 112-123.
42. Mattes,A.&Norman,E.(2011): Agrounded theory approach to the development of aframework for researching childrens decision-making skills within design and technology education An International Journal,16(2),8-19.
43. Oxford English Dictionary (2012) seconde édition de l'"Oxford English.
44. Russel, J. (2015): Energizing Learning Educational Leadership, 65(5).