

المهارات الوظيفية لدى معلمات رياض الاطفال وعلاقته ببعض المتغيرات

م.م. شيرين رحيم عباس بديري

وزارة التربية / المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ / ٢

Shass3709@gmail.com

الملخص:

هدف البحث الحالي الكشف عن المهارات الوظيفية لدى معلمات رياض الاطفال لمديرية تربية بغداد الكرخ الثانية للعام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣) وطبقاً لهدف البحث تم تحديد متغيرين للمهارات الوظيفية لدى معلمات رياض الاطفال وهي المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، صيغت فقرات المقياس بالاعتماد على الادبيات والدراسات السابقة لكل مجال حيث بلغ عدد فقرات مجال مهارة التواصل (١٣) فقرة، ومجال مهارة حل المشكلات (١١) فقرة ومجال مهارة اتخاذ القرار (١٣) فقرة ومجال مهارة استخدام تكنولوجيا الحاسوب (١٠) فقرة وبخمس بدائل هي: (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي غالباً، تنطبق علي احياناً، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي) وبأوزان (٥، ٤، ٣، ٢، ١). شملت عينة البحث (١٦٨) معلمة روضة، وتم استخراج القوة التمييزية للفقرة، والتحقق من صدق المقياس من خلال استخراج الصدق الظاهري والذي بلغ (٩٠%) وصدق البناء من خلال ايجاد معامل الارتباط بين الفقرة والمجال الذي تنتمي اليه وبين الفقرة والدرجة الكلية للمجال وبين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس وبين درجة كل مجال والمجالات الاخرى، كما تم استخراج الثبات الذي بلغ (٠,٩٤) وبذلك تم الحصول على مقياس مكون من (٤٧) فقرة، وتوصلت الباحثة الى مجموعة من الاستنتاجات اهمها:-

١. ان معلمات رياض الاطفال لديهم مهارات وظيفية بمستوى مرتفع.
٢. ليس هناك فرق دال احصائياً في المهارات الوظيفية تبعا لمتغير الخدمة.
٣. ليس هناك فرق دال احصائياً في المهارات الوظيفية تبعا لمتغير التحصيل الدراسي، وهذا يعتبر مؤشر جيد كونها اهم ركن من اركان العملية التعليمية في رياض الاطفال، كما اوصت الباحثة مجموعة من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: (المهارات الوظيفية، معلمات رياض الأطفال).

employability skills of kindergarten teachers and its relationship to some variables

Sherin Rahim Abbas

Ministry of Education / Directorate General of Education Baghdad Karkh II

Shass3709@gmail.com

Abstract:

The goal of the current research is to reveal the employability skills of kindergarten teachers of the Directorate of Education of Baghdad Al-Karkh II for the academic year (2022–2023) and according to the objective of the research, two variables of the employability skills of kindergarten teachers were identified, They are the educational qualification and years of experience, the paragraphs of the scale were formulated based on the literature and previous studies for each field, where the number of paragraphs in the field of communication skill reached (13) items, the field of problem-solving skill (11) items, the field of decision-making skill (13) items, and the field of computer technology skill (10) items And with five alternatives: (always applies to me, often applies to me, sometimes applies to me, rarely applies to me, does not apply to me) and weights (5, 4, 3, 2, 1). The research sample included (168) kindergarten teacher, and the discriminatory power of the paragraph was extracted, and the veracity of the scale was verified by extracting the virtual honesty, which amounted to (90%) and the sincerity of the construction by finding the correlation coefficient between the paragraph and the field to which it belongs and between the paragraph and the total degree of the field and between the paragraph and the total degree of the scale and between the degree of the field and the total degree of the scale and between the degree of each field and other areas, and the stability was extracted, which amounted to (0.94) and thus a scale

consisting of (47) paragraphs was obtained, and reached The researcher to a set of conclusions, the most important of which are:-

1. Kindergarten teachers have high-level employability skills.
2. There is no statistically significant difference in job skills depending on the service variable.
3. There is no statistically significant difference in job skills according to the variable of academic achievement, and this is a good indicator as it is the most important pillar of the educational process in kindergarten, as recommended by the researcher a set of recommendations.

Keywords: (employability skills , Kindergarten Teachers).

الفصل الاول : التعريف بالبحث:

اولاً: مشكلة البحث (Research Problem):

تعد مرحلة رياض الأطفال من أهم المراحل التي يمر بها الإنسان في حياته، حيث أنها تساهم في تكوين شخصية الطفل المستقبلية، ومما لا شك فيه أن معلمات رياض الأطفال لهن دوراً متميزاً في إعداد الأطفال للمستقبل، ومن ثم تحمل مسئولية تمكين أفراد المجتمع من القيام بأدوارهم المختلفة سعياً لتحقيق التنمية الشاملة في المجتمع (علي: ٢٠٢٢، ٧٣١)، وان تحقيق اهداف رياض الاطفال يتوقف بالدرجة الاولى على معلمة رياض الاطفال فهي المفتاح الحقيقي لتربية اطفال ما قبل المدرسة فهي اعظم رسالة سامية ممثلة لقيم المجتمع وتراثه وتوجهاته وكمساعدة لعملية النمو الشامل للأطفال (الحميداوي والحيالي : ٢٠٢٢ ، ٣٣٠). وبذلك يتطلب إعداد معلمة الروضة في مؤسسات إعدادها خصوصية قد تفوق إعداد بقية المعلمين في المراحل التالية ، بل ويجعل من عملية تمهينها قضية محورية نظرا لضخامة الدور الذي تقوم به في التعامل مع الأطفال في المرحلة الحيوية من أعمارهم، من خلال الأساليب التربوية العلمية في التعامل مع العديد من مشكلات أطفال الروضة وسلوكياتهم (محمد: ٢٠١٧ ، ٤٩٣).

من خلال عمل الباحثة كمعلمة رياض اطفال في وزارة التربية وبعد الاطلاع الى الادبيات والدراسات السابقة لاحظت بعضاً من القصور لدى بعض معلمات رياض الاطفال في امتلاك المهارات الوظيفية اللازمة التي هن بحاجة إليها، حيث تعد المهارات الوظيفية ضرورية في مساعدتهن على القيام بواجباتهن هذا من ناحية، وكذلك من ناحية أخرى لاحظت الباحثة من خلال الاحتكاك المباشر بمعلمات رياض الاطفال ان بعض المعلمات وخاصة حديثات الوظيفة يحتاجن إلى الكثير من مهارات التواصل ومهارة حل المشكلات و اتخاذ

القرار ومهارة استخدام الادوات التكنولوجية الحديثة ، واستناداً إلى ذلك ترى الباحثة ان امتلاك معلمات رياض الاطفال للمهارات الوظيفية قد يسهم في التغلب على هذا القصور أو النقص لديهن . وعليه تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

▪ ما مستوى المهارات الوظيفية لدى معلمات رياض الاطفال تبعا لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة ؟

ثانياً: اهمية البحث (Research Importance):

تتبقى أهمية البحث من أهمية مؤسسات رياض الأطفال واهتمامها بمرحلة الطفولة، التي تعد بشهادة العلماء التربويين والاجتماعيين و المتخصصين مرحلة مهمة وحاسمة في حياة الإنسان لأنها مرحلة توضع فيها أساسيات الشخصية وترسم فيها أبعاد النمو المختلفة، كما تجمع مدارس علم النفس على اختلافها على أن السنوات الست الأولى من حياة الإنسان هي أهم السنوات في تكوين شخصيته، وفي بناء أساسيات المفاهيم والمعارف والخبرات والميول والاتجاهات لديه (العرينان: ٢٠١٥ ، ٨١)، فهي تعتبر سنوات حاسمة في تكوين شخصيته برمتها لأن تأثيرها فيه لا يمحي مدى الحياة، فليها تتركز فرص نجاحه المستقبلي، وقد أشار مكارنكو إلى أن أساس التربية والتعليم يرسم قبل الخامسة، وأن كل ما ينجز خلال هذه الفترة من عمر الطفل إنما يشكل %٩٠ من العملية التربوية برمتها ، وقد وصف بعضهم هذه السن بسن العبقرية، كما أكد فروبل أن طفولة الإنسان تمتلك استعدادات خاصة يمكننا أن نفيد منها فوائد كثيرة (بدر: ٢٠١٦ ، ٤).

ولذا فأن معلمة رياض الاطفال تعتبر ركيزة اساسية من ركائز تحقيق العملية التعليمية للطفل فهي تقوم بأدوار عديدة ومتداخلة وتؤدي مهام كثيرة ومتنوعة فالمعلمة في الروضة مسؤولة عن كل ما يتعلمه الاطفال، الى جانب مهمة توجيه عملية نمو كل طفل من اطفالها في مرحلة حساسة من حياتهم لذلك نظرا لأهمية هذا الدور الخطير الذي تقوم به معلمة الروضة وما تحويه من مناهج وانشطة كان لا بد للمعلمة من ان تعد اعدادا خاصا وعلى مستوى عال من الكفاية يمكنها من استغلال فهمها لطبيعة نمو الطفل ومصادر المعلومات المتاحة بطريقة مبتكرة وابداعية (علي ، مروة: ٢٠١٦ ، ٥٩). وتأسيسا على ذلك فيعتمد نجاح مؤسسات رياض الأطفال على توفير معلمة تمتلك قدرات ومهارات لتحقيق أى تطور منشود لذلك فإنه من الجدير الاهتمام بتنمية هذه المعلمة وتحسين أدائها وتغيير اتجاهاتها نحو الأفضل ودراسة كل ما يعيق تقدمها من مشكلات وتزويدها بالحلول المناسبة لها بما يتضمن تحقيقا شاملا لأهداف مؤسسات رياض الأطفال، وتعتبر المعلمة من أساسيات تحقيق التعليم لأهدافه وذلك لما لها من أهمية بالغة في تطوير الأداء التدريسي، والتنمية المهنية هي المفتاح الأساسي لاكسابها المهارات الوظيفية والأكاديمية (علي، ٢٠٢٠ ، ٢٣).

، تنعكس أهمية المهارات الوظيفية بالنسبة لمعلمات رياض الأطفال أنها تساعد على أداء عملهن بفعالية ، وتحسن قدرتهن على تحمل ضغط العمل ، والتكيف مع الأشياء الجديدة ، وإكمال الأنشطة والمهام في الوقت المناسب ،

وتسهيل العملية للتواصل مع الآخرين ، والتعامل بسهولة مع التكنولوجيا المتقدمة ففي دراسة اجرتها (علي: ٢٠١٤)، اشارت الى ان استخدام تكنولوجيا الحاسوب لمعلمة رياض الاطفال دورا مهما في ذلك لان هذا يساعدها على مواكبة المعلمة للتطورات التربوية الخاصة في رياض الاطفال (علي: ٢٠١٤، ٣٩) وذلك بسبب الخصائص والتغيرات السريعة لهذا العصر ، فإن أهمية المهارات الوظيفية مهمة لكل مؤسسة تتطلب امتلاك الافراد القدرات والمهارات التي تساعدهم على حل المشكلات واتخاذ القرارات (حسان: ٢٠٢٢، ١١٥٧).

ففي دراسة اجرتها (كريم، ٢٠١٧) ترى ان مهارة حل المشكلات واتخاذ القرار من الأنشطة العقلية المهمة التي تميز الإنسان عن غيره من المخلوقات، في معالجة المشكلات التي تواجهه في حياته اليومية وإنها تتطلب الكثير من التدريب، وتحتاج إلى كثير من الصبر والمعرفة والقدرة والخبرة ، فهي عملية معقدة تتشابك فيها الكثير من العوامل التنظيمية، والاقتصادية والاجتماعية والأخلاقية (كريم: ٢٠١٧، ٥٢).

وتعزز المهارات الوظيفية من قدرات المعلمة وتزيد من فرص نجاحها في مجال عملها الذي ترغب فيه، كما أنه يمكنها من الانتقال من وظيفة إلى أخرى ، مما يتيح جوانب مهمة من التطوير الوظيفي والمنافسة على المناصب العليا ، لذلك فإن تنمية المهارات الوظيفية هي استراتيجية تصاحب الفرد طوال حياته (, Watso, 2003, 211).

فالمعلم الذي يمتلك المهارات الوظيفية يتوقع منه أن تبذل أقصى جهده لجعل عملية التعليم ذات فائدة كبيرة للأطفال، فإنقان المعلم للمهارات الوظيفية يعمل على تسهيل تدريب الاطفال عليها ونقل أثر التعلم المعرفي إلى الحياة العملية للوصول إلى حلول للمشكلات التي يواجهونها (علاونه وشديفات: ٢٠١٥، ١٥٠). وتكتسب الدراسة أهميتها:

- أجريت العديد من الدراسات في مجال المهارات الوظيفية سواء في مجال العمل أو التعليم إلا أنه لم تجرى أي أبحاث -حسب علم الباحثة- تناولت موضوع المهارات الوظيفية لمعلمة رياض الاطفال، مما يعطي ميزة السبق للتعرف على المهارات الوظيفية التي على معلمة رياض الاطفال امتلاكها.
- قد تشكل هذه الدراسة حافزاً للقيام بدراسات أخرى تتعلق بالمهارات الوظيفية المطلوب أن تلم بها معلمة رياض الاطفال في عملها.
- قد تساعد هذه الدراسة على الإلمام بأهم المهارات الوظيفية اللازمة لمعلمات رياض الاطفال مما يمكن المسؤولين بالتعرف عليها والتخطيط المستقبلي لتدريب المعلمات عليها وتحسينها بما يتلاءم مع مخرجات التعليم الضرورية.

ثالثاً: اهداف البحث: (Research Objective):-

يهدف البحث الحالي التعرف الى:

- ١- مستوى المهارات الوظيفية لدى معلمات رياض الأطفال.
- ٢- الفروق في مستوى المهارات الوظيفية لدى معلمات رياض الاطفال تبعاً لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة من خلال التحقق من صحة الفرضيات الصفرية:-
الفرضية الاولى: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في المهارات الوظيفية لمعلمات رياض الاطفال تبعاً لمتغير (المؤهل العلمي).
الفرضية الثانية: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في المهارات الوظيفية لمعلمات رياض الاطفال تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة).

رابعاً: حدود البحث (Research limitation):-

يتحدد البحث الحالي بمعلمات رياض الاطفال الحكومية في مديرية تربية بغداد/ الكرخ الثانية للعام الدراسي

٢٠٢٢_٢٠٢٣

خامساً: تحديد المصطلحات (Definition of terms):-

١- المهارات الوظيفية employability skills

عرف كل من عمران ورجب (٢٠٠٩) المهارات الوظيفية مجموعة من الأداءات العقلية أو الحركية أو الاثنين معاً، التي تساعد المعلمة على الإفادة من دراستها في التكيف مع الظروف البيئية المحيطة به، ومتطلبات حياتها اليومية، وفي إيجاد حلول مناسبة للمشكلات الشخصية والاجتماعية التي تواجهه (عمران ، رجب: ٢٠٠٩، ٧٣).

وعرفها (sherer1987): المهارات التي تجعل الخريج قادرا على الحصول على وظيفة والحفاظ عليها والاداء الجيد فيها (sherer,1987, 85).

ويقصد بها في هذه الدراسة بأنها "مجموعة من المهارات الواجب توافرها لدى معلمة رياض الاطفال والتي تساعدها على القيام بوظائفها على اكمل وجه ، مهارة التواصل ، ومهارة حل المشكلات، ومهارة اتخاذ القرار ، ومهارة استخدام الحاسوب.

اما التعريف الاجرائي: الدرجة الكلية التي تحصل عليها معلمة الروضة في ضوء اجابتها على فقرات مقياس المهارات الوظيفية.

٢- معلمة رياض الأطفال Kindergarten teacher

معلمة الاطفال الصغار الذي تتراوح اعمارهم ما بين الرابعة والسادسة ، ويتم اعدادها في كليات رياض الاطفال لمدة اربع سنوات دراسية تمارس بعد تخرجها تعليم الصغار في روضات الاطفال (ابراهيم: ٢٠١٤، ١٨٠).

٣- رياض الاطفال Kindergarten : مرحلة رياض الأطفال : ويطلق عليها مسميات متعددة في السياق التربوي الحاضر، كمرحلة ما قبل الابتدائي مرحلة تعليم الطفولة المبكرة Early Childhood، وهي المرحلة التي تقابل

السنوات (٤ إلى ٦ سنوات) ويتلقى فيها الطفل تعليم شامل يسعى إلى تنمية جوانب نمو شخصيته في النواحي العقلية الجسدية، الاجتماعية الروحية، العاطفية، ويتم هذا التعليم في مؤسسة يطلق عليها رياض الأطفال (العساف: ٢٠٢٠، ٥٤٤).

الفصل الثاني: اطار نظري ودراسات سابقة

٤- المهارات الوظيفية employability skills:

- تعرف (اندرقيري، ٢٠٢٠) المهارات الوظيفية " انها القدرة التي يمكن اكتسابها وتطويرها لدى المعلم ومدى قدرته على توظيفها عمليا وبشكل جيد اثناء ممارسته لعملية التدريس" (اندرقيري: ٢٠٢٠، ١٩٥).
- ويعرف كل من (احمد اللقاني وعلي جمل ٢٠٠٣) المهارات الوظيفية بأنها : كل ما يتعلمه الإنسان من خلال دورات مختلفة في المدرسة أو الجامعة ، عليه أن يستخدمه في المواقف التي تواجهه في الحياة من أجل التواصل والعيش مع الآخرين. (اللقاني وجمل : ٢٠٠٣ ، ٣٣٧).

ومن خلال التعريفات السابقة التي ذكرت عن المهارات الوظيفية نلاحظ انها ركزت على :

- ١- نشاط ذهني وحركي يؤديه الفرد بسهولة ويسر .
- ٢- انها قدرة يمكن اكتسابها وتطويرها وتوظيفها في عمله.
- ٣- تكسب المهارات الوظيفية الفرد السلوك التكيفي الإيجابي الذي يجعله يتعامل بفاعلية مع ما يتعلمه داخل المدرسة وخارجها، لا يقتصر تعلم المهارات الوظيفية داخل المدرسة من خلال المناهج والمقررات الدراسية فقط، وإنما ضرورة التطبيق العملي لها، والربط بين ما يتعلمه الفرد داخل المدرسة والمواقف الحياتية التي تواجهه. (السيد: ٢٠٢١، ٥٤).

وترى (حسان ٢٠٢٢) ان المهارات الوظيفية تتمثل في القدرات الشخصية التي يمتلكها الأفراد أو يتم اكتسابها لهم، وهي مهارات مرتبطة بالسلوك ، فنية وغير ملموسة وتشمل كل ما يحتاجه الانسان في التعامل مع الآخرين من التواصل والعمل في فريق ، إدارة الوقت وحل المشكلات واتخاذ القرار واستخدام التكنولوجيا (حسان: ٢٠٢٢، ١١٥٥).

تصنيف المهارات الوظيفية لدى معلمة رياض الأطفال :

يحدد فريق من التربويين أهم المهارات الوظيفية التي يجب تمييزها لدى معلمات رياض الأطفال .

- مهارات حل المشكلات- مهارات اتخاذ القرار - مهارات التواصل وإقامة العلاقات - مهارات التعاطف مع الآخرين
- مهارات التفكير الناقد والتفكير الإبداعي - مهارات الوعي الذاتي (تقدير الذات) - مهارات حسن استغلال الموارد-
- مهارات إدارة الوقت - مهارات السيطرة على العواطف - مهارات السيطرة على الضغط والإحباط - المهارات التكنولوجية (الجماعين: ٢٠١٤ ، ٢٩).

ونظرا لصعوبة تناول جميع المهارات سيتناول البحث الحالي اربعة مهارات هي كالتالي:-

- مهارات التواصل وإقامة العلاقات:

- مهارات حل المشكلات:

- مهارات اتخاذ القرار:

- المهارات تكنولوجيا استخدام الحاسوب

١- مهارات التواصل وإقامة العلاقات:

مهارات التواصل Communication Skills: مجموعة من المهارات الواجب توافرها لدى معلمة لتكون قادرة على إقامة علاقات طيبة تساعدها من توصيل رسائلها بفعالية والتفاعل الإيجابي مع نفسها، ومع من حولها لفظيا(كالكلام واستخدام الأساليب والعبارات اللغوية اللفظية المتنوعة كعبارات الزجر والتشجيع والصوت الواضح) وغير لفظي (كالجانب الكتابي سواء في الورق أم على السبورة، وحركات الجسم وإيماءاته ومسافاته وحركة العينين وعلامات الوجه (علي: ٢٠٢١، ١١٩).

لذلك فإن استخدام معلمات رياض الاطفال لمهارات التواصل اللفظي وغير اللفظي يساعد في زيادة كفاءة التعليم وتحسين تقدم الاطفال، ، لذا يجب على معلمات رياض الاطفال تحسين مهاراتهم التواصلية الخاصة بهن، وباستخدام مهارة التواصل غير اللفظي يساعد معلمات رياض الاطفال لعب دور رئيسي في اوصول الخبرة بنجاح لأطفالهن؛ حيث يمكنهن في لفت انتباه الطفل وايصال المادة بسهولة وتحفيزهم وجلب الإثارة للاطفال والتغلب على الملل، كما يتلقى الاطفال دون وعي الرسائل غير اللفظية من المعلمة (Shokrpour&Bambaeeroo :2017,56)، فمعظم المعلمات يستخدمن حركات جسمهن دون وعي منهن، وتحتاج المعلمات للحفاظ على مستوى مناسب من التواصل من أجل نقل المادة التعليمية بنجاح للاطفال، فيجب على المعلمات أن يستخدمن الكلمات بعناية حتى ينجحن في اوصول الخبرة للاطفال، فكل كلمة تبدر من المعلمة تثير الشعور في نفوس الاطفال فورا إذا استخدمتها في السياق المناسب ، ومن الضروري أن تتجنب معلمة الروضة استخدام الكلمات السلبية في التعامل مع الاطفال (٢٠١٨، ٤٣٢) (Sutiayatno).

كما يتطلب عملها توافر مهارة التواصل والتعاون مع أولياء الأمور، واقامة علاقة طيبة معهم تساعدهم في الإجابة عن أسئلتهم عن أحوال أبنائهم، واقتراحاتهم وتستنير بأرائهم وخبراتهم في التعامل مع مشكلات الأطفال، وأن تعمل كل ما من شأنه مشاركة أولياء الأمور وإثارة اهتمامهم في رياض الأطفال ومشكلاتها، وهذا التواصل يتم من خلال الاتصال الشخصي وتبادل الآراء في الاجتماعات التي تعقد بصفة دورية، وحيثما تدعو الضرورة من خلال؛ تعرف الآباء على أحوال أبنائهم والوقوف على تطور نموهم، أو من خلال تقارير منظمة ترسلها رياض الأطفال إلى المنزل للعمل على متابعة نمو الطفل التربوي والعمل لما فيه خير الطفل ومصالحته، كما يتم الاتصال مع أولياء الأمور من خلال الاجتماعات الدورية (السيد: ٢٠١٩، ٣٥).

٢- مهارات حل المشكلات: قدرة المعلمة على مواجهة المأزق والمواقف المعقدة والضاغطة باستخدام قدراتها ووظائفها العقلية العليا للوصول الى الحل المستهدف والتعامل معه بفعالية من خلال تحديد المشكلة وتحليلها

وفهمها والتعامل معها والتفكير في كيفية حلها واختيار الحلول البديلة المناسبة، بما يؤدي لحلها من خلال التمثيل المعرفي للخبرات السابقة مع مكونات الموقف المشكل للوصول الى الحل المستهدف (علي: ٢٠٢١، ١٠٧).
٣- **مهارات اتخاذ القرار:** عرفها (RICHARD,2001) بأنه " قدرة المعلمة على تحديد المشكلة وإيجاد الحلول المناسبة لها" (Richard,2001: 400).

وقد عرفها كل من (حمد وعبد الرزاق، ٢٠١٤) بأنه " عملية اختيار بديل من مجموعة بدائل محتملة يتعرض لها الفرد في انشطة الحياة اليومية فتجعله يمر بحالة من الصراع (حمد وعبد الرزاق: ٢٠١٤، ٢٦).
ولكي يتحقق ذلك وتستطيع معلمة الروضة أن تواجه المشكلات والأزمات التي تعترضها في حياتها اليومية تقوم باتخاذ القرار الصائب وفق الخطوات العلمية السليمة، فإن ذلك يتطلب برامج تدريبية لتنمية مهارة اتخاذ القرار لديها، بحيث تكون واقعية في قراراتها وتراعي في اختيار البدائل السلبية والايجابيات وصولاً لاختيار القرار المناسب، وهذا ما نصبو إليه لتنمية مهارة اتخاذ القرار السليم لدى المعلمة من خلال اختيار البديل الأنسب وتوليد أفكار إبداعية غير تقليدية (ابراهيم: ٢٠٢٠، ٤٦).

٤- **مهارات استخدام تكنولوجيا الحاسوب:** أحدي متطلبات التحول الرقمي وهي مهارات تعتمد علي استخدام الحاسوب واستخدام شبكة الإنترنت وتتميز بالشمولية والتفاعلية والتكاملية والتنوع والمرونة والتحديث المستمر، وهي توفر الوقت والجهد والتكلفة وتصل للمتعلم من أي مكان وفي أي وقت لتصل مهارات وتطورها من خلال التعاون والمشاركة التي أتاحتها أدوات وخدمات الإنترنت (آل سعود: ٢٠٢٢، ٢٩).

وقد ذكر كل من بيرد وروسان (Bird and 2005, Rosaen) أن إدخال الحاسوب في النظم التعليمية ، أدى إلى إضافة ابعاد اخرى لما ينبغي أن تمتلكه معلمة الروضة من مهارات، ومنها مهارة استخدام الحاسوب وقد وضعت منظمة الانكيت (١٩٩٧، NCATE) وهي منظمة تضع معايير مهنية لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمات هذه المهارة في محورين رئيسيين هما إمام معلمات رياض الاطفال بالحاسوب، وقدرتهن على توظيفها بشكل فعال في عملية التعليم وذكر شيروود (١٩٩٣، Sherwood) أهمية التركيز على تنمية مهارات المعلمات نحو الحاسوب و استخدامه لضمان تحقيق الفائدة العظمى منه (العجمي: ٢٠٠٦، ٨٧).

وقد ذكر الكثير من المهتمين في هذا المجال بأهمية الحاسوب في التعليم منهم على سبيل المثال لا الحصر: ما ذكره (السلمي، ٢٠٠٨) أنه سيوصف كل من لا يجيد استخدام الحاسوب، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات كأسلوب حياة، بأنه أمي مهما كان حاصلاً على أعلى الدرجات العلمية ولن يكون قادراً على مزولة أي عمل (السلمي: ٢٠٠٨، ١٨٦٥).

الدراسات السابقة: في حدود علم الباحثة لا توجد دراسة تناولت متغير المهارات الوظيفية لمعلمات رياض الاطفال، ولكن وجدت بعض الدراسات ذات الصلة غير المباشرة تناولت متغير المهارات الوظيفية لعينات اخرى، وفيما يلي عرض لبعض الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت المهارات الوظيفية من الأقدم إلي الأحدث :

الدراسات العربية:-

- دراسة علاونة وشديفات (٢٠١٥): والتي استهدفت الدراسة إلى تحديد درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم ونظر مديري مدارس لواء قصبه المفرق وبيان مدى الاختلاف في درجة امتلاكهم للمهارات الوظيفية باختلاف كل من: الجنس، والخبرة التربوية، والمؤهل العلمي وتكونت عينة الدراسة من (١٩٢) معلماً ومعلمة (١٩٢) مديراً ومديرة لمديرية التربية والتعليم في لواء قصبه المفرق، وقد توصلت الدراسة أن معلمي التربية المهنية يمتلكون المهارات الوظيفية باستثناء مهارة استخدام الحاسوب كان بدرجة متوسطة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية لأثر متغيرات الجنس، والخبرة التربوية، والمؤهل العلمي. (علاونة وشديفات: ٢٠١٥، ٤٥٧ - ٤٦٣).

- دراسة الرحيمي (٢٠١٨): والتي هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى فعالية التعليم المدمج في تطوير السمات الشخصية والمهارات الوظيفية لدى خريجي الجامعات السعودية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم ومديريهم في العمل وقد تكونت عينة الدراسة من (٩٢) طالبا وطالبة ممن تخرجوا في الجامعة السعودية الإلكترونية وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت النتائج درجة تقدير عالية لفعالية التعليم المدمج في تطوير المهارات الوظيفية والسمات الشخصية من قبل الطلبة الخريجين ومن قبل مديريهم في العمل ، كما وتوصلت نتائج البحث الى وجود فرق دال احصائيا في تقييم فعالية التعليم المدمج تعزى لاختلاف الدرجة العلمية، ولا توجد فرق دال احصائيا تعزى لاختلاف الجنس أو الكلية أو الفرع. (الرحيمي: ٢٠١٨، ٢٠٩).

- دراسة السيد (٢٠٢١): وقد استهدف البحث قياس أثر وحدة مقترحة في الجيوماتكس (Geomatics) وتطبيقاتها المجتمعية على تنمية التحصيل المعرفي وبعض المهارات الوظيفية في الجغرافيا لدى الطلاب المعلمين بكلية التربية، بلغت عينة البحث من (٣٠) طالبا من طلاب الفرقة الرابعة، شعبة الجغرافيا بكلية التربية بتفهننا الأشراف - دقهلية - جامعة الأزهر، وتمثلت مواد البحث وأدواته في قائمة بالمهارات الوظيفية في الجغرافيا التي يمكن تمييزها لدى عينة البحث، الوحدة المقترحة، دليل للمستخدم (خاص) بالوحدة الإلكترونية)، واختبار التحصيل المعرفي واختبار المهارات الوظيفية، وتوصلت نتائج البحث عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات طلاب شعبة الجغرافيا في التطبيق القبلي والبعدي لاختبار التحصيل المعرفي واختبار المهارات الوظيفية، كما وتوصلت نتائج البحث عن وجود علاقة ارتباطية بين التحصيل المعرفي والمهارات الوظيفية في الجغرافيا لدى طلاب شعبة الجغرافيا بكلية التربية (السيد: ٢٠٢١: ٩ - ١٠٠).

الدراسات الاجنبية :-

- دراسة (Alpay & Walsh, 2008): والتي استهدفت قياس تنمية المهارات الوظيفية لدى طلاب الجامعة، بلغت عينة البحث (١٨٧ طالبا، ١١ طالبة) من كليات الطب وكليات الهندسة والعلوم الطبيعية في جامعة لندن، وقد استخدم الباحثان استبانة تكونت من أربع مجالات للمهارات الوظيفية، وهي: مجال العمل

الجماعي، ومجال الاتصال، ومجال إدارة وتخطيط المشاريع، ومجال الوعي الذاتي، وقد توصلت الدراسة في نتائجها : إن هناك فرق دال إحصائياً في آراء الأفراد بعد مشاركتهم في الدورة حول المهارات الوظيفية ، وهناك انعكاس إيجابي نحو المساقات التي تهدف إلى تنمية المهارات الوظيفية ، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء الأفراد حول المهارات اعتماداً على الجنس ومكان السكن للعين المشاركة في الدراسة ، حيث إن الطالبات قد أظهرن مستوى من الثقة أقل مقارنة بالذكور خاصة في مجال الأفكار قبل الدورة حول الوظيفة، وأظهرت النتائج أن هناك تغير في موقف الطلبة من التطوير والتدريب في مجال المهارات الوظيفية وفي مجال قياس المهارات (Alpay & Walsh, 2008,520-595).

- دراسة (Keller, Parker & Chan, 2011) والتي استهدفت إلى بحث انطباعات الطلبة الاستراليين حول المهارات الوظيفية ونظم المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من (٢٣) طالباً من خريجي جامعة دياكين (Deakin) في استراليا، وقد توصلت الدراسة أن البرامج الدراسية لا تعزز المهارات الوظيفية وان برنامج نظم المعلومات كان له دور إيجابياً على المهارات الوظيفية ، وأسفرت هذه الدراسة في اثراء الجانب النظري للمهارات الوظيفية، كمهارات الاتصال، العمل الجماعي، حل المشكلات والإدارة الذاتية (Keller, Parker & Chan, 2011,13).

- أوجه الافادة من الدراسات السابقة :

- ١- اختارت الباحثة هذه الدراسات لأنها ذات علاقة بمتغيرات البحث الحالي واكتفت بالدراسات المنهجية الواضحة وذات الفائدة الاكبر من غيرها في بحثها.
- ٢- اتاحت الدراسات السابقة للباحثة التعرف على الاطر النظرية التي ساهمت بشكل فاعل في بلورة مشكلة البحث الحالي.
- ٣- تمكن الباحثة على التعرف على حجم العينة وطريقة اختيارها ووضع الاطر النظرية العامة للعمل الوصفي للبحث الحالي.
- ٤- اتاحت للباحثة التعرف على الكيفية التي يتم فيها استخلاص النتائج والتأكد من صحتها.

الفصل الثالث:- منهجية البحث واجراءاته

اولاً:- منهج البحث (Method of Research)

لقد اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي في اجراءات بحثها.

ثانياً:- مجتمع البحث (Population of the Research)

يتحدد مجتمع البحث بمعلمات رياض الاطفال للعام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣) والبالغ عددهم (٣٠٠) معلمة في رياض الاطفال الحكومية التابعة لمديرية تربية الكرخ الثانية كما موضح في جدول (١)

جدول (١)

ت	مديرية التربية	عدد الرياض	عدد المعلمات
١	الكرخ الثانية	٣٠	٣٠٠

*حصلت الباحثة على البيانات أعلاه من مديرية التخطيط / شعبة الإحصاء وزارة التربية

ثالثاً: عينة البحث (The sample of the Research):-

ولصعوبة دراسة جميع افراد المجتمع ،لذلك قامت الباحثة باختيار عينة مؤلفة من (168) معلمة ممثلة للمجتمع الاصلي حسب جدول كيرج ومورجان (Krejcie & Morgan, 1970: 606)، اذ تم اختيارهن بطريقة عشوائية بسيطة من المجتمع الاصلي كعينة للبحث، وهو جدول نسبة العينة من المجتمع الاصلي والقائم على بعض المعايير ومنها منهج البحث (الوصفي او الارتباطي) وحجم المجتمع الذي يتراوح بين (١٠ - ١٠٠٠٠٠٠)، ومستوى دلالة يتراوح بين (٠,٠١ - ٠,٠٥) ويستفيد منه الباحثين الذين لا يميلون الى الاسلوب الرياضي في اختيار عينه البحث (منصور، ٢٠٢١: ١٣).

رابعاً: اداة البحث (Tool of the Research)

١- صياغة فقرات المقياس وتعليماته وتصحيحه:

لصياغة فقرات المقياس قامت الباحثة باعداد استبيان مفتوح لعينة عشوائية مكونة من (٣٠) معلمة، وفي ضوء اجابات العينة وبعد الاطلاع على الادبيات النظرية والدراسات السابقة قامت الباحثة بعمل استبيان مغلق يتكون من (٤٧) فقرة، موزعة على اربعة مجالات (١٣) فقرة لمجال مهارة التواصل و (١١) فقرة لمجال مهارة حل المشكلات، و (١٣) فقرة لمجال مهارة اتخاذ القرار، و (١٠) فقرة لمجال مهارة استخدام الحاسوب، وبخمس بدائل (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي غالباً، تنطبق علي احياناً، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي) وبأوزان (١، ٢، ٣، ٤، ٥).

٢- الخصائص السيكومترية للمقياس:

تستخدم الخصائص السيكومترية في البحوث التربوية والنفسية كمؤشر لدقة المقاييس - ومن اهم خصائصها الصدق والثبات (Ebel, Frisbie, 2009: 237)، لذا قامت الباحثة باستخراج الصدق والثبات لمتغير المهارات الوظيفية.

أولاً: الصدق (Validity):-

يعد الصدق من اهم الخصائص التي يجب مراعاتها في بناء المقاييس النفسية والتربوية، والصدق يعني صلاحية الاداة لقياس ما وضع من اجل قياسه (الجبوري، ٢٠١٨، ٧١)، وقد تم تحقيق صدق المقياس من خلال المؤشرات الاتية:

• الصدق الظاهري (Face validity):

لغرض التحقق من صلاحية فقرات مقياس المهارات الوظيفية.

تم عرضه على مجموعة من الخبراء في مجال الارشاد النفسي وعلم النفس ورياض الاطفال البالغ عددهم (١٢) خبير، (ملحق/١) وقد بينت الباحثة للمحكمين هدف الدراسة وقدمت التعريفات النظرية التي اعتمدها الباحثة في

قياس المهارات الوظيفية لدى معلمات رياض الاطفال للحكم على مدى صلاحية الفقرات والبالغ عددها (٤٧) فقرة والحكم على مدى ملائمة البدائل واجراء التعديلات المناسبة واعتمدت الباحثة نسبة اتقاق (٨٠%) فاكثر كمييار لقبول الفقرة، وفي ضوء آراء الخبراء كانت جميع الفقرات صالحة للقياس، كما تم الاخذ بمقترحاتهم في تعديل صياغة بعض الفقرات. كما هو واضح من جدول (٢)

جدول (٢)

ت	الفقرات	الموافقون	المعارضون	النسبة المئوية
١	الفقرات الموافق عليها	١٠	٢	%٩٠
٢	الفقرات المعارضون عليها	١١	١	%٩٥

التطبيق الاستطلاعي للمقياس:

لغرض التحقق من وضوح الفقرات ووضوح لغتها ومحتواها، طبق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (١٥) معلمة من روضة (المصافي والاقمار والنصر والاريج) ، اذ تبين ان تعليمات المقياس وفقراته واضحة جميعها ومفهومة من حيث المعنى والصياغة.

ثانياً: التحليل الاحصائي لفقرات مقياس المهارات الوظيفية:-

إن الهدف الأساس من تحليل الفقرات الحصول على بيانات يتم بموجبها حساب القوة التمييزية لفقرات المقياس ، والقوة التمييزية مدى قدرة الفقرة على التمييز بين الأفراد المميزين في الصفة التي يقيسها المقياس ، وبين الأفراد الضعاف في الصفة نفسها ، ومن ثم فهي تعمل على الإبقاء على الفقرات الجيدة في المقياس (Eble,1972,p.392) .

وتعد طريقة المجموعتين الطرفيتين (الموازنة الطرفية) ، والاتساق الداخلي (علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس) اجرائين مناسبين في عملية تحليل الفقرات ، وبذلك لجأت الباحثة إلى كلتا الطريقتين في تحليل فقرات مقياس المهارات الوظيفية .

أ- القوة التمييزية لفقرات المقياس :

ولتحقيق ذلك أعتمدت الباحثة أسلوب المجموعتين الطرفيتين ، إذ يتم في هذا الأسلوب اختيار مجموعتين طرفيتين من الأفراد بناء على الدرجات الكلية التي حصلوا عليها في المقياس ، ويتم تحليل كل فقرة من فقرات المقياس باستعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفرق بين المجموعتين العليا والدنيا (Edwards,1957,p.152) .

ولتحقيق ذلك أتبع الباحثة الخطوات الآتية :

١- قامت الباحثة بتطبيق مقياس المهارات الوظيفية (ملحق/٢) على عينة عشوائية بلغ عددهم (١٦٨).

٢- تصحيح كل استثمار وتحديد الدرجة الكلية لكل منها .

٣- ترتيب الدرجات التي حصل عليها المستجيب تنازليا (من أعلى درجة إلى أدنى درجة).

٤- إختيار نسبة قطع لتحديد المجموعتين الطرفيتين ، وتختلف النسب المعتمدة كمييار لتحديد تلك المجموعتين ، إذ تشير أنستازي Anastasi إلى أن النسبة المقبولة للقطع تتراوح بين (٢٥%-٣٣%) (Anastasi,1876,p.208) .

في حين أشار أيبيل Eble إلى أن نسبة (٢٧%) تعد أفضل نسبة لتحديد المجموعتين المتطرفتين وذلك لأنه على وفق هذه النسبة يتم الحصول على عينة بأكبر حجم وأقصى تمايز ممكن (Eble,1972,p.261) وفي ضوء هذه النسبة (٢٧%) بلغ عدد الاستثمارات لكل مجموعة (٤٥) استثمار ، أي إن عدد الاستثمارات التي خضعت للتحليل بلغ (٩٠) استثمار .

٥- قامت الباحثة بتطبيق الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفرق بين المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة ، وتعد الفقرة مميزة إذا كانت القيمة التائية المحسوبة أعلى من القيمة التائية الجدولية^١، والجدول (٣) يوضح ذلك .

جدول (٣)

القوة التمييزية ل فقرات مقياس المهارات الوظيفية باستعمال أسلوب المجموعتين الطرفيتين

رقم الفقرة	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	الدلالة
1	عليا	4.58	0.72	3.83	دالة
	دنيا	4	0.71		
2	عليا	4.8	0.4	5.2	دالة
	دنيا	4.2	0.66		
3	عليا	4.62	0.68	3.75	دالة
	دنيا	4	0.88		
4	عليا	4.89	0.38	7.02	دالة
	دنيا	3.8	0.97		
5	عليا	4.8	0.5	7.27	دالة
	دنيا	3.71	0.87		

*القيمة التائية الجدولية عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (88) تساوي (1.96)

دالة	4.78	0.53	4.76	عليا	6
		0.81	4.07	دنيا	
دالة	5.03	0.29	4.91	عليا	7
		0.62	4.4	دنيا	
دالة	4.32	0.5	4.73	عليا	8
		0.69	4.19	دنيا	
دالة	4.22	0.44	4.82	عليا	9
		0.64	4.33	دنيا	
دالة	5.69	0.37	4.84	عليا	10
		0.64	4.22	دنيا	
دالة	6.41	0.25	4.93	عليا	11
		0.63	4.29	دنيا	
دالة	7.48	0.42	4.78	عليا	12
		0.75	3.82	دنيا	
دالة	5.51	0.32	4.89	عليا	13
		0.69	4.27	دنيا	
دالة	7.09	0.56	4.67	عليا	14
		0.73	3.69	دنيا	
دالة	6.26	0.5	4.8	عليا	15
		0.78	3.93	دنيا	
دالة	7.19	0.5	4.73	عليا	16
		0.82	3.71	دنيا	
دالة	6.12	0.4	4.87	عليا	17
		0.69	4.13	دنيا	
دالة	7.93	0.39	4.82	عليا	18
		0.79	3.78	دنيا	
دالة	5.48	0.62	4.6	عليا	19
		0.86	3.73	دنيا	
دالة	7.19	0.39	4.82	عليا	20
		0.94	3.73	دنيا	
دالة	8.15	0.34	4.87	عليا	21
		0.69	3.93	دنيا	

دالة	7.58	0.47	4.78	عليا	22
		0.73	3.8	دنيا	
دالة	4.91	0.4	4.8	عليا	23
		0.75	4.18	دنيا	
دالة	8.01	0.46	4.71	عليا	24
		0.56	3.84	دنيا	
دالة	5.13	0.4	4.8	عليا	25
		0.8	4.11	دنيا	
دالة	7.79	0.34	4.87	عليا	26
		0.71	3.96	دنيا	
دالة	4.63	0.5	4.8	عليا	27
		1.04	4	دنيا	
دالة	6.46	0.21	4.96	عليا	28
		0.76	4.2	دنيا	
دالة	7.09	0.34	4.87	عليا	29
		0.86	3.89	دنيا	
دالة	8.67	0	5	عليا	30
		0.91	3.82	دنيا	
دالة	7.01	0.63	4.69	عليا	31
		0.77	3.64	دنيا	
دالة	10.23	0.36	4.91	عليا	32
		0.81	3.56	دنيا	
دالة	7.44	0.34	4.87	عليا	33
		0.96	3.73	دنيا	
دالة	9.16	0.29	4.91	عليا	34
		0.85	3.69	دنيا	
دالة	7.36	0.48	4.67	عليا	35
		0.89	3.56	دنيا	
دالة	8.18	0.37	4.84	عليا	36
		0.87	3.69	دنيا	
دالة	6.51	0.25	4.93	عليا	37

		0.98	3.96	دنيا	
	دالة	7.3	0.62	4.56	عليا
			1.47	2.82	دنيا
	دالة	8.78	1.24	4.16	عليا
			1.16	1.93	دنيا
	دالة	8.02	1	4.16	عليا
			1.32	2.18	دنيا
	دالة	10.19	0.85	4.22	عليا
			1.14	2.07	دنيا
	دالة	11.88	0.6	4.67	عليا
			1.34	2.07	دنيا
	دالة	12.91	0.68	4.62	عليا
			1.21	1.96	دنيا
	دالة	13.67	0.85	4.31	عليا
			0.94	1.73	دنيا
	دالة	8.31	0.63	4.71	عليا
			1.45	2.76	دنيا
	دالة	11.98	0.65	4.62	عليا
			1.25	2.11	دنيا
	دالة	9.78	0.69	4.51	عليا
			1.24	2.44	دنيا

- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (صدق الفقرة Item Validity) :

وهو الأسلوب الآخر الذي يستعمل في تحليل مفردات المقياس والذي يعبر عن مدى صدق الفقرة ، وذلك بإيجاد معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية في الاختبار ، إذ تعبر الدرجة الكلية عما يقيسه الاختبار بالفعل ، وتم التحقق من دلالات صدق فقرات المهارات الوظيفية عن طريق مدى ارتباط كل فقرة من فقرات المقياس بالدرجة الكلية على المقياس (أبوجادو، ٢٠٠٠ : ٤٣٩-٤٤٠).

ولتحقيق ذلك استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون Pearson لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المهارات الوظيفية والدرجة الكلية ل (١٦٨) استمارة أي العينة ككل ، وعند موازنة قيم

الارتباط مع قيمة معامل ارتباط بيرسون الجدولية البالغة (0.١٥) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (١٦٦) أتضح أن الارتباطات كلها دالة إحصائياً والجدول (٤) يوضح ذلك .

جدول (٤)

صدق فقرات مقياس المهارات الوظيفية باستعمال أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية

الفقرة	معامل الارتباط	الدالة									
1	0.42	دالة	13	0.38	دالة	٢٥	0.53	دالة	٣٧	0.65	دالة
2	0.48	دالة	14	0.59	دالة	٢٦	0.55	دالة	٣٨	0.55	دالة
3	0.34	دالة	15	0.55	دالة	٢٧	0.51	دالة	٣٩	0.59	دالة
4	0.50	دالة	١٦	0.56	دالة	٢٨	0.64	دالة	٤٠	0.57	دالة
5	0.53	دالة	١٧	0.49	دالة	٢٩	0.58	دالة	٤١	0.60	دالة
6	0.39	دالة	١٨	0.64	دالة	٣٠	0.63	دالة	٤٢	0.66	دالة
7	0.43	دالة	١٨	0.45	دالة	٣١	0.55	دالة	٤٣	0.68	دالة
8	0.24	دالة	٢٠	0.54	دالة	٣٢	0.70	دالة	٤٤	0.70	دالة
9	0.38	دالة	٢١	0.6	دالة	٣٣	0.65	دالة	٤٥	0.56	دالة
10	0.39	دالة	٢٢	0.62	دالة	٣٤	0.68	دالة	٤٦	0.60	دالة
11	0.48	دالة	٢٣	0.43	دالة	٣٥	0.59	دالة	٤٧	0.61	دالة
12	0.55	دالة	٢٤	0.58	دالة	٣٦	0.66	دالة			

- علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال للمقياس :

ولتحقيق ذلك قامت الباحثة باستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المهارات الوظيفية والدرجة الكلية للمجال الذي توجد فيه ، وذلك بالاعتماد على درجات أفراد العينة ككل ، وقد تبين أن الارتباطات كلها دالة إحصائياً عند موازنتها بالقيمة الجدولية لمعامل ارتباط بيرسون والبالغة (0.١٥) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (١٦٦) ، والجدول (٥) يوضح ذلك .

جدول (٥)

صدق فقرات مقياس المهارات الوظيفية باستعمال أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه

الفقرة	المجال	معامل الارتباط	الدالة	الفقرة	المجال	معامل الارتباط	الدالة	الفقرة	المجال	معامل الارتباط	الدالة
1	مهارة التواصل	0.57	دالة	١٧	حل المشكلات	0.68	دالة	٢٣	اتخاذ القرار	0.77	دالة
2	مهارة التواصل	0.64	دالة	١٨	حل المشكلات	0.77	دالة	٣٤	اتخاذ القرار	0.78	دالة
3	مهارة التواصل	0.51	دالة	١٨	حل المشكلات	0.66	دالة	٣٥	اتخاذ القرار	0.74	دالة
4	مهارة التواصل	0.71	دالة	٢٠	حل المشكلات	0.73	دالة	٣٦	اتخاذ القرار	0.77	دالة
5	مهارة التواصل	0.75	دالة	٢١	حل المشكلات	0.76	دالة	٣٧	اتخاذ القرار	0.75	دالة
6	مهارة التواصل	0.65	دالة	٢٢	حل المشكلات	0.73	دالة	٣٨	أستخدام الحاسوب	0.79	دالة
7	مهارة التواصل	0.67	دالة	٢٣	حل المشكلات	0.61	دالة	٣٩	أستخدام الحاسوب	0.80	دالة
8	مهارة التواصل	0.49	دالة	٢٤	حل المشكلات	0.75	دالة	٤٠	أستخدام الحاسوب	0.85	دالة
9	مهارة التواصل	0.61	دالة	٢٥	اتخاذ القرار	0.73	دالة	٤١	أستخدام الحاسوب	0.90	دالة
10	مهارة التواصل	0.68	دالة	٢٦	اتخاذ القرار	0.73	دالة	٤٢	أستخدام الحاسوب	0.92	دالة
11	مهارة التواصل	0.67	دالة	٢٧	اتخاذ القرار	0.73	دالة	٤٣	أستخدام الحاسوب	0.93	دالة
12	مهارة التواصل	0.74	دالة	٢٨	اتخاذ القرار	0.81	دالة	٤٤	أستخدام الحاسوب	0.91	دالة
13	مهارة التواصل	0.63	دالة	٢٩	اتخاذ القرار	0.77	دالة	٤٥	أستخدام الحاسوب	0.83	دالة
14	حل المشكلات	0.66	دالة	٣٠	اتخاذ القرار	0.78	دالة	٤٦	أستخدام الحاسوب	0.85	دالة
15	حل المشكلات	0.66	دالة	٣١	اتخاذ القرار	0.62	دالة	٤٧	أستخدام الحاسوب	0.82	دالة
١٦	حل المشكلات	0.78	دالة	٣٢	اتخاذ القرار	0.68	دالة				

-علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية والمجال بالمجال للمقياس :

إن ارتباطات المجالات الفرعية بالدرجة الكلية للمقياس وارتباطات المجالات مع بعضها هي قياسات أساس للتجانس لأنها تساعد في تحديد مجال السلوك المراد قياسه (Anastasi,1976,p.155). وقد تم تحقيق ذلك بإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجات أفراد العينة ضمن كل مجال من مجالات المقياس والدرجة الكلية لمقياس المهارات الوظيفية فضلا عن علاقة المجالات مع بعضها وذلك بالاعتماد على درجات أفراد العينة ككل وقد أتضح أن معاملات الارتباط دالة إحصائيا خلال موازنتها بالقيمة الجدولية لبيرسون والبالغة (0.15) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (166)، والجدول (٦) يوضح ذلك .

جدول (٦)

صدق مقياس المهارات الوظيفية باستعمال علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس والمجال بالمجال

المجال المجال	مهارة التواصل	مهارة حل المشكلات	مهارة اتخاذ القرار	مهارة استخدام الحاسوب	المهارات الوظيفية
مهارة التواصل	1	0.73	0.59	0.33	0.67
مهارة حل المشكلات	---	1	0.78	0.19	0.78
مهارة اتخاذ القرار	---	---	١	0.30	0.82
مهارة استخدام الحاسوب	---	---	---	١	0.71

- ثبات مقياس المهارات الوظيفية:

ويقصد بمفهوم ثبات درجات المقاييس مدى خلوها من الأخطاء غير المنتظمة التي تشوب القياس ، فدرجات الاختبار تكون ثابتة إذا كان الاختبار يقيس سمة معينة قياساً متسقاً في الظروف المتباينة التي قد تؤدي إلى أخطاء القياس ، فالثبات بهذا المعنى يعني الاتساق أو الدقة في القياس (علام،٢٠٠٠،ص ١٣١) . وقد تحققت الباحثة من ثبات مقياس المهارات الوظيفية بطريقة الفا كرونباخ وذلك بالاعتماد على بيانات العينة الكلية ، وقد بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (٠.٩٤).

- وصف المقياس:

بعد ايجاد الخصائص السيكومترية من صدق وثبات اصبح لدى الباحثة المقياس بشكله النهائي مكون من (٤٧) فقرة وبخمس بدائل (تنطبق علي دائما، تنطبق علي غالبا، تنطبق علي احيانا، تنطبق علي نادرا، لا تنطبق علي) ضمن اربعة مجالات ، مجال مهارة التواصل يتألف من ١٣ فقرة ، ومجال مهارة حل المشكلات

يتألف من (١١) فقرة، ومجال مهارة اتخاذ القرار يتألف من (١٣) فقرة ، ومجال مهارة استخدام تكنولوجيا الحاسوب ويتألف من (١٠) فقرات، ويتم احتساب اعلى درجة يمكن ان يحصل عليها المستجيب وهي (٢٣٥) وادنى درجة يحصل عليها المستجيب (٤٧) وبمتوسط حسابي (١٩٥,95) وبمتوسط فرضي للمقياس ككل (١٤١)، اذ ان اعلى درجة يحصل عليها المستجيب لمجال مهارة التواصل (٦٥) ولمجال مهارة حل المشكلات (٥٥) ولمجال مهارة اتخاذ القرار (٦٥) ولمجال مهارة استخدام الحاسوب (٥٠).

الوسائل الإحصائية:

اعتمدت الباحثة في جميع المعالجات الإحصائية على الحقيبة الإحصائية (SPSS) وقد استخدمت الوسائل الإحصائية الآتية:

- النسبة المئوية: لإيجاد الصدق الظاهري لفقرات المقياس.
- معادلة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين: لاستخراج القوة التمييزية للفقرات (المقارنة الطرفية).
- معادلة ارتباط بيرسون: لاستخراج علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، وعلاقة درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمجال، وعلاقة الدرجة الكلية للمجال بالدرجة الكلية للمقياس وعلاقة الدرجة الكلية لكل مجال مع المجال الآخر.
- معادلة الفا كرونباخ: لاستخراج الثبات.
- الوسط الحسابي والانحراف المعياري: لإيجاد الإحصائيات الوصفية لعينة البناء.

الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها

الهدف (١) : قياس المهارات الوظيفية لدى عينة البحث .

ولتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بتطبيق مقياس المهارات الوظيفية على أفراد عينة البحث البالغ عددهم (168) فرد ، وقد أظهرت النتائج أن متوسط درجاتهم على المقياس بلغ (١٩٥.٩٢) درجة وانحراف معياري مقداره (٢٢.٨٢) درجة ، وعند موازنة هذا المتوسط مع المتوسط الفرضي (٢) للمقياس والبالغ (١٤١) درجة ، وباستعمال الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة تبين أن الفرق دال إحصائياً ولصالح المتوسط الفرضي ، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة أعلى من القيمة التائية الجدولية والبالغة (1.96) بدرجة حرية (167) ومستوى دلالة (0.05) والجدول (٧) يوضح ذلك .

^٢ تم استخراج المتوسط الفرضي لمقياس (المهارات الوظيفية) وذلك من خلال جمع أوزان بدائل المقياس الخمس وقسمتها على عددها ثم ضرب الناتج في عدد فقرات المقياس والبالغة (47) فقرة.

جدول (٧)

الاختبار التائي للفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس المهارات الوظيفية

حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
١٦٨	١٩٥.٩٢	٢٢.٨٢	١٤١	٣١.٢٠	1.96	167	دال

تشير نتيجة الجدول (٨) الى ان عينة البحث لديهم المهارات الوظيفية بمستوى مرتفع ، وتعدو الباحثة هذه النتيجة على ان معلمات رياض الاطفال لديهم المهارات اللازمة للارتقاء بأي مجتمع يسعى الى التطور ، اذ ان امتلاك معلمات رياض الاطفال لمهاراتها الوظيفية يساعدها في القدرة على التواصل واتخاذ القرارات العلمية المناسبة والتعامل مع المواقف والمشكلات المختلفة ودراستها وحلها بطرق إبداعية، وكذلك قدرتها على التعامل مع المستجدات المهنية، بكل بمرونة ومواكبة متطلبات العمل بما يتناسب مع عصر المعلوماتي فالمعلمة هي عنصرا مهما من العناصر الفعالة في العملية التعليمية، وهذا يتطلب منها أن تواكب عصر التطور السريع وان تكون مؤهلة لتعليمها فالمعلمة التي لا تنمو في مهنتها تصبح عبئاً ثقيلاً على الروضة وتعطي فكرة خاطئة عن المعلمات ومهنة التعليم، وهذه النتيجة التي توصلت اليها الباحثة تتفق مع نتائج دراسة كل من (علاونة وشديفات ٢٠١٥) بأستثناء مهارة استخدام الحاسوب ، ودراسة (Keller, Parker & Chan, 2011). واختلفت مع دراسة (Alpay & Walsh, 2008).

الهدف (٢) : تعرف دلالة الفرق في المهارات الوظيفية تبعا لمتغير الخدمة.

ولتحقيق هذا الهدف تم استعمال تحليل التباين الاحادي لتعرف الفروق في المهارات الوظيفية تبعا لمتغير الخدمة والجدول (٨) يوضح ذلك :

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس المهارات الوظيفية تبعا لمتغير الخدمة

العينة	الخدمة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١٦٨	أقل من ٥	56	192.55	23.73
	5-10	51	195.49	25.78
	أكثر من ١٠	61	199.38	18.88
	الكلية	168	195.92	22.82

جدول (٩)

تحليل التباين الاحادي للكشف عن دلالة الفروق في المهارات الوظيفية تبعا لمتغير الخدمة

الدلالة Sig	القيمة الفائية F	متوسط المربعات M.S	درجة الحرية D.F	مجموع المربعات s.of.s	مصدر التباين s.of.v
غير دال	1.32	686.541	2	1373.082	بين المجموعات
		518.733	165	85590.912	داخل المجموعات
		---	167	86963.994	الكلي

وتشير النتيجة أعلاه الى أنه ليس هناك فرق دال احصائيا في المهارات الوظيفية تبعا لمتغير الخدمة ، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (1.32) وهي أقل من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (3) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (2-165) .

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن جميع أفراد عينة الدراسة بمختلف خبراتهم يتلقين نفس التعليمات والدورات التدريبية أثناء الخدمة، وبغض النظر عن عدد السنوات فإن هناك اتفاق بينه بضرورة امتلاك المهارات الوظيفية التي تؤدي إلى تطوير أداء معلمات رياض الاطفال ،وأن المعلمة على اختلاف عمرها وخدمتها تستطيع ان توظف مهاراتها الوظيفية بصورة صحيحة ودقيقة كونها تقضي اكثر وقتها في ممارسة مهنتها وهو التعليم، مما يجعلها منسقة لعملها من خلال استخدامها المكثف لمهاراتها الوظيفية كمهارة التواصل ومهارة حل المشكلات ومهارة اتخاذ القرار ومهارة استخدام الحاسوب، وهذه النتيجة التي توصلت اليها الباحثة تتفق مع نتائج دراسة كل من (علاونة وشديفات ٢٠١٥) ودراسة (Keller, Parker & Chan, 2011).

الهدف (٣) : تعرف دلالة الفرق في المهارات الوظيفية تبعا لمتغير التحصيل الدراسي .

ولتحقيق هذا الهدف تم استعمال تحليل التباين الاحادي لتعرف الفروق في المهارات الوظيفية تبعا

لمتغير التحصيل الدراسي والجدول (١٠) يوضح ذلك :

جدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس المهارات الوظيفية تبعا لمتغير التحصيل الدراسي

التحصيل الدراسي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
معهد	40	197.28	20.12
بكلوريوس	106	193.38	23.02
ماجستير	22	205.73	24.57
الكلية	168	195.92	22.82

جدول (١٢)

تحليل التباين الاحادي للكشف عن دلالة الفروق في المهارات الوظيفية تبعا لمتغير التحصيل الدراسي

الدالة Sig	القيمة الفائية F	متوسط المربعات M.S	درجة الحرية D.F	مجموع المربعات s.of.s	مصدر التباين s.of.v
غير دال	2.82	1437.375	2	2874.750	بين المجموعات
		509.632	165	84089.244	داخل المجموعات
		--	167	86963.994	الكلية

وتشير النتيجة أعلاه الى أنه ليس هناك فرق دال احصائيا في المهارات الوظيفية تبعا لمتغير التحصيل الدراسي ، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (٢.٨٢) وهي أقل من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (3) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (2-165) ، ويمكن أن تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى المعرفة والمعلومات التي اكتسبتها معلمة الروضة أثناء دراستها ونتيجة للدورات التدريبية التي تعقد لمعلمات رياض الاطفال سواء ممن يحملن مؤهل معهد او بكلوريوس أو دراسات عليا، وقد يشير هذا إلى اهتمام وزارة التربية والتعليم في توفير الدورات التدريبية، ويمكن أن يكون أيضاً بسبب احتكاك الجميع في العمل التربوي، ولاتجاههن الإيجابي لأهمية هذه المهارات الوظيفية نتيجة للوعي التربوي والتكنولوجي، وهذه النتيجة التي توصلت اليها الباحثة تتفق مع نتائج دراسة كل من (علاونة وشديفات ٢٠١٥) ودراسة (Keller, Parker & Chan, 2011).

ثانياً: الاستنتاجات:

٤. ان معلمات رياض الاطفال لديهم مهارات وظيفية بمستوى مرتفع.
٥. ليس هناك فرق دال احصائيا في المهارات الوظيفية تبعا لمتغير الخدمة.

٦. ليس هناك فرق دال احصائيا في المهارات الوظيفية تبعا لمتغير التحصيل الدراسي.

ثالثا التوصيات:

توصي الباحثة بالاتي:

١. اقامة وزارة التربية عدد من الندوات والدورات التدريبية التي تساعد المعلمة على تطوير مهاراتها وكفائتها لممارسة مهنتها باكمل وجه .
٢. تدريب معلمات رياض الاطفال على ممارسة اساليب التقييم الذاتي للتعرف على جوانب القوة وجوانب الضعف في ادائهم المهني والتربوي والتخصصي، لدعم جوانب القوة ومعالجة جوانب الضعف لديهم.
٣. وضع برامج تدريبية على استخدام الحاسوب لمعلمات رياض الاطفال وتوظيفه في العملية التعليمية.
٤. على القائمين في وزارة التربية وقسم الاعداد والتدريب الاهتمام بتدريب معلمات رياض الأطفال وتطويرهن لتنمية مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار وكيفية إيصالها للأطفال من خلال عمل الدورات التدريبية المستمرة .

رابعاً المقترحات:

في ضوء نتائج البحث تقترح الباحثة ما يأتي:

١. اجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية بمتغيرات اخرى وعلى عينات اخرى من المجتمع.
٢. اجراء دراسة تربط بين المهارات الوظيفية ومتغير الوعي الذاتي لدى معلمات رياض الاطفال.
٣. اجراء دراسة مقارنة بين معلمات رياض الاطفال الحكومية والاهلية.
٤. دراسة العلاقة بين معرفة معلمات رياض الاطفال للمهارات الوظيفية ودرجة ممارستهن لتلك المهارات في داخل الصف .

المصادر العربية :

- ابراهيم، رماز حمدي (٢٠٠٨): الكفايات المهنية اللازمة لتنمية معلمة الروضة تنمية مستدامة في ضوء المعايير القومية لرياض الاطفال في مصر، رسالة ماجستير ، قسم الطفولة المبكرة، كلية التربية، جامعة الاميرة نورة، السعودية.
- ابراهيم، رماز حمدي (٢٠١٤): الكفايات المهنية اللازمة لتنمية معلمة الروضة تنمية مستدامة في ضوء المعايير القومية لرياض الاطفال في مصر، مجلة الطفولة والتربية ، العدد (١٩)، كلية التربية، جامعة الاسكندرية، مصر.

- ابراهيم، يارا ابراهيم (٢٠٢٠): برنامج تدريبي قائم على التفكير الابداعي لتنمية مهارات اتخاذ القرار والكفاءة المهنية لدى معلمة رياض الاطفال، مجلة الطفولة والتربية، العدد (٤٣)، ج٤، السنة الثانية عشر، كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة اسيوط، مصر.
- أبو جادو، صالح محمد علي (٢٠٠٠). علم النفس التربوي. الطبعة الثانية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- آل سعود، الجوهرة بنت فهد (٢٠٢٢): تصور تربوي مقترح لتعزيز مهارات التعلم الرقمي لدى معلمات رياض الاطفال بالمملكة العربية السعودية، مجلة التربية جامعة الازهر، العدد (١٩٦)، ج١.
- اندرقيري، ميساء عبد الرحمن (٢٠٢٠): نموذج ارشادي لتنمية وتطوير المهارات التدريسية لدى معلمة رياض الاطفال اللازمة لاكساب الطفل المفاهيم العلمية، بحث منشور، مجلة العربية لاعلام وثقافة الطفل، المجلد (٣) العدد (١٠)، السعودية.
- بدر، سعيدة علي (٢٠١٦): فعالية برنامج قائم على بعض الاستراتيجيات التعلم النشط في تنمية الوعي البيئي لدى طفل الروضة، رسالة ماجستير منشورة، كلية رياض الاطفال . جامعة دمنهور، مصر.
- الجبوري، شيرين رحيم (٢٠١٨): مخاوف التواصل الشفهي وعلاقته بالتفاعل الرمزي لدى اطفال الرياض ، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في رياض الاطفال، كلية تربية بنات، جامعة بغداد، العراق.
- الجماعين، رنا محمد (٢٠١٤): درجة توافر المهارات الحياتية في محتوى منهاج رياض الاطفال ودرجة ممارسة المعلمات لهذه المهارات في المدارس الحكومية في محافظة مأدبا، رسالة ماجستير في التربية تخص المناهج وطرق التدريس، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الاوسط.
- حسان، هند قطب (٢٠٢٢): تنمية معلمات رياض الاطفال في مصر مهنيا في ضوء المهارات الناعمة، بحث منشور مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، المجلد (١٦)، العدد (٩).
- حمد، ليث كريم، وعبد الرزاق هيثم قاسم (٢٠١٤): بناء مقياس اتخاذ القرار لدى طلاب المرحلة الاعدادية، بحث منشور في مجلة كلية التربية العدد (١١٠)، مجلد (٢٧)، جامعة ديالى، العراق.
- الحميداوي والحيالي، ازهار عبد الامير، بيداء عبد السلام (٢٠٢٢): مهارات الاقتصاد المعرفي لدى معلمات رياض الاطفال، مجلة كلية التربية الاساسية، العدد (١١٧)، العراق.
- الرحيمي، محمد علي (٢٠١٨): فعالية التعلم المدمج في تطوير السمات الشخصية والمهارات الوظيفية لدى خريجي الجامعات السعودية من وجهة نظر مديري العمل والطلبة انفسهم، مجلة مؤته للبحوث والدراسات، المجلد (٣٣)، العدد (٤).

- السفيناني، ماجد بن سفر (٢٠١٢): درجة مشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات المدرسية دراسة ميدانية من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة الطائف، رسالة ماجستير منشورة، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى AL-QURA المملكة العربية السعودية.
- السلمي، سامي بن شعلان (٢٠٠٨): واقع امتلاك معلمي المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة للثقافة الحاسوبية مجلة الاعلام وثقافة الطفل، مجلد (٥)، العدد (١٩)، السعودية.
- السيد، محمد سيد (٢٠١٩): المهارات الإدارية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء المعايير القومية دراسة ميدانية بمحافظة قنا، كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي.
- السيد، محمد فرج (٢٠٢١): اثر وحدة مقترحة في الجيومستك وتطبيقاتها المجتمعية على تنمية التحصيل المعرفي وبعض المهارات الوظيفية في الجغرافيا لدى طلاب المعلمين بكلية التربية، بحث منشور في مجلة كلية التربية ببها، العدد (١٢٦)، ج ٢.
- العجمي، عقيلة عبد الله (٢٠٠٦): مهارات استخدام الحاسب الآلي لدى معلمي المرحلة الثانوية والحلقة الثانية بسلطنة عمان واتجاهاتهم نحوه ونحو استخدامه في التدريس، دراسات في المناهج وطرق التدريس، مصر.
- العرينان، هديل محمد (٢٠١٥): فعالية استخدام القصة الالكترونية في تنمية بعض المهارات اللغوية لدى طفل الروضة، بحث مكمل لنيل درجة الماجستير في المناهج وتقنيات التعليم، كلية التربية، جامعة ام القرى، ، السعودية.
- العساف، احلام محمد (٢٠٢٠): تطوير نظام اعداد معلمة رياض الاطفال في المملكة العربية السعودية في ضوء افضل الممارسات المعاصرة، قسم اصول التربية، كلية التربية، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية، مصر.
- علام، صلاح الدين محمود (٢٠٠٠) القياس والتقويم التربوي والنفسي . أساسياته وتطبيقاته وتوجيهاته المعاصرة، دار الفكر العربي، القاهرة.
- علي، حسام محمود (٢٠٢١)، مهارات التواصل والتمكن النفسي لمعلمي التعليم الاساسي، مجلة دورية محكمة- كلية التربية، المجلد (٢٧)، جامعة حلوان. مصر.
- علي، رحاب حسين (٢٠١٤): اتجاهات معلمات رياض الاطفال نحو استخدام الحاسوب، مجلة العلوم النفسية، العدد (٢٢)، قسم رياض الاطفال، كلية التربية للبنات، جامعة بغداد.
- علي، شيرين صبري (٢٠٢٢): كفايات الاداء لدى معلمات رياض الاطفال وانعكاسها على ممارساتهم التربوية، بحث منشور ، مجلة كلية التربية- جامعة المنصورة، العدد (١١٨).
- علي، مروة محمد (٢٠١٦): دور الخبرات الميدانية المبكرة في تنمية المهارات المهنية للطالبة المعلمة من وجهة نظر كل من الموجهات والمعلمات بمرحلة الروضة، مجلة البحوث النوعية. جامعة المنصورة ، العدد (٤٢).
- علي، هبة علي (٢٠٢١): المهارات القيادية لدى معلمات رياض الاطفال في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، رسالة ماجستير في التربية، كلية التربية، جامعة حلوان، مصر.

- علي، هنية محمود (٢٠٢٠): برنامج قائم على التنمية المهنية المستدامة لخفض المخططات اللاتكيفية لدى معلمة الروضة، بحث منشور في مجلة الطفولة والتربية، العدد (٤١)، ج٢.
 - العليمات، علي مصطفى (٢٠١٤): اثر المؤهل العلمي والخبرة على مهارات التنفيذ الخاصة بتعليم طفل الروضة لدى معلمات رياض الاطفال من وجهة نظرهن ، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث والدراسات ، العدد (٣٤).
 - عمران، خالد، ورجب، مصطفى (٢٠٠٩): المهارات الوظيفية في الجغرافيا في عصر المعلوماتية رؤى تنظيرية وتطبيقية (ط١) ، دار العلم والايمان للنشر والتوزيع - كفر الشيخ، مصر.
 - كريم، ليلي يوسف (٢٠١٧): مهارة حل المشكلات وعلاقتها بمهارة اتخاذ القرار لدى طالبات قسم رياض الأطفال، مجلة أبحاث الذكاء والقدرات العقلية، العدد (٢٣)، كلية التربية الاساسية، الجامعة المستنصرية.
 - كريم، وفاء قيس (٢٠١٤): اتجاهات معلمات رياض الاطفال نحو استخدام الحاسب الآلى لأداء المهام التربوية مجلة الآداب مركز ابحاث الطفولة والامومة ، العدد(١١٠)، جامعة ديالى.
 - اللقاني، الجمل، احمد حسين، علي احمد (٢٠٠٣): معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس، عالم الكتب، القاهرة.
 - منصور، انصاف (٢٠٢١): بناء مقياس تقييم المهارات الادارية لدى مديرات رياض الاطفال، بحث مقدم الى المؤتمر العلمي الحادي عشر.
 - محمد، مجيد نصر(٢٠١٧): رؤية مقترحة للتنمية المهنية لمعلمات رياض الاطفال ، بحث منشور ، مجلة الدراسات في التعليم الجامعي العدد (٣٥).
- المصادر الاجنبية:

- Alpay, E. & Walsh, E. (2008). A skills perception inventory for evaluating postgraduate transferable skills development. Assessment & Evaluation in Higher Education.33 (6).
- Anstasi, A(1976) Psychology testing. 4th. Ed, Macmillan company, New York .
- Bambaeroo.F.& Shokpour, N. (2017). The impact of teach-er's non-verbal communication on success in teach. Journal of Advaces in Medical Education & professionalism,5(2).
- Ebel, R. L,Frisbie ,D .A.(2009): Essentials of Education measurement 5thed.New Delhi, Asoke.K.Ghosh,phl,learning private limited.

- Ebel, R. L, Frisbie .(١٩٧٢). Essentials of Education measurement: prentice, hall Engle wood cliffs, INC.
- Edwards, A.L.A.L(1957). Techniques of Attitude Scale Construction, New York. Appleton Country Croft.
- Keller, S., Parker, C., & Chan, C. (2011). Employability skills: student perceptions of An Is Final year Capstone Subject. ITALICS. 10 (2).
- Krejcie, Robert V. & Morgan Daryle W. (1970) : Determining Sample Size For Research, Educational and Psychological Measurement /Texas (30).
- Sherer.M.and Eadie. R (1987). Employability skills. Key to success. Thrust. Vol.(17).No.2.
- Sutiayatno ,S.(2018).the Effect of Teacher's Verbal communication and Non-verbal communication on students English Achieve-ment. Journal of Language Teaching and Research .A (2).
- Watso,P (2003); Transferable skills for acompeititve Edge Mastering the soft skills can coninece prospective Employers of your potential. Nature Biotechnology,Vol .21.

ملحق (١)

اسماء السادة الخبراء الذي استعانت فيهم الباحثة في مقياس المهارات الوظيفية مرتبين حسب اللقب العلمي

مكان العمل	التخصص	اسم الخبير	ت
كلية التربية للبنات/ جامعة بغداد	علم نفس النمو	أ.د. خولة عبد الوهاب القيسي	١
كلية التربية للبنات/ جامعة بغداد	علم النفس التربوي	أ.د. جميلة رحيم الوائلي	٢
كلية التربية للبنات/ جامعة بغداد	علم النفس التربوي	أ.د. ضحى عادل محمود	٣
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/مركز البحوث النفسية	علم النفس التربوي	أ.د. علي عودة محمد	٤
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/مركز البحوث النفسية والتربوية	علم نفس تربوي	أ.د. لطيف غازي مكي	٥

٦	أ.م.د. مؤيد عبد السادة راضي	علم النفس العام	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/مركز البحوث النفسية
٧	أ.م.د. ميسون كريم ضاري	علم النفس التربوي	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/مركز البحوث النفسية
٨	أ.م.د. سيف محمد رديف	علم النفس التربوي	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/مركز البحوث النفسية
٩	أ.م.د. بيداء هاشم جميل	قياس وتقويم	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/مركز البحوث النفسية
١٠	أ.م.د. انوار عبد الوهاب الشوك	رياض الأطفال	كلية التربية للبنات/ جامعة بغداد
١١	أ.م.د. ميادة اسعد موسى	علم النفس التربوي	كلية التربية للبنات/ جامعة بغداد
١٢	أ.م.د. كلثوم عبد عون	رياض اطفال	كلية التربية للبنات/ جامعة بغداد

ملحق (٢)

مقياس المهارات الوظيفية بصيغته النهائية

عزيزتي المعلمة....

نضع بين يديك عدد من الفقرات التي تتعلق بالجوانب النفسية والمعرفية التي يختلف الناس في مدى التمتع بها يرجى قراءة كل فقرة بعناية ثم اختاري ما ترينه مناسب لك، بالضغط على البديل الذي يناسبك من البدائل الخمسة الموجودة اسفل كل فقرة، علما ان المعلومات تحاط بالسرية التامة وهي خاصة لأغراض البحث العلمي مع فائق الشكر والتقدير.

عدد سنوات الخبرة		المؤهل العلمي	
	اقل من ٥ سنوات		معهد
	من ٥- ١٠ سنوات		بكلوريوس
	اكثر من ١٠ سنوات		ماجستير

المجال الاول: مهارة التواصل					
ت	الفقرات	تنطبق علي دائما	تنطبق علي غالبا	تنطبق علي احيانا	لا تنطبق علي نادرا

١	لدي القدرة على التعبير اللفظي الدقيق.				
٢	اجيد فن التعامل مع الاطفال.				
٣	اتواصل مع زميلاتي لمناقشة امور الروضة.				
٤	اتواصل مع زميلاتي لمناقشة مشاكل الاطفال				
٥	لدي القدرة على تكوين انطباع جيد لدى الآخرين.				
٦	استخدم التعزيز المادي والمعنوي مع الاطفال.				
٧	استمع الى ما يقوله الاطفال.				
٨	اتجنب مقاطعة الطفل اثناء حديثه معي.				
٩	اتحدث مع الاطفال باللغة التي يفهمها.				
١٠	اتفاعل بشكل ايجابي مع الآخرين (معلمات ، اطفال ، ادارة).				
١١	اعيد التعبير عن الجمل التي لم يفهمها الاطفال بأكثر من صياغة.				
١٢	اتمكن من التصرف بلباقة في المواقف الحرجة او الصعبة.				
١٣	استخدم لغة الجسد والإيماءات اثناء الحديث مع الاطفال.				

المجال الثاني: مهارة حل المشكلات

ت	الفقرات	تنطبق علي دائما	تنطبق علي غالبا	تنطبق علي احيانا	تنطبق علي نادرا	لا تنطبق علي
١٤	احاول حل المشكلات التي تواجهني بطريقة ابداعية.					
١٥	اقترح على الآخرين اكثر من حل للمشكلات التي تواجههم.					
١٦	امتلك القدرة على التركيز على الحل واتخاذ القرار المناسب.					
١٧	اسعى لمعرفة افضل الطرق لاداء المهام الموكلة الي.					
١٨	استخدم مهارات البحث للتأكد من المعلومات المشكوك بصحتها.					
١٩	اثير التساؤلات حول الافكار المعروضة علي.					
٢٠	اقدم استشارات وحلولا للامهات مفيدة وعملية.					
٢١	اوظف مهاراتي وخبراتي في المواقف المتنوعة التي اتعرض لها.					
٢٢	اتمكن من تشخيص المشكلات وايجاد الحلول المناسبة.					
٢٣	استمع لآراء الآخرين وأقيمها للوصول الى حل امثل للمشكلة.					
٢٤	امتلك القدرة على التفكير والتحليل والربط والاستنتاج.					

المجال الثالث: مهارة اتخاذ القرار

ت	الفقرات	تنطبق علي	تنطبق علي	تنطبق علي احيانا	تنطبق علي نادرا	لا تنطبق علي

			غالبا	دائما		
٢٥					يسهل علي اتخاذ قرارتي بنفسي.	
٢٦					اجمع المعلومات الكافية قبل اتخاذ القرار	
٢٧					ادافع عن القرار الذي اتخذه	
٢٨					اتحمل مسؤولية القرار الذي اتخذه.	
٢٩					اتخذ الوقت الكافي لأتخاذ القرار المناسب.	
٣٠					اتبع خطوات منظمة في اتخاذ القرارات.	
٣١					حينما اتخذ قرارا متأكدة من تأييد الآخرين له.	
٣٢					اتمكن من تحديد مزايا كل بديل من بدائل القرار وعيوبه.	
٣٣					اضع اولويات للأهداف المراد اتخاذ قرار فيها.	
٣٤					اضع امامي خيارات عدة قابلة للتطبيق قبل اتخاذ القرار.	
٣٥					استطيع اتخاذ القرار في المواقف الصعبة (الضاغطة).	
٣٦					لدي القدرة على تقييم نتائج قرارتي.	
٣٧					احرص على ان تكون قرارتي موضوعية.	

المجال الرابع: مهارة استخدام الحاسوب						
ت	الفقرات	تنطبق علي دائما	تنطبق علي غالبا	تنطبق علي احيانا	تنطبق علي نادرا	لا تنطبق علي
٣٨	امتلك القدرة على انشاء بريد الكتروني والتعامل معه.					
٣٩	استخدم الحاسوب لتنفيذ الخطة اليومية او السنوية.					
٤٠	لدي القدرة على استخدام الاجهزة الملحقة بالحاسوب كالطابعة والماسح الضوئي (السكتر).					
٤١	استطيع استخدام برامج الالوفس (الورد والاكسل والاكسز والبوربوينت) وربط الحاسوب بالداتا شو والسبورة الذكية.					
٤٢	استطيع انشاء مستندات وملفات وحفظها على جهاز الحاسوب.					
٤٣	استخدم ادوات الذاكرة للتخزين داخل الحاسوب وخارجه.					
٤٤	استطيع تنصيب وحذف البرامج الحاسوبية المختلفة.					
٤٥	استطيع توصيل الحاسوب بشبكة الانترنت.					
٤٦	اتواصل مع الآخرين بأستخدام الحاسوب بالصوت والصورة.					
٤٧	لدي الالمام الكافي بماهية وفوائد تكنولوجيا الحاسوب.					