



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة محمد خيضر - بسكرة -

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية  
قسم علم النفس

تخصص علم النفس عمل وتنظيم

بحث حول:

تحديد الاحتياجات التدريبية لمربيات الطفولة الاولى  
دراسة ميدانية بروضة الخدمات الاجتماعية للضمان الاجتماعي بسكرة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في اختصاص علم النفس عمل و تنظيم

تحت إشراف الأستاذة :

- مدور مليكة

إعداد الطالبة:

بولخراص كريمة

2013//2014

## شكر و عرفان

نرفعه الى المولى عز وجل الذي لولاه لما وفقنا في عملنا هذا .....

وبكل مشاعر الامتنان والتقدير للاستاذة المشرفة : مدور مليكة

كما نتوجه بالشكر والتقدير لمن يبخلو علينا بتوجيهاتهم ونصائحهم الاساتذة الافاضل :

- رابحي اسماعيل .

- اوزليفي ناجي.

-تاويريت نور الدين

وشكر خاص لكل من مديرة روضة الخدمات الاجتماعية ومربيات الروضة الذين لم يبخلوا

علينا بالمعلومات التي افادتنا في بحثنا هذا .

ولكل من ساعدنا من قريب او بعيد حتى ولو بالكلمة الطيبة.....

شكرا للجميع



اهـ \_\_\_\_\_ داء

الى الاب الغالي رحمه الله

الى التي كانت السند الدائم لي والتي حملت الحياة بين يديها لتعطيها لي الى من

زرعت في روعي الحب والصبر والسعي وراء النجاح

أُمِّي الحنونة

حفظها الله واطال في عمرها

الى زوجي الذي كان لي دوما المصباح الذي ينور دربي .

الى الابن الغالي محمد اشرف

الى اخوتي واخواتي وافراد عائلاتهم

## الفهرس العام

شكر و عرفان

اهداء

الفهرس العام

فهرس الجداول والاشكال

مقدمة.....أ-ب

الجانب النظري :

### الفصل الاول : طرح اشكالية الدراسة

- 1/اشكالية الدراسة .....5
- 2/تساؤلات الدراسة .....7
- 3/اهداف الدراسة .....7
- 4/اهمية الدراسة.....8
- 5/مصطلحات الدراسة .....8
- 6/الدراسات السابقة .....9

### الفصل الثاني : الاحتياجات التدريبية

- اولا :التدريب .....16
- 1/تعريف التدريب.....16
- 2/عناصر عملية التدريب.....17
- 3/اهمية التدريب.....17
- 4/اهداف التدريب.....18
- ثانيا :الاحتياجات التدريبية .....19

- 1/تعريف الاحتياجات التدريبية.....19
- 2/اهداف تحديد الاحتياجات التدريبية.....23
- 3/اهمية تحديد الاحتياجات التدريبية.....24
- 4/طرق جمع المعلومات بهدف تحديد الاحتياجات التدريبية .....32
- 5/صعوبات الاحتياجات التدريبية.....36

### الفصل الثالث :المربية

- 1/تعريف المربية .....39
- 2/ الخصائص المهنية لمربية الطفولة الاولى.....39
- 3/تحليل مهام مربية الطفولة الاولى.....42
- 4/مكونات محتوى برامج مربية الطفولة الأولى..... 60

الجانب الميداني :

### الفصل الرابع :الاجراءات المنهجية للدراسة الاستطلاعية

- 1/الدراسة الاستطلاعية.....67
- 2/منهج الدراسة.....67
- 3/المجال المكاني.....67
- 4/المجال الزماني.....68
- 5/تحديد عينة الدراسة.....68
- 6/ادوات الدراسة.....69
- 7/الاساليب الاحصائية.....70

الفصل الخامس :عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة .

- اولا: عرض وتحليل النتائج .....73



## فهرس الجداول والاشكال:

الصفحة	العنوان
75	جدول رقم 01 يوضح التكرارات لبنود المحور المتعلق بالمجال المعرفي
77	جدول رقم 02 يوضح التكرارات لبنود المحور المتعلق بالمجال المهاري
17	الشكل رقم 1: عناصر العملية التدريبية
21	الشكل رقم 2: فجوة الاداء
23	الشكل رقم 3: تحديد الاحتياجات التدريبية كنظام فرعي

## مقدمة :

يعد التدريب استثماراً لمؤسسات المجتمع لرفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين في جميع المجالات وتنمية قدراتهم من خلال برامج التدريب المستمر وذلك للاطلاع على كل ما يستجد من نظريات ودراسات مستقبلية .

ومن هنا ظهر الاهتمام بقضية لإعداد الكوادر البشرية المؤهلة تأهيلاً علمياً حيث أن التدريب يساعد على إعداد الأجيال الجديدة من الموارد البشرية حسب رؤى مستقبلية تستبقي التطورات التكنولوجية المتوقعة وتحدد السمات والمهارات والقدرات المطلوبة للتعامل معها ، ويمثل التدريب النشاط الخاص بتنمية مهارة ومعرفة الفرد المرتبطة بأداء وظيفة معينة ، وتتوقف كفاءة التدريب في تلك المراكز على تحقيق أهدافه المرحلية على التكامل والترابط بين أجزائه وعناصره التي تكون العملية التدريبية ، حيث أنه الوسيلة التي يتم عن طريقها نقل المعلومات وتنمية المهارات وتكوين قناعات المتدربين ويعد الملتقى فرصة ثمينة لتعزيز الجهود التدريبية التي تقوم بها المؤسسات الحكومية والأهلية ممثلة في مراكز التدريب ، وتدريب وتأهيل الكوادر البشرية والاستفادة من الخبرات والتجارب العالمية والإسهام في نقل الجديد في مجال التدريب

كما يعتمد نجاح البرنامج التدريبي على تحديد الاحتياج ، فهي نقطة الانطلاق لغرض التخطيط للبرنامج التدريبي لمعرفة النقص الحقيقي الذي يعاني منه الفرد ، أو المنظمة ، و يعتبر كتحخيص حقيقي لوضع المؤسسة مقارنة مع الأهداف التي تسطرها .

وقد تم اختيار البحث في الاحتياج التدريبي لمربيات الطفولة الأولى بروضة الخدمات الاجتماعية لغرض التعرف على نقاط الضعف وتغطيتها من خلال الخروج بمقترحات وافية .



وقد تناولنا هذا الموضوع في 5 فصول كانت كالتالي :

الفصل الاول : تم فيه طرح اشكالية الدراسة ،وتساؤلاتها ،اهداف الدراسة ،ثم اهميتها ،اسباب اختيارنا للموضوع الى جانب تحديد مصطلحات الدراسة ثم يليها عرضا للدراسات المشابهة لهذه الدراسة .

الفصل الثاني :الاحتياجات التدريبية:تعرضنا فيه الى المعالجة النظرية للتدريب والاحتياجات التدريبية وهذا من خلال تعريف كل منهما ثم الاهداف واساليبيهما

الفصل الثالث :فتناول المربية بدءا بتعريفها وخصائصها ثم تلاها تحليلا لمهامها وعرضا لمكونات محتوى برامج مربية الطفولة .ثم تعريف لطفل الرياض .

الجانب التطبيقي :واشتمل على فصلين :

الفصل الرابع :فخص للاجراءات المنهجية للدراسة والتي ضمت ،الدراسة الاستطلاعية ،حدود الدراسة،وعينة الدراسة ،منهج الدراسة،وادواتها ثم الاساليب الاحصائية المستعملة .الفصل الخامس :عرض وتحليل وتفسير ومناقشة لنتائج الدراسة .والاجابة على تساؤلات الدراسة .ثم الخلاصة ثم طرحنا بعض المقترحات

.

# الجانب النظري

# الفصل الأول

## الفصل الاول: طرح اشكالية الدراسة .

1/الاشكالية

2/تساؤلات الدراسة .

3/اهداف الدراسة .

4/اهمية الدراسة .

5/مصطلحات الدراسة .

6/الدراسات السابقة .

## /اشكالية الدراسة :

تعد عملية التدريب بمثابة تأهيل يكتسب فيها الأفراد المعارف والمهارات والسلوكيات الضرورية التي تؤهلهم للعمل بكفاءة في ميدان عملهم ، ولا تعتبر عملية التدريب منتهية بل هي عملية مستمرة ومتجددة لتواكب التغير السريع في العلوم والتكنولوجيا ويؤثر كل ذلك على البيئة المهنية والاجتماعية على حد سواء .

ومن المبادئ الحديثة للتدريب " مبدأ ربط البرنامج التدريبي بالحاجات المهنية للأفراد فهذا يجعلهم يشعرون بأهمية البرنامج بالنسبة لحياتهم العملية ، ويمكنهم من القيام بالمسؤوليات المهنية المقبلة في بكفاءة واقتدار (أحمد الخطيب، 1986، ص94).

ولكي يحقق أي برنامج تدريبي أثناء الخدمة أهدافه فإن الأمر يتطلب تلبية الحاجات التدريبية للعمال، حيث أن التدريب المستمر وسيلة لإعادة بناء و تجديد خبراتهم ومهاراتهم وكفاءاتهم في ضوء ما يستجد من مستحدثات تقنية وكذلك يكون التدريب حسب الأولويات و ينظم وفقا للمستجدات في سوق الشغل (محمد 1996) .

وقد أكد (بوب، شلتون ، جونز، 1996) في دراسة لهم عن تصميم البرنامج التدريبي أنه يجب التعرف الى الاهتمامات و الاحتياجات التدريبية المتعددة للعمال في الحساب قبل تاسيس البرنامج أو بنائه ومن ثم تقديم التدريب من أجل تلبية هذه الاحتياجات لتحقيق التطوير المهني .

علما أن أي برنامج تدريبي لا يبنى على تحديد الحاجة التدريبية للمتدرب لا يكون مؤثراً وقد يكون إهدارا للإمكانات البشرية والمادية. لذا فإن تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين يعتبر عنصر أساس عند التخطيط للبرامج التدريبية. كما أن الواجب أن يراعي مخطط ومصمم البرامج التدريبية المؤهلات البشرية القادرة على قيادة وتنفيذ البرامج التدريبية المتوافرة والتي يمكن أن تتوافر في القطاع المعني

بالتدريب أو التي يمكن توفيرها، إلى جانب ذلك مراعاة توافر الإمكانيات والتجهيزات المادية لدى جهة التدريب. هذا لا يعني أن يكون التخطيط للبرامج التدريبية محدد بما هو متوافر من إمكانيات بشرية ومادية بل يفترض أن تكون الخطة طموحة ولكن في حدود الممكن حسب زمن الخطة والإمكانيات المتوقع توافرها أو الاستفادة منها؛ إذ لا معنى لتخطيط وتصميم برامج لا أمل من تنفيذها.

وتشكل عملية التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية أحد المدخلات الأساسية التي تضمن تحديد أهداف واضحة و محددة للتدريب ، كما أن تحديد الاحتياجات التدريبية يوضح نوع المدخلات اللازمة للبرامج التدريبية و تنفيذها (المناعي،حجازي ، 1996 ، 307).

ويرى المختصون في التدريب أن تحديد الاحتياجات التدريبية بطريقة علمية ركيزة من ركائز نجاح العملية التدريبية ، و عنصر أساسي في تحقيق كفاءة المنظمة و حسن أداء العاملين ، لكونها المحور الذي يدور حوله النشاط التدريبي ، و الأساس الذي تبنى في ضوءه البرامج التدريبية ، و المؤشر الذي يوجه تخطيط التدريب في الاتجاهات السليمة و يجعله مساندا لأهداف المنظمة .

ويعتبر تحديد الاحتياجات التدريبية أول خطوات تصميم البرنامج التدريبي وتمثل البداية الأساسية في سلسلة الحلقات المترابطة التي تكون في مجموعها البرنامج التدريبي. وتتضمن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية من ناحيتين الأولى تتمثل في تحديد نواحي القوة والضعف الموجودة لدى الفرد أو المتوقع وجودها والتي يمكن أن يساهم التدريب في تعزيزها أو علاجها، والثانية تتمثل بتحديد نواحي يراد تكوينها أو ترسيخها أو تتميتها لدى الفرد.

ولا يستشعر الباحث بأهمية هذا الموضوع فقد وجدت الباحثة نفسها مدفوعة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمربيات الطفولة الأولى العاملات في روضة الخدمات

الاجتماعية بسكرة، خاصة أننا لمسنا عندهن صعوبات عديدة أثناء أدائهن لمهامهن / مقابل المسؤولية التي يتحملنها و المتمثلة في العناية بتربية و تعليم أطفال ما قبل المدرسة و هذا ربما قد تكون خطوة أولية لتأسيس أو إنشاء برامج تدريبية خاصة لهذه الفئة في بلادنا ، وتحاول الدراسة أن تسهم في حل هذه المشكلة من خلال الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

**ما الحاجات التدريبية لمربيات الطفولة الأولى ؟**

وينفرد من هذا السؤال التساؤلات التاية .

1) ما هي مهام مربيات الطفولة الأولى ؟

2) ما هي الصعوبات التي تواجهها في مهنتها؟

3) ما هي الدورات التدريبية التي خضعن لها؟ وما هي المواد المدرسة ؟

4) ما أهم الحاجات التدريبية للمربيات في الجوانب التالية:

أ /الجانب المعرفي؟

ب /الجانب المهاري؟

5- ما هي المواضيع المقترحة لبرامج مربيات الطفولة الأولى من وجهة نظرهن؟

**3/- أهداف الدراسة:**

1- التعرف على المشاكل والصعوبات التي تعيق عمل المربية داخل الروضة.

2\_ التعرف على المهام الحقيقية لمربية الطفولة الاولى .

3- التعرف على الاحتياجات التدريبية لمربية الطفولة الاولى في الجانب المعرفي.

4- التعرف على الاحتياجات التدريبية لمربية الطفولة الاولى في الجانب المهاري

5- تقديم تصورًا مقترحًا لتحقيق الاحتياجات التدريبية المقترحة في برامج إعداد

مربية الطفولة الاولى .

#### 4- أهمية الدراسة :

- نظرا لقلّة البحوث التي تناولت موضوع الإحتياجات التدريبية لمربية الطفولة الاولى و نظرا للدور والمجهود الذي تقوم به ،ومما يزيد في اهتمامي بهذه المشكلة هو واقع العمل مع الأطفال بصفة عامة وفي الجزائر بصفة خاصة وما يتعلق بالجانب التكويني حيث نحاول من خلال هذه الدراسة معرفة واقع القائمين على تربية الطفل في رياض الاطفال، وكذا الصعوبات التي يعانون منها اثناء آدائهن لعملهن .

- تحديد قائمة بالحاجات التدريبية حسب أهميتها من وجهة نظر مربية الطفولة الاولى وذلك من شأنه أن يفيد مخططي البرامج ، في اختيار محتوى هذه البرامج وتصميمها حسب الحاجات..

-إكساب مربية الطفولة الاولى القدرة على تطبيق الأفكار والآراء والحلول النابعة من نتائج الدراسات بما يؤدي إلى سد الفجوة بين النظرية والتطبيق العملي .

#### 5 / - مصطلحات الدراسة :

- التدريب :هو نشاط تعليمي موجه لتزويد بالمعلومات و المهارات المهنية المناسبة و الأداءات و نخص هنا تدريب مربيّات الطفولة الاولى في مجال عملهن كي يقمن به على اكمل وجه.

#### - الحاجات التدريبية :

النقص الذي تعاني منه المربية في المجال المعرفي والمهاري .



## - مربية الطفولة الاولى :

مربية الاطفال الصغار هي التي تقوم بتربية الاطفال البالغين من العمر ثلاث سنوات خمس سنوات داخل عرفة وخارجها، من خلال تعايشها اليومي معهم تشمل وظيفتها الاساسية على انشاء وسط ملائم للنمو الحركي، النفسي، الاجتماعي، والعاطفي للطفل. هذه المتخصصة مهمتها هي تنمية شخصية الطفل في غياب الوالدين وبهذا ترافقهم في اكتساب مايلي :

المعارف الاولية: اكتساب الاستقلالية والتدرب على الحياة الجماعية وكذلك تقوية الطاقات الفكرية الكامنة، العاطفية الفنية للصغار من خلال النشاطات والالعاب وقد وظفت المربيات العاملات بروضة الخدمات الاجتماعية بمستوى دراسي السنة الثالثة ثانوي، ثم تلقين تدريبا مدته 18 شهرا على ايدي مؤطرين اجانب وذلك للعمل على تحقيق اهداف الروضة (مدونة تخصصات التكوين المهني بالجزائر سنة 2005 ص70).

- روضة الخدمات الاجتماعية الضمان الاجتماعي: هي مؤسسة عمومية ذات طابع خدماتي تابعة لوزارة العمل والتضامن الاجتماعي، وهي من اوائل الروضات تاسيسا وتستقبل الاطفال من سن 3 اشهر الى 5 سنوات، لها وظيفة تربوية اجتماعية وتسعى الى تاهيل الطفل واكسابه مهارات مختلفة وخبرات جديدة وتتراوح اعمارهم بين 3-5 سنوات .

## 6\_الدراسات السابقة :

دراسة الجعفري (2000) بعنوان "دراسة تحليلية للاحتياجات التدريبية لمعلمات رياض الأطفال"وقد توصلت الدراسة أن أكثر الحاجات إلحاحاً هي أنشطة الفنون المسرحية، وصنع الوسائل، وإنتاج ألعاب الأطفال، ومن ثم الحاجات إلى: كيفية تنفيذ الأنشطة والمفاهيم في رياض الأطفال، واستخدام الحاسوب ووسائل الاتصال.

دراسة مرتضى (2009) بعنوان: "الاحتياجات التدريبية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء تحديات العصر" وخلصت الدراسة إلى تقديم مجموعة من المقترحات لمواجهة تحديات العولمة والعنف والتطرف والإرهاب والثورة التكنولوجية من أهمها: جعل مناهج الإعداد متضمنة لمفاهيم الحضارات والثقافات، وتشجيع المعلمة على المطالعة والقراءة المستمرة، تبني أهداف التعليم المتقن والتعليم الإبداعي، وإدخال مادة الحاسوب والتدريب على مهارات البحث، والاهتمام بتعليم اللغة الإنكليزية، تدريب المعلمات على حل المشاكل السلوكية، واختيار المعلمات وفق معايير وأسس وطنية وقومية، تدريب المعلمات على التخطيط، وإدخال مفاهيم التربية البيئية والجنسية والصحية.

دراسة اوصاف ديب 2006: بعنوان تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الاساسي في مجال تقنيات التعليم

هدفت الدراسة الى تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي الحلقة الاولى من التعليم الاساسي في مجال تقنيات التعليم ،وتقديم التوصيات التي تساعد المسؤولين عن ادارات التدريب على تطوير برامج تدريب المعلمين وفق الاحتياجات التدريبية الفعلية لهؤلاء المعلمين ،ولتحقيق اهداف البحث صممت استبانة لاراء معلمي الحلقة الاولى من التعليم الاساسي بشأن احتياجاتهم التدريبية في مجال تقنيات التعليم ، طبقت بعد التأكد من صدقها وثباتها .

وقد بينت نتائج اراء معلمي الحلقة الاولى من التعليم الاساسي ان احتياجاتهم التدريبية في مجال تقنيات التعليم تتجلى في ضرورة :

1-توضيح مفهوم تقنيات التعليم ،حيث تشمل الاجهزة المادية والبرامج والنظم والتوظيف .....

2- التعرف الى اهم الموضوعات التي تمثل احتياجا لدى المتدربين في المجال النظري لتقنيات التعليم والتي ترتبط ارتباطا وثيقا بالمستحدثات التقنية ، ويصعب التدريب عليها عمليا مثل توظيف شبكة المعلومات (الانترنت ) ، ونظام التعليم عن بعد والتعليم المفتوح ، ومفهوم تقنيات الوسائل المتعددة .

3- التدرب على تشغيل اجهزة العرض الضوئي ، فضلا عن التعرف على الاساس النظري المرتبط بها .

4- التدرب على اساسيات استخدام الحاسوب ، وكيفية التعامل معه .

5- التعرف على المواد التعليمية وطرق انتاجها نظرا لندرة توافر هذه المواد في اغلب المدارس التعليم الاساسي .

- دراسة منى بنت حمد بن على العواد (2007): بعنوان تحديد الحاجات التدريبية أثناء الخدمة لمعلمات رياض:

فحددت مشكلة البحث في مجال المنهج، والذي يشمل دراسة الحاجات التدريبيية ذات العلاقة بمكونات عناصر المنهج المختلفة وهي : الأهداف، المحتوى والخبرات التعليمية، والتقويم.

وتم الإجابة عن أسئلة البحث، وذلك لتحقيق أهداف البحث، و هدفت الدراسة للإجابة على معرفة الاحتياجات التدريبيية حاجات لمعلمات رياض الأطفال فيما يتعلق بـ (بأهداف المنهج المدرسي، بمحتوى المنهج المدرسي ، بالخبرات التعليمية التي يشملها المنهج المدرسي ، بالخبرات التعليمية التي يشملها المنهج المدرسي، تقويم المنهج المدرسي ) ، و هل هناك في الحاجات التدريبيية أثناء الخدمة بين معلمات رياض الأطفال تبعاً للخبرة في التدريس والإعداد الأكاديمي والمؤهل التربوي والجنسية ونوع المدرسة (حكومية أو أهلية) التي يعملن فيها؟

وشمل البحث معلمات رياض الأطفال اللاتي يعملن في مدارس حكومية واللاتي يعملن في مدارس أهلية، وتم تطبيق هذا البحث في الفصل الدراسي الأول لعام 1420هـ واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي لوصف حاجات معلمات رياض الأطفال ومن ثم تحليلها. وأهم النتائج التي توصل إليها البحث والتوصيات أن حاجات معلمات رياض الأطفال للتدريب أثناء الخدمة في مجال الأهداف و المحتوى و بقية العناصر هي حاجة متوسطة أما في مجال الخبرات التعليمية فيظهر عنصر واحد في نطاق الحاجة الماسة وهو الخبرات التعليمية وإشباع ميول الأطفال، كما يوجد اتفاق في آراء معلمات رياض الأطفال حول مدى الحاجة للتدريب على عناصر المنهج المدرسي باختلاف سنوات خبراتهن. وكذلك يوجد اختلاف بين آراء معلمات رياض الأطفال حول مدى الحاجة للتدريب على عناصر المنهج باختلاف مؤهلاتهن العلمية ، بينما ، يوجد اتفاق في آراء معلمات رياض الأطفال على اختلاف مؤهلاتهن التربوية حول مدى الحاجة للتدريب في جميع محاور الدراسة الأربعة، و مدى الحاجة للتدريب في جميع محاور الدراسة الأربعة ، كما يوجد اتفاق في آراء معلمات رياض الأطفال على الرغم من اختلاف نوع المدرسة (حكومية أو أهلية) اللاتي يعملن بها حول مدى الحاجة للتدريب على الحاجات في جميع محاور الدراسة الأربعة .

5- دراسة مدور مليكة بالجزائر (2013):تقويم برنامج تكوين مربيات الطفولة الاولى بالمعاهد الوطنية المتخصصةفي ضوء بعض المعاييرالعالمية .

هدفت الدراسة الى تقويم تخصص تربية الطفولة الاولى بالمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني بالجزائر ومعرفة مدى استوفائه لمجموعة من المعايير العالمية لبرامج تربية الطفولة الاولى من خلال التساؤلات التالية :

س1/ماهي الاسس التي اعتمد عليها في بناء البرنامج .؟

س2/ماالاستراتيجيات المتبعة لتحقيق اهداف البرنامج ؟

س3/ماالاساليب المتبعة لتنفيذ البرنامج ؟

س4/ما جودة مخرجات برنامج تخصص تربية الطفولة الاولى بالمعاهد المتخصصة  
في التكوين المهني بالجزائر؟

وللاجابة على هذه التسؤلات تبنت الباحثة نموذج ستيفليم لتقويم البرنامج تقويما  
شاملا بحيث يشمل العناصر التالية (السياق, المدخلات, العمليات, المخرجات) .  
وتوصلت نتائج الدراسة الى ان البرنامج لم يرقى للمستوى المطلوب حيث انه لم  
يستوفي معظم المعايير العالمية .

فلسفة البرنامج واطاره النظري ،وان يكون للبرنامج اهداف تعليمية مناسبة ،كما انه  
لا يوجد هناك ترابط بين المقررات التطبيقية والنظرية، ويفتقد الى عنصري التوازن  
والتماسك ،وان يطرح معرفة ذات معنى وان يراعي الفوارق الفردية بين المتكونات  
،وفي الاخير اوصت الدراسة بمراجعة البرنامج ليصبح اكثر تلبية للمعايير العالمية  
لبرامج تربية الطفولة الاولى.

# الفصل الثاني

## أولاً. التدريب:

يعتبر موضوع التدريب من المسائل الهامة في ميادين الأعمال الحكومية والخاصة، على حد سواء، حيث استرعى اهتمام الكثير من المختصين في هذا المجال سواء الأكاديمية في الجامعات، أو معاهد التدريب والتنمية، أو المسيرين لعملية الإدارة ومتخذي القرارات في المنظمات على اختلاف أنواعها، على اعتبار أن التدريب والتنمية وسيلة فعالة بإمكان هذه المنظمات استخدامها، من أجل تجديد حيويتها باستمرار وجعلها قادرة على مواجهة تحديات القرن الحالي الجديد، فالتدريب والتنمية مسألة تخص جميع أنواع الموارد البشرية في كافة أنواع المنظمات (عمر وصفي عقيلي، 2005، ص 435)

### **1- تعريف التدريب:**

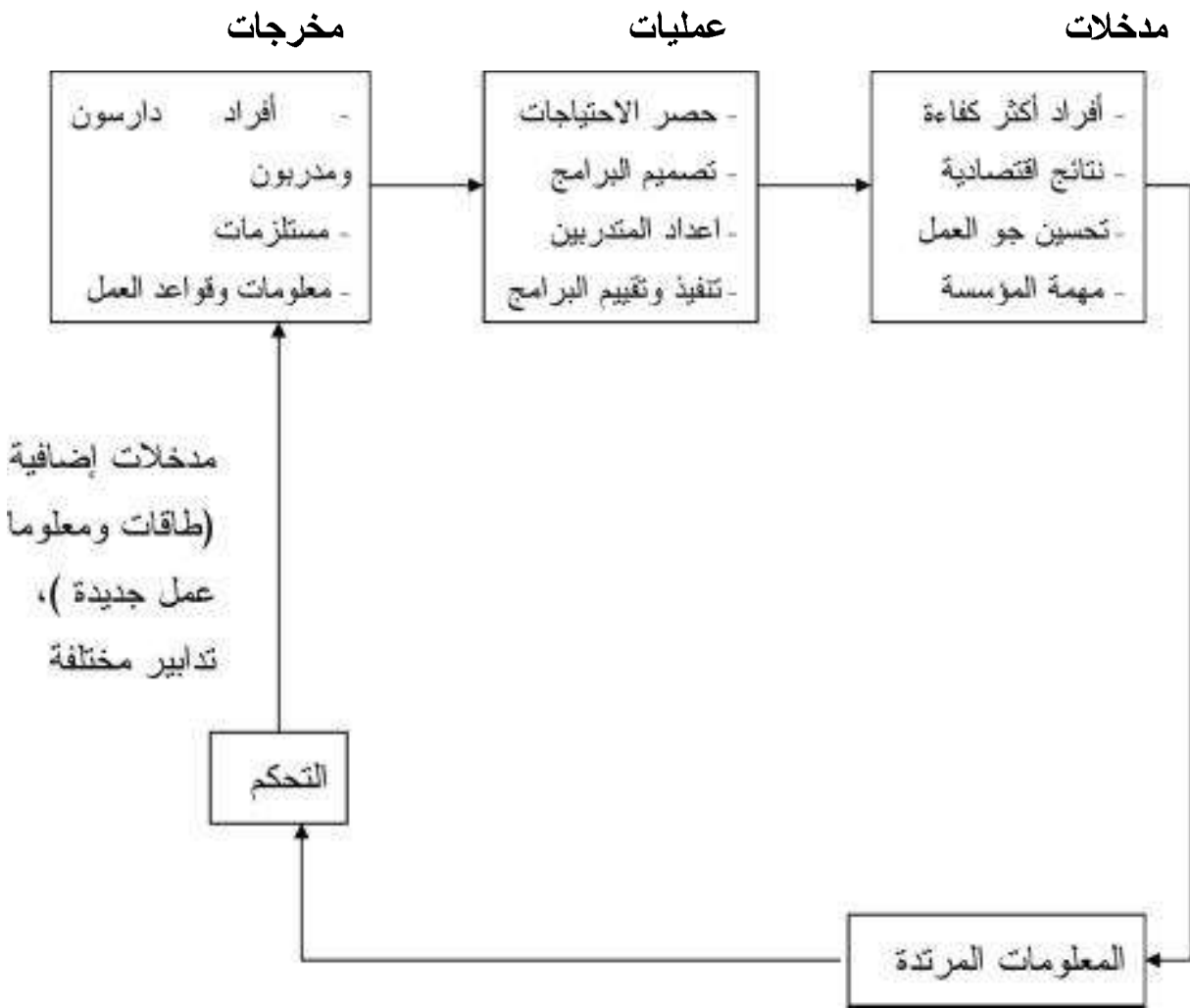
وردت تعاريف كثيرة ومتنوعة للتدريب وكلها تصب في جوانب مختلفة له، ومن بين أهم هذه التعاريف ما يلي :

يعرف التدريب على أنه : نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات مقصودة في الأفراد العاملين والجماعات العاملة بتزويدهم بالمعلومات والخبرات والمهارات والسلوكيات اللازمة بما يوم على معدلات الأداء للخدمات وتحسين مستوى الإنتاجية، وهو أحد مسؤوليات الإدارة الأساسية سواء في قطاع الإنتاج أو الخدمات

(منال طلعت محمود، 2003، ص 216)

يعرف فيليبو التدريب في كتابه مبادئ ادارة الموارد البشرية:هو العملية التي من خلالها يتم تزويد العاملين بالمعرفة والمهارة لأداء وتنفيذ عمل معين .

2/عناصر العملية التدريبية :وهي موضحة كما في الشكل التالي :



الشكل رقم 1 :عناصر العملية التدريبية .المصدر ( :كمال نورا، 1996 ،ص144)

3/— أهمية التدريب:

تبرز أهمية التدريب بالنسبة للفرد والمؤسسة في العديد من العناصر من أهمها ما



يلى

- يعمل التدريب على تنمية مهارات الأفراد وقدراتهم ويساهم في بناء الكفاءات.
- يساعد على تكيف الأفراد العاملين مع متغيرات العمل .
- يعمل على تحقيق الفعالية في الأداء لجميع العاملين وذلك من خلال الاستعمال الجيد للالات، وتحسين عمل الجماعات، وتخفيض حوادث العمل.
- لتحسين الكفاءة الإنتاجية للأفراد. يشترط توفير العناصر البشرية المدربة لاداء المطلوبة وفي التخصص الذي يتلائم مع مواصفات الوظيفة .
- إعداد الأفراد من أجل القيام بأعمال ذات طبيعة مختلفة عن العمل الحالي، وذلك من خلال تطوير القدرات بهدف التحكم في التقنيات الحديثة.
- يعتبر التدريب وسيلة تساعد العامل على تحقيق بعض أهدافه، كالحوافز والترقية فى العمل.
- يودي التدريب إلى ترشيد القرارات الإدارية وتطوير أساليب وأسس ومهارات القيادة الإدارية.
- يساعد في تجديد المعلومات وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات البيئية المختلفة.
- يساهم في بناء قاعدة فعالة في مجال الاتصالات والاستشارات الداخلية وبذلك يودي إلى تطوير أساليب التفاعل بين الأفراد العاملين وبينهم والإدارة.(سهيلة محمد عباس،ص158 )

#### 4/- أهداف التدريب :

و يلخص أهداف التدريب فيما يلي:

- اكتساب الأفراد المعارف المهنية والوظيفية وصقل المهارات والقدرات لإنجاز العمل على أكمل وجه.

- تطوير أساليب الأداء لضمان أداء العمل بفعالية.
  - رفع الكفاءة الإنتاجية للفرد.
  - تخفيف العبء على المشرفين والرؤساء.
  - المساهمة في معالجة أسباب الانقطاع عن العمل.
  - توفير احتياجات المؤسسة من القوى العاملة.
- مساعدة كل موظف على فهم وإدراك العلاقة بين عمله وعمل الآخرين وبين أهداف الجهة التي يعمل بها .
- بواجباتهم بكفاءة و من ثم زيادة قابليتهم للإنتاجية .
  - رفع درجة الروح المعنوية للعاملين حيث يخلق التدريب للفرد قدرا عاليا من الثقة بالنفس و يساهم في تحسين علاقات العمل و هذا يكون له أثر واضح على مستوى الإنتاجية في المنظمة .
  - تقليل حوادث وإصابات العمل ، مما يساهم في توفير الوقت والجهد أكثر العاملين و تخصيصه للإنتاج و بالتالي يؤدي إلى زيادة الإنتاج و تحسينه .
  - تقليل الحاجة للإشراف الذي يؤدي إلى توفر وقت أكثر لدى المشرفين لتوجيهه إلى تطوير العمل و هذا ينعكس إيجابا على تحسين و رفع مستوى الأداء بشكل عام .
  - زيادة الاستقرار التنظيمي و المرونة في المنظمة، وذلك بالاحتفاظ بالعاملين لديها دون حصول تغيير أو دوران العمل والمحافظة على نفس مستوى الكفاءة و توفير عناصر متعددة المهارات قادرة على العمل بوظيفة بأكثر من وظيفة و هذا لا يتحقق إلا من خلال التدريب.

## ثانيا: الاحتياجات التدريبية.

### 1/- تعريف الاحتياجات التدريبية:

وقد وردت تعاريف كثيرة لمفهوم الاحتياجات التدريبية منها :

- كثيراً ما يطلق على مرحلة تحديد الاحتياجات بأنها شبيهة بما يقوم به الطبيب لدى معاينته للمريض، فتشخيص حالة المؤسسة يقتضى الدراسة المتعمقة لأوضاعها وواقعها قبل تصميم برامج التدريب المناسبة التي تفي باحتياجاتها، كما أن نجاح التدريب يتوقف على ذلك التشخيص من حيث مدى دقته وواقعيته كما ينظر إلى الاحتياجات على أنها الأهداف التي ينبغي أن يوجه التدريب إلى تحقيقها، وبذلك فإن عملية تحديد الاحتياجات عملية مستمرة تنشأ عن متطلبات العمل المتغيرة (حنا نصر الله:ص217).

هي جملة من التغيرات و التطورات التي من الواجب إحداثها فى معلومات واتجاهات ومهارات العمال بموجب مواجهة أي موقف يمكن أن يحدث في العمل ويتطلب تحديد هذه الاحتياجات التعرف على الأفراد المطلوب تدريبهم ومعرفة مستوى ونوع التدريب المناسب لكل فرد، لأنه إذا كانت لدينا فكرة على العمال الذين هم بحاجة إلى التدريب فيكون من السهل تحديد نوع التدريب المطلوب لهم

(عادل رمضان يادي، 2002، ص189).

وبالتالي قد تأخذ هذه الاحتياجات أحد الأنواع التالية: ( كمال بربر، ص164).

١ — احتياجات تتعلق بزيادة أو تطوير أو تغيير المعلومات والمعارف التي تؤدي بعض الأفراد أو جميعهم، وذلك فيما يتعلق ببعض مجالات العمل وأهدافه أو سياسات المؤسسة أو الظروف المحيطة به.

ب— احتياجات تتعلق بزيادة أو تطوير أو تعديل المهارات والقدرات لدى بعض الأفراد

أو جميعهم، وذلك فيما يتعلق بأساليب وطرق الأداء في عدد من الوظائف.

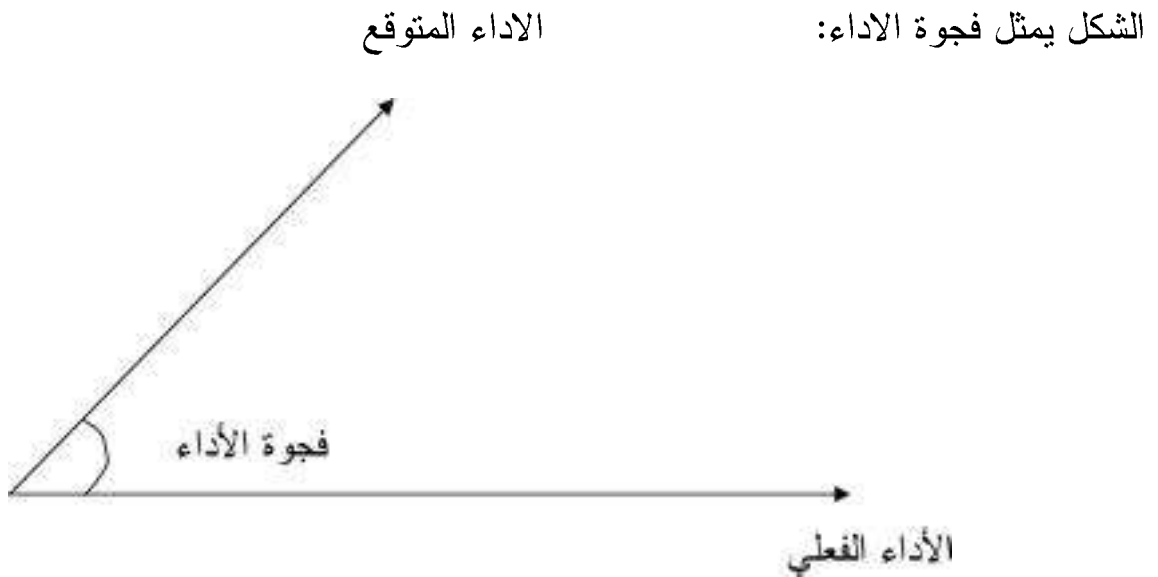
ج— احتياجات تتعلق بتغيير أو تطوير سلوك بعض الأفراد أو الجماعات.

هي المهارات المطلوب تطويرها أو تحديثها للعامل أو الإدارة المعينة كما يمكن تحديدها من خلال المعرفة أو تحليل المهام، تحليل المشاكل الجماعية للعمال، ظهور تقنيات تكنولوجية أو فنية جديدة، الاستفسار عن أعمال معينة تخصى عمل الموظف، قياس الأداء أو الإنجازات وتحديد الانحرافات .

وتعرف أيضا انها فجوة ما بين الأداء الفعلي للعامل والأداء المطلوب منه ا الأداء المتوقع ر، ويمكن التعبير عنها بالعلاقة التالية: (أحمد ماهر، مرجع سابق، ص56):

**القصور أو العجز في الأداء = الأداء المطلوب — الأداء**

فتحديد الاحتياجات التدريبية مرتبطة بدرجة الانحراف ما بين الأداء الفعلي والمطلوب، كما يبرز ذلك من خلال الشكل رقم 2: فجوة الاداء



المصدر: (بسيوفى محمد البرادعى، 2005، ص 47).

تحديد الاحتياجات كنظام فرعي:

على اعتبار أن تحديد الاحتياجات التدريبية هي مرحلة جزئية من النظام التدريبي ككل فهي إلى جانب تلك يمكن اعتبارها نظام فرعي، له مدخلات وعمليات ومخرجات، يمكن تلخيصها كما يلي:

#### أ- المدخلات:

هي المعلومات المتوفرة في سجلات المؤسسة وتقاريرها مثل الهيكل التنظيمي والدليل التنظيمي للإدارات والأقسام والوظائف والاختصاصات، ودفاتر شؤون العاملين التي تبين تركيب القوى، العاملة وكشوف الإنتاجية والأداء، ومعدل الغياب والشكاوى وغير ذلك من معلومات تحتفظ بها المؤسسة في دفاترها وتقاريرها ومن المدخلات أيضا خبراء التدريب الذين قد يكونوا من داخل المؤسسة أو مستشارين من خارجها، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المختلفة المستعملة في تحليل المعلومات.

#### ب- العمليات:

تتكون من الجهود الذي يبذله خبراء التدريب ومستشاروه في تحليل التنظيم وتحليل الأفراد عن طريق قراءة البيانات المتوفرة وتحليلها وتفسيرها، وكذلك عن طريق جمع معلومات أولية بواسطة المقابلات والتجارب والاستقصاء والملاحظات.

#### ج- المخرجات:

هي عبارة عن الاحتياجات التدريبية المحددة التي يجب مقابلتها، ونوع التدريب اللازم لها ومحتوياته وموضوعاته والأفراد الذين يجب تدريبهم، وقد نكون هذه الاحتياجات معلومات أو مهارات أو قد رأت معينة يلزم توفرها لمقابلة متطلبات



- تسهم في تحديد الاحتياجات التدريبية المستقبلية .
- إتاحة الفرص لتحسين أداء العاملين و زيادة كفاءتهم من خلال انتقال أثر التدريب.
- كشف مستويات الأفراد المطلوب تدريبهم و مجالات التدريب اللازمة لهم .

### 3/ أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية :

تنبثق أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية من كونها عنصرا أساسيا لعملية التدريب ، ومن أهم مراحل تخطيط التدريب ، وهي المصدر الرئيسي لأهداف البرامج التدريبية وبالتالي فإن أي قصور أو تساهل في تحديد الاحتياجات التدريبية بأسلوب علمي سوف ينعكس سلبا على الجهد التدريبي ومن هنا تأتي أهمية التدقيق في تحديد الاحتياجات التدريبية و في الأسس و الأساليب التي تعتمد عليها(زاهر ، ضياء الدين ، 1990، ص24) .

وتبرز أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية من كونها عنصرا فعالا في تحديد مخرجات النظام التدريبي ،ونجاح البرنامج التدريبي قبل البدء الفعلي في تنفيذ الخطة التدريبية (هندام، يحيى وآخرون ، 1986،ص83).

و نستطيع تلخيص أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية في النقاط التالية  
-تعتبر الاحتياجات التدريبية أساس التدريب و منطلقه الرئيسي فمن الضروري أن تضع كل منظمة نظاما سليما لجميع الاحتياجات التدريبية و حصرها.  
تعمل على مسايرة التغيرات المتوقعة في المنظمة ، سواء كانت تغيرات في الأهداف و السياسات التي يعمل التنظيم من أجلها، أو تغيير في طبيعة العمل أو نوعية الأفراد العاملين . (العبد القادر، يوسف ، 1983،ص52):

### 4/ طرق تحديد الاحتياجات التدريبية:

يتفق معظم الباحثون والكتاب حول: الطرق التي يشد عليها في تحديد الاحتياجات

التدريبية على أنها تعتمد على ثلاثة طرق وهي: - تحليل التنظيم  
تحليل العمل، تحليل الفرد.

#### 4-1: تحليل التنظيم:

يهدف تحليل التنظيم إلى تحديد أين سيتم تركيز التدريب في المؤسسة أو الإدارة أو القسم الذي يعاني الحاجة إلى التدريب (مصطفى ونجيب شاوش، عمان 1996، ص237) بمعنى تحديد درجة ملائمة التنظيم القائم للأهداف ومتطلبات العمل وتقييم فعالية التنظيم وتحديد التعديلات اللازمة لزيادة فعالية التدريب أي أن مسؤول التدريب يقوم هنا بعملية تشخيصية للوضع التنظيمي الفعلي (أمين ساعاتي، 2010، ص230) ويتضمن تحليل التنظيم جوانب عديدة من أهمها ما يلي:

#### ١— دراسة الأهداف الحالية للمؤسسة: (السيدعليوة، 2001، ص24)

تبرز أهمية الأهداف بالنسبة للمؤسسة في أنها تشكل أساس وسبب وجود واستمرار المؤسسة، طالما بقيت هذه الأهداف ملبية لبعض حاجات البيئة والمجتمع من جهة، ومن جهة ثانية فان تحديد الأهداف واستيعابها وفهمها من قبل العاملين سيساعد كثير في العمل على تحقيقها وربطها بأهدافها الخاصة.

وكذلك فان أهمية الأهداف تبرز من ناحية كونها المعيار الذي سيجري بموجبه توزيع موارد المؤسسة البشرية والمادية.

وتجرى في العادة دراسة الأهداف من حيث دقتها ووضوحها، والمعايير المشية في

قياسها، وتوزيع الموارد المتاحة اللازمة ومواقعها.



## ب — دراسة تطور المؤسسة :

من حيث الأهداف والموارد وأساليب العمل والإنتاج والأسواق في الماضي وكذلك دراسة الأهداف المستقبلية و المشاريع المستهدف تنفيذها والأسواق الجديدة التي تنوي المؤسسة دخولها، وأساليب العمل التي تتبعها المؤسسات المائلة والمشابهة لعمل المؤسسة...الخ.وبالتالي تحديد الاتجاهات العامة للاحتياجات التدريبية وطبيعتها ومواقعها.

## ج- تحليل الهيكل التنظيمي:

يتم تحليل الهيكل التنظيمي بهدف التعرف على امحام والوحدات التنظيمية التي تتكون منها المؤسسة واختصاصاتها والمعايير المعتمدة في إنشاء هذه الوحدات وحجم النشاط الممارس من قبل كل وحدة وأساليب الاتصال ومستوى التفويض، ونطاق الإشراف، وطرق انسياب المعلومات مدى سهولة أو صعوبة توصيل المعلومات واستقبالها ومناطق اقتنائها . (ناذرأحمدأبوشيخة،2010،ص272 )

## د- دراسة وتحليل القوى العاملة :

إن الهدف من عملية التحليل هذه هو الوقوف على طبيعة التركيب الحالي للقوة، العاملة في توزيعها داخل المؤسسة، إضافة إلى التعرف على حاجات المؤسسة من العمال في الفترة الحالية والمستقبلية( السيدعليوة،مرجع سبق ذكره،ص26 ) وكذلك التعرف على العمالة المتوفرة في السوق، وذلك حتى يتحقق ملائمة العاملين للمؤسسة، وحتى يتقرر نوع التدريب المطلوب وما إذا كان هذا التدريب يشمل العاملين الحاليين لتحسين أدائهم، أو يشمل عاملين حدد لتوفير الكفاءات المطلوبة فيهم.

## هـ — تحليل مؤشرات الكفاءة

بهدف هذا التحليل إلى تحديد مدى كفاءة المؤسسة في استخدام مواردها المختلفة بدقة ويتم ذلك من خلال دراسة وتحليل العديد من المؤشرات ومن أهمها ما يلي :

- ❖ تكاليف العمال اللازمة لإنتاج السلع أو الخدمات.
- ❖ تكاليف المواد اللازمة لإنتاج الملمع والخدمات.
- ❖ نسبة التالف والفاقد من الوحدات المنتجة.
- ❖ مؤشر الإنتاجية سواء الكلية أو الجزئية.
- ❖ معدلات الغياب والتاخرات والشكاوى. (علي محمد عبدالوهاب، 1410، ص65 )

وبالإضافة إلى هذه المؤشرات، توجد مؤشرات أخرى قد تعتمد عليها المؤسسة من أجل تحديد درجة الكفاءة في المؤسسة، ويمكن توضيح جوانب التحليل والدراسة على مستوى الطريقة الأولى وتحليل التنظيم في الشكل الموالي:

#### 4-2 تحليل العمل (الوظيفة):

يمثل دراسة الوظائف في المؤسسة في حيث المسؤوليات والأعباء لتحديد التدريب المطلوب لكل وظيفة وتحديد المعارف، والمهارات والقابليات المطلوبة لإنجاز الوظيفة أو المهمة بفعالية فلا بد لمحلل الاحتياجات التدريبية الإطلاع على طبيعة الأعمال التي تسند للعاملين، والتي ترد في الوصف الوظيفي ومواصفات الوظائف، وذلك للتعرف على نوع التدريب الذي يتناسب وطبيعة الأعمال والمهام التي يؤديها العاملون، ويتضمن تحليل العمل طرق عديدة من أهمها

أ- وصف الوظائف، الأعمال ومقارنتها بمؤهلات وخبرات شاغليها ( عادل رمضان الزيادي، ص190 )

هناك علاقة قوية بين وصف الوظيفة ومؤهلات وخبرات شاغليها، حيث ينبغي إذا

أردنا التعرف على هذه الحاجات أن نبدأ بتصنيف الوظائف، وان نضع لكل صنف منها المؤهلات والخبرات المناسبة لأدائه على أكمل وجه ومن ثم يمكن أن يتجه التدريب إلى القيام بما يلي :

\_ تدريب الأفراد ذوي المؤهلات الأقل بقصد الوصول بهم إلى مستوى المؤهلات اللازم توفرها.

\_ تدريب ذوي المؤهلات اللازمة للوظائف التي يشغلونها بقصد إكسابهم الخبرة اللازمة لحسن أداء العمل.

\_ تدريب الجميع على الإلمام بأهداف المؤسسة ككل حتى يتمكنوا من العمل في شكل جماعي.

وبعد دراسة واجبات ومسؤوليات الوظيفة تبدأ دراسة المؤهلات والخبرات اللازمة والصفات الشخصية والنواحي السلوكية اللازمة لشاغلي الوظيفة، وبمقارنة مدى توفر تلك الشروط السابقة يمكن التعرف على النقص أو القصور الواجب مواجهته بالاعتماد على التدريب، وتحديد كذلك نوع التدريب والملائم واللازم حتى يكون الفرد ومؤهله لشاغل الوظيفة بمستوى عال من الكفاءة والفعالية.

فالوصف الجيد للوظائف إذا غير كاف بل يتطلب مقارنة الوظائف على شاغليها، وذلك من خلال تحليل المؤهلات والخبرات التي يتوفروا طيها والعمل على تحسينها في حالة وجود نقص فيها.

ب—معدلات الأداء (J.R.Talbot et C.D Ellis , 1972, P41).

قد تكون وسيلة فعالة يتم من خلالها التعرف على واجبات الفرد العامل اتجاه وظيفة، وتحديد المشاكل الوظيفية أو يشترط أن يتم قياس معدلات الأداء في الظروف العادية

حتى تكون النتائج المتحصل عليها صحيحة، وأن تكون كذلك موضوعية ومرنة تتناسب مع ظروف وطبيعة العمل.

وتبرز العلاقة بين معدلات الأداء و الاحنياجات التدريبية في العديد من النقاط منها:  
إن انخفاض معدلات أداء العامل قد يكون مؤشرا يدل على حاجة العامل إلى التدريب على أساليب جديدة نودي إلى رفع كفاءته الإنتاجية .

إن معدلات الأداء تساعد على تقسيم الأفراد إلى مجموعات متقاربة من ناحية تنظيم التدريب المطلوب لكل مجموعة على حدى .

معدلات الأداء تسمح على وضع البرامج التدريبية والمادة العلمية التطبيقية اللازمة للوصول بالأفراد إلى المستوى المطلوب للعمل. (عادل رمضان الزياي،ص191).

ج—تحديد النتائج: إن تحديد النتائج وأهداف المؤسسة يسمح بتحديد الجهود والنشاطات التي تسمح بزيادة الكفاءة الإنتاجية وبالتالي زيادة الإنتاج، ففي حالات نجد أن نسبة قليلة من الجهد المبذول تقود إلى نتائج كبيرة ذات أثر بالغ على زيادة الإنتاج وعلى هذا الأساس يتم وضع نظام الأولويات حيث تعطى الأهمية الكبرى للجهود والنشاطات التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف الحيوية والمهمة جدا .

لذلك فإن الغرض من تحليل العمل أو الوظيفة هو الحصول على معلومات بطريقة نظامية مرتبة عن الوظائف الحالية والمستقبلية بقصد تحديد نوع التدريب حتى يتمكن الفرد من أداء عمله بكفاءة، وهذا يتطلب بالضرورة تحديد معايير الأداء، تحديد واجبات الوظيفة، طريقة أداء كل منها، وأخيرا المهارات والمعارف الضرورية لأداء العمل. (محمد سعيد أنور سلطان ،ص.193).

#### 4-3 تحليل الفرد

تعتبر هذه العملية من أدق عمليات تحديد الاحتياجات التدريبية ففيها يتم تحديد العاملين الذين يحتاجون إلى تنمية قدراتهم وأيضاً مجالات تلك التنمية معني أنه في هذه المرحلة إذا انصح لنا أن هناك قصور في جانب من جوانب أداء العامل بسبب انخفاض معدل إنتاجه مؤشر انخفاض الانتاجية، هل يمكن معالجة هذا القصور في الأداء عن طريق التدريب؟ أم أن انخفاض انتاجية العامل يرجع إلى عوامل أخرى لا يمنع التدريب معالجتها، وبالتالي يجب قياس استعدادات الأفراد وقدراتهم الحالية في مجال القدرات المطلوبة للعمل، وبمقارنة مستويات الأداء الحالي بالقدرات والاستعدادات في مختلف مهام العمل يمكن تحديد :

أ— جوانب الأداء التي يشوبها قصور، لكن العامل يملك القدرات اللازمة لها، أي أن القصور في أداء العامل لا يرجع إلى قصور في قدراته ام يمكن تنميتها عن طريق التدريب، عندئذ لا تكون هناك حاجة إلى التدريب وينبغي البحث عن أسباب هذا القصور، فمثلاً إذا كان الأجر ضعيفاً أو الإشراف غير فعال، أو المزايا الممنوحة غير كافية، أو الظروف المادية للعمل سيئة فإن تدريب العامل لن يكون له تأثير ايجابي، لأن القصور في أدائه يرجع إلى عوامل أو أسباب لا يستطيع التدريب علاجها، ولا يجب بالتالي اعتبار التدريب بمثابة الحل لكل أوجه القصور في أداء العاملين أو العلاج لكل مشاكلهم، إذ أنه كثيراً ما تقع الإدارة في المؤسسات في هذا الخطأ، وهو افتراض أن أي مشكلة مهما كان نوعها يمكن التغلب عليها عن طريق التدريب.

ب- جوانب الأداء التي يشوبها قصور، ولا يملك الفرد القدرات اللازمة أي المهارات أو المعلومات والاستعدادات اللازمة لذلك، فأي أموال تتفقها المؤسسة في سبيل تدريبه هباء وتبذير، البديل الوحيد المتاح امام الإدارة في هذه الحالة هو الاستغناء عن العامل.

ج— جوانب الأداء التي يشوبها قصور، لا يملك الفرد القدرات اللازمة لها لكنه يملك الاستعدادات التي تمكنه من اكتساب تلك القدرات، عندئذ فقط تكون هناك جدوى من التدريب، حيث تشير الاستعدادات إلى إمكانية تنمية قدرات الفرد اللازمة لرفع مستوى الأداء ولكن هنا لا يعني حتى في هذه الحالة، أن تقوم المؤسسة فوراً بتدريب\_، العامل، ولكن عليها أن تتأكد أولاً من جدوى تدريبه ويمكن التحقق من أمرين قبل وضع العامل فعلاً في برنامج التدريب وهما:

### الأمر الأول:

هو مدى رغبة الفرد في تحسين أدائه وفي تنمية قدراته فهذه الرغبة لا يجب أن تفترض في كل الأفراد الذي ينمي التدريب من أدائهم، وقياس هذه الرغبة يفيد في معرفة إمكانية إثارة دوافع الفرد للتدريب وأيضا في معرفة نوع الحوافز الواجب توفرها في برنامج التدريب وفي العمل بعد التدريب.

### الأمر الثاني:

هو مقارنة العائد المتوقع من الزيادة في إنتاجية العامل والتي يمكن إرجاعها إلى التدريب بالزيادة في الإنتاجية التي تنتج فعلاً من التدريب بتكلفة هذا التدريب، لأن الرغبة في تحسين إنتاجية العامل يتطلب منا تحديد مصاريف التدريب، والمكاسب المتحققة منه يجب أن تفوق التكاليف التي يتحملها المؤسسة في سبيل القيام به.

لهذا فإن التحديد الدقيق للعمال الذين يحتاجون إلى تنمية قدراتهم يساعد المؤسسة أو الإدارة من الوصول إلى تحديد الاحتياجات التدريبية بطريقة فعالة، ويسمح كذلك بتجاوز أسباب عديدة منها؛ إن رسم سياسة التدريب على أساس الاحتياجات الفعلية يؤدي إلى زيادة الكفاءة الإنتاجية. يتوقف نجاح أي مؤسسة على قيام كل فرد بأداء عمله على أحسن وجه ممكن، وهذا يتطلب رسم سياسة تدريبية تأخذ في اعتبارها

تحديد الاحتياجات التدريبية • نوضح بدقة من هم المطلوب تدريبهم وكذلك نوع التدريب المطلوب ومداه. تعتبر المؤشر الذي يوجه التدريب في الاتجاه الصحيح خصوصا وأن البرامج التدريبية نعد وفقاً لها.

بدونها يصبح التدريب مضيعة للوقت والجهد والمال (حسين الدوري 1976، ص136)

ومما لا شك فيه أن تحليل الفرد يعتبر من أصعب التحليلات قياسا مقارنة بتحليلي التنظيم والعمل خاصة لأننا نتناول بالتحليل قياس مهارات العنصر البشري، بل يصبح التحليل معقدا عند تحديد نوع السلوك المطلوب للفرد لرفع أدائه والحد الذي يحب الوقوف عنده لتغيير هذا السلوك والقيام بالوظائف لذلك تعتمد المؤسسات على العديد من العناصر في تحليل الفرد منها ما يلي:

أراء الرؤساء في رفع الكفاءة للعمل، تعتبر من أهم المصادر التي يمكن عن طريقها تحديد الاحتياجات التدريبية لأنه بحكم وظائفهم يمكن بسهولة تحديد نقاط الضعف ونوع التدريب المطلوب.

مؤشرات أداء الأفراد، من بين هذه المؤشرات :

- معدلات الغياب عن العمل للعاملين
  - معدلات دوران العمل بالنسبة لفئات العاملين المختنقة
  - الشكاوى المقدمة من طرف الجمهور . ( . السيدعليوة، ص40)
- 4/— طرق جمع المعلومات بهدف تحديد الاحتياجات التدريبية:

من الضروري الاهتمام بطبيعة المعلومات وطرق جمعها عند تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية، إذ أن يوفرها بالعدد الكاف، الشكل المطلوب يسمح بتحديد فعال للاحتياجات، ومن ثم اختيار نوع التدريب المطلوب، والفئة المستهدفة من عملية التدريب، ومستوى الأداء المطلوب لمواجهة مشكلات معينة أو تطوير أساليب

العمل، وتتمثل أهم الطرق المستعملة في عملية جمع المعلومات بهدف تحديد الاحتياجات التدريبية فيما يلي: (ناذر أحمد أبوشيخة، ص 271\_270)

#### أ-المقابلة :

تمثل المكالمات مواجهة بين مسؤول التدريب والمتدربين المحتملين بهدف التعرف على احتياجاتهم التدريبية، وعند إجراء المقابلة لابد من مراجعة الأسئلة للتأكد من أنها تستجيب لهدفها، و أن يستمع المقابل بعناية للمتدربين المحتملين ولا يذهب إلى استنتاج الإجابات. من مزايا المقابلة أنها تعطي للمتدربين المحتملين فرصة كبيرة وكافية لإبداء الآراء وتقديم المقترحات، إلا أن من عيوبها أنها تتطلب وقت طويل وقد نودي إلى نتائج يصعب تطبيقها.

#### ب-الاستبيان:

تتمثل في استمارة تتضمن عددا من الأسئلة مطلوب الإجابة عنها، ويضعها مسؤول التدريب بهدف التعرف على الاحتياجات التدريبية إلا أنه لابد من مراعاة عدة شروط عند إعدادها منها: أن تكون الأسئلة واضحة لا لبس فيها.

- أن تكون الإجابات المطلوبة كما أمكن ذلك. أن لا تكون الأسئلة صعبة .

أن تكون موضوعة بحيث تلبى الغرض الذي جاءت من أجله، من مزايا الاستبيان أنه يمكن أن يصل إلى أكبر عدد مكن من الأفراد في وقت قصير وأنه قليل التكاليف، ويقدم بيانات مركزة وواضحة ولكن من عيوبها ضعف قدرته في الوصول إلى أسباب المشكلات ووضع الحلول الممكنة .

#### ج-الاحتمارات:

قد تكون شفوية أو كتابة يلجأ إليها مسؤولوا التدريب بهدف التوصل والتعرف على الاحتياجات التدريبية للعاملين، ونستخدم طريقة الاحتمارات من أجل تحديد



وتشخيص أوجه القصور في الأداء، لأنها نعطي مؤشرات عامة ولا نهائية في تقييم أداء الفرد أو احتياجاته التدريبية . (ناذر أحمد أبوشيخة، ص 272).

**د-تحليل المشكلات:**تهدف طريقة تحليل المشكلات إلى معرفة السبب الحقيقي للمشكلة بهدف معالجتها بالتدريب ومن مزايا هذه الطريقة أنها تزيد من مستوى التفاهم بين الرؤساء والمرؤوسين ونعطي هذه الطريقة النتائج نفسها التي تعطيها المكالمة .

#### **ه-تقييم الأداء :**

تعتبر طريقة تقييم الأداء من بين المؤشرات الهامة التي تعتمد عليها المؤسسة، وذلك لأنها تعطي الوضعية الحقيقية للواجبات التي لم تنجز، وأسباب عدم إنجازها، كما تبين نتيجة تقييم مدى حاجة العاملين للتدريب، فهو وإن كان يقدم معلومات دقيقة عن واجبات ومسؤوليات الوظائف وأنواع التدريب الذي يحتاج إليه شاغلوا الوظائف فإنه يستغرق وقتاً طويلاً. ودراسة التقارير والمجلات،تسمح لنا هذه الطريقة بتحديد نقاط الضعف التي يمكن علاجها بالتدريب وتتميز هذه الطريقة بأنها تظهر مشكلات الأداء لكنها لا تكشف عن أسباب هذه المشكلات، كما أنها لا تتسم بالموضوعية مما يصعب الاعتماد عليها وحدها في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية، أي أن عامل الذاتية قد يطفئ على النتائج المتوصل إليها، مما يجعل هذه النتائج غير مطابقة للواقع.

#### **5/— صعوبات تحديد الاحتياجات التدريبية:**

لكي يكون التدريب أداة فعالة في تنمية الأفراد وخدمة مختلف المؤسسات يتعين على

الجهات المسؤولة في المؤسسة أن تدرس بجدية الصعوبات و المشاكل التي تحول دون تحديد الاحتياجات التدريبية بطريقة فعالة ومن أهم هذه المشكلات ما يلي :

\* عدم تحديد الاحتياجات التدريبية تحديدا دقيقا: يقتضي التخطيط السليم أن يكون هناك تحديد دقيق للاحتياجات التدريبية للمتدربين .

-عدم الارتباط بين الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج التدريبية: كثيرا من البرامج التدريبية التي تنفذ حاليا لا تفي بالاحتياجات التدريبية الحقيقية للمتدربين، كما أنها ترتقي إلى الواقعية والقابلية للتطبيق العملي فما يدرس في قاعات التدريب بعيدا تماما عن المشاكل الفعلية، كما أنه يركز أماما على المعلومات النظرية التي تختلف عن الواقع الفعلي للعمل مما يفقد التدريب فعاليته وأهميته بالنسبة للمتدرب.

● تنفيذ البرامج التدريبية يكون بسرعة كبيرة فلا يسمح الوقت للانتظار لتحديد الاحتياجات التدريبية

● الاهتمام بالكم دون الكيف في البرامج التدريبية ،أي عدد الذين يجتازون الدورات التدريبية ،وليس نوع المهارات او السلوك الذي يكتسبونه في هذه الدورات .

● وجود نقص في المدربين الكفاء :ان وجود نقص في المدربين الكفاء يعرقل العملية التدريبية ويحد من فاعليتها ،لان نجاحها يتوقف بالدرجة الاولى على توافر المهارات المرتفعة التي ستقوم بمهمة التدريب ،لذلك ينبغي توفير المدربين الكفاء واعدادهم للقيام بالمهام التي سيتكفون بها على ان تتوفر العديد من الصفات في المدرب منها مايلي :

\_التخصص العلمي .

\_القدرة على توصيل المعارف واكساب المتدربين المهارات اللازمة .

\_القدرة على استخدام كافة اساليب ووسائل التدريب .

\_القدرة على التفاعل وامكانية السيطرة على سلوك الاخرين .

\_عدم القدرة على التفرقة بين المشكلة التدريبية والمشكلات الأخرى، فالمشكلة التدريبية هي التي يمكن معالجتها بواسطة التدريب، وبالتالي فتحديد الاحتياجات لمعالجة مشكلة لا تعالج بالتدريب معناه زيادة التكاليف وتبذير الأموال .

\_عدم الفحص الدقيق للآراء التي تبديها الإدارة العليا أو العاملين في المؤسسة عند التعبير عن احتياجاتهم التدريبية مما قد يؤدي بذل جهد وتحمل نفقات ليست ضرورية .

\_عدم التنسيق بين جميع وحدات المؤسسة في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية .

\_الاعتماد على الحدس والتقليد على المؤسسات الأخرى في تحديد الاحتياجات التدريبية بدلا من إجراء الدراسة العلمية .

\_التركيز على الاحتياجات التدريبية الحالية وإهمال الاحتياجات المستقبلية مما يجعل التحديد غير فعال، خاصة في ظل التغيرات التكنولوجية التي تعرفها البيئة.

\_عدم توفير الموارد المالية والبشرية المساعدة في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية، إذ أن بعض المؤسسات تعتبر هذه المرحلة بأنها غير مهمة .

\_نقص الوعي التدريبي لدى بعض المتدربين، يرجع ذلك إلى عدم ثقة بعض المتدربين في جدوى التدريب، لذلك ينبغي ربط عمليات الترقية و الحوافز بعملية التدريب بصفة مستمرة .(أمين ساعتي، إدارة الموارد البشرية، ص98)

# الفصل الثالث

## الفصل الثالث : مربية الطفولة الاولى

1-تعريف المربية .

2- الخصائص المهنية لمربية الطفولة الاولى.

3- تحليل مهام مربية الطفولة الاولى.

4- مكونات برامج مربية الطفولة الأولى .

### 1/-تعريف المربية:

اسم أطلقه اليونانيون القدماء على شخص كان يرافق الأطفال عند ذهابهم وعودتهم من المدرسة. كما كان يقوم بتقويم أخلاقهم ومراقبة سلوكهم وعاداتهم في الحديث, والمشي والمأكل ومعاملة الناس ,ويطلق على من يشغلون بالعلوم التربوية تنظيرا وممارسة .(شحاته زينب النجار ,2003,ص266)

وتعرف المربية على انها المصدر الذي يعتبره الطفل النموذج الذي يستمد منه النواحي الثقافية والخلقية التي تساعد الطفل على ان يسلك سلوكا سويا.

الا ان المربية ورغم الاختلاف في اعطاء تعريفات لها تعتبر المحور الاساسي في عملية التربية في سن الروضة ,مهمتها تزويد الاطفال بالمعلومات والمهارات اللازمة لإعدادهم لخوض غمار الحياة .

### 2/-الخصائص المهنية للمربية:

يمكن تحديد مجموعة الخصائص المهنية اللازمة لمعلمة رياض الأطفال فيما يلي:

✓ الاستعداد للمهنة: ويشمل قوة الشخصية ووضوح الصوت والملامح المعبرة لتحقيق الاتصال التربوي.

✓ تحديد الأهداف: فلا يجوز للمعلمة أن تضع هدفاً واحداً لجميع الأطفال، ولا أن تجمعهم في عمل واحد، حتى لا تجعل المتفوقين ينتظرون باقي الأطفال في نشاط ما، بل عليها أن تعرف الحاجات الخاصة بكل طفل ومدى قدرته، وبالتالي تأكيد نجاح الجميع كل فيما يستطيعه، مع تنمية الاهتمامات الخاصة، والتشجيع على الابتكار.

✓ التدرج: أي الانتقال في النشاطات التعليمية خطوة خطوة، والتدرج ثلاثة أنواع:

- تدرج في كم المعلومات التي تقدمها للأطفال.
- تدرج في الكيف: فتبدأ بالبسيط قبل المعقد، والعلمي قبل النظري، والحسي قبل المجرد.
- تدرج في طرق التدريس: من التمهيد إلى التقديم إلى العرض والتطبيق إلى التقويم.

✓ مراعاة الفروق الفردية في تحديد الأساليب والوسائل وهذه الظاهرة أمر طبيعي، لذلك يجب على المعلمة أن تحصى ما بين أطفالها من فروق في القدرات والصفات ليتمكنها توجيه كل منهم التوجيه المناسب لقدراته.

✓ - أن تكون قادرة على تهيئة البيئة التربوية الملائمة لنمو الأطفال بمعنى أن تكون لديها القدرة على إعداد الأدوات والخامات والوسائل لتنفيذ البرنامج اليومي داخل القاعة وخارجها.

✓ أن تكون قادرة على استخدام لغة بسيطة مع نطق سليم وتدعيم حديثها بالأمثلة والتشبيهات.

✓ أن تكون مهتمة بالتربية العقلية للأطفال وتساعدهم على الفهم وإدراك العلاقات وحل المشكلات والابتكار في حدود قدراتهم العقلية.

✓ أن يكون لديها القدرة على استغلال إمكانيات ومهارات الأطفال في تنفيذ بعض جوانب البرنامج.

✓ أن تستطيع الربط بين المفاهيم الجديدة للطفل والمفاهيم السابقة.

✓ أن تتيح فرص التعلم الذاتي للأطفال بأن تترك لهم الفرصة لتصحيح أخطائهم بأنفسهم تحت إشرافها.

✓ أن تعود الأطفال المحافظة على نظافة وترتيب المكان وما يستخدمونه من ألعاب وأدوات وخامات.

✓ أن تراعى نظافة الأطفال وتدريبهم على العادات الصحية بدون أن تلجأ إلى أي نوع من أنواع العقاب.

✓ أن تراعى رغبتهم في حب الاستطلاع والمعرفة وذلك لإشباع نموهم العقلي.

✓ أن تتصل بالطفل مباشرة لمساعدته على نموه اللغوي واكتساب حصيلة لغوية أثناء لعبه ونشاطه.

✓ أن تعمل على تقليل تمركز الطفل حول الذات بممارسة الأنشطة التي تتطلب المشاركة والتعاون وهي أنشطة تعد لتحقيق مبادئ السلوك الخلقى الذي يجب أن يتحلى به الفرد نحو غيره من أفراد المجتمع.

✓ أن تتمكن من المهارات اللازمة لفهم نوع النشاط الذي يمارسه الأطفال حتى يمكنها مساعدتهم كأن:

• تكون ذات مهارة في صنع الأشياء الجميلة الجذابة من أشغال ورسم ولعب مبسطة.

• تكون قادرة على سرد القصص المحببة للصغار بطريقة جذابة.

• تكون قادرة على إلقاء الأناشيد المناسبة للأطفال وبصحتهم.

• تكون على دراية بأنواع اللعب التي أعدتها والتي ينبغي أن يمارسها الأطفال.

✓ أن يكون لديها المهارة في طرح الأسئلة، وحسن استخدامها وغير ذلك من طرق التدريس الملائمة، وهذا بالإضافة إلى قدرة المعلمة على صياغة الأهداف التربوية السلوكية وقدرتها على التقويم المناسب.

✓ القدرة على إثارة دافعية الأطفال وجذب انتباههم وذلك بربط الموضوعات بحاجاتهم ورغباتهم بتحريك دافع حب الاستطلاع والرغبة في النجاح وتجنب الفشل، واحترام الذات. هذا بالإضافة إلى إرضاء حاجاتهم إلى تحقيق الذات وتنمية القدرات وإشباع الحاجة إلى الجمال والترتيب والتنظيم واستخدام أسلوب المكافآت المادية والمعنوية والمناقشة بين الأطفال والقصة المثيرة وأساليب الثواب والعقاب.

✓ تقييم عمل كل طفل: فعلى المعلمة أن تقيم كل طفل على حدة من ناحية حاجاته واهتماماته ومكاسبه، كما تحتفظ بسجل يبين تطور نمو كل طفل من أطفال الروضة. (بدران شبل، 2003، ص132).

### 3/- تحليل مهام المربية:

#### -التنظيم

#### ✓ تنظيم بيئة التعلم :

يعتبر التنظيم لبيئة التعلم من المهام المهنية لمعلمة الروضة فالتنظيم الجيد لبيئة التعلم ييسر أحداث تعلم فعال للطفل و البيئة المحفزة تسمح للمعلمة فرصا كثيرة لملاحظة الأنشطة التي يهتم بها بها الطفل و التي يرغب في اكتشافها و قاعة الأطفال تختلف من حيث الشكل و التقسيم الداخلي عن أي صل دراسي و ذلك نظرا لطبيعة العمل



فيها و الروضة تعتمد في منهجها على نظام "الوحدات" ونظام الوحدات يتلخص في اختيار موضوع معين يتم استعراضه لمدة تتراوح من اسبوع كحد أدنى الى ثلاثة أسابيع كحد أقصى (جون آن برو 2005، ص50).

### ✓ تنظيم الأركان التعليمية بقاعة الأنشطة :

أكدت الاتجاهات التربوية الحديثة على ضرورة تقسيم قاعة الأطفال الى أركان يتوزع فيها الأطفال حسب اختيارهم للعمل بها وحين ينتهي لركن آخر و تعتبر فترة العمل بهذه الأركان هي أطول فترة بالبرنامج اليومي و تشمل أكبر اختيارات عمل يقوم بها الأطفال .

و يعتبر العمل الحر في الأركان تطبيق لمبدأ التعلم الذاتي الذي يجب أن يسود رياض الأطفال و الذي يتفاعل فيه الطفل مع المحيطين به بجدية لامسا و متحمسا لكل الأشياء من حوله فتشبع حاجاته للتحرك و التجربة و الرغبة في الاستكشاف فيتصف بالعمل و الممارسة العملية و الحيوية .

في تطبيق نظام الوحدات يعتمد بشكل كبير على "الأركان التعليمية" و التي يتم فيها طريقة "التعلم الذاتي" للطفل أي أن المربية توفر الوسائل و النماذج المطلوبة في الأركان و يقوم الطفل بالتعرف عليها و اكتشافها بنفسه و قد وجد أن هذه الطريقة هي الأجدى في تلقي الطفل للمعلومة في هذه المرحلة العمرية (ناهد فهمي، 2007، ص22).

### ✓ تنظيم الأطفال في الروضة :

هناك العديد من الأساليب المتبعة لتنظيم الأطفال وفقا للفلسفة المتبعة لكل روضة و من هذه الأساليب ما يلي :

### \*تنظيم الأطفال وفق العمر الزمني :

### \*التنظيم العائلي :

\*التنظيم المتوازي : (عدلي فهمي. 2007. 161-162).

### ✓ تنظيم الوقت :

تتجه الروضات الحديثة الى اتباع نظام اليوم المتكامل حيث تقديم الأنشطة المتنوعة و المتكاملة التي تسعى لتنمية الطفل في جميع جوانب شخصيته دون وجود فواصل واضحة و يتيح هذا النظام الفرصة الكافية للأطفال للقيام بالأنشطة بسرعتهم الخاصة كما يتيح للطفل حرية اختيار الأنشطة و على المربية أن توجه الطفل لتنظيم وقته للانتقال من نشاط لآخر فالهدف من عمل خطة يومية تنظيم وقت الطفل لا الزامه بنظام صارم لا يضع حاجات و اهتمامات الطفل موضع الاعتبار و تضع المربية خطة لتنظيم اليوم بين الأنشطة الفردية و الأنشطة الجماعية و العقلية و الانشطة الحرة و الموجهة

### ✓ تنظيم جدول الواجبات المنزلية :

و هي الواجبات التي يتطلب من الطفل القيام بها و يبين هذا الجدول الأعمال المنزلية التي تعطيها المعلمة خلال الأسبوع وقد يخصص لكل طفل كراس الواجبات المنزلية و على الطفل تقديمه يوميا الى والديه و يحصل على توقيع أحدهما عليه حتى يمكن الاطمئنان ال أن الوالدين على اتصال مستمر بعمل الروضة و أنهم يتابعون أداء أبنائهم في المنزل و هذا الدفتر مفيد للطفل لأنه ينظم له نشاطه المنزلي و للمعلمة لأنه يزيد من فاعلية التعلم و يزيد في تعزيز الروابط بين الأسرة و الروضة و بين أولياء الأمور و المربيات (عدلي فهمي. 2007. 264)

### ✓ تنظيم السجلات و اللجان و المجالس في الروضة :

\*السجلات :

تحتاج المربية الى مجموعة من الاجراءات التنظيمية التي تسهم في حسن سير العمل بالروضة عن طريق تحديد المسؤوليات و ينبغي أن تراعي معلمة الروضة تنظيم السجلات و اللجان و المجالس و من بين هذه السجلات و المجالس ما يلي : سجلات الصادر و الوارد -سجلات العهد - سجل الكتب المدرسية- سجلات التوجيه - سجلات جمعيات الروضة.

### \*اللجان في الروضة :

و تتمثل في لجنة النظافة و مهمتها الاشراف على النظافة داخل قاعات الأنشطة و في ساحة الروضة و مرافقتها و كذلك لجنة النظام و مهمتها الاشراف على دخول و انصراف الأطفال من و الى الروضة و كذلك لجنة الاشراف على التغذية و تعهد اليها التأكد من نظافة المطعم و مطابقة الغذاء لمواصفات الصحية و المقادير المقدمة لكل طفل .

### \*المجالس في الروضة :

و تتمثل في مجلس الروضة و مجالس الآباء (عاطف عدلي فهمي : 2004، ص 45-66).

## 2-تقويم و تقييم تعلم الطفل :

### 2-1.التقويم :

تتكون العملية التربوية في الروضة من عدد كبير من العناصر التي يجب أن تخضع للتقويم باستمرار لأن التربية عملية معقدة و متغيرة في أهدافها و مناهجها و طرقها و علاقاتها بالبيئة من حولها و فيما يلي أهم المجالات التي تحتاج الى تقويم :

أ-تقويم أهداف تعلم الطفل :و يتضمن تقويم الأهداف ما يلي :

\*علاقة و ارتباط الهدف بقدرات الأطفال واحتياجات المجتمع و تطلعات أولياء الأمور.

\*علاقة الهدف بالأنشطة المتنوعة و طبيعتها .

\*مدى امكانية تحويل الهدف الى مستويات اجرائية أو أدائية أو سلوكية .

\*مدى امكانية قياس أو تقويم تلك المستويات .

### ب-تقويم برامج الأنشطة :

برنامج الأنشطة هو وسيلة فعالة لاحداث تعلم لدى الأطفال بطريقة منظمة و متدرجة و لتقويم برنامج الأنشطة لابد من التعرف على ما يلي :

\*مدى توافر مواقف حياتية حيوية بالنسبة للطفل

\*مدى استجابة البرنامج لحاجات المجتمع

\*مدى استجابة البرنامج لمتطلبات نمو الأطفال و تحقيق ذواتهم و تنمية استعداداتهم و قدراتهم و ميولهم .

\*مدى انعكاس أنشطة البرنامج على تطوير بيئة الطفل ماديا و معنويا

\*مدى تنظيم أنشطة البرنامج للمبادئ و المثل الانسانية العليا كالحرية و العدالة و المساواة

### ج-تقويم نمو الأطفال و تطورهم : ويشمل تقويم المربيات للأطفال عدادا من

الأساليب و الوسائل من أهمها :

-الملاحظة وتدوين التغيرات أثناء تقدم الأنشطة .

-الاختبارات المتنوعة .

-تقدير ايجابية الطفل أثناء ممارسة الأنشطة المتضمنة في البرنامج (منى محمد.

## ➤ وسائل التقويم المناسبة لطفل الروضة :

### -الملاحظة المنظمة:

الملاحظة هي تسجيل سلوك الطفل و مدى اقبالهعلى الأنشطة المتضمنة في البرامج التعليمية و تفاعله مع زملائه و معلمته و مدى اكتسابه للمهارات و يجب أن تتم الملاحظة بشكل دقيق و بطريقة موضوعية و تدون بطريقة منظمة تساعد على استخلاص النتائج و اصدار الأحكام و يتم تسجيل الملاحظات في بطاقات و بدون اشعار الطفل أنه تحت المراقبة .

و يمكن تقسيم مجالات الملاحظة الى :ملاحظة النمو العقلي المعرفي . النمو الجسمي و الحركي و المهاري . النمو النفسي الاجتماعي (سهام محمد . 2007 . 189).

### -التقارير اليومية :

هو كشف مفصل عن نشاط الطفل لفترة زمنية معينة و بطريقة موضوعية كما يتضمن و صفا لجميع أفعاله و تصرفاته و هذا من أصعب التقارير لأن المطلوب من المربية أن تكتب بشكل واف و شامل وصفا حيا يوحى بالموقف الذي تناولت وصفه

### -التقرير القصصي :

و هو تقرير عن حادثة سلوكية معينة حيث تسجل عدة تقارير يتناول كل منها ملحوظات موجزة عن هذه الحادثة خلال فصل دراسي كامل و من فوائد هذا النوع انه يكشف نمو الطفل خلال فترة معينة .(محمد عدس . عدنان مصلح . 1999 . 234-235).

### -التقرير التراكمي :

و التقرير التراكمي صورة مفصلة عن نمو الطفل فاذا بدأنا في وضع التقارير من بداية دخوله الروضة استطعنا في النهاية تكوين نكرة على تحصيله الدراسي في

المستقبل و المعلومات التي تتضمنها هذه التقارير تصف حاجات الطفل و قدراته و استجاباته لمختلف الأدوات و استخداماته لها و كذلك الأساليب التي يتفاعل بها مع الآخرين و شعره تجاه نفسه و كل هذا له فائدة في تحليل سلوكه و في ضوءه نستطيع بناء برنامج لتنمية برنامج لتنمية كل طفل وفقا لقدراته و امكانياته الى أقصى حد .

-الاختبارات :وتصنف الى :

\*الاختبارات التحصيلية :تهدف الى قياس التحصيل الدراسي للطفل

\*الاختبارات النفسية : الكشف عن ذكاء الطفل و قدراته استعداداته و ميوله و درجة تكيفه الاجتماعي

\*اختبارات الأداء :قياس قدرة على أداء عمل معين (عدلي فهمي . 2004 . 78-93).

## 2-2.تقييم طفل الروضة :

تقييم طفل الروضة يعني اصدار الحكم على العوامل التي تتدخل في تعلمه (مدخلات التعلم) و يأتي بعد عملية تقديم البرامج العلاجية (التقويم) و يمكن تمثيل العلاقة بالسلسلة التالية :

قياس (اختبار) ← تقييم (اصدار الحكم على النتيجة) ← تقويم (تقديم البرامج العلاجية).

و يمكن تصنيف أنواع التقويم التي يمر بها الطفل قبل وبعد و أثناء الموقف التعليمي الى 4 أنواع هي :

-تقويم حالة الطفل قبل البدء في تقديم البرامج التعليمية له .

-تقويم تقدم الطفل أثناء مواقف التعليم و التعلم .

-تقويم نمو الطفل في نهاية مواقف التعلم و التعليم .

-تشخيص مشكلات الطفل أثناء تعلمه ..(محمد متولي . رمضان مسعد :2003. 158-159)

### 3.صياغة المربية للأهداف السلوكية :

ان الخطوة الأولى في تخطيط الأنشطة هي صياغة الأهداف ثم اختيار النشاط المناسب لتحقيق الهدف و اختيار استراتيجيات مناسبة لقدرات و امكانيات الطفل بما تتضمنه من طرق و أساليب تعلم ووسائل تعليمية تؤدي الى تحقيق الأهداف المرجوة في ضوء الامكانيات المادية و البشرية المتاحة في الروضة (محمد متولي عبد الواحد 2010 .36).

### 4-تقديم المربية للأنشطة داخل الروضة :

#### 4-1.محكات اختيار طرق و أساليب تنفيذ برامج الروضة :

-التنوع في طرق و أساليب تنفيذ البرنامج :ان استخدام أسلوب واحد يولد الملل و الروتين لدى الأطفال بينما استخدام عدة أساليب يراعي الفروق الفردية لدى الأطفال و قدراتهم و استعداداتهم و يسمح بأن يتعلم الطفل بطريقة خاصة .  
-يجب أن تكون الطرق و الأساليب متكاملة :و مرتبطة ارتباطا وثيقا بالأهداف السلوكية .

-الطفل هو محور العملية التعليمية :لذلك يجب الاهتمام باثارة دافعيته و توفير أساليب التعزيز المناسبة الدافعية للتعلم و المشاركة الايجابية في الموقف التعليمي  
-توفير سبل النجاح :المتدرجة عن طريق قيام الأطفال بسلسلة من الأعمال القصيرة و المتدرجة أي عبر خطوات في حدود و امكانيات الطفل كما يجب أن تكون مدة التعلم قصيرة لمساعدة الطفل على الانتباه و التركيز باستخدام طريقة تحليل المهام .

-مراعاة الفروق الفردية بين الأطفال :أي تقدم الأنشطة حسب قدرات كل طفل و سرعته و عدم مقارنة كل طفل بآخر

-تلبية طرق و أساليب تنفيذ الأنشطة حاجات طفل الروضة :فبالاهتمام بحاجات الطفل تجعل الطفل يقبل على الأنشطة بدافع قتي و يبذل المزيد من الجهد و يكسبه المهارات و الاتجاهات الحياتية و تتمثل حاجات طفل الروضة في :الحاجة للنجاح و الحاجة للاعتماد على النفس و الحاجة للتعبير عن الذات .

-تهتم بتقديم الخبرات الحسية المباشرة : كي تعطي للطفل معنى واضح و تعلق في ذهنه أطول فترة ممكنة و تحبب الطفل في ممارسة النشاط و تقلل من احساسه بالملل.

-تحقيق المتعة للطفل :عندما تشبع طرق و أساليب تنفيذ البرامج حاجات الطفل للنجاح لتضمينها أنشطة بسيطة و سهلة يحتاجها الطفل في حياته اليومية فهذا يؤدي الى متعة حقيقية للطفل

-توفر السلامة و الأمن :تهدف طرق و أساليب تنفيذ البرامج الى تنمية المهارات و المفاهيم التالية :

القراءة و الكتابة التحدث ، المهارات الحياتية ،مهارات الاعتماد على النفس ، المفاهيم العلمية و الرياضية .

- طرق و أساليب تقديم البرامج في مجموعات صغيرة :

و تضم كل مجموعة ( 4 - 7 ) أطفال حيث يتعلمون بمساعدة بعضهم البعض و يحترمون جوانب القوة و الضعف في زملائهم و تزداد الثقة المتبادلة بينهم أما دور المعلمة هنا يتمثل فيما يلي :



✓ **التخطيط:** تحديد الهدف ،حجم المجموعة ،توزيع الأطفال ،إعداد المواد اللازمة

✓ **تنظيم المهام :** عن طريق شرح المهام و تكوين الاعتماد المتبادل و تحديد مسؤولية الأطفال .

✓ **المراقبة و التدخل :** مراقبة السلوك التعاوني للأطفال و تقديم المساعدة و الإجابة على تساؤلات الأطفال و استفساراتهم .

### 3-1. أساليب التعلم في الروضة :

- **أسلوب التعلم من خلال الأركان التعليمية :** أين يتم توزيع الأطفال على الأركان إلى مجموعات صغيرة و يتعلمون ذاتيا و يكون دور المربية هو توجيه الأطفال

- **أسلوب اللعب :** و هو من أنسب الأساليب في تعلم طفل الروضة و يزيد من دافعيته لوجود التعزيز الفوري فاللعب ما هو إلا نشاط له قوانينه التي تنظم سير اللعبو هو النموذج عملي مبسط لموقف حقيقي في الحياة تدفع الأطفال في المشاركة في مجموعة من الأدوارو الأفعال .

- **الرحلات التعليمية :** الرحلة التعليمية هي تخطيط منظم لزيارة هادفة خارج الروضة و هنا تتم دراسة الأشياء في بيئتها الطبيعية و يكتسب الطفل الخبرات الواقعية المرتبطة بالحياة اليومية و يجب أن تتوفر فيها الشروط التالية :

- أن تكون للرحلة أهداف تربوية واضحة .

- توفير خبرات تربوية يصعب الحصول عليها عن طريق باقي الوسائل التعليمية الأخرى .

- أن تكون مرتبطة بأنشطة الروضة .

4. مهارات تنفيذ معلمة الروضة لبرامج الأنشطة المتعلقة بالأهداف الوجدانية  
يعتبر المسرح أحد الأساليب التربوية الهادفة التي تهدف لإكساب الأطفال القيم الهامة  
بأسلوب مرح و بسيط يناسب قدراتهم العقلية ، و التمثيل يساعد على اكتشاف  
مواهب الأطفال ، و يعمل على تتميتها من خلال الأدوار التي يقومون بها ، فالتمثيل  
التربوي يدرّب الأطفال على النطق السليم و الثقة بالنفس و ينمي روح التعاون و  
تكوين علاقات اجتماعية بين الأطفال ، كما يتيح للطفل التفاعل مع مواقف حياتية  
مشابهة للمواقف الحياتية ، كما أن الطفل من خلال التمثيل يجسد الشخصية التي  
يرغب في أن يعرضها على باقي زملائه بأسلوب تلقائي، و يعتبر اللعب التمثيلي  
الإيهامي أحد أنماط التفاعل في ركن الأسرة حيث يعتمد على خيال الطفل فيضفي  
عنصر الحياة على أشياء مختلفة من خلال التعامل معها .

#### 5. مهارات تنفيذ معلمة الروضة لبرامج الأنشطة المتعلقة بالأهدافالمهارية

هناك طرق متعددة لتحقيق الأهداف النفس حركية بعضها يمارس في غرفة النشاط  
و الآخر يمارس في فناء الروضة ،بعضها بشكل فردي و الآخر بشكل جماعي، و  
هذه الأنشطة تهتم بتنمية الحواس .

و التوافق الحس حركي من خلال التلوين و ألعاب القص و اللصق و الأنشطة  
المتنوعة التي تهتم بتنمية المهارات الحركية و من بين هذه الأساليب : أسلوب  
تحليل المهمة حيث يتم تنظيم تعلم الطفل في سلاسل قصيرة و متدرجة من الخطوات  
حتى يتحقق الهدف و يجب على المعلمة إتباع الخطوات التالية:

✓ تعرض المهمة المراد تعليمها للطفل ثم يؤدي الطفل المهمة .

✓ تقويم أداء الطفل عند الضرورة على شكل نموذج او تنبيه لفظي .

يؤدي الطفل المهمة باستقلالية و تعيد المعلمة الخطوات السابقة إذا دعت  
الضرورة و من مزايا هذا الأسلوب تيسير عملية التعلم الذاتي حيث يتحرك كل طفل

وفقا لسرعته الخاصة أثناء أداء المهمة ،كما تحدد بدقة متناهية نقطة البداية و خطوات السير في تعلم المهارات. و يلعب التعلم بالملاحظة دورا هاما في تعلم أنماط السلوك و المهارات و يتم التعلم أفضل إذا تم تعزيزه ، بواسطة النمذجة أين تم عرض المهارة ثم يطلب من الطفل تقليدها بواسطة المعلمة أو أقران الطفل و تقوم المعلمة بإعطاء التعليمات والتشجيع بصوت مرتفع أي التفكير بصوت مرتفع أثناء أداء المهمة و من هنا يتعلم الطفل التفكير السليم .

و يجب توفر شروط السلامة و الأمان للأطفال في كل ما يتصل بممارسة الأنشطة الحركية من بيئة فيزيقية و أدوات اللعب .(سهام محمد،112،104،2007).

## 6-اختيار و تنظيم محتوى الأنشطة:

### 1-6.اختيار المحتوى :

يتكون محتوى المنهج أو البرنامج لتربوي من حقائق و معارف كما يتضمن عمليات و مهارات و ملاحظات و قياسات و استنتاجات كما تشمل اتجاهات و قيم مرتبطة بالطفل و جوانب المحتوى هذه توجد مترابطة و متماسكة في المنهج و كل خبرة يمر بها الطفل لها هذه الجوانب من معارف و عمليات و مهارات و اتجاهات و قيم او ما يسمى بالجانب المعرفي و الوجداني و الجانب النفس حركي على فهم مواقف حياته اليومية في بساطة هذا يجب أن يأخذ بعين الاعتبار عند تخطيط المنهج.(عادي،2004، 148).

### . تنظيم المحتوى:

هناك نوعان من تنظيمات محتوى البرامج؛

### ✚ التنظيم المنطقي:

ويرتبط بطبيعة المادة وخصائصها ومن أهم مبادئه؛الانتقال من المعلوم إلى المجهول ومن المحسوس إلى المجرد ومن المباشر لغدر المباشر ومن البسيط للمركب ومن

المألوف لغير المؤلف، وذلك حتى تيسر عملية التعلم للأطفال كما يجب قديم المعلومات للأطفال والتي تعتبر بمثابة خلفية إدراكية لهم والتي تتحول إلى أفكار جديدة تكون البناء المعرفي للطفل.

✚ التنظيم السيكولوجي:

وتعرض المادة وفق قدرات الأطفال واستعداداتهم ومدى قبلهم وحاجاتهم لتلك الموضوعات. (محمد متولي، داليا عبد الواحد، 2010، 49\_50).)

- المعايير التي يتم في ضوءها اختيار و تنظيم محتوى الأنشطة لطفل الروضة:

بحيث تهتم باحتياجات الطفل البيئية بتضمينها مواقف حياتية من بيئة الطفل كما تراعي قدراته العقلية وبذلك تساعده على التكيف والاندماج في بيئته.

أن يهتم بإكساب الطفل العادات السلوكية السوية خاصة وأن الأطفال قادمون من بيئات اجتماعية مختلفة ولديهم بعض الملوكات غير السوية لذلك فمن الضروري تعديل هذه الملوكات وهذا ضروري لتكيفه مع المعيشة في بيئته وتدميل هذه العادات قي العادات الصحية والغذائية....

أن تهتم بالمهارات الاجتماعية الضرورية لتفاعل الطفل مع أفراد المجتمع.

أن توظف تكنولوجيا التعليم مع مراعاة القدرة اللغوية لطفل الروضة كمية قدرة الطفل على التعبير اللفظي وتنمية التوفل بين الطفل وبيئته المائية والبشرية.

تزويد الطفل بمهارات الاعتماد على النفس وقواعد الملاحة والوقاية من الأمراض والحوادث. (محمد متولي، داليا عبد الواحد، 2010، 48\_49).)

- طرق وأساليب تنظيم الأنشطة المتضمنة في برامج طفل الروضة:

تتضمن برامج طفل الروضة على أنشطة لغوية، رياضية، علمية، واجتماعية، كما تهتم بالأنشطة الفنية والموسيقية والحركية، وتختلف طبيعة كل نشاط باختلاف محتواه، وهناك العديد من الأساليب المناسبة لتنفيذ كل نشاط حسب محتواه، ومن هذه الطرق والأساليب المناسبة:

## -أساليب تنفيذ الأنشطة اللغوية المتضمنة في برامج طفل الروضة:

تتضمن الأنشطة اللغوية أربع مهارات لغوية يجب تنميتها في طفل الروضة وهي:

✓ **مهارة التحدث:** حيث يكتسب الطفل القدرة على التعبير عن أفكاره ومشاعره واحتياجاته، ويكتسب الكثير من المفردات والتراكيب اللغوية. مهارة الاستماع يكتسب الطفل القدرة على الفهم وتفسير اللغة المنطوقة والقدرة على التمييز السمعي.

✓ **مهارة القراءة:** يتعلم الربط بين المنورة والكلمة الدالة عليها.

✓ **مهارة الكتابة:** يتدرب على رسم الأشكال المختلفة والخطوط الرأسية والأفقية والمنحنية والمكسرة ويتم تنمية العضلات الدقيقة لأصابع اليد، ثم إحداث التآزر الحركي العسي بين اليد والعين.

و يمكن تنمية هذه المهارات بواسطة الأساليب التالية: ( كريمان بدير، إملي صادق، 2000، 112).

✓ **الأسلوب القصصي:** وهو من أحب وأمتع أنواع الإلقاء للطفل، مع مراعاة فنون الإلقاء واختيار المفردات والتراكيب اللغوية المناسبة مع حمن اختيار اتصص التي يتم إلقاءها على الأطفال، لذا فان هناك شروط يجب إتباعها عند سرد القصة؛ حيث يكون إلقائها بأسلوب سهل يفهمه الطفل مناسب للقدرة العقلية للطفل وتزوده بالخبرات الحياتية في حو من المرح والسعادة كما تتوافر فيها الإثارة والتشويق ونطق تنمية التفكير من خلال مناقشة مواقف اللغة.

✓ **المسرح ولعب الأدوار ولوحات التحدث:** وهي تتيح للطفل الفرصة للتعبير عما يلاحظه ويدركه ويمكن أن توجه المعلمة أسئلة لتنمية قدرته على الملاحظة.

✓ **الالعاب التربوية:** وهي تعمل على تنمية اللسن الحس البصري والممعي حيث يميز الطفل بين أشكال الحروف ويرب بين الشكل المصورة ويتدرب على النطق الصحيح للحروف والكلمات بواسطة الوسائط السمعية والبصيرية بالإضافة إلى تطابق البطاقات والصور والربط بين الكلمة ومدلولها، كما تزكي الدراسات على فاعلية اللعب في تنمية المهارات اللغوية لدى طفل الروضة

وفاعلية الطرق والأساليب المتنوعة في تقديم برامج الأنشطة اللغوية ومهاراتها(زينب محمد، 2007، 53-56).

## -أساليب تنفيذ الأنشطة الرياضية المتضمنة في طفل الروضة:

تتمثل الأنشطة الرياضية في تنمية المفاهيم الرياضية المرتبطة بالقياس ميل الأطوال والأوزان والأحجام والأشكال الهندسية....الخ وذلك من خلال الأشياء المحسوسة والألعاب التعليمية، ومن أهم الأساليب المستخدمة ما يلي:

-استخدام الحاسوب في تعليم الرياضيات لطفل الروضة من خلال تقديم برامج تتضمن الصوت والصورة والحركة والتعزيز الفوري، مما ييسر إحداث التعليم ويختزل زمن التعلم وينمي المفاهيم الرياضية.

-القصص التي لها علاقة بتعليم الرياضيات والأعداد.

-أسلوب حل المشكلات.

-الألعاب التعليمية.

## -طرق وأساليب تنفيذ أنشطة الفنون التعبيرية المتضمنة في برامج طفل الروضة :

يجب على معلمة الروضة توفير الأدوات والخامات ومواقف الخبرة التي تطلق ابتكارية الطفل من خلال الأنشطة التالية :

✓ **التعبير الفني:** يتضمن أساسا على التعرف على الألوان والتمييز بينها، والتعرف على الملمس والشكل واستخدام الورق في عمل النماذج والأشكال واستخدام ورق القص واللصق ، والخيوط والأقمشة المختلفة واستخدام الخرز والقواقع والنفائات والصلصال، وكلما وفرت المربية الخامات المختلفة أثرت الخبرة لدى الأطفال كما يجب أن تتيح الوقت الكافي ليعبروا عن أفكارهم الفنية بحرية وتلقائية.

✓ التعبير الموسيقي واغاني الأطفال: تقدم الموسيقى في شكل أغاني للأطفال التي تصاحبها الحركة، وهذه الأنشطة تعمل على إسعاد الأطفال وإعطاء جو المرح والانطلاق لديهم ويمكن أن تكون الموسيقى في شكل ألعاب حركية.

✓ التعبير الحركي: وتشمل الجري والقفز والدرجة والرمي والوثب والصعود والهبوط، وتعتبر القصة الحركية أو تمثيل القصة الحركية من أنسب الأساليب لتنمية التعبير الحركي لدى **طفل الروضة**. (عدي فهمي: 2004، 151-161).

### — مهارات المربية الطفولة في التفاعل اللفظي وغير اللفظي:

هي من المهارات الضرورية لرفع كفايات المربية من حيث معرفة أبعاد سلوك المربية مع أطفالها و ما يتعلق بالمناخ الاجتماعي والأنفعالي في المواقف التعليمية لأنه يؤثر في المردود التعليمي من حيث اتجاهات المعلمة نحو أطفالها واتجاهات الأطفال مع المعلمة.

### — التفاعل اللفظي: ويشمل ما يلي:

✚ إقبال المربية لمشاعر الأطفال من خلال العبارات اكدرة من المربية للإشارة إلى مساعدة الأطفال على فهم مشاعرهم. استخدام المربية لعبارات الثناء والتشجيع التي تعمل على إزالة التوتر وعرض تصورات الأطفال.

✚ تقبل أفكار الأطفال من خلال إعادة صياغة ما قاله الطفل.

✚ القدرة على توجيه أسئلة مثيرة ومناسبة لمساعدة الأطفال على الاندماج في الأنشطة بفاعلية.

✚ تقديم المعلومات والحقائق والمفاهيم من خلال الشرح والتلقين. إعطاء التوجيهات والأوامر التي تتوقع المعلمة أن ينقذها الطفل.

الاتصال غير اللفظي: يلعب هذا النوع من الاتصال دورا كبيرا في نقل الخبرات والأنفعالات للأطفال، وهي نضير صورة لا شعورية وغير متكلفة، وهي تكشف عن مشاعر المربية نحاه الأطفال ورسائل ذات معنى ودلالة للطفل وتتمثل أنماط هذا النوع من الاتصال في النقاط التالية:

الاتصال البصري: إن تلاقي النظر بين المعلمة والطفل لتحديد الطفل الذي تريد التفاعل معه أو تعريز ما يقوله الطفل، أو ضبط النظام داخل الصف وجذب انتباه الطفل لنشاط ما.

حركات الحسم والإساءات: وهي تحمل عدة دلالات مختلفة لها تأثير مباشر على الطفل فقد تدل حركة اليد على التقدير بينما تدل حركة اخرى على الرقص أو طلب الصمت والتزام الهدوء، وقد يكون لها تأثير ايجابي على أداء الطفل إذا دلت على التشجيع والتقدير، بينما تكون ذات تأثير سلبي على أدائه إذا دلت على عدم الاهتمام أو اللامبالاة.

تعبيرات الوجه: تعكس تصيرات الوجه ستة أنماط من الأنفعالات وهي المعادة والحزن والإعجاب والدهشة والضييق والغضب، وهي ذات أثر ايجابي وتزيد من الدافعية للتعلم، وهناك التي يكون لها أثر سلبي على تفاعل الطفل في الموقف التعليمي.

اللمس: يستثير اللمس اهتمامات الطفل ودافعيته من خلال حركات التربيت على الظهر أو الكتف أو المسح على شعر الرأس لأنها تحمل رسالة تتضمن التشجيع وانتعالك مع الطفل، وعدم استخدام اللمس من جانب المربية قد يشعر الطفل بالعزلة والرفض ويؤثر سلبا على اتحاهاته.

الابتسام: لها عظيم الأثر على تكوين مفهوم الذات الإيجابي لدى الطفل لأنها تعبر على مشاعر الحب والود والنقل، بينما السخرية والتهكم يودي إلى أثر سلبي على الطفل.

ال فراغ: والمقصود به المسافة بين الطفل والمربية، وكلما اقتربت المربية من الأطفال يشعروهم بالدفء والحنان واهتمامها بهم، والابتعاد عنهم يدل على عدم الرضا وعدم الارتياح لما يقوله الطفل.

الزمن: حسن استغلال الوقت في تقديم الأنشطة الاستغلال الأمثل يوحي تقديرا



وأهمية للوقت وكيفية التعامل معه، فالبطيء والانتظار والمبالغة أو التأخر في تحديد وقت انطلاق النشاط يوحي بعدم تقدير أهمية الوقت.

- درجة الصوت وشدته ونغمته: كلما كان الصوت واضحا كلما أدى إلى ايجابية الطفل في الموقف التعليمي، والمعلمة السريعة أو البطيئة أو مرتفعة الصوت أو المنخفضة تأثير سلبي على عملية التواصل، كما أن للتنهيدات أو الضحك والتأوهات تأثيرا كبيرا على مشاعر الطفل نظرا لسهولة تفسيرها.

#### 7-مهارات تعامل المعلمة مع المشكلات السلوكية للأطفال:

لمنع حدوث المشكلات الصفية هناك مجموعة من المبادئ والإجراءات التي يمكن للمعلمة اتباعها لتحقيق الضبط داخل قاعة الأنشطة أو أماكن اللعب وتتمثل هذه الإجراءات في:

- صياغة مجموعة واضحة من اللوائح والقوانين السلوكية، وقد تشرك المربية الأطفال في عملية وضعها ليصبح لوائح نابعة ذاتيا حتى يشعر الجميع بأهميتها وبدورهم في ايجادها،
- إرشاد الأطفال وتوجيههم لتحمل مسؤولياتهم ذاتيا؛ وهذا يكون بعد وضع اللوائح حيث يتعلم الأطفال الالتزام بها ذاتيا.
- أهمية التأكيد على السلوكيات المقبولة؛ كي يعرف الطفل ما هي السلوكيات المقبولة فيركز عليها أفضل من التركيز على السلوكيات غير المقبولة والتي تسبب إثارة قلق الطفل والاستياء من الأنشطة، وقد يكون هذا باستخدام التعزيز الإيجابي للسلوك المقبول وتكوين سلوكيات جديدة. ويحب أن يكون التعزيز بسيطا ومباشرا، ويؤكد في الثناء السلوك المراد ثناء الطفل، عليه، والتنويع في أساليب التعزيز وتحاشي التكرار كي لا يفقد معناه.
- **جذب انتباه الأطفال** : إن جذب انتباه الطفل يقلل من حدوث المشكلات الصفية البسيطة وهذا يتم بتشديد المربية على الأطفال بالانتباه من بداية تقديم النشاط مع المحافظة على نظام واحد في تقديمه دون توقف مع التغيير في طريقة عرض النشاط كي يثار الانتباه بشكل دوري بشرط أن لا تطيل في مده تقديم النشاط الواحد، كما يجب عليها مراقبة انتباه الأطفال أثناء تقديم النشاط(عاطف،2004، 253-254).

#### 4/- مكونات محتوى برامج مربية الطفولة الأولى :

#### 4-1- المكونات الثقافية :

وهو يهتم بتزويد المربية بثقافة عامة تتيح له التعرف على علوم أخرى غير تخصصها وإكسابها الخبرات المتعلقة بشؤون الحياة على وجه الخصوص فالثقافة شرط أساسي لمهنة التعليم، كلما ازدادت المعلومات العامة، والتي ترتبط بصورة مباشرة أو غير مباشرة بتخصصها التعليمي، كان أقدر على احترام المتعلمين له وثقتهم به وعلى مواجهة المواقف العملية المختلفة التي تدعو المربية لإبداء الرأي فيها، كما تساعد الثقافة العامة على نضج شخصيتها واتساع افقها، وعلى القيام بدورها الاجتماعي في التعرف على مشكلات البيئة المحلية التي يعيش فيها، وهذا الجانب يتطلب انتقاء العناصر الصالحة والمتقنة من الطالبات المتدمات للالتحاق بكلية رياض الأطفال بحيث تكون الطالبة لديها خلفية ثقافية جيدة عن الطفولة المبكرة وخصائص النمو في هذه المرحلة الخاصة بالأطفال، وهذا يتطلب إعادة النظر في اختبارات القبول التي تعدها الكلية للطالبات بحيث تكون أكثر موضوعية وشمولية وتقيس القدرات في الجانب الثقافي وتكشف عن مدى رغبتهن الصادقة للعمل مع الأطفال، ولكي نعد المربية إعدادا ثقافيا سليما يجب أن يتضمن هذا الإعداد ما يلي :

✓تزويد الطالبة يقدر وافر من الثقافة الإنسانية العامة وثقافة العصر الخاصة.

✓تمكين المربية من المزج بين الثقافة الانسانية العامة وثقافة العصر.

✓تزويد المربية بلغة أجنبية كوسيلة من وسائل الاتصال بالجديد من الاتجاهات

الانسانية والتقدم العلمي.

✓تزويد ها بقدر من الثقافة المعلوماتية لمواكبة التقدم التكنولوجي في ميدان

المعلوماتية. (عبد السميع، سهير محمد:2005، 24)

و لكي يتم إعداد المربية في هذا الجانب بشكل جيد لابد أن تتضمن برامج

الأعداد مقررات في هذا الإطار مثل تاريخ تربية الطفل والمدخل إلى العلوم التربوية

والنفسية والأصول الفلسفية والاجتماعية للتربية وتكنولوجيا التعليم والأسرة

والمجتمع وغيرها.

من هنا يفهم أن المربية في رياض الأطفال ينبغي أن تتسلح بعدة خصائص مثل الثقافة المهنية، وهذه الثقافة هي ما يطلق عليها البعد الثقافي في إعداد معلمة رياض الأطفال وفي تصور الباحثين أن عناصر الثقافة المهنية لمعلمة رياض الأطفال يمكن أن تصنف في عدة محاور وهي: الجوانب المعرفية، والقدرات الخاصة، والاتجاهات، والمفاهيم الأساسية، والمهارات. وفيما يلي يمكن تفصيل ذلك.

#### 4-2- المكون التخصصي :

ونعني به جميع الخبرات التي ينبغي أن يكتسبها المربية في المجال الذي تعد لتدريسيه، بما يكون لديها أساسا قويا يمكنه من تقديم خبرات هذا المجال إلى المتعلمين عن فهم عميق لمفاهيمها واستيعاب كامل لحقائقها وإدراك محيط بأهم تطبيقاتها وبالتطورات المعاصرة فيها .، ويوسع من دائرة معارفها بشكل أكثر عمقا حتى تستطيع أن تكون خبيرة في تخصصها، لذلك يجب أن تتضمن برامج الأعداد المقررات التي تفيدها في هذا المجال مثل: إنتاج الوسائل التعليمية الخاصة بالطفل، وصحة الطفل والإسعافات الأولية، والحركة واللعب، وبرامج تربية طفل ما قبل المدرسة، وأساليب تربية الطفل، والتربية الفنية والموسيقية وقصص وحكايات ومسرح وأدب الأطفال وتنشئة الطفل وحاجاته

#### 4-3- المكون التربوي :

ونعني به جميع الخبرات التي ينبغي أن تكتسبها المتكونة بما يساعدها على تحقيق الآتي على وجه الخصوص :

✓ فهم طبيعة الطفل وتكوينه ومعرفة خصائص ومراحل نموه وأهم مشكلاته

✓ معرفة نظريات التعلم وأساليبه وطرائقه وأدواته واكتساب المهارات وتطبيقها .

✓ دراسة المتطلبات التربوية المتعلقة بالمجتمع مثل : دور التربية في المجتمع بدءا من تحقيق أهدافه وحل مشكلاته وصولا إلى قيادة حركة التغيير واستشراف حاجات المستقبل .

✓ التعرف على أهم جوانب تطور الفكر التربوي قديما وحديثا وبخاصة الفكر التربوي الذي يستند إلى النظريات التربوية الفعالة والتي أثبتت نجاحها في ميدان التجريب والتطبيق.

✓ الإلمام بفعاليات عملية التعليم والتعلم المطلوبة من المعلم بالنسبة لكل من المناهج الدراسية تقنيات التعليم الإدارة المدرسية توجيه المتعلمين وإرشادهم التخطيط للتدريس. ( شوق محمود، 178، 2001) .

أما المقررات الدراسية التي تغطي هذا الجانب المهم من جوانب الإعداد فهي جميع المقررات التربوية السيكولوجية بما في ذلك : أفكار حول المسائل العامة للتربية، دراسة الواقع الاجتماعي، صعوبات التعلم، علم النفس النمو، الفروق الفردية علم النفس الاجتماعي، علم النفس التربوي، الطرق والتقنيات التربوية، تقنيات التعبير، الإدارة الصفية (غاستون ميلارية، 1995، ص 92-95)

#### 4-4- المكون العملي (التربية العملية) :

(1) تعريف التربية العملية: هي فترة التدريب التي يقضيها المتكون المتوقع تخرجه في إحدى المؤسسات المهنية لمدة معينة حيث تتاح له الفرصة لتطبيق ما تعلمه نظريا من مقررات مختلفة في مجال تخصصه وذلك تحت إشراف تربوي وعملي. (فائز مراد، الأمين، 251، 2002).

#### (2) أهداف التربية العملية :

هناك مجموعة من الأهداف والمبادئ التي تستند إليها التربية العملية، لتحقيق الغاية المنشودة منها تتمثل في:

✓ تطبيق المبادئ التربوية والسيكولوجية، واختيار صلاحية هذه المبادئ .

- ✓ تمكين المربية من تخصصها الأكاديمي والتربوي.
- ✓ توفير الفرصة العملية للمربية لإثبات قدرتها على التعليم .
- ✓ توفير الفرصة الواقعية للمتكونة للتعرف على الأطفال ومعاملتهم ومعالجة مشكلاتهم الصفية.
- ✓ اكتساب المهارات اللازمة للمربية لممارسة التعليم الصفّي .
- ✓ التعرف على دور الإدارة المدرسية ومسؤوليتها .
- ✓ الإسهام بالأنشطة والفعاليات المختلفة داخل الروضة.
- ✓ تنمية الاتجاه الايجابي لدى المربية نحو مهنة التعليم. ((فانز مراد، الأمين،2002،255)

الجانب الميداني

# الفصل الرابع

## الفصل الرابع :الاجراءات المنهجية للدراسة

1/ الدراسة الاستطلاعية .

2/ منهج الدراسة .

3/ المجال المكاني

4/ المجال الزماني

5/ تحديد عينة الدراسة .

6/ ادوات الدراسة

7/ الاساليب الاحصائية .



1/ الدراسة الاستطلاعية : اجريت الدراسة في روضة الضمان الاجتماعي بسكرة من 2014/04/28 الى غاية 2014/04/30 وكان الهدف منها التعرف على اهم الصعوبات التي تواجهها المربيات في مجال عملهن .

وقد وزعنا عليهن استمارة استخرجنا منها اهم الصعوبات التي يجدها في ميدان عملهن وكانت كالاتي :

- صعوبة التحكم في الاطفال في الصف وهذا بسبب عددهم الكبير .
- قلة الوسائل والامكانيات التي تساعد في تنفيذ النشاطات الصفية للاطفال
- التفاوت الكبير في قدرات الاطفال في الاستيعاب ، مما يصعب على المربية مهمة تنفيذ النشاط ، وتقويمه.

- صعوبة التعامل مع الطفل المشكل ، والاطفال ذوي المشكلات السلوكية .
- سلوكيات الاطفال العدوانية وغيرها ، وكيفية التعامل معها .

## 2/ منهج الدراسة :

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي هذا الاخير الذي يعرف على انه : "مجموع الاجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلا كافيا ودقيقا لاستخلاص دلالات الوصول الى نتائج تعميمات عن الظاهرة او الموضوع محل البحث(بشير صالح الرشدي ،ص 59)

## 3/المجال المكاني :

روضة الضمان الاجتماعي بسكرة .

وهي عبارة عن مركب يشمل دار حضائفة، وروضة للاطفال . دشنت سنة 1987 .

وهي تعني بالاطفال من 3-5 سنوات .

وقدرة استيعاب المؤسسة 200 طفل ،تتكون من 07 اقسام .

تشرف على هذه الاقسام 10 مربيات متكونات حاصلات على دبلوم اختصاصي تطبيقي .

بالاضافة الى مطعم: يقدم الوجبات الغذائية للاطفال ، بالاضافة الى قاعة للتمريض تقدم الاسعافات الاولية للاطفال ، وفحوصات اسبوعية ، ومراقبة للوجبات الغذائية ،

وكذلك قاعة متعددة النشاطات :تستغل لنشاطات الاطفال ،رياضة ، حفلات .

ومكتبة تحوي عدة كتب وقصص للاطفال ومجموعة اغاني بالاضافة الى جهازين للتلفزيون.

4/المجال الزمني: 2014/04/28 الى غاية 2014/04/30 .

5/تحديد عينة الدراسة :

يعتبر اختيار العينة من الخطوات والمراحل الهامة للبحث ،حيث ان هدف كل باحث هو التوصل الى استنتاجات سليمة عن المجتمع الاصلي الذي يقصد به جميع الافراد الذين لهم خصائص واحدة يمكن ملاحظتها ، حيث اختيرت عينة الدراسة بطريقة مقصودة ،وهي مجموعة المربيات المتكونات الحاصلات على دبلوم اختصاصي تطبيقي في هذا المجال ،والتي لا تقل خبرتهم في مجال عملهم عن 20 سنة.والذي كان عددهم 10 مربيات .

## 6- ادوات الدراسة :

### أ/المقابلة :

قمنا بالمقابلة مع المديرية والمربيات لغرض الاجابة على الاسئلة رقم ، 1 ، 4 ، 5 .  
ولمعرفة مهام المربية والصعوبات والمقترحات .ولمعرفة بعض الحقائق حول  
الروضة ،مثل تاريخ انشائها ،تكوين المربيات وطبيعة عملهن .  
كما اجرينا مقابلة اخرى مع المربيات لمعرفة الصعوبات التي يواجهنها في عملهن  
والتأكد من انهن بحاجة للتدريب والمقترحات التي تخص المواضيع التي يردن  
التدريب فيها .

### ب/ الاستبيان :

قامت الباحثة بتوزيع استبيان الحاجات التدريبية على المربيات وهو الاستبيان الذي  
قامت ببنائه الباحثة مدور مليكة ووزعته على الخريجات من المعهد الوطني  
المتخصص في التكوين المهني للولايتين بسكرة وباتنة وقد اعتمدنا على نفس  
الخصائص السيكومترية .

ويتكون الاستبيان من محورين :

المحور الاول منها يخص المجال المهاري ويحوي 16 بندا ، اما المحور الثاني  
فيخصص المجال المعرفي ويحوي 29 بندا ، وتضمن كذلك سؤالا حول المواد التي  
درستها المربيات اثناء التدريب وما مدى الاستفادة منها ، بوضع ثلاث بدائل للاجابة  
، عالية / متوسطة / ضعيفة .واسئلة مفتوحة واخرى مغلقة حول التدريب الذي  
قمن به ،وفيما اذا استفدن منه اولا ، وماهي المواضيع التي تقترحنها في دورات  
جديدة .

المحور الاول :- المجال المعرفي ويحتوي على 29 بندا .

المحور الثاني :- المجال المهاري ويحتوي على 16 بنداً .

**ملاحظة :**

بالنسبة لبدائل الاجابة تم الاعتماد على ثلاثة بدائل هي (موافق./ نوعاً ما / لا  
وافق.)،واعطيت لها الاوزان التالية :1/2/3 على التوالي والترتيب .

**7/ الاساليب الاحصائية المستعملة :**

لقد استخدمنا في هذه الدراسة الاساليب الاحصائية التالية :

**النسب المئوية:**

تحسب وفق الطريقة التالية :

$$\text{مج ت} \times 100$$

حيث ان : مج : هي المجموع .

ت : عدد تكرارات الاستجابات .

ن : عدد افراد العينة .

**المتوسط الحسابي :**

$$\frac{\text{مج ت}}{\text{ن}} = \text{المتوسط الحسابي}$$

حيث ان :مج ت : هي مجموع التكرارات .

ن : عدد افراد العينة .

# الفصل الخامس

## الفصل الخامس : عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

اولا:/عرض وتحليل النتائج :

1/عرض وتحليل نتائج السؤال الاول.

2/عرض وتحليل نتائج السؤال الثاني.

3/عرض وتحليل نتائج السؤال الثالث.

4/عرض وتحليل نتائج الجدول رقم 1المتعلق بالمجال المعرفي.

5/عرض وتحليل نتائج الجدول رقم 2المتعلق بالمجال المهاري.

6/عرض وتحليل نتائج السؤال الخامس

ثانيا /:تفسير ومناقشة النتائج

1/تفسير ومناقشة نتائج السؤال الاول.

2/تفسير ومناقشة نتائج السؤال الثاني

3/تفسير ومناقشة نتائج السؤال الثالث.

4/تفسير ومناقشة نتائج الجدول رقم 1المتعلق بالمجال المعرفي..

5/تفسير ومناقشة نتائج الجدول رقم 2المتعلق بالمجال المهاري

6/ تفسير ومناقشة نتائج السؤال الخامس.

## اولا :عرض وتحليل النتائج :

1/عرض وتحليل السؤال الاول والذي ينص على :ماهي المهام التي تقومين بها داخل الروضة ؟

مهام المربية : نلاحظ من خلال المقابلة التي قمنا بها تمثلت المهام التي نقوم بها المربية في هذه الروضة فيمايلي:

-تطبيق البرنامج التربوي البيداغوجي .

-مسؤولة عن مجموعة اطفال لا تتعدى عن 35 طفل .

-القيام بتنفيذ نشاطات البرنامج المسطر مسبقا .

-تعليم الطفل المهارات في جوانب مختلفة .

-تعمل على تلبية احتياجات الطفل والعناية به من حيث التغذية ، النظافة ، والوقاية

-استخدام الوسائل التعليمية كاللعب .

-تشارك في تقييم البرنامج الشهري مع المربية الرئيسية .

2/عرض وتحليل نتائج السؤال الثاني الذي نص على مايلى :ماالصعوبات التي

تواجهنها المربيات في الروضة ؟

من خلال المقابلة مع المربيات اجمعت كل المربيات بنسبة 100% على الصعوبات التالية:

- صعوبة التحكم في الاطفال في الصف وهذا بسبب عددهم الكبير .

- قلة الوسائل والامكانات التي تساعدكم وتيسر لهم تنفيذ النشاطات الصفية للاطفال

الفروق الفردية بين الاطفال، مما يصعب على المربية مهمة تنفيذ الانشطة ،وتقويمها.

- صعوبة التعامل مع الاطفال ذوي المشكلات السلوكية .

- سلوكيات الاطفال العدوانية .

3/ عرض وتحليل نتائج السؤال الثالث الذي ينص مايلي :ماهي الدورات التدريبية

التي خضعن لها وماهي المواد المدروسة؟

أ/الدورات التدريبية:

نلاحظ ان المربيات تلقين تدريبا أثناء الخدمة لمدة 3سنوات مباشرة بعد التوظيف ، على أيدي مؤطرين أجنب، وكانت الدفعة الأولى والأخيرة على المستوى الوطني التي تلقت مثل هذا التكوين، وهذا ما اكسبهم الكفاءات المطلوبة في عملهم كمربيات الطفولة المبكرة ،

وكان الهدف من هذا التكوين مايلي :

- التخصص بعمق في ثقافة الطفل.

- التحكم في التقنيات المنهجية المعاصرة للتربية والتعليم في الرياض.

- القدرة علي استيعاب وفهم واستخدام الاختبارات والمقاييس النفسية.

- سد الفراغ التخصصي والمهارات الذي يمر بين قطاع التربية ما قبل

المدرسة.

- تهيئة المربيات لتطبيق طرق الإغاثة والإسعاف والتطبيب الأولي.

ولالإشارة فان البرنامج التكويني الخاص بالمربيات يضم بين محتوياته

وحدات تدريسية متنوعة وشاملة، ونظرا لكون الطفل هو محور البرنامج فقد تم

اختيار المحاور العامة لمادة علم نفس الطفل. (فتيحة كركوش،2008، ص 142-145).

ثم تلقين تدريب على فترتين ،بهدف تحسين المستوى .



ب/ اما بالنسبة الى المواد التي درستها المربيات من خلال التدريب فكانت كالآتي:

المنهجية -بيداغوجيا -علم النفس الطفل -اشغال يدوية -اسعافات اولية -التغذية -  
رسم -لغة عربية -علوم -رقص وموسيقى -مسرح -رياضة - علم النفس  
المرضي .

4/ عرض وتحليل نتائج الجدول رقم (1) يوضح التكرارات لنبود المحور المتعلق

بالمجال المعرفي :

الرقم	المجال المعرفي	اوافق		لاوافق		نوعا ما		المتوسط ح	الرتبة	التقدير
		%	ت	%	ت	%	ت			
1	الحقائق المتعلقة بخصائص نمو الاطفال	80	2	20	0	0	0	2.8	10	عال
2	المفاهيم والمبادئ التربوية والنفسية التي تقوم عليها عملية التعلم	70	3	30	0	0	0	2.7	9	عال
3	طرق التدريس المختلفة	60	3	30	1	1	10	2.5	7	عال
4	الامام بنظريات التعلم المختلفة	50	4	40	1	1	10	2.4	6	عال
5	اسهامات مدارس علم النفس عبر العصور	60	4	40	0	0	0	2.6	8	عال
6	الوسائل التعليمية الخاصة بالطفل	70	2	20	1	1	10	2.6	8	عال
7	دور الروضة واهميتها في المجتمع	100	0	0	0	0	0	3	12	عال
8	اساليب التقويم المختلفة والمتناسبة مع الاطفال	60	4	40	0	0	0	2.6	8	عال
9	الاختبارات النفسية وكيفية استخدامها	20	3	30	5	5	50	1.7	1	متوسط
10	اساليب تعلم وتعليم الطفل	30	7	70	0	0	0	2.3	5	متوسط
11	النمو المعرفي والانفعالي والاجتماعي لدى طفل الروضة	40	5	50	1	1	10	2.2	5	متوسط
12	اهم المشاكل و الاضطرابات التي تصيب الطفل	30	6	60	1	1	10	2.6	4	عال
13	المفاهيم الادارية والاشرفية الاساسية داخل الروضة	60	4	40	0	0	0	2	8	متوسط

14	حاجات الطفل النفسية	4	40	3	30	2	20	2.8	3	عال
15	اختيار أنشطة الدرس	7	70	2	20	1	10	2.6	8	عال
16	اختيار اساليب التقويم المناسبة	4	40	2	20	4	40	2	3	متوسط
17	طرح الاسئلة الصفية	8	80	2	20	0	0	2.8	10	عال
18	استخدام الوسائل التعليمية المناسبة	7	70	2	20	1	10	2.6	8	عال
19	تقديم التعزيز في الوقت المناسب	9	90	1	10	0	0	2.9	11	عال
20	تقديم التغذية الراجعة في الوقت المناسب	2	20	5	50	3	30	1.9	2	متوسط
21	ربط موضوع النشاط بالحياة	10	100	0	0	0	0	3	12	عال
22	تحضير دفتر الأنشطة	7	70	3	30	0	0	2.7	9	عال
23	التمكن من استخدام خامات وادوات التشكيل بتقنية عالية	9	90	1	10	0	0	2.9	11	عال
24	التمكن من اختيار وسرد القصص بطريقة مشوقة	9	90	1	10	0	0	2.9	11	عال
25	التحكم في الاطفال داخل القاعة	8	80	2	20	0	0	2.8	10	عال
26	التمكن من انشاء مسرح الدمى	7	70	2	20	1	10	2.6	8	عال
27	اكتشاف المشكلات بسرعة من الملاحظة	6	60	2	20	2	20	2.4	6	عال
28	كيفية استثارة تفكير الاطفال	7	70	2	20	1	10	2.6	4	عال
29	تنظيم ازمنا الأنشطة	10	100	0	0	0	0	3	12	عال

### تحليل نتائج الجدول (1) بعد المجال المعرفي :

من خلال الجدول رقم 1 نلاحظ مايلي :

- البنود ذات التقديرات الضعيفة: لا توجد
- البنود ذات التقديرات المتوسطة:(9، 10، 11، 13، 16 ، 20)
- البنود ذات التقديرات العالية : (1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 12، 14، 15، 17، 18، 19، 21، 22، 23، 24، 25 ، 26، 27، 28 ، 29) .

عرض وتحليل نتائج الجدول رقم (2) يوضح التكرارات لبؤود المهور المآعلق

بالمجال المهاري :

رقم	المجال المهاري	اوافق		لاوافق		نوعا ما		المتوسط ح	الرتبة	التقدير
		%	ت	%	ت	%	ت			
1	صياغة الاهداف بصورة دقيقة بمآختلف مجالاتها	50	5	50	5	10	1	2.3	8	متوسط
2	حل المشكلاآ المختلفة للاطفال	60	6	60	6	20	2	2	9	متوسط
3	استخدام الحاسوب بكفاءة	0	0	0	0	50	5	2	9	متوسط
4	اعداد خطة دراسية سنوية	10	1	10	1	0	0	2.9	3	عال
5	توظيف طرق واساليب متنوعة في التدريس	30	3	30	3	0	0	2.7	5	عال
6	استخدام وسائل تعليمية مناسبة للاطفال	0	0	0	0	0	0	3	2	عال
7	تطوير انشطة تناسب مع متطلبات المرحلة نمائية للطفل	10	1	10	1	0	0	2.6	6	عال
8	تشجيع انماآ التفكير المختلفة مع الطفل	20	2	20	2	0	0	3.1	1	عال
9	ادارة التفاعل الصفي بكفاءة	20	2	20	2	0	0	2.5	7	عال
10	استخدام ادوات التقويم مناسبة قبلي وبعدي وتكويني	40	4	40	4	0	0	2.8	4	عال
11	اثارة الدافعية لدى الاطفال بطرق متنوعة	20	2	20	2	30	3	1.6	11	عال
12	تنظيم الاركاب بطريقة مناسبة	0	0	0	0	30	3	1.5	10	ضعيف
13	توفير الرعاية السليمة للاطفال	0	0	0	0	0	0	3	2	ضعيف
14	اآراء الانشطة داخل غرفة الصف	20	2	20	2	0	0	3	2	عال
15	اختيار طرق التدريس المناسبة	30	3	30	3	0	0	2.8	4	عال
16	طرق تحديد الاهداف السلوكية بمآختلف جوانبها والعمل على تحقيقها	20	2	20	2	0	0	2.7	5	عال

تحليل نتائج الجدول (2) بعد المجال المهاري :

- البنود ذات التقديرات الضعيفة: (11 ، 12)
- البنود ذات التقديرات المتوسطة: (1، 2، 3)
- البنود ذات التقديرات العالية: ( 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 13، 14، 15، 16 )

6/ عرض وتحليل نتائج السؤال الخامس: ماهي المواضيع المقترحة لبرامج مربيات الطفولة الاولى من وجهة نظرهن؟

لم تقترح المربيات اية مواضيع . وهذا راجع الى الخبرة التي تتعدى 20 سنة في مجال عملهن ، ورغبتهن في التقاعد حسب تصريحهن .

**ثانيا : تفسير ومناقشة النتائج :**

1/ مناقشة وتفسير نتائج السؤال الاول : والذي ينص على مايلي: ماهي المهام التي تقوم بها المربية في الروضة ؟

تحصلنا من خلال المقابلة مع المديرية على مجموعة من المهام التي تقوم بها المربية ، وحسب كل من (بدران شبل 2003 )و(عدلي فهمي 2004) فاننا نستطيع تحديد مهام المربية في النقاط التالية :

-التمكن من الاتصال الفعال بين الطفل و افراد الروضة واولياء الامور .

-القدرة على صياغة الاهداف للنشاطات المختلفة بما يتلائم مع جميع انواع الاطفال بخصائصهم المختلفة والمتفاوتة والمواقف المختلفة .

- مراعاة الفروق الفردية .

-تهيئة البيئة التربوية الملائمة للطفل .

-التمكن من فهم وتشخيص مشكلات الاطفال المختلفة .

-استعمال الاساليب المختلفة للتعلم .

-العمل على دمج الاطفال في ممارسة الانشطة التعاونية

2/تفسير ومناقشة السؤال الثاني :بالنظر الى الصعوبات التي تواجهها المربيات والتي اجمعن عليها، نجد ان المربيات يحتجن فعلا الى دورات تدريبية لتبديد هذه الصعوبات في المواضيع التالية :

- وهي دورات كيفية الادارة الصفية .

- ودورات تخص كيفية استعمال وانجاز الوسائل التعليمية في الرياض .

- ودورات في مجال علم النفس النمو للاطلاع اكثر على الخصائص النمائية للطفل ومتطلباتها للعمل تنمية الجوانب المختلفة للطفل

- ودورات تدريبية تخص مشكلات طفل الروضة وخصائصها وكيفية تشخيصها ومعالجتها .

3/مناقشة وتفسير نتائج السؤال الثالث :

أ/ الدورات التدريبية : نلاحظ تلقي المربيات تكويننا اثناء الخدمة طويل المدى لا ان هذا لم يكن كافيا ،لان المربيات لم يتلقين سوى تدريبين منذ تخرجهن وهذا ما نعتبره غير كاف ،فالي موظف يجب ان يخضع لدورات تدريبية مستمرة في مجال عمله لغرض مواكبة المستجدات ،وهذا ما جعلهن يجدن صعوبة في التعامل مع مختلف الاطفال والاعمار ،

وهذه النتيجة توافق دراسات كل من عبد الغفور فوزية يوسف (1990) ،ومحمد عبد القادر (1978) والتي ورد بها ان اعداد معلمات الرياض غير كاف نهائيا مما يجعل ادائهن دون المطلوب كما وكيفا.

ب/المواد المدرسة : نلاحظ بالنسبة للمواد المدرسة للمربيات من خلال هذا التدريب لم تكن كافية عند النظر الى المهام المتعددة والمختلفة التي تقوم بها في الروضة ، لذى نقترح بعض المواد الضرورية جدا ولم تتلقى المربية فيها تدريبات ، الا وهي :

- مشكلات طفل الروضة.

- علم النفس النمو للطفل.

- علم النفس الاجتماعي.

- ادب الطفل .

4/تفسير ومناقشة نتائج الجدول رقم 1المتعلق بالمجال المعرفي :

من خلال تحليلنا لنتائج الجدول رقم (1) الذي يخص المجال المعرفي تبين لدينا :

ان البنود التي تحصلت على تقدير متوسط وهي:

- الاختبارات النفسية وكيفية استخدامها .

- اساليب تعلم وتعليم الطفل .

- النمو المعرفي والانفعالي .

- المفاهيم الادارية والاشرفية الاساسية في الروضة .

- اختيار اساليب التقويم المناسبة .

تقديم التغذية الراجعة في الوقت المناسب .

مما يعني ان المربيات لديهن حاجة للتدريب في هذا المجال خاصة

- الاختبارات النفسية .

- اساليب تقديم الانشطة والتقويم .

- نظريات التعلم .

**5/ تفسير ومناقشة الجدول رقم (2) المتعلق بالمجال المهاري:**

من خلال تحليلنا لنتائج الجدول رقم (2) الذي يخص المجال المهاري تبين لدينا :

ان معظم بنوده تحصلت على تقدير عالي ، اما التقديرين الضعيف والمتوسط فكان

في البنود التالية:

التقدير الضعيف في البندين :

-اثرارة الدافعية لدى الاطفال بطرق متنوعة .

-تنظيم الاركان بطريقة مناسبة .

اما التقدير المتوسط فكان للبنود التالية:

-صياغة الاهداف بصورة دقيقة بمختلف مجالاتها .

-حل المشكلات المختلفة للاطفال .

-استخدام الحاسوب .

وهذا يدل على ان المربيات بحاجة الى تدريب في المواضيع التالية:

كيفية اثاره دافعية الطفل في عملية التعلم .

العمل على تنظيم الاركان بطريقة ملائمة .

مشكلات طفل الروضة ،التشخيص و العلاج .

استخدام الحاسوب .

صياغة الاهداف بصورة دقيقة .

وهذا ما وافق دراسة الطالبة منى بنت حمد بن علي العواد سنة 2009 الى مدى حاجة معلمات الرياض للتدريب اثناء الخدمة على عناصر المنهج المدرسي (الاهداف،المحتوى ،الخبرات التعليمية ،والتقويم)وخلصت الدراسة بوجود احتياجات تدريبية لدى مربيات الرياض على عناصر المنهج المدونة اعلاه .

6/مناقشة وتفسير نتائج السؤال الخامس والذي نص على مايلي:ماهي المواضيع

المقترحة لبرامج مربيات الطفولة الاولى من وجهة نظرهن ؟

أن احجام المربيات عن التدريب ناتج عن طول فترة الخدمة التي قضيتها في المؤسسة والتي تقدر باكثر من 20 سنة ، و هن يعتقد أن التدريب لم يعد له معنى بعد كل سنوات الخبرة فمعظمهن ينتظرن التقاعد ،نظرالمعانات التي يعيشها مع

الأطفال



## الخلاصة :

من خلال الاجابة على اسئلة الدراسة الخمس نستطيع القول ان مربيات الطفولة لديهن حاجات تدريبية متوسطة في المجالين المعرفي والمهاري ،وحاجات تصل الى درجة الانعدام في المواضيع التي تخص مجالات التعامل مع المشكلات السلوكية وكذلك التعامل مع الحاسوب ،؛ وصياغة الاهداف السلوكية ،وتنظيم الأركان،وكيفية اختيار اساليب التقويم المناسبة وكيفية العمل على اثارة دافعية الطفل ومعرفة خصائص النمو المعرفي والانفعالي والاجتماعي لدى طفل الروضة و الخصائص النمائية للطفل من اجل التخطيط والتقويم الجيد والفعال الذي يعانون نقصا فيه .

وهذا ما يطابق دراسة كل من محمد عبد القادر :1978 ودراسة مدور مليكة 2013 ودراسة مرتضى 2009 ودراسة واوصاف ديب2006 .

وان برامج الاعداد في العالم العربي لا تؤهل المربية تاهيلا جيدا ولا تغطي معظم جوانب الاحتياج المتطلبة مما ينعكس سلبا على ادائهن .وكذلك نتيجة لعدم الاهتمام باعداد دورات مستمرة يجعل من مردودهن دون المستوى المطلوب ،وكذا عدم الاهتمام بمشكلات مربيات رياض الاطفال وقضايا الطفل الذي بدوره يعيق و يصعب من مهمة المربية ويجعلها اكثر تعقيدا وصعوبة .

وبالتالي فهن يحتجن الى تدريبات مكثفة في مجال تخصصهن كي يتكيفن مع الوضعيات الجديدة .

## المقترحات :

- ضرورة الاهتمام بتربية الطفولة الاولى وعدها مرحلة تعليمية ضرورية .
- يتوقف نجاح العمل في رياض الاطفال على اختيار المربية واعدادها اعداد جيدا
- حيث تكون على درجة من الوعي والنضج العقلي والوجداني .
- الاهتمام بعقد دورات تدريبية لفائدة المربيات في رياض الاطفال لمتابعة
- المستجدات في تربية الطفل .
- تشجيع الدراسات التي تتناول تربية الطفل ما قبل المدرسة كي تكون في متناول
- معلمات هذه المرحلة .
- اجراء المزيد من الدراسات حول تحديد الاحتياجات التدريبية للموارد البشرية في
- مختلف المؤسسات والتنظيمات بمختلف اختصاصاتها خاصة المؤسسات التربوية مثل
- رياض الاطفال لاهمية وحساسية هذا القطاع .
- اجراء دراسات حول تحديد الاحتياجات التدريبية لمربيات الطفولة من جوانب
- اخرى -- العمل على تطوير مهارات ومعارف المربيات من خلال برمجة دورات
- تدريبية مستمرة حول المواضيع التي تجد فيها صعوبة او نقص .
- التركيز على بعض المواد التي تعتبر في غاية الاهمية في دورات تدريبية قادمة
- ،مثل علم النفس النمو ، مشكلات طفل الروضة ، المسرح ، المنهجيات الجديدة في
- تدريس الاطفال .



# قائمة المراجع

## قائمة المراجع:

1/المراجع العربية :

- 1- العبد القادر يوسف: مشكلات اعداد المعلم وتدريبه اثناء الخدمة، البحث مقدم في حلقة المسؤولين عن تدريب المعلمين بجامعة الدول العربية ،البحرين ،مرحلة التربية والثقافة .
- 2-أحمد الخطيب رداح.: اتجاهات حديثة في التدريب. ط1. الرياض،مطابع الفرزدق التجارية، 1406هـ.
- 3- احمد الخطيب رداح :التدريب الفعال،دار العالمية للنشر والتوزيع ،عمان،2006
- 4-الهندي ،وحيد احمد: استطلاعية الرياض ،مجلة الادارة العامة ،العدد79. 1992
- 5- السيد عليوة :تحديد الاحتياجات التدريبية ،ايتراك للطباعة والنشر ،القاهرة،2001
- 6-اسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي: موسوعة مصطلحات الطفولة ،مركز الاسكندرية 2005.
- 7-امل الاحمد : بحوث ودراسات في علم النفس ،مؤسسة الرسالة للطباعة والتوزيع ،بيروت،لبنان،2001.
- 8-المؤتمر العلمي الثاني ،دور المعلم العربي في عصر التدفق المعرفي جامعة جرش،2009.
- 9- بشير صالح الرشدي :مناهج البحث التربوي ،دار الكتاب الحديث،الكويت،2000.

10- بسيوني محمد البرادعي: تنمية مهارات وتخطيط الموارد البشرية، ايتراك للطباعة، القاهرة، 2005

11- بدران شبل: الاتجاهات الحديثة في تربية الطفل ما قبل المدرسة افاق تربوية متجددة، الدار المصرية اللبنانية، بيروت، 2003.

12- جوان برور: تربية وتعليم الطفولة المبكرة في مرحلة ما قبل المزرعة وحتى الصفوف الاولى، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، 2005.

13- جميل ابو منير، محمد عبد الرحمان عدس: المرشد في رياض الاطفال دار المجد لاوي للنشر والتوزيع، عمان، الاردن .

14- حنا نصر الله: ادارة الموارد البشرية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 2001

15- حسن شحاته زينب النجار: معجم المصطلحات التربوية والنفسية، الدار المصرية اللبنانية، 2003.

16- حربي محمد حسن و آخرون (1996) ، المدخل النظمي كأسلوب شامل و مرن لتحديد الاحتياجات التدريبية، (المجلة العربية للإدارة ، المنظمة العربية للعلوم الإدارية بعمان ، المجلد 10 العدد الأول.

17- حنان عبد الحميد العناني: تخطيط برامج تربية الطفل وتطورها، دار الصفاء للطباعة والنشر، 1999.

18- حسين الدوري: الاعداد والتدريب الاداري بين النظرية والتطبيق، مطبعة العاصمة، القاهرة، 1979.

19- حسن جميل طه: الفكر التربوي المعاصر وجذوره الفلسفية، دار المسيرة، عمان، الاردن.

20- حنان عبد الحميد العناني: تنمية المفاهيم الدينية والاجتماعية والاخلاقية في الطفولة المبكرة، دار الفكر، عمان، الاردن 2005

- 21- خالد عبد الرحمان مطرهاشمي :ادارة الموارد البشرية ،دار حامد للنشر  
عمان، 1999
- 22- راوية محمد حسنين :ادارة الموارد البشرية ، المكتب الجامعي الحديث  
الاسكندرية ، 1999
- 23- زاهر ضياء الدين 1413:تعليم الكبار منظور استراتيجي ، القاهرة سلسلة  
دراسات في التربية ومراكز ابن خلدن للدراسات الانمائية 1990
- 24- سهام محمد :مدخل الى رياض الاطفال ،دار المسيرة ،عمان ،الاردن ،2007
- 25- صلاح الدين محمد عبد الباقي :ادارة الموارد البشرية ،مدخل تطبيقي معاصر  
،الدار الجامعية ،القاهرة،2003.
- 26- طارق كمال :علم النفس المهني و الصناعي ، مؤسسة شباب الجامعة ،  
الاسكندرية ،ب ط، 2007.
- 27- عمر وصفي عقيلي: ادارة الموارد البشرية المعاصرة ، دار وائل للنشر ،عمان  
، ط 1 2005.
- 28- عادل رمضان الزيايدي :ادارة الموارد البشرية ،مكتبة عين  
شمس،القاهرة،2002
- 29- عبد القادر يوسف:مشكلات اعداد وتدريبه اثناء الخدمة ،بحث مقدم في حلقة  
المسؤولين عن تدريب المعلمين بجامعة الدول العربية ،البحرين،مجلة التربية والثقافة  
1983
- 30- عدلي فهمي :تنظيم بيئة تعلم الطفل ،دار المسيرة ،عمان ،الاردن ،2007.
- 31- عدلي فهمي :معلمة الروضة ،دار المسيرة ،عمان،الاردن،2004.
- 32- غاستون ميالارية: إعداد المعلمين، منشورات عويدات،بيروت، لبنان ، 1995
- 33- فتيحة كركوش: سيكولوجية طفل قبل المدرسة، نمو، مشكلات، منهاج، واقع،  
دار النهضة القاهرة. 2008.
- 34- كمال نور الله :ادارة الموارد البشرية،دار طلاس للدراسات دمشق،1996

- 35- كامل بربر :إدارة الموارد البشرية وكفاءة الاداء التنظيمي ، المؤسسة الجامعية للدراسات نشر وتوزيع ،ط2،لبنان ،2000.
- 36- كريمان بدير، املي صادق :تنمية المهارات اللغوية للطفل، عالم الكتب، القاهرة، 2000.
- 37- منى محمد علي جاد:التربية البيئية في الطفولة المبكرة ،دار المسيرة ،عمان، الاردن، 2007.
- 38- مرتضى ،سلوى:الاحتياجات التدريبية لمعلمات رياض الاطفال في ضوء التحديات المعاصرة
- 39- محمد نجيب شاوش :إدارة الموارد البشرية ، دار الشروق ،عمان ،1996
- 40- منال طلعت محمود :اساسيات في علم الادارة ،المكتب الجامعي الحديث ،الاسكندرية ،2003.
- 41- محمد فالح صالح :إدارة الموارد البشرية ،دار حامد للنشر والتوزيع ،عمان ،الاردن ،2004
- 42\_ محمد عبد الرحيم عدس .عدنان عارف مصلح:التربية في رياض الاطفال،دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الاردن، 1999.
- 45- مهدي حسن زويلف:إدارة الافراد في المفهوم الكمي والعلاقات الانسانية ،دار مجد لاري للنشر والتوزيع ،عمان، 1994.
- 46- مصطفى المناعي – احمد حجازي (1996): برنامج تقويم المعلمين في البحرين ،وزارة التربية و التعليم مركز البحوث التربوية و التطوير.
- 47- محمد أمين المفتي : سلوك التدريس، سلسلة دراسات تربوية، العدد 3، ط2، المؤسسة الدولية للنشر، القاهرة.
- 48- ناهد فهمي حطبية :منهج الأنشطة في رياض الاطفال ،دار المسيرة، عمان، الاردن، 2007.



49- هشام الطالب: دليل التدريب القيادي، ط3، فرجينيا و.م.أ المعهد العالمي للفكر  
الاسلامي 1995

50- هندام يحيى واخرون 1398: تعليم الكبار ومحو الامية اسسه النفسية  
والتربوية، القاهرة، عالم الكتب 1986  
2/المراجع الاجنبية :

-1) J.R.Talbot et C.D Ellis : La Formation dans l'entreprise  
,moderne d'édition , Paris 1972.

الملاحق

## الملحق رقم 1:

الجدول رقم 1: نسب وتقديرات استجابة العينة على البنود :

### المحور الاول: المجال المعرفي .

الرقم	المجال المعرفي	اوافق		لا اوافق		نوعا ما		المتوسط ح	الرتبة	التقدير
		ت	%	ت	%	ت	%			
1	الحقائق المتعلقة بخصائص نمو الاطفال	8	80	2	20	0	0	2.8	10	عال
2	المفاهيم والمبادئ التربوية والنفسية التي تقوم عليها عملية التعلم	7	70	3	30	0	0	2.7	9	عال
3	طرق التدريس المختلفة	6	60	3	30	1	10	2.5	7	عال
4	الامام بنظريات التعلم المختلفة	5	50	4	40	1	10	2.4	6	عال
5	اسهامات مدارس علم النفس عبر العصور	6	60	4	40	0	0	2.6	8	عال
6	الوسائل التعليمية الخاصة بالطفل	7	70	2	20	1	10	2.6	8	عال
7	دور الروضة واهميتها في المجتمع	10	100	0	0	0	0	3	12	عال
8	اساليب التقويم المختلفة والمناسبة مع الاطفال	6	60	4	40	0	0	2.6	8	عال
9	الاختبارات النفسية وكيفية استخدامها	2	20	3	30	5	50	1.7	1	متوسط
10	اساليب تعلم وتعليم الطفل	3	30	7	70	0	0	2.3	5	متوسط
11	النمو المعرفي والانفعالي والاجتماعي لدى طفل الروضة	4	40	5	50	1	10	2.2	5	متوسط
12	اهم المشاكل و الاضطرابات التي تصيب الطفل	3	30	6	60	1	10	2.6	4	عال
13	المفاهيم الادارية والاشرفية الاساسية داخل الروضة	6	60	4	40	0	0	2	8	متوسط

14	حاجات الطفل النفسية	4	40	3	30	2	20	2.8	3	عال
15	اختيار أنشطة الدرس	7	70	2	20	1	10	2.6	8	عال
16	اختيار اساليب التقويم المناسبة	4	40	2	20	4	40	2	3	متوسط
17	طرح الاسئلة الصفية	8	80	2	20	0	0	2.8	10	عال
18	استخدام الوسائل التعليمية المناسبة	7	70	2	20	1	10	2.6	8	عال
19	تقديم التعزيز في الوقت المناسب	9	90	1	10	0	0	2.9	11	عال
20	تقديم التغذية الراجعة في الوقت المناسب	2	20	5	50	3	30	1.9	2	متوسط
21	ربط موضوع النشاط بالحياة	10	100	0	0	0	0	3	12	عال
22	تحضير دفتر الأنشطة	7	70	3	30	0	0	2.7	9	عال
23	التمكن من استخدام خامات وادوات التشكيل بتقنية عالية	9	90	1	10	0	0	2.9	11	عال
24	التمكن من اختيار وسرد القصص بطريقة مشوقة	9	90	1	10	0	0	2.9	11	عال
25	التحكم في الاطفال داخل القاعة	8	80	2	20	0	0	2.8	10	عال
26	التمكن من انشاء مسرح الدمى	7	70	2	20	1	10	2.6	8	عال
27	اكتشاف المشكلات بسرعة من الملاحظة	6	60	2	20	2	20	2.4	6	عال
28	كيفية استئارة تفكير الاطفال	7	70	2	20	1	10	2.6	4	عال
29	تنظيم ازمنا الأنشطة	10	100	0	0	0	0	3	12	عال

## الملحق رقم 2

الجدول رقم 2: نسب وتقديرات استجابة العينة على البنود

المحور الثاني: المجال المهاري.

الرقم	المجال المهاري	اوافق		لاوافق		نوعا ما		المتوسط ح	الرتبة	التقدير
		ت	%	ت	%	ت	%			
1	صياغة الاهداف بصورة دقيقة بمختلف مجالاتها	5	50	5	50	1	10	2.3	8	متوسط
2	حل المشكلات المختلفة للاطفال	6	60	6	60	2	20	2	9	متوسط
3	استخدام الحاسوب بكفاءة	0	0	0	0	5	50	2	9	متوسط
4	اعداد خطة دراسية سنوية	1	10	1	10	0	0	2.9	3	عال
5	توظيف طرق واساليب متنوعة في التدريس	3	30	3	30	0	0	2.7	5	عال

عال	2	3	0	0	0	0	0	0	استخدام وسائل تعليمية مناسبة للاطفال	6
عال	6	2.6	0	0	10	1	10	1	تطوير أنشطة تتناسب مع متطلبات المرحلة نمائية للطفل	7
عال	1	3.1	0	0	20	2	20	2	تشجيع انماط التفكير المختلفة مع الطفل	8
عال	7	2.5	0	0	20	2	20	2	ادارة التفاعل الصفي بفاعلية	9
عال	4	2.8	0	0	40	4	40	4	استخدام ادوات التقويم مناسبة قبلي وبعدي وتكويني	10
عال	11	1.6	30	3	20	2	20	2	اثارة الدافعية لدى الاطفال بطرق متنوعة	11
ضعيف	10	1.5	30	3	0	0	0	0	تنظيم الازكان بطريقة مناسبة	12
ضعيف	2	3	0	0	0	0	0	0	توفير الرعاية السليمة للاطفال	13
عال	2	3	0	0	20	2	20	2	اثراء الانشطة داخل غرفة الصف	14
عال	4	2.8	0	0	30	3	30	3	اختيار طرق التدريس المناسبة	15
عال	5	2.7	0	0	20	2	20	2	طرق تحديد الاهداف السلوكية بمختلف جوانبها والعمل على تحقيقها	16

الملحق رقم 3: الاستبيان .

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية .

قسم: علم النفس .

تخصص: علم النفس تنظيم وعمل .

استمارة بحث :

تحديد الاحتياجات التدريبية لمربيات الطفولة الاولى

في اطار انجاز مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس تنظيم وعمل تحت

عنوان : تحديد الاحتياجات التدريبية لمربيات الطفولة الاولى .

ارجو منك عزيزتي المربية المساهمة في هذا البحث بالاجابة على هذه الاسئلة

، ووضع علامة (x) امام الخيار الذي تجدينه مناسباً ، علماً ان هذه المعلومات

ستستخدم لاجراض علمية .

اعداد الطالبة :

اشراف الاستاذة :

بولخراص كريمة

مدور مليكة

السنة الجامعية : 2013-2014

س1/ ماهي المواد التي درستها من خلال التربص ؟

...../1

...../2

...../3

...../4

...../5

...../6

...../7

س2/المجال المعرفي :

الرقم	العبارة	موافق	نوعا ما	لاوافق
1	الحقائق المتعلقة بخصائص نمو الاطفال			
2	المفاهيم والمبادئ التربوية والنفسية التي تقوم عليها عملية التعلم			
3	طرق التدريس المختلفة			
4	الالمام بنظريات التعلم المختلفة			
5	اسهامات مدارس علم النفس عبر العصور			

			الوسائل التعليمية الخاصة بالطفل	6
			دور الروضة واهميتها في المجتمع	7
			اساليب التقويم المختلفة والمتناسبة مع الاطفال	8
			الاختبارات النفسية وكيفية استخدامها	9
			اساليب تعلم وتعليم الطفل	10
			النمو المعرفي والانفعالي والاجتماعي لدى طفل الروضة	11
			اهم المشاكل و الاضطرابات التي تصيب الطفل	12
			المفاهيم الادارية والاشرفاية الاساسية داخل الروضة	13
			حاجات الطفل النفسية	14
			اختيار أنشطة الدرس	15
			اختيار اساليب التقويم المناسبة	16
			طرح الاسئلة الصفية	17
			استخدام الوسائل التعليمية المناسبة	18
			تقديم التعزيز في الوقت المناسب	19
			تقديم التغذية الراجعة في الوقت المناسب	20
			ربط موضوع النشاط بالحياة	21
			تحضير دفتر الأنشطة	22
			التمكن من استخدام خامات وادوات التشكيل بتقنية عالية	23
			التمكن من اختيار وسرد القصص بطريقة مشوقة	24



			التحكم في الاطفال داخل القاعة	25
			التمكن من انشاء مسرح الدمى	26
			اكتشاف المشكلات بسرعة من الملاحظة	27
			كيفية استثارة تفكير الاطفال	28
			تنظيم ازمنا الانشطة	29

المجال المهاري:

الرقم	العبارة	موافق	نوعا ما	لاوافق
1	صياغة الاهداف بصورة دقيقة بمختلف مجالاتها			
2	حل المشكلات المختلفة للاطفال			
3	استخدام الحاسوب بكفاءة			
4	اعداد خطة دراسية سنوية			
5	توظيف طرق واساليب متنوعة في التدريس			
6	استخدام وسائل تعليمية مناسبة للاطفال			
7	تطوير أنشطة تتناسب مع متطلبات المرحلة نمائية للطفل			
8	تشجيع انماط التفكير المختلفة مع الطفل			
9	ادارة التفاعل الصفّي بفاعلية			
10	استخدام ادوات التقويم مناسبة قبلي وبعدي وتكويني			
11	اثارة الدافعية لدى الاطفال بطرق متنوعة			
12	تنظيم الاركان بطريقة مناسبة			
13	توفير الرعاية السليمة للاطفال			
14	اثراء الانشطة داخل غرفة الصف			

			اختيار طرق التدريس المناسبة	15
			طرق تحديد الاهداف السلوكية بمختلف جوانبها والعمل على تحقيقها	16

س1/ماهي مدة التدريب التي خضعت لها ؟

س2/هل خضعت لتدريب متقطع ؟ نعم لا

س3/هل ترين ان اداءك يتوافق مع المهام المطلوبة منك ؟ نعم لا

س4/هل ترين انك بحاجة الى تدريب ؟ نعم لا

س5/اذا نعم ماهي المواضيع التي ترينها مناسبة لك والتي انت بحاجة الى تدريب

فيها

شكرا على التعاون .

