

الكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال بالأردن وعلاقتها ببعض المتغيرات

محمد أحمد عبدالعزيز الزعبي *

رضا سلامة محمد المواضية

ملخص

هدفت الدراسة الحالية للكشف عن درجة الكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال الخاصة بالعاصمة عمان، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، ولتحقيق أهداف الدراسة؛ تم تطوير مقياس الكفاءة المهنية من قبل الباحثين. تكونت عينة الدراسة الحالية من 32 معلمة و11 مديرة روضة، حيث تم تطبيق مقياس الكفاءة المهنية لكل معلمة بالإضافة إلى استبانة مقدمة لمديرة الروضة عن كل معلمة. وأظهرت أهم نتائج الدراسة الحالية إلى ارتفاع مستوى الكفاءة المهنية بمربع الانتاجية ونسبة بلغت (84%) من قبل المعلمات، و (65%) من وجهة نظر المديرات. حيث أشارت النتائج أيضاً إلى وجود أثر ذي دلالة احصائية لصالح كل من درجة البكالوريوس بمتغير المؤهل العلمي والفئة من 5-10 سنوات لمتغير الخبرة التعليمية. وأخيراً تم وضع مجموعة من التوصيات في ضوء نتائج الدراسة، منها: إجراء المزيد من الدراسات والبحوث المستقبلية حول الكفاءة المهنية لمعلمات رياض الأطفال.

الكلمات الدالة: الكفاءة المهنية، معلمات رياض الأطفال.

* كلية العلوم التربوية ، جامعة الزرقاء .

تاريخ تقديم البحث: 2020/2/27م.

تاريخ قبول البحث: 2020/6/7م.

© جميع حقوق النشر محفوظة لجامعة مؤتة، الكرك، المملكة الأردنية الهاشمية، 2023م.

Professional Competence Among Kindergarten Teachers in Jordan and its Relation with Some Variables

Muhammed Ahmad Abdulaziz Al-zubi

Rida Salameh Muhammed Almawaydah

Abstract

The present study aims at revealing the degree of professional competence among private kindergarten teachers in Amman city. The study depended on a descriptive correlational approach. To achieve the aims of the study, the Professional Competence Scale was developed by the researchers. The sample consisted of (32) kindergarten female teachers and (11) kindergarten female principals in Amman city. The researchers adapted and developed the professional competence scale. Then the researchers provided the scale to both teachers and Kindergarten principals. The most important findings of the study indicated a high level of professional competence in the productivity square at a rate of (84%) from teachers point of view and (65%) from the point of view of kindergarten principals. A two-way analysis of variance ANOVA was implemented to explore the effect of the educational qualification and educational experience on professional competence. The results of two-way analysis of variance ANOVA indicated a statistically significant effect for bachelor's degrees in the variable of the academic qualification and the category of 5-10 years of experience in the variable of the educational experience. Finally, several recommendations were provided in light of the study results, including conducting more future studies on the professional competence of kindergarten teachers.

Keywords: Professional competence; kindergarten female teachers.

مقدمة:

تعدّ إدارة الموارد البشرية في أي مؤسسة موضوعاً مهماً؛ لأن الإنسان هو المسؤول الأول والأخير عن الفشل والنجاح لأي منظمة من المنظمات أو مؤسسة من المؤسسات. إضافة إلى ذلك، فإن القضايا المرتبطة بالبعد البشري كثيرة جداً، ومن بين هذه القضايا يبرز موضوع الكفاءة في الإدارة حيث ما زالت الإدارات العالمية تتناولها بحذر مرات وبشكوك مرات أخرى.

ومن جهة أخرى، تعد الكفاءة المهنية مدخلاً أساسياً استلزمته التطورات السريعة المتلاحقة على الساحة الدولية حيث التدفق المعرفي المتسارع، وثورة المعلومات والتقدم العلمي والتكنولوجي، الأمر الذي يجعل من المعارف والخبرات التي مر بها المربي أثناء إعداداته غير مناسبة بعد فترة زمنية قصيرة، مما يتطلب تنمية المربي من أجل أن يرفع من مستوى مهاراته وكفاءته الإنتاجية بما يساير متطلبات العصر وخاصة أن أساس التقدم في العالم المعاصر يتم من خلال التربية والتعليم (Kamil, 2009).

كما يتوقف نجاح أي مجتمع في تحقيق أهدافه ومتابعة نموه وتطوره على الكفاءة الإنتاجية لكل فرد بلا استثناء، وكفاءة الفرد لا تتحقق إلا بوضعه في المهنة التي تلائم الإطار العام لشخصيته وتلائم أيضاً مع استعداداته وقدراته وميوله، فبقدر كفايته في عمله وتكيفه فيه، ينجح في أداء رسالته. لذا كان اختيار الأفراد لمهنة التعليم من أهم العمليات وأخطرها، لذا تفرض هذه المهنة على المعلم أن يمتلك كفاءات خاصة تؤهله للقيام بأدواره التي لم نألفها في النظام التربوي عامة وفي مناهجنا خاصة، فالمعلم صاحب فلسفة ومنظم ومدير للتفاعلات الصفية وغير الصفية (ياسين، 2003).

وفي ضوء ما تقدم تعدّ رسالة معلمة رياض الأطفال من أسمى الرسائل وأمانة من أعظم الأمانات، لأن معلمة الروضة تتعامل مع النفس البشرية التي لا يعلم إلا الله ببعدها أعماقها واتساع آفاقها، لذا فمعلمة الروضة تحمل رسالة إنسانية تعدّ فيها جيلاً صالحاً مسلحاً بالعلم والمعرفة، وهذا يتطلب من معلمة رياض الأطفال جهداً كبيراً في تنمية معلوماتها، ومعارفها، ومهاراتها، وكفايتها التربوية لتمكين عن طريقها من التأثير على أطفالها؛ لأنها تعدّ قدوة حسنة في سلوكها وأخلاقها وأداء رسالتها الإنسانية. من هنا يمكن

القول أن حسن تدريب المعلمة والعمل على تمهينها تربوياً من أهم العوامل التي تساعد الروضة على تحقيق أهدافها، ومن هذا السياق جاءت أهمية البحث (المواضية، 2015).

وبالتالي، ومن هذا الأساس تقوم معلمة الروضة بأدوار عديدة ومتداخلة، وتؤدي مهاماً كثيرة ومتنوعة تتطلب مهارات فنية مختلفة يصعب تحديدها بشكل دقيق وتفصيلي، فإذا كان المربي في مراحل التعليم الأخرى مطالباً بأن يتقن مادة علمية معينة، ويحسن إدارة الفصل، فإن المعلمة في رياض الأطفال مسؤولة عن كل ما يتعلمه الأطفال إلى جانب مهمة توجيه عملية نمو كل طفل من أطفالها في مرحلة حساسة من حياتهم (الناشف، 1997).

ومن هنا فإن الأدوار التي تقوم بها المعلمة والمهام التي تؤديها بالنسبة للأطفال تتمثل بأن وظيفتها غير مقصورة على التعليم، بل هي مربية بالدرجة الأولى، ولا يتوقف تأثير معلمة الروضة على الأطفال من خلال مهاراتها الفنية وإتقانها للمواد العلمية فقط، وإنما على اتجاهاتها وقيمها ومعتقداتها وميولها الشخصية التي تنعكس على سلوكها، ومن ثم على تصرفات الأطفال، حيث يعتبرونها القدوة والمثل الأعلى (شيو وشين، 2006) بياننا وآخرون، 2008).

ولما كان إعداد معلمة رياض الأطفال يرمي إلى تطوير عملها وتجديده بصورة تجعلها قادرة على مواجهة مشكلات العمل، ومسايرة كل جديد في المجال التربوي، وفي مجال تخصصها، عن طريق التوجيه والإرشاد وإكسابها خبرات جديدة بما تحتويه من ميول واتجاهات ومفاهيم وأساليب تفكير تؤدي إلى رفع مستوى أدائها المهني؛ كان من الضروري العمل على رفع مستوى الكفاءة لديها.

لذلك تتطلب إدارة رياض الأطفال إدارة واعية تنظم حركتها وتقود العمل فيها في ظل هذه المرحلة مستهدفة تحقيق ما وضع لها من أغراض وأهداف، الأمر الذي يفرض على القائمين بإدارة هذه المؤسسات أن يكونوا على دراية كاملة بمرحلة رياض الأطفال والتشريعات التي تستند عليها في تنظيم وإدارة شؤونها (Shareef, 2012).

لذلك فإن لمديرة الروضة الدور الكبير في العملية التربوية فعليها يقع عبء تنظيمها للحصول على أفضل النتائج الممكنة، حيث أكد بعض الباحثين أن المديرية تعتبر مفتاح أي عمليات تغيير، وأنها تمد المعلمات وأولياء الأمور بالكثير من المعلومات الضرورية.

كما وتعد مديرة الروضة مهمة جدا في عملية تقييم معلمة الروضة؛ لأن مديرة الروضة تمتلك مهارات التقييم والتقويم من خلال الملاحظة المباشرة وغير المباشرة. لذا، اشتملت الدراسة الحالية على مديرة الروضة لأهميتها في إحداث التوازن في عملية التقييم والتقويم.

الدراسات السابقة:

اشتملت الدراسة الحالية على متغير الكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال، حيث يتم عرض أبرز الدراسات السابقة التي تناولت عملية تقييم معلمات رياض الأطفال كون موضوع الكفاءة المهنية حديثاً في الجانب التربوي. ونالياً، أبرز هذه الدراسات.

عُرِضت الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، ورتبت حسب تسلسلها الزمني من الأحدث إلى الأقدم.

أجرى اللمسي وأحمد (2019) دراسة هدفت إلى التعرف على تأثير التدريب عبر الإنترنت مدخل لتوظيف مهارات إدارة البيانات الضخمة في تطوير الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال في مصر. تم استخدام المنهج الوصفي في الدراسة وتكونت عينة الدراسة من 60 معلمة رياض أطفال وأشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي. ووضع الباحثان مجموعة من التوصيات.

وأجرت الروسان والخوالدة والمكانين (2019) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة امتلاك معلمات رياض الأطفال الحكومية والخاصة في مدينة عمان للكفايات المهنية. تكونت عينة الدراسة من 268 معلمة رياض أطفال الحكومية والخاصة في مدينة عمان. أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة امتلاك الكفايات المهنية تبعا لنوع الروضة ولصالح المعلمات في رياض الأطفال الحكومية. وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات.

كما قامت عباسي(2018) بإجراء دراسة هدفت لتقييم أداء معلمات رياض الأطفال في مدينة القدس في ضوء معايير الرابطة القومية للطفولة المبكرة NAEYC. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المختلط النوعي والكمي، وتكونت عينة الدراسة من 40 معلمة رياض أطفال في مدينة القدس. أشارت نتائج الدراسة عدم وجود فروق في مستوى أداء معلمات رياض الأطفال في ضوء معايير الرابطة القومية للطفولة المبكرة NAEYC يعزى لمتغيرات التخصص والمؤهل العلمي والملاحظة.

فقد أجرى العنجري(2017) دراسة هدفت إلى التعرف على السمات الشخصية لدى معلمات رياض الأطفال. استخدم الباحث المنهج الوصفي حيث بلغت عينة الدراسة 84 معلمة رياض الأطفال حيث أشارت النتائج إلى خمس سمات شخصية لدى المعلمات: الثقة بالنفس، الاتزان الانفعالي والاجتماعي، التفاؤل، والقيادة.

أما دراسة العقيل وعلي(2017) حيث هدفت الدراسة إلى استقصاء فاعلية برنامج مقترح باستخدام التعلم الذاتي في تطوير الأداء المهني التدريسي لدى معلمة رياض الأطفال بدولة الكويت. استخدمت الباحثتان المنهج شبه التجريبي حيث تكونت عينة الدراسة من 30 معلمة رياض أطفال بدولة الكويت. وأوضحت النتائج أن البرنامج المقترح ذو فاعلية لتطوير الأداء المهني التدريسي لدى معلمات رياض الأطفال.

وفي دراسة شريف (2012, Shareef) حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على المهارات الإبداعية عند معلمة رياض الأطفال مدخلاً لجودة الأداء المهني. تكونت عينة الدراسة من 50 معلمة رياض أطفال حيث مثلت رياض الأطفال الخاصة 25 معلمة ورياض الأطفال الحكومية 25 معلمة. وأشارت النتائج إلى أن معلمات رياض الأطفال الخاصة يمتلكن مهارات إبداعية أكثر من معلمات رياض الأطفال الحكومية. وبناء على النتائج أوصت الباحثتان بمجموعة من التوصيات.

قامت كل من الخالدي وداؤد(2006) بدراسة هدفت إلى الكشف عن الحاجات التدريسية لمعلمات رياض الأطفال في مجالي الكفايات المعرفية والشخصية. استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي حيث تكونت عينة الدراسة من 74 معلمة رياض أطفال في مدينة الموصل. أكدت النتائج على حاجة معلمات رياض الأطفال لمجموعة

من الكفايات منها التعرف على استراتيجيات التعامل مع سلوك الطفل ومعرفة أساليب دراسة سلوك الطفل. وفي ضوء نتائج الدراسة حددت الباحثتان مجموعة من التوصيات.

تعقيب على الدراسات السابقة:

في ضوء العرض السابق للدراسات السابقة، يتضح أن الدراسات السابقة اهتمت بالكفايات الشخصية والمعرفية بالمجمل وتأثيرها على الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال، كما أن هنالك نتائج متضاربة بين كل من رياض الأطفال الخاصة والحكومية من حيث امتلاك الأداء المهني أو اكتساب الكفايات الشخصية والمهنية لدى معلمات رياض الأطفال. وأخيراً يتضح أن جميع الدراسات السابقة لم تتناول الكفاءة المهنية بعنصرها القدرة والرغبة؛ هذا لأن الكفاءة المهنية بهذا المضمون يعتبر موضوعاً حديثاً ويحتاج الاهتمام بأبحاث تتناول مستوى الكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تعد معلمة رياض الأطفال محركاً أساسياً في النظام التربوي، لذا تلعب خصائصها المعرفية والمهنية دوراً رئيساً في فعالية هذه العملية، لأن هذه الخصائص تشكل إحدى المدخلات التربوية المهمة التي تؤثر بشكل أو بآخر في الناتج التحصيلي على المستويات المعرفية والانفعالية لدى الأطفال (عشي، 2008). ومما لا شك فيه أن هنالك فروقاً فردية بين معلمات رياض الأطفال من حيث التأهيل والتدريب، وكذلك من حيث القدرات والمواهب والكفايات، ومن حيث الرغبة في العمل لهذا المجال.

من هذا المنطلق تعد معلمة رياض الأطفال في المملكة الأردنية الهاشمية بحاجة ماسة إلى رفع مستوى الكفاءة المهنية لديها. ذلك لأن تحقيق الأهداف المرغوبة فيها في تلك المرحلة مرهون بدرجة كبيرة في التعرف على الأصناف المهنية التي تتمتع بها معلمة رياض الأطفال في المملكة الأردنية الهاشمية وفي الوقت نفسه مهما كان المنهاج جيداً فسوف يصبح عديم الجدوى دون توافر لدى المعلمة الرغبة الحقيقية والقدرة على تنفيذه بشكل جيد، إضافة إلى تعدد مستويات المعلمات من حيث المؤهلات والخبرات التدريسية وعدد الدورات التدريبية، كل ذلك يفرض تطويراً مستمراً لمعلمة رياض الأطفال، ويستوجب تقويماً مستمراً لإدخال التحسينات على الواقع التعليمي في مرحلة رياض الأطفال.

وفي ضوء ما تقدم لاحظ الباحثان في ضوء خبرتهم العلمية والمهنية في تخصص رياض الأطفال إلى افتقار بعض المعلمات إلى جوانب الكفاءة المهنية مثل عدم الرغبة في العمل، وعدم القدرة في العمل، والافتقار إلى عملية التفاعل بين أصناف الكفاءة المهنية، وهذا ما شجع الباحثان إلى إجراء الدراسة الحالية. واستناداً إلى ما سبق يمكن بلورة مشكلة البحث بالأسئلة الآتية:

- 1- ما الكفاية المهنية لدى معلمات رياض الأطفال بمدينة عمان من وجهة نظر المعلمات؟
- 2- ما الكفاية المهنية لدى معلمات رياض الأطفال بمدينة عمان من وجهة نظر المديرات؟
- 3- هل توجد فروق عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لدرجة الكفاءة المهنية لمعلمات ومديرات رياض الأطفال تعزى لمتغيري الخبرة والمؤهل العلمي؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى الكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال بالأردن وعلاقتها ببعض المتغيرات. وينبثق من هذا الهدف الأهداف الفرعية الآتية:

- 1- التعرف على مستوى الكفاءة المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمدينة عمان.
- 2- القاء الضوء على مستوى الكفاءة المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمدينة عمان من وجهة نظر المديرات.
- 3- الكشف عن العلاقة بين مستوى الكفاءة المهنية لمعلمات رياض الأطفال ومتغيري الخبرة التعليمية والمؤهل الأكاديمي من وجهة نظر المعلمات والمديرات.

أهمية الدراسة:

وتستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال:

- 1- حداثة هذا الموضوع وظهوره حديثاً على الساحة التربوية العربية.
- 2- من خلال ما سيتم التوصل إليه من نتائج، وتوصيات ستضيف هذه الدراسة شيئاً جديداً إلى المعرفة والبحث العلمي وتوجه أنظار القائمين على المؤسسات التربوية

بشكل عام ورياض الأطفال بشكل خاص إلى ضرورة الاهتمام بعملية الكفاءة المهنية لدى العاملين فيها.

3- تتحدد أهمية الدراسة الحالية في كونها تتطرق إلى مصطلحات الكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال، حيث تعتمد الكفاءة المهنية على التفاعل بين عنصري القدرة والرغبة مما ينتج عن هذا التفاعل أربعة أصناف: قادرين وراغبون، قادرين لكنهم غير راغبين، غير قادرين لكنهم راغبون، غير قادرين وغير راغبين.

4- يساعدنا في تحديد نقاط الضعف والقوة لدى المعلمات مما يسهل عملية تحديد البرامج العلاجية والتدريبية التي تحتاجها المعلمات في رياض الأطفال مما يؤثر إيجاباً على التعليم في رياض الأطفال.

5- كما يتوقع أن تفتح الدراسة الحالية المجال لدراسات أخرى للتعرف على الكفاءة المهنية لدى المعلمين والمعلمات لمختلف المراحل التعليمية مما ينعكس إيجاباً على العملية التعليمية والتعليمية بشكل عام.

6- إن العديد من البرامج التدريبية والعلاجية بمختلف المراحل سوف تستفيد من استخدام نتائج مقياس الكفاءة المهنية لتحديد أين تكمن المشكلة لدى المعلمين والمعلمات مما يؤدي إلى سهولة وضع وتنفيذ برامج تدريبية لهم ويؤدي بالنهاية إلى توفير الوقت والجهد لواقعي السياسات التعليمية.

التعريفات المفاهيمية والإجرائية:

- رياض الأطفال: وتعرف حسب قانون وزارة التربية والتعليم بالأردن، بأنها مؤسسة تربية اجتماعية يقضي فيها الطفل بعضاً من اليوم في نشاط متنوع يساعده على تحقيق النمو المتكامل في المرحلة العمرية ما بين (4-6) سنوات تقريبا (وزارة التربية والتعليم، 2020).
- معلمة رياض الأطفال: هي المسؤولة عن تربية مجموعة من الأطفال وتنشئتهم والأخذ بأيديهم نحو التكيف والنمو بما تزودهم به من الخبرات والمهارات المتنوعة بما يتناسب وخصائصهم المختلفة في هذه المرحلة العمرية (طلبة، 2004).
- المؤهل العلمي: هو أعلى درجة علمية أو تربية حصلت عليها معلمة رياض الأطفال قبل الخدمة أو أثنائها في الأردن.

- الخبرة التعليمية: هي المدة الفعلية التي أمضتها معلمة رياض الأطفال بالعمل في مرحلة ما قبل المدرسة (الروضة).
- الكفاءة إجرائياً: مفهوم متسع يشتمل على ثلاثة مكونات هي (المعلومات، المعارف، الاتجاهات). وتعرف الكفاءة إجرائياً: بأنها درجة امتلاك معلمة رياض الأطفال للمعرفة والخبرة والمهارات والكفايات الضرورية للنجاح في عملها التعليمي من جهة، ودرجة امتلاكها للرغبة في العمل التعليمي في رياض الأطفال من جهة أخرى. فالكفاءة المهنية تجمع بين جانبيين: الأول القدرة والثاني الرغبة. ومن خلال جمع عنصري القدرة والرغبة ينتج أربعة مربعات هي:
 - المربع الأول: الإنتاجية (قدرات وراغبات): يجمع هذا الصنف الجانبيين الإيجابيين لعنصري القدرة والرغبة ويشكل أعلى تصنيف في الكفاءة المهنية.
 - المربع الثاني: الضياع (قدرات ولكنهن غير راغبات): يجمع هذا الصنف الجانب الإيجابي لعنصر القدرة والجانب السلبي لعنصر الرغبة ويشكل الدرجة التالية لمربع الإنتاجية السابق في الكفاءة المهنية.
 - المربع الثالث: الخداع (غير قدرات ولكنهن راغبات): يجمع هذا الصنف الجانب السلبي لعنصر القدرة والجانب الإيجابي لعنصر الرغبة ويشكل الدرجة الثالثة في الكفاءة المهنية.
 - المربع الرابع: الضعف (غير قدرات وغير راغبات): يجمع هذا الصنف الجانبيين السلبيين لعنصري القدرة والرغبة ويشكل أدنى تصنيف في الكفاءة المهنية.

حدود الدراسة:

يقتصر البحث على معلمات ومديرات رياض الأطفال بتربية لواء ماركا التي تمت خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2020/2019. وتتحدد نتائج هذه الدراسة باستجابة معلمات ومديرات رياض الأطفال ل فقرات الاستبانة التي أعدت لهذه الدراسة والتي جمعت المعلومات بموجبها.

منهج الدراسة:

تتبع الدراسة الحالية المنهج الوصفي الارتباطي بحدوده المعروفة، والذي يتم من خلالها التحقق من العلاقة بين الكفاءة المهنية وكل من المؤهل العلمي والخبرة العملية لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة عمان. ويعزو الباحثان سبب اختيار المنهج الوصفي في الدراسة الحالية وذلك لملاءمة هذا المنهج لطبيعة الدراسة الحالية وأهدافها.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع معلمات ومديرات رياض الأطفال الخاصة التابعة لمديرية تربية لواء ماركا في العاصمة عمان حيث بلغ عدد المعلمات في رياض الأطفال (901) معلمة و (321) مديرة. قام الباحثان باختيار عينة الدراسة الحالية من مجتمع معلمات ومديرات رياض الأطفال بلواء ماركا بالطريقة القصدية؛ وذلك بسبب محدودية أفراد المجتمع واتساع المنطقة الجغرافية لمديرية تربية لواء ماركا حيث تشتمل على أغلب مناطق شرق العاصمة عمان (طبربور، ماركا، الهاشمي، جبل النصر). حيث بلغ عدد عينة الدراسة الحالية (32) معلمة رياض أطفال و(11) مديرة رياض أطفال في منطقة ماركا التابعة لمديرية تربية لواء ماركا. ويمثل الجدول رقم (1) الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة الحالية.

جدول (1) الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة

المتغير	الصف	العدد	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	دبلوم	18	56%
	بكالوريوس	14	44%
المجموع		32	100%
الخبرة التعليمية	اقل من 5 سنوات	22	69%
	من 5-10 سنوات	6	19%
	أكثر من 10 سنوات	4	12%
المجموع		32	100%

يتضح من الجدول السابق أن نسبة معلمات الروضة من حملة شهادة الدبلوم تبلغ 56% مقابل 44% لحملة درجة البكالوريوس، أما بالنسبة للخبرة التعليمية فيبين الجدول السابق أن المعلمات ذوات خبرة أقل من 5 سنوات تمثل الغالبية وبنسبة 69% تليها المعلمات ذوات الخبرة من 5-10 سنوات وبنسبة 19% وأخيرا المعلمات ذوات الخبرة أكثر من 10 سنوات بنسبة 12%.

أداة الدراسة:

استخدم الباحثان استبانة الكفاءة المهنية والمتكونة بصورتها النهائية من أربع فقرات موزعة على أربعة مربعات من خلال دمج عنصري القدرة والرغبة، حيث تقدم كل استبانة على قسمين القسم الأول مقدمة للمعلمة والقسم الثاني مقدم من مديرة الروضة.

وقام الباحثان ببناء أداة الدراسة الحالية بالاعتماد على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة على سبيل المثال: (عباسي، 2018) (العنجري، 2017) (اللمسي وأحمد، 2019). حيث تم اعتماد عنصري القدرة والرغبة في بناء الاستبانة، ومن ثم تم تجهيز الأداة من خلال التقاء كل عنصر مع العنصر الآخر فتكون أربعة مربعات هي: قادر وراغب، قادر وغير راغب، غير قادر وراغب، وغير قادر وغير راغب.

يتم تصحيح المقياس وفق الآتي: قادر وراغب (4 درجات)، قادر وغير راغب (3 درجات)، غير قادر وراغب (درجتان)، غير قادر وغير راغب (درجة واحدة). وبالتالي، فإن أقل درجة ستكون (4)، وأعلى درجة ستكون (16). وتفسر النتائج وفق ما يلي: الضعف: من 4-6 درجات، الخداع من 7-9 درجات، الضياع من 10-12 درجة، مربع الإنتاجية من 13-16 درجة.

كما قام الباحثان باستخراج صدق المحتوى للاستبانة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص بالطفولة والتربية حيث وافق الجميع على الصيغة النهائية للاستبانة مع تعديلات لغوية بسيطة بالفقرات. وبناء على تحكيم السادة المحكمين؛ تم تعديل اللازم. ويمثل الجدول رقم (2) الصورة النهائية للاستبانة.

جدول (2) يبين استبانة الكفاءة المهنية

القسم الأول: موجه للمعلمة.					
(د) غير قادر _ غير راغب	(ج) غير قادر _ راغب	(ب) قادر غير راغب	(أ) قادر _ راغب	الفقرات	
				أصنف نفسي في الصنف	
				يصنفي مشرفي التربوي في الصنف	
				يصنفي زملائي المعلمين في المدرسة في الصنف	
				يصنفي طلبتي في الصنف	
القسم الثاني: موجه لمديرة الروضة					
				أصنف المعلمة في الصنف	
				تصنف المشرفة التربوي المعلمة في الصنف	
				تصنف المعلمات زميلتهن المعلمة في الروضة في الصنف	
				يصنف الطالبة المعلمة في الصنف	

قام الباحثان باستخراج صدق المحتوى للاستبانة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين (10 محكمين) من ذوي الاختصاص بالطفولة والتربية حيث وافق الجميع على الصيغة النهائية للاستبانة مع تعديلات لغوية بسيطة بالفقرات، حيث اشتملت التعديلات على صيغة الفقرة ما بين المديرية والمعلمة. وكانت نسبة الاتفاق على الفقرات ككل من قبل المحكمين 100%.

وللتثبت من صدق الاتساق الداخلي لفقرات مقياس الكفاءة المهنية؛ تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية، وبعد التطبيق اتضح أن جميع فقرات مقياس الكفاءة المهنية البالغة (4) فقرات صادقة في قياس ما أعدت لقياسه إذ كانت معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ حيث كانت القيم الاحتمالية لها أقل من مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0.05)$ والجدول رقم (3) يوضح ذلك.

جدول (3) يوضح ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية

المجموع الكلي	الفقرة الرابعة	الفقرة الثالثة	الفقرة الثانية	الفقرة الأولى		
.898**	.560**	.804**	.804**	1	r	الفقرة الأولى
.000	.001	.000	.000		α	
.969**	.696**	.910**	1	.804**	r	الفقرة الثانية
.000	.000	.000		.000	α	
.969**	.696**	1	.910**	.804**	r	الفقرة الثالثة
.000	.000		.000	.000	α	
.778**	1	.696**	.696**	.560**	r	الفقرة الرابعة
.000		.000	.000	.001	α	
1	.778**	.969**	.969**	.898**	r	المجموع الكلي
	.000	.000	.000	.000	α	

ثبات أداة الدراسة:

استخدم الباحثان طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات المقياس، ويوضح الجدول (4) قيم معامل كرونباخ الفا. ومن خلال إجراء الثَّبات عن طريق قيمة معامل ألفا كرونباخ، يتضح أنَّ قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة لكل فقرة من فقرات المقياس حيث كانت كما يلي: الفقرة الأولى (.787)، الفقرة الثانية (.942)، الفقرة الثالثة (.942)، الفقرة الرابعة (.677). كذلك كانت قيمة معامل ألفا للمقياس الكلي (.920). وهذا يعنى أن معامل الثَّبات للمقياس مرتفع، ويكون المقياس في صورته النَّهائيَّة قابل للتَّوزيع. وبذلك يكون الباحثان قد تأكَّدًا من صدق المقياس وثباته، مما يجعلهما على ثقة تامَّة بصحَّة المقياس وصلاحِيَّته لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدِّراسة.

جدول (4) يوضح قيم معامل كرونباخ الفا، لفقرات مقياس الكفاءة المهنية

الرقعة	الثالثة	الثانية	الأولى	الفقرة
.677	.942	.942	.787	كرونباخ الفا
.920		كرونباخ الفا للمقياس ككل		

عرض النتائج ومناقشتها:

تتحدد أهداف الدراسة الحالية باستكشاف مستوى الكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال بمدينة عمان من وجهة نظر المعلمات ومديرات الروضة، بالإضافة إلى فحص العلاقة بين الكفاءة المهنية وكل من الخبرة التعليمية والمؤهل العلمي. وللإجابة على أسئلة الدراسة الحالية تم استخراج النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بالإضافة لاستخدام تحليل التباين الثنائي (Two-way analysis of variance ANOVA).

يمثل الجدول (5) النسب المئوية لإجابة معلمات رياض الأطفال على فقرات مقياس الكفاءة المهنية.

جدول (5) يبين استبانة الكفاءة المهنية

النسب المئوية				الفقرات
غير قادر _ غير راغب	غير قادر _ راغب	قادر _ غير راغب	قادر _ راغب	
5%	6%	9%	80%	أصنف نفسي في الصنف
7%	8%	15%	70%	يصنفي مشرفي التربوي في الصنف
4%	7%	12%	77%	يصنفي زملائي المعلمين في المدرسة في الصنف
0%	0%	5%	95%	يصنفي طلبتي في الصنف

ومن خلال الجدول يظهر لنا أن الفقرة الأولى " أصنف نفسي في الصنف" قد حازت على نسبة 80% في مربع الإنتاجية (قادر وراغب) بينما حاز مربع الضياع، والخداع، والضعف على نسب مئوية أقل (9%، 6%، 5% على التوالي). أما بالنسبة للفقرة الثانية "يصنفي مشرفي التربوي في الصنف" فقد حاز مربع الإنتاجية أيضا على النسبة الأعلى 70% بينما مربعات الضياع والخداع والضعف بنسب مئوية أقل (15%، 8%، 7% على التوالي). وبالمثل جاءت الفقرة الثالثة "يصنفي زملائي المعلمين في المدرسة في الصنف" حاز مربع الإنتاجية على أعلى نسبة مئوية أيضا 77% بينما مربعات الضياع والخداع والضعف فقد حازت على نسب مئوية أقل (12%، 7%، 4% على التوالي). وأخيرا فقرة "يصنفي طلبتي في الصنف" فحاز مربع الإنتاجية على أعلى نسبة 95% ومربع الضياع ثانيا بنسبة 5% أما مربعا الخداع والضعف فبنسبة 0% لكليهما.

الإجابة على السؤال الأول: ما الكفاية المهنية لدى معلمات رياض الأطفال بمدينة عمان من وجهة نظر المعلمات؟

للإجابة على السؤال الأول تم استخراج النسب المئوية، حيث يمثل الجدول (6) مستوى الكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن بالنسبة المئوية.

جدول (6) مستوى الكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال من وجهة نظر المعلمات

الضعف	الخداع	الضياع	الإنتاجية	مربع الكفاءة
1	2	2	27	العدد
%4	%6	%6	%84	النسبة المئوية

يوضح الجدول (6) أن غالبية معلمات رياض الاطفال يقعن في المربع الأول (الإنتاجية) وبنسبة %84، أما مربعا الضياع والخداع فقد كان ترتيبهما ثانيا وبنفس النسبة المئوية (%6)، وأخيرا مربع الضعف وبنسبة %4. ومن الممكن تفسير ارتفاع نسبة المعلمات في مربع الإنتاجية وبنسبة مرتفعة جدا %84 بسبب أن رياض الأطفال الخاصة يستمر بها من يثبت مستواه المرتفع في الأداء والإنتاجية لان رياض الأطفال الخاصة تختلف عن رياض الأطفال الحكومية بأن الثبات الوظيفي مرتبط بدرجة الإنتاجية، بمعنى من تمتلك درجة إنتاجية مرتفعة وتطور من نفسها باستمرار تستمر بالعمل، كما أن مديرات رياض الأطفال أكدن أن درجة الكفاءة عند المعلمات مرتفعة من خلال ما تعكسه نتائج الأطفال من ارتفاع مستوى الأداء الأكاديمي للأطفال بمهارات الكتابة والقراءة والحساب علاوة عن التواصل الإيجابي مع أولياء الأمور من أجل المتابعة الحثيثة لمستوى الأطفال.

كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتطبيق اختبار t-test للعينات المستقلة، حيث يمثل الجدول (7) نتيجة اختبار t-test للعينات المستقلة.

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المقياس (استجابة المعلمات على فقرات المقياس)

الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	
.28	3.91	الفقرة 1
.24	3.94	الفقرة 2
.24	3.94	الفقرة 3
.17	3.97	الفقرة 4
.85	15.76	المجموع

يوضح الجدول السابق أن استجابات المعلمات لفقرات المقياس كانت عالية المستوى، وبالتفصيل حازت الفقرة الرابعة على أعلى متوسط حسابي (3.97) تليها الفقرتين الثانية والثالثة بنفس المتوسط الحسابي (3.94) وكانت الفقرة الأولى أقل المتوسطات الحسابية (3.91).
الإجابة على السؤال الثاني: ما الكفاية المهنية لدى معلمات رياض الأطفال بمدينة عمان من وجهة نظر المديرات؟

للإجابة على السؤال الثاني تم استخراج المتوسطات الحسابية، حيث يمثل الجدول (8) مستوى الكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال من وجهة نظر المديرات بالنسبة المئوية.

جدول (8) مستوى الكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال من وجهة نظر المديرات

مربع الكفاءة	الإنتاجية	الضياع	الخداع	الضعف
العدد	21	5	4	2
النسبة المئوية	65%	16%	13%	6%

يوضح الجدول (8) أن غالبية معلمات رياض الأطفال يقعن في المربع الأول (الإنتاجية) وبنسبة 65%، أما مربع الضياع كان تانيا وبنسبة مئوية (16%) ومربع الخداع جاء ثالثا وبنسبة مئوية (13%)، وأخيرا مربع الضعف وبنسبة 6%.
كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، حيث يمثل الجدول (9) هذه النتائج.

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المقياس (استجابة المديرات على فقرات المقياس)

الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	الفقرة
.3	3.9	الفقرة 1
.25	3.93	الفقرة 2
.18	3.97	الفقرة 3
.13	3.11	الفقرة 4
.48	15.81	المجموع

يوضح الجدول السابق أن استجابات المديرات لفقرات المقياس كانت عالية المستوى، وبالتفصيل حازت الفقرة الثالثة على أعلى متوسط حسابي (3.97) تليها الفقرة الثانية بمتوسط حسابي (3.93) ثم الفقرة الأولى بمتوسط حسابي (3.9) وكانت الفقرة الرابعة أقل المتوسطات الحسابية (3.11).

الإجابة على السؤال الثالث: هل توجد فروق عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة الكفاءة المهنية لمعلمات ومديرات رياض الأطفال تعزى لمتغيري الخبرة والمؤهل العلمي؟

للإجابة على السؤال الثالث؛ تم استخدام تحليل التباين الثنائي (Two-way analysis of variance ANOVA) لدلالة الفروق في مستوى الكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال بمدينة عمان من وجهة نظر المعلمات تبعاً للمؤهل العلمي، حيث يمثل الجدول (10) تحليل التباين المتعدد (ANOVA).

جدول (10) نتائج تحليل التباين الثنائي (Two-way analysis of variance ANOVA) للكشف عن الفروق في مستوى الكفاءة المهنية وفقاً لمتغير (المؤهل العلمي، الخبرة)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
المؤهل العلمي	0.898	1	0.898	1.080	0.004
سنوات الخبرة	0.004	2	0.002	0.002	0.002
التفاعل	0.004	1	0.004	0.005	0.000
الخطأ	22.438	27	0.831		
الكلي	7962.000	32			
الكلي المصحح	24.000	31			

يظهر من الجدول (10) أن قيمة (F) للمؤهل العلمي بلغت (1.080). وبدلالة إحصائية (0.004). وهذا يشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً لصالح المؤهل العلمي (البكالوريوس) والكفاءة المهنية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.004$). أما بالنسبة لسنوات الخبرة فقد بلغت قيمة (F) (0.002) وبدلالة إحصائية (0.002) وهذا يشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً لصالح سنوات الخبرة (أكثر من 10 سنوات) والكفاءة المهنية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.002$).

التوصيات:

- ضرورة تفعيل عملية الإشراف التربوي المتخصص لمعلمات رياض الأطفال خلال تكثيف الزيارات الميدانية وحضور الدروس النموذجية وتقديم التغذية الراجعة لتعزيز نقاط القوة وإيجاد الحلول لنقاط الضعف.
- العمل على تحديد معايير لتعيين معلمات رياض الأطفال في الأردن وفق أصنافهم المهنية (القدرة والرغبة).
- تفعيل سبل الترغيب في مهنة معلمة رياض الأطفال من خلال المكافآت المادية والمعنوية.
- الاهتمام بتطوير معلمات رياض الأطفال من خلال عقد الدورات التدريبية المستمرة والمربوطة بالترفيه والترقية.
- تحفيز معلمات رياض الأطفال على المشاركة في جائزة المعلم المتميز.
- إجراء المزيد من الدراسات والبحوث المستقبلية حول الكفاءة المهنية لمعلمات رياض الأطفال في بقية المناطق المختلفة.

Reference:

- Abbassi, M. (2018). *Evaluate the Performance of Kindergartens in Jerusalem in the Light of the NAEYC Standards*(Unpublished Master Thesis, Al-Quds University).
- Abu Harb, A. (2005). *Teaching competencies necessary for pre-school teachers in light of developing curriculum models for the twenty-first century*, Children and Youth Conference in the cities of the Middle East and North Africa, UAE, Dubai
- Alanjari, E. (2017). Personality Traits and their Relationship to Professional Performance for Kindergarten Teachers in the State of Kuwait. *Journal of Education College in Banha*, 28(112), 537-574.
- Al-Kaledy, G. & Daowd, A. (2006). Training Needs of Kindergarten Teachers from their own Perspectives. *Journal Researches of Educational Basic College*, 4(1), 146-167.
- Al-lamsi, A. & Ahmad, M. (2019). The Effect of Training Via the Internet as an Approach to Employ the Skills of Handling Big Data in Developing the Professional Performance of Female Kindergarten Teachers in Egypt. *Educational Journal*, 68. 3202-3264.
- Al-Mawadih, R. (2015). *Kindergarten teacher*. Amman: Dar Wail to Press.
- Al-Nashif, H. (1997). *Kindergarten*. Cairo: Dar Al-Fiker.
- Al-Rousan, A., Alkhawaldeh, M., Almakani, H., & Omari, S. (2019). The Degree of Kindergarten Teachers' Possession of Professional Competencies in Amman and Its Relationship with Some Variables. *DERASAT*, 46(1), 185-202.
- Aqeel, A. & Ali, A. (2017). The Impact of Proposal Program Using Learning Self (Educational Modeels) in Developing the Professional Performance among Kindergarten Teachers in the State of Kuwait. *Educational and Psychological studies*, 97, 51-95.
- Ashi, N. (2008). *Learning Management*. Dar Alyazodi: Amman, Jordan.
- Chiou, M. & Chen, H. (2006). *The study of steps of teacher career development for Taiwan secondary school, primary school and kindergarten*.
- Hussein, A. & Mohammad, D. (2008). *Life Skills*. Cairo: Dar Al-Sahab.

Kamil, M. (2009). *The Role of Learning Self in Development of Training Programs to Teacher*. Cairo: National Centre to researches and development:.

Ministry of Education. (2020). Reserved on <http://www.moe.gov.jo/>

Pianta, R., Mashburn, A., Downer, J., Hamre, B. & Justice, L. (2008). Effects of web-mediated professional development resources on teacher-child interactions in pre-kindergarten classrooms. *Early childhood research quarterly*, 23(4), 431-451.

Tolbah, J. (2004). *Educational research in childhood education*. Egypt: Aleman Library.

Yaseen, N. (2003). Evaluation of Teacher's Skills Workings in Makkah Kindergarten. *Umm Al-Qura University Journal of Educational and Psychological Sciences*, 15(1), 111-151.