

ادارة الروضة الفاعلة وعلاقتها ببعض المتغيرات من وجهة نظر المعلمات

م.د. اكرام كاظم هادي
مديرية تربية بغداد / الكرخ الاولى
Ik.salih@gmail.com

المستخلص

يهدف البحث الى التعرف علي درجة توفر الإدارة الفاعلة في الرياض الحكومية لمدينة بغداد مديرية تربية بغداد الكرخ الأولى وبيان فيما إذا كان هناك فروق دالة إحصائياً في درجات تقدير عينة الدراسة لمعلمات رياض الاطفال ولتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بقياس الإدارة الفاعلة بالاعتماد على دراسة (أبو خطاب ، ٢٠٠٨)، إذ وصلت الصورة النهائية للمقياس بعدد من الفقرات وهي (٣١) فقرة موزعة على ست مجالات موزعة على ستة مجالات.

وبعد التحقق من الخصائص السيكمترية للمقياس تم تطبيقه على عينة البحث الاساس البالغة (١٠٠) معلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة ، وبعد أن تم جمع البيانات ومعالجتها احصائياً باستعمال الوسائل الاحصائية المناسبة وتم التوصل إلى نتائج ان مديرات رياض الاطفال يطبقن الإدارة الفاعلة ولكن بدرجة ضعيفة وفي ضوء النتائج قدمت الباحثة بعض التوصيات منها اعداد دورات تأهيلية لمديرات رياض الأطفال لزيادة كفاءتهن ادارياً ،توفير حوافز مادية ومعنوية للإدارات الفاعلة لإذكاء روح المنافسة بين مديرات الرياض.

الكلمات المفتاحية: (ادارة الروضة الفاعلة ،معلمات رياض الاطفال)

Effective kindergarten management and its relationship to some variables from the teachers' point of view
Ikram kahadum hadi / Educational Supervisor/ General Directorate of Education, Baghdad Karkh/1

Abstract.

The research aimed to identify the number of available effective management among the public kindergarten schools for the city of Baghdad, including Baghdad Karkh/1 Also, the study aims to indicate whether there are statistically significant differences among the study samples for kindergarten teachers.

To achieve the goal of this research, the researcher built a scale for effective management based on previous books and studies. The result of the scale was illustrated in number of paragraphs, which are (31) items distributed over six areas

After verifying the psychometric properties of the scale, it was applied to the basic research sample, which is a population of (100) kindergarten teachers, who were chosen by a simple random method. After the data was collected, it was processed statistically using appropriate statistical methods. The results showed that kindergarten managers apply an effective management, but to a low level that is not sufficient. Regarding the obtained results, the researcher made some suggestions and recommendations, including preparing rehabilitation courses for kindergarten management to increase their administrative efficiency, providing materials, bonuses, and incentives for active administrations to strengthen the spirit of competition among kindergarten managers and their performance.

Key words: (active kindergarten management, kindergarten teachers

الفصل الاول / منهجية البحث

مشكلة البحث:

تمثل الادارة الحديثة ركناً اساسياً في مجالات الانتاج في أي مؤسسة ،كما تؤدي دوراً حيوياً في توجيه تلك المؤسسات على اختلاف مجالاتها وتخصصاتها ،لما تحدثه من دفع معدلات النمو والاجتماعي والتعليمي في حال تقدمها ،وارتفاع كفاءتها ، فمن خلال عمل الباحثة كمشرفة تربوية لرياض الاطفال فقد لاحظت ان معظم ادارات رياض الاطفال لم تصل بعد إلى المستوى المطلوب من الفاعلية ،وإن قدرة إدارة الروضة الفاعلة تتوقف على كفاءة وقدرة مديرتها التي أصبحت ينظر إليها كقائد تربوي يقود عناصر العملية التعليمية قيادة حكيمة بكل مهارة واتقان وبأقل جهد وتكلفة من خلال الإمكانيات عبر تأدية أدوارها ومهامها المتعددة في العمل المدرسي لذا نجد أن هذا الموضوع كان ولا يزال من المواضيع المهمة في برامج الإصلاح التربوي والتي اتجهت أنظار الباحثين والمسؤولين إليه في الكثير من الدول النامية والمتقدمة ، وانطلاقاً من شعور الباحثة بأن هناك العديد من رياض الاطفال تفقر لخصائص ادارة الروضة الفاعلة كمؤسسة تربوية في المجتمع، ارتأت الباحثة الى اختيار هذا الموضوع ، كون ان فاعلية إدارة الروضة تتحدد وبالدرجة الأولى بفاعلية مديرتها لأنها المحرك والموجه لكل العناصر والإمكانيات المتوفرة في الروضة من أجل تحقيق

الأهداف والطموحات والآمال، وبناءً على ذلك يمكن صياغة مشكلة هذا البحث في التساؤل الرئيس الآتي :-

(ما درجة توفر ادارة الروضة الفاعلة في رياض الاطفال وعلاقتها ببعض المتغيرات من وجهة نظر المعلمات؟).
أهمية البحث:

تتبع اهمية البحث عادة من اهمية المتغير الذي تضمنها،(ادارة الروضة الفاعلة) التي لا تزال هنالك ندرة للدراسات التي تناولتها احدي اهم النقاط التي ينبغي الاشارة لها ضمن هذه الاهمية، وما تفرزه من نتائج واثار، ومدى وجودها او عدم وجودها في المؤسسة التعليمية (رياض الاطفال) التي سيتم بحثها فيها، والعينة المختارة التي سيطبق الجانب العملي عليها ،لذا يعتبر موضوع فاعلية ادارة الروضة من الموضوعات المهمة للتعرف على قدرة المؤسسات التربوية في تحقيق أهدافها والوصول إلى غاياتها بشكل عام، إذ تشمل فاعلية الروضة جوانب عديدة لما يتم فيها من أنشطة وعمليات تتعكس على الإدارة والمعلمات والاطفال وبالتالي على المجتمع المدرسي والمجتمع المحلي، ففاعلية الروضة ينظر إليها بمقدار قدرتها على تحقيق أهدافها المرجوة منها ولتحقيق هذه الأهداف المرجوة، فإنه لا بد أن تتفاعل كل مكوناتها الأساسية (طناش، ١٩٩٣ : ٩٩) ،وبذلك يمكن القول أن الدول المتقدمة والنامية على السواء تسعى جاهدة إلى تطوير النظم التعليمية فيها بشتى الوسائل وذلك عن طريق إيجاد قيادات تربوية فاعلة مؤهلة ومدربة تدريباً يتناسب مع تحديات العصر .

اهداف الدراسة :هدفت الدراسة الحالية إلى:

١. التعرف علي درجة توافر الإدارة الفاعلة في الرياض الحكومية لمدينة بغداد، مديرية تربية بغداد الكرخ الاولى.

٢. التعرف على الفروق ذات دلالة إحصائية للإدارة الفاعلة تبعاً لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، التخصص).

تعريف المصطلحات :

- عرف (عزب ، ٢٠٠٨) ادارة الروضة الفاعلة بأنها : " الإدارة القادرة على تحقيق أهداف الروضة من خلال الاستثمار الأمثل لمواردها المتاحة والتكيف مع مستجدات العصر والاستجابة لمتطلباته " (عزب ، ٢٠٠٨ : ٢٩٦).

- تعريف وزارة التربية العراقية (٢٠٠٥) :وهي الهيئة التعليمية لروضة الاطفال والتي تعمل على تنظيم النشاط التربوي ،والاجتماعي وفقاً للاسس العلمية ،والتربوية السليمة ،والتي تسعى لتوفير

الامكانيات المادية، والمعنوية، وتكييف الهيئة لحاجات الاطفال وتوجيههم بما يكفل تمكينهم من النمو والتطور لشخصياتهم من جوانبها كافة (نظام رياض الاطفال، ٢٠٠٥: ٢٠).

-التعريف الاجرائي للإدارة الفاعلة الذي اعتمدهت الباحثة : هي الإدارة التي تؤمن بأنها فاعلة في توظيف كافة العناصر والإمكانيات المتاحة نحو تحقيق أهداف محددة أي أن أهم معيار للحكم على مدى فعالية الإدارة هو مدى قدرتها على الإنجاز.

حدود البحث :

تقتصر حدود البحث على معلمات رياض الاطفال الحكومية في مدينة بغداد / المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الاولى والبالغ عددهن (١٠٠ معلمة) ، للعام الدراسي (٢٠٢٠ - ٢٠٢١) .

الفصل الثاني / الأطار النظري والدراسات سابقة

المحور الاول : اطار نظري

أولاً : مفهوم ادارة الروضة الفاعلة:

إن ادارة الروضة الفاعلة نموذج تستمد رسالتها من الإيمان بأن المجتمعات لها قدرة على النهوض، وان تحقيق التنمية الشاملة يعتمد على جودة إعداد الأفراد تعليمياً وتربوياً لحياة عملية ناجحة وهي تركز على التعلم الذاتي(الطالب محور العملية التعليمية) ،حيث اتجه الباحثون منذ مطلع العقد السابع من القرن الماضي إلى دراسة خصائص المؤسسات التربوية الفاعلة وذلك من خلال مقارنة الأكثر فاعلية منها بالأقل فاعلية ، وذلك تبعاً لبعض الخصائص الإيجابية التي تسعى الأنظمة التربوية المختلفة لأن تتوافر في هذه المدارس ومنها على سبيل المثال لا الحصر السمعة الجيدة، والشهرة العالية، والصيت الذائع بين المواطنين وانخفاض نسبة الغياب وتزايد الطلب من أولياء الأمور على إلحاق أبنائهم بها دون غيرها من المدارس(عزب، ٢٠٠٨: ٦٤).

عرفها (مرسي ، ٢٠٠١) ادارة الروضة الفاعلة بأنها : هي الادارة التي تتسم بالقيادة المهنية الحازمة والهادفة ذات المدخل التشاركي ، ووحدة الهدف بين أعضائها ، والرؤية المشتركة بينهم والتناغم في ممارسة العمل ، وكذلك بيئة عمل جذابة تحث على التعلم وزياد التعلم للأطفال ، والمشاركة الفعالة بين المنزل والروضة ، والاهتمام بتنمية أعضاء هيئة التعليم (مرسي، ٢٠٠١: ٢٧). ويعرفها (أبو الوفا وسلامة، ٢٠٠٠) بأنها " : قدرة ادارة الروضة على استغلال الفرص المتاحة لها في البيئة للحصول على احتياجاتها من الموارد النادرة وذات القيمة التي تكون ضرورية لاستمرار نشاطها وتحقيق أهدافها (أبو الوفا وسلامة ، ٢٠٠٠: ١٣).

خصائص الروضة الفاعلة : فقد توصل رونالد آدمونذ وقد ذكرها السعود ، (١٩٩٤) ، أن وجود مديرة تتمتع بالقيادة التعليمية المهنية القوية والحازمة ، قادر على التغيير الإيجابي في الروضة ، كرفع مستوى المهارات الأساسية للأطفال وتطوير المنهاج في الروضة وإثراؤه ، وتوفير الجو المناسب لنمو الاطفال ، والاتصال المفتوح مع المجتمع المحلي مع وجود معلمات ذوي اتجاهات إيجابية وتوقعات عالية ، يؤمن بمقدور الاطفال وفهم محتوى المنهاج واستيعابه بالتركيز على التعلم وجعله مركز الاهتمام ، من خلال برنامج تعليمي منظم ، ذي أهداف سلوكية تعليمية واضحة ، واتفق المعلمات والمديرة أن بلوغ هذه الأهداف تمثل أولى الأولويات.

كما أن وجود نظام لتقويم أداء الأطفال ، ويكون متصل بالبرنامج التعليمي ، ويزود المعلمات بالتغذية الراجعة عن تقدم الأطفال ونموهم بشكل مستمر ، ووجود مناخ تربوي يساعد على التعلم ويحث عليه ويوفر للمعلمات والأطفال الأمن النفسي المهني الذي يولد عندهم الرضا والدافعية للعمل (السعود ، ١٩٩٤ : ١٨٩).

صفات المديرة في الروضة الفاعلة: لا بد توافر بعض الصفات التي يجب أن يتصف بها مديرة الروضة الفاعلة بصفتها قائداً تربوياً لهذه الروضة وتتمثل هذه الصفات فيما يلي (بسيسو ، ٢٠٠٥ : ٤٧):

١. قدرة مدير الروضة على قيادة العمل من أجل تحقيق الأهداف التربوية التي رسمتها الإدارة التربوية العليا وتنفيذ السياسات والبرامج التعليمية بدرجة عالية من الاتساق والفاعلية وتوفير المناخ الصحي الجيد في الروضة.

٢. إيجاد جو من العلاقات الإنسانية الحسنة ورفع الروح المعنوية للعاملات في الروضة، تنظيم العمل من خلال بث روح الفريق والعمل الجماعي والتشاركي.

٣. أن تستخدم الاستراتيجيات الملائمة في عملية اتخاذ القرار وإشراك الجماعة في هذه العملية مواكبة التغيير والتطور ، وذلك من خلال تطوير الأساليب الإدارية وطرقها في القيام بالعمل الإداري في الروضة.

٤. القدرة على قيادة عملية التقويم وعملها على تحسين أداء المعلمات والاطفال والنهوض بمستوى العمل التعليمي.

وقد توصلت نتائج بعض الدراسات ان مديرة الروضة الفاعلة تمتاز Manasse, 1985 بأنها تضع الأهداف الاستراتيجية لروضتها، وتطور الأهداف التربوية التي يحددها لها النظام التربوي، وتوجه برنامج الروضة كاملاً لتحقيق تلك الأهداف مستخدماً السلطة المخولة له ومكانته الاجتماعية

في بيئته حيث أنها تقوم بالإشراف المستمر على معلماتها ،وتسعى جاهدة وباستمرار إلى تحسين الممارسات التعليمية للمعلمات داخل غرف صفوفهن وإلى توفير بيئة تعليمية مشجعة وودية، كما تقوم بتوزيع الاطفال على الفصول بشكل مدروس وعادل مراعية قدراتهن وميولهن واتجاهاتهن. كما توفر مناخاً مدرسياً ملائماً للمعلمات تحفزهن وتثير نشاطاتهن وذلك من خلال تعزيز اتجاهات المعلمات الايجابية وتغيير اتجاهاتهن السلبية نحو الأطفال وقدراتهن على التعلم ،وبناء علاقة زمالة مهنية وشخصية حسنة مع المعلمات وانتهاج سياسة ديمقراطية في التعامل معهن وتنمية الشعور بالحرية والأمن والانتماء لديهن وتقدير جهودهن من خلال مكافأة الانجاز المتميز والاعتراف بالجهود المتفوق للمعلمات دون محاباة أو تمييز .

كما تقيم علاقات حسنة مع المجتمع المحلي، مما يدفع المجتمع إلى المساهمة والمشاركة في الأنشطة والتعاون مع الروضة في جميع برامجها وإنجاحها (عاشور، ٢٠٠٣: ٢٢٣).

إن مديرة الروضة الفاعلة تعتبر من أهم أقطاب الروضة الفاعلة لأنها تمثل قمة الهرم فيها فهي قائد لروضتها تجعل منها مكاناً مرغوباً فيه لجميع أفراد المجتمع المدرسي، بالإضافة إلى الانفتاح على المجتمع المحلي، والاستفادة من مؤسساته، وأولياء الأمور ذوي الاختصاص واستثمار جهودهم بما يدفع الروضة إلى التحسين والتطوير، فالإدارة أساس محوري لإنجاح أي عمل، فإذا صلحت الإدارة صلح العمل، فمشكلات التعليم نابعة من سوء الإدارة لأنها لا تضع الشخص المناسب في المكان المناسب ، فنقص الكوادر القيادية المهنية النابعة تؤدي إلى مشكلة من تحقيق الجودة الشاملة في التعليم مما يجعل المدير الفاعل من المقومات الأساسية للروضة الفاعلة (الزميلي، ٢٠٠٥: ١٥٠).

وترى الباحثة إن إدارة الروضة الفاعلة لا بد أن تكون مهياً لأداء دورها القيادي بكفاءة وفاعلية وتكون قادرة على بناء علاقات إنسانية سليمة داخل الروضة وخارجها مطورة لعلاقتها مع المجتمع المحلي ، ومطورة كذلك لبيئة تساعد على تحقيق أهداف الروضة .

ثانياً: الدراسات السابقة

١. دراسة شتات ، (2006 بعنوان):" مدى فاعلية مدير المدرسة الفاعلة في

إدارة الوقت في المدارس الأساسية والثانوية بمحافظة شمال غزة. "

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية الوقت كعنصر مهم من عناصر الإدارة وحسن استغلاله وتفعيله لتحقيق أهداف العملية التربوية ، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي للكشف عن واقع إدارة الوقت لدى مديري المدرسة الأساسية والثانوية في محافظة شمال غزة، وتكونت عينة الدراسة من

المجتمع الأصلي والذي يبلغ (64) مديراً ومديرة ممن يعملون بمدارس محافظة شمال غزة ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بإعداد أداة الدراسة وهي استبانة مكونة من (30) فقرة وزعت على ثلاثة مجالات (إدارة الوقت في المدرسة الفاعلة وعلاقته بالمعلمين ، إدارة الوقت في المدرسة الفاعلة وعلاقة بالتلاميذ وأولياء الأمور ، إدارة الوقت في المدرسة الفاعلة وعلاقته بالنواحي الإداري). توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: إن مديري المدارس الأساسية لديهم الوقت الكافي لمناقشة مشكلات المعلمين والمعلمات أكثر من مديري مدارس المرحلة الثانوية ،إن المديرين لديهم الوقت الكافي أكثر من مدارس الذكور لمناقشة مشكلات معلمات المدرسة والتوجيه المهني للمعلمات ، وكذلك المديرين لديهم القدرة على التنظيم والتخطيط والاستعداد أكثر منها عند الذكور. في ضوء نتائج الدراسة قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات: إعطاء صلاحيات لمدير المدرسة بإدارة الشؤون الداخلية في مدرسته بما يتناسب مع خصوصية كل مدرسة دون الرجوع إلى مديرية التربية ، إعداد دورات تدريبية للمديرين حول أساليب وطرق إدارة الوقت بفاعلية والاطلاع على كل جديد في مجال الإدارة المدرسية.

٢. دراسة عواد، (2007 بعنوان "تقييم فاعلية ادارة المدارس المدارة ذاتياً في الضفة الغربية من وجهة نظر مديري المدارس ومديراتها):

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى فاعلية المدارس المدارة ذاتياً في الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي ، أما أداة الدراسة فتمثلت في استبانة تكونت من (53) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات رئيسية ، أما عينة الدراسة طبقيّة عشوائية تكونت من (40) مديراً ومديرة و (420) معلماً ومعلمة. وقد أسفرت الدراسة عن النتائج التالية: درجة فاعلية المدارس المدارة ذاتياً في الضفة الغربية من وجهة نظر مديري المدارس ومعلميها كانت مرتفعة ، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد العينة لمدى فاعلية المدارس المدارة ذاتياً تعزى لمتغيرات الدراس (المسمى الوظيفي - المنطقة الجغرافية - الجنس - مستوى المدرسة) وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة بضرورة تعزيز مفهوم المدارس المدارة ذاتياً في فلسطين ومواصلة التوعية والتدريب للمديرين والمعلمين واستخدام صلاحياتهم وتطويرها وتعزيزها وتطبيقها.

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

يتضمن هذا الفصل منهجية البحث والإجراءات التي اتبعتها الباحثة من مجتمع البحث وعينته والادوات المستعملة وكيفية أعدادها لقياس الادارة الفاعلة للبحث والتحقق من صدقها وثباتها والوسائل الاحصائية المستخدمة لتحليل البيانات.

منهج البحث : اتبعت الباحثة المنهج الوصفي لملائمته الى طبيعة البحث الحالي بانه وصف حالة تتعلق بظاهرة طبيعية او اجتماعية خلال فترة زمنية ، لمعرفة اسبابها ، ونتائجها ومن ثم تعميمها على الحالات المتشابهة (عناية ، ٢٠١٤ : ٥٨)

أولاً : مجتمع البحث Population of Research :

المجتمع هو الذي يشكل المجتمع الكلي للعناصر التي يسعى الباحث الى ان يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة (الدليمي وصالح ، ٢٠١٤ : ٧٤) ويتكون مجتمع البحث الحالي من معلمات رياض الاطفال التابعة للرياض الحكومية في مدينة بغداد (الكرخ الاولى) للعام الدراسي (٢٠٢٠/٢٠٢١)*. البالغ عددهم (٤٦٦) معلمة . والجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١)

أعداد معلمات رياض وأطفال /الكرخ الاولى

ت	إعداد المعلمات	إعداد الرياض	مجموع المعلمات
.	الكرخ الاولى	٣١	٤٦٦

ثانياً : عينة البحث Research Sample :

العينة هي نموذج يشمل جانبا او جزء من وحدات المجتمع الاصلي المعني بالبحث وتكون ممثلة له بحيث تحمل صفاته المشتركة (عباس وآخرون ، ٢٠٠٧ : ١٤٥) وقد اشتملت عينة البحث الحالي على (١٠٠) معلمة بالطريقة العشوائية البسيطة اذ تم اختيارهن من مديرية لتربية بغداد / الكرخ الاولى (حددت الباحثة ما يعادل (٣٠%) من مجتمع الرياض باعتماد التوزيع المتناسب ، وقد بلغت عينة الرياض في المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الاولى (٣١) روضة حكومية .

* حصلت الباحثة على الإحصائيات من قسم الاحصاء التابعة لوزارة التربية

- ١- قامت الباحثة بتمثيل نسبته (٣٠%) من مجتمع البحث .
٢- اختارت الباحثة عينة المعلمات من كل روضة بواقع (١٠) معلمات من كل روضة. كما هو موضح في جدول (٢)

جدول (٢) توزيع عينة البحث على مديرية تربية الكرخ الاولى

ت	أسماء الرياض	أعداد المعلمات
١	روضة التأميم	١٠
٢	روضة البنفسج	١٠
٣	روضة المحبة	١١
٤	روضة المنصور	١٢
٥	روضة طيبة	١٠
٦	روضة النسائم	١١
٧	روضة بغداد	١٢
٨	روضة الفاروق	١٢
٩	روضة المروج	١٠
١٠	روضة الكرامة	١٢

ثالثا :أدوات البحث :

تعد ادوات البحث ضرورية جدا عند الباحث من اجل قياس متغيرات البحث وتتنجز هذه الادوات من قبل الباحث من اجل تشخيص المشكلات التربوية والنفسية والاجتماعية ولتحقيق أهداف البحث الحالي تطلب ذلك توافر مقياس للإدارة الفاعلة فقد قامت الباحثة بالاطلاع على الدراسات العربية والاجنبية للحصول على مقياس يتلاءم مع عينة البحث الحالي وتم الحصول على مقياس من دراسة ماجستير (مقومات الادارة المدرسية الفاعلة في المدارس الحكومية بمحافظات غزة من وجهة نظر المديرين وسبل الارتقاء بها) (أبو خطاب،٢٠٠٨) وقد قامت الباحثة بتبني الاستبانة في البحث الحالي لكونه يتناسب مع عينة البحث اذ يتكون البحث من ست مجالات ولكل مجال عدد من الفقرات ففي مجال القيادة التربوية يتكون من(٥) فقرة اما في مجال مناخ الروضة فيتكون من (٥) فقرات بينما تكون مجال اعضاء الهيئة التعليمية(٦) وفي مجال التجهيزات المدرسية فقد تضمنت (٥) فقرات وفي مجال الانشطة اللاصفية فقد تضمنت (٦) فقرات وفي مجال العلاقة مع المجتمع المحلي فقد تضمن (٤) فقرات .

صلاحية المقياس

من أجل التعرف صلاحية فقرات المقياس وقياس ماوضع من اجله قامت الباحثة بعرض المقياس على مجموعة من الخبراء المختصين في علم نفس الطفولة وعلم النفس والبالغ عددهم (٧) خبراء واعتمدت الباحثة على نسبة اتفاق (٨٠%) لاتفاق المحكمين على الفقرات وقد تم اتفاهم على قبول جميع الفقرات دون حذف او تعديل اي فقرة من الفقرات كما اتفق الخبراء على ان يكون مفتاح التصحيح خماسي (دائما، غالبا ، الى حد ما ، نادرا ، لا تنطبق) بمفتاح تصحيح (١،٢،٣،٤،٥) على التوالي . وبذلك يعد المقياس جاهزا للتطبيق على عينة البناء .

التطبيق الاستطلاعي للمقياس :

لغرض التعرف على من وضوح تعليمات المقياس وفقراته، ومدى فهم أفراد العينة للمقياس وطبيعة الاجابة عليه تم تطبيق المقياس على عينة عشوائية من الرياض الحكومية بلغ عددهن (١٠) معلمات وتبين أن جميع الفقرات واضحة ومفهومة لدى عينة البحث من حيث المعنى وصياغة الفقرات وتم تحديد متوسط الوقت للإجابة على المقياس (١٠) دقائق .

التحليل الاحصائي لفقرات المقياس :

من أجل حصول الباحثة على بيانات يتم عن طريقها تحليل البيانات احصائيا ومعرفة قوتها التمييزية لكونها تعد عملية أساسية في بناء المقياس وهذا حسب ماجاء به (Anastasi,A,392:1976) حيث طبقت الباحثة المقياس على عينة مؤلفة من (١٠٠) معلمة من رياض الاطفال الحكومية التابعة لمديرية تربية بغداد (الكرخ الاولى) وذلك عن طريق اجابة المعلمة على فقرات المقياس التي تقيس الادارة الفاعلة ، وبعد تصحيح الاجابات عن المقياس وحساب الدرجة الكلية لكل استمارة ، تم عرض الاجابات للتحليل الاحصائي للفقرات، إذ اتطلب لهذه العملية حساب القوة التمييزية للفقرات ، وصدق الفقرة (علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية) .

أ- تمييز فقرات الادارة الفاعلة

تم حساب القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات المقياس ولتحقيق ذلك اتبع الاجراء الاتي:

- حساب الدرجة الكلية لكل استمارة .
- ترتيب الاستمارات من اعلى درجة الى ادنى درجة .
- تم تعيين نسبة (٢٧%) لمجموعتين المتطرفتين اذ تمثل افضل نسبة يمكن الاعتماد عليها الحاصلة عليها حيث اكدت انستازي (Anstasi) أنه يفضل أن لا تقل نسبة كل مجموعة عن

(٢٥%) ولا تزيد على (٣٣%) وأن النسبة المثلثية هي (٢٧%) لأنها تمثل أكبر حجماً وأقل تباين .
(مجد، ٢٠٠١ : ٧٤)

وقد حسبت نسبة ٢٧% من عينة البناء البالغ عددها (١٠٠) معلمة واحتسب معامل التمييز لكل فقرة باستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين كون الاجابة على فقرات المقياس تمثل درجات مستمرة (٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١) ولدى مقارنة القيمة التائية المحسوبة لكل مجال من المجالات (الادارة الفاعلة) بالقيم الجدولية البالغة (١,٩٦) بدرجة حرية (١٩٨) عند مستوى دلالة (٥%) تبين ان الفقرات جميعها ذات قوة تمييزية عالية إذ كانت القيمة التائية المحسوبة اعلى من الجدولية وكما هو موضح في الجداول ادناه الجدول (٣) توضح ذلك.

الجدول (٣) معاملات تميز الفقرات الادارة الفاعلة

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٤,٣٩٨	٠,٠٠٠٠	١,٠٠٠٠	٥,٨٧٨٥	١,٣٥١٩	١
٥,٦٩٨	٠,٠٠٠٠	١,٠٠٠٠	٠,٦٩٢٦٣	١,٥٣٧٠	٢
٣,٩٨٧	٠,٠٠٠٠	١,٠٠٠٠	٦,٦١٤٣٠	١,٣٣٣٣	٣
٤,١٠٥	٠,٠٠٠٠	١,٠٠٠٠	٠,٦٤٨٨٧	١,٣٥١٩	٤
٤,٩١٢	٠,٠٠٠٠	١,٠٠٠٠	٠,٦٩٢٦٣	١,٤٦٣٠	٥
٤,٩٤٨	٠,٠٠٠٠	١,٠٠٠٠	٠,٦٣٢٥١	١,٤٢٥٩	٦
٥,٢٠٠	١,٣٦٠٨	١,٠١٨٥	٠,٦٩٣٣٨	١,٥١٨٥	٧
٤,٣٦٦	٠,٠٠٠٠	١,٠٠٠٠	٠,٦٢٣٣٣	١,٣٧٠٤	٨
٤,٥٣٩	٠,٠٠٠٠	١,٠٠٠٠	٠,٦٨٩٦٠	١,٤٢٥٩	٩
٣,٤٣٨	٠,٠٠٠٠	١,٠٠٠٠	٦,٣٣٣٤	١,٢٩٦٣	١٠
٣,٦٢٢	٠,٠٠٠٠	١,٠٠٠٠	٠,٥٦٣٥٧	١,٢٧٧٨	١١
٤,٣٥٦	٠,٠٠٠٠	١,٠٠٠٠	٠,٦٨٧٣١	١,٤٠٧٤	١٢
٢,٨٤٢	٠,٠٠٠٠	١,٠٠٠٠	٠,٤٧٨٧٦	١,١٨٥٢	١٣
٦,٣٣٦	٠,٠٠٠٠	١,٠٠٠٠	٠,٦٨٧٣١	١,٥٩٢٦	١٤
٤,٩١٤	٠,٠٠٠٠	١,٠٠٠٠	٠,٧٢٠٠٨	١,٤٨١٥	١٥
٦,١٥٣	٠,٠٠٠٠	١,٠٠٠٠	٠,٦٦٣٥١	١,٥٥٥٦	١٦
٤,٥٩٥	٠,٠٠٠٠	١,٠٠٠٠	٠,٥٩٢٢٩	١,٣٧٠٤	١٧
٥,١٠٣	٠,٠٠٠٠	١,٠٠٠٠	٠,٦٩٣٣٨	١,٤٨١٥	١٨
٥,٨٣٦	٠,٠٠٠٠	١,٠٠٠٠	٠,٦٠٦٢٨	١,٤٨١٥	١٩
٦,٧٩٢	٠,٠٠٠٠	١,٠٠٠٠	٦٨١١٨	١,٦٢٩٦	٢٠
٢,٨٤٢	٠,٠٠٠٠	١,٠٠٠٠	٠,٤٧٨٧٦	١,١٨٥٢	٢١
٣,٨٥٨	٠,٠٠٠٠	١,٠٠٠٠	٠,٥٢٩٠٣	١,٢٧٧٨	٢٢

٧،٨٠٦	٠،٠٠٠٠	١،٠٠٠٠	٠،٦٦٢٤٦	١،٧٠٣٧	٢٣
٨،٤٦٥	٠،٠٠٠٠	١،٠٠٠٠	٠،٦٢٦٩٦	١،٧٢٢٢	٢٤
٦،٦٠٥	٠،٠٠٠٠	١،٠٠٠٠	٠،٦٥٩٢٩	١،٥٩٢٦	٢٥
٣،٩٤٣	٠،٠٠٠٠	١،٠٠٠٠	٠،٤٨٣١٢	١،٢٥٩٣	٢٦
٥،٥٥٨	٠،٠٠٠٠	١،٠٠٠٠	٠،٦٣٦٦٤	١،٤٨١٥	٢٧
٤،٣٥٣	٠،٠٠٠٠	١،٠٠٠٠	٠،٥٠٠١٧	١،٢٩٦٣	٢٨
٤،٩٩٥	٠،٠٠٠٠	١،٠٠٠٠	٠،٥٩٩٣٢	١،٤٠٧٤	٢٩
٦،٧٥٩	٠،٠٠٠٠	١،٠٠٠٠	٠،٧٠٤٦٣	١،٦٤٨١	٣٠
٦،٠٥٧	٠،٠٠٠٠	١،٠٠٠٠	٠،٦٠٦٥٧	١،٥٠٠٠	٣١

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :-

لاستخراج ارتباط كل فقرة الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس تم حساب معامل ارتباط بيرسون وقد اظهرت النتائج ان جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً عند مقارنتها بالقيمة الجدولية لمعامل الارتباط البالغة (٠،١٤) عند مستوى دلالة (٠،٠٥) وبدرجة حرية (١٩٨) الجدول ادناه (٤) يوضح ذلك:

جدول (٤) علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط المحسوب	رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط المحسوب
١	٠،٦٢٧	١٧	٠،٦٢٠
٢	٠،٦٣١	١٨	٠،٤٦٢
٣	٠،٧٣٠	١٩	٠،٦٢٩
٤	٠،٧٩٣	٢٠	٠،٦٩٦
٥	٠،٦٥٧	٢١	٠،٧١٢
٦	٠،٧٢٠	٢٢	٠،٧٢٣
٧	٠،٧٣٩	٢٣	٠،٥١٨
٨	٠،٧٤٦	٢٤	٠،٦١٥
٩	٠،٧٥٨	٢٥	٠،٦٠٤
١٠	٠،٤٨٩	٢٦	٠،٦٦٣
١١	٠،٧١٩	٢٧	٠،٦١١
١٢	٠،٤٦٢	٢٨	٠،٤٩٨
١٣	٠،٥٨١	٢٩	٠،٣٤١
١٤	٠،٤٧٧	٣٠	٠،٦٨٠
١٥	٠،٦٦١	٣١	٠،٦٩٨
١٦			٠،٦٣٦

الخصائص السيكومترية لمقياس الإدارة الفاعلة:

أولاً- الصدق: **Validity** الصدق وهو المنهج الذي يقوم على ملاحظة الظواهر ، والوقائع المحسوسة ثم يصدر نتيجة عامة من الفئة التي تنتمي إليها جزئيات هذه الوقائع (عناية ، ٢٠١٤ : ٣٧) وقد قامت الباحثة بالتحقق من صدق المقياس على نحو ما هو موضح في ادناه :

١- الصدق الظاهري : **Face validity**

وتم ذلك عن طريق عرض الباحثة المقياس على مجموعة من الخبراء المختصين بعلم نفس الطفل والعلوم التربوية والنفسية لتحديد مدى ملائمة الفقرات في قياس الإدارة الفاعلة ومدى ملائمته لعينة البحث .

٢- صدق البناء : **Construct Validity**

تم قياس صدق البناء عبر بعض مؤشرات كحساب القوة التمييزية للفقرات وحساب معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية ، وتبين حينها ان المقياس يتمتع بالاتساق الداخلي.

ثانياً: الثبات **Reliability**

ويقصد بالثبات هو مؤشر الاتساق الذي يقيس به المقياس ماوضع من اجل قياسه لاتساق في النتائج ويكون الاختبار ثابتا اذا حصلت منه نفس النتائج عند اعادة تطبيقه على نفس الافراد وفي الظروف نفسها(عواد،١٣١:٢٠٠٧) وقد اعتمدت الباحثة معادلة الفاكرونباخ لقياس ثبات مقياس الإدارة الفاعلة

ب- معادلة الفاكرونباخ

يشير الثبات الذي يتم استخراجها بمعادلة الفاكرونباخ الى الارتباط الداخلي بين فقرات المقياس (فيركسون ، ١٩٩١ : ٥٣٠) وباستعمال معادلة الفاكرونباخ للاتساق الداخلي والتجانس بين فقرات المقياس . تبين ان معامل الثبات يساوي (٠,٩٤) وهو معامل ثبات يمكن الركون اليه.

الوسائل الاحصائية **Statistical** :

استعملت الباحثة الحقيقية الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وحزمة (AMOS) في إجراءات البحث ونتائجه :

١- الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة الإدارة الفاعلة .

٢- معادلة الفاكرونباخ في تقدير ثبات مقياس الإدارة الفاعلة.

٣- معامل ارتباط بيرسون **Person Correlation** في حساب صدق الفقرات وحساب ثبات المقياس بطريقة إعادة الاختبار .

٤- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لحساب تمييز الفقرات.

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

سيتم في هذا الفصل عرض نتائج البحث التي تم التوصل اليها وتفسيرها ومناقشتها بحسب الأطار النظري والدراسات السابقة.

الهدف الاول : التعرف علي درجة توفر الإدارة الفاعلة في الرياض الحكومية لمدينة بغداد، مديرية تربية بغداد الكرخ الأولى.

للتعرف على مستوى توفر الإدارة الفاعلة لدى إدارات رياض الأطفال الحكومية الكرخ الأولى، تبين أن المتوسط الحسابي (٣٥,٥٣٠) وبانحراف معياري (٧,٩٦٩) وهو اعلى من المتوسط الفرضي للمقياس البالغ (46) ، ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي. استخدمت الباحثة الاختيار التائي لعينة واحدة. فأظهرت النتائج أن الفرق دال احصائياً. إذ كانت القيمة التائية المحسوبة (46,974) أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (١٩٩) كما هو موضح في الجدول (٦).

الجدول (٦)

الاختبار التائي لعينة المعلمات (الإدارة الفاعلة)

الدالة	القيمة التائية		وسط فرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العينة	المتغير
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	١,٩٦	٤٦,٩٧	٤٦	٧,٩٦	٣٥,٥٣	١٠٠	مستوى المعرفة

تشير النتيجة الى ان هناك فرق دال بين المتوسطين الحسابي والفرضي وذلك لان القيمة التائية المحسوبة اعلى من الجدولية ، وان الفرق لصالح الوسط الفرضي ، مما يشير الى ان عينة البحث يرون ان هناك ضعف في الإدارة الفاعلة لدى مديرات الرياض وقد يعود ذلك الى ضعف الإمكانيات المادية المتوفرة لرياض الأطفال كذلك حاجة الإدارات الى برامج تدريبية تؤهلهم ليكونوا قيادات فاعلة، وقد يعود الى نقص الخبرة أدى مديرات الرياض .

الهدف الثاني : التعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية لإدارة الروضة الفاعلة تبعاً لكل من متغيري:

أ- التخصص ب- العمر

أ- التخصص

للتعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية لإدارة الروضة الفاعلة تبعاً لمتغير (التخصص) فقد تم استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للمقارنة بين المتوسطات الحسابية وقد أظهرت النتائج بأنه

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة إذ تبين أن القيمة التائية المحسوبة البالغة (684) هي اصغر من القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (198) كما هو موضح في الجدول (٧).

الجدول (٧) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين حسب متغير التخصص

القيمة التائية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الحرية	العينة	تخصص	المتغير
١,٩٦	٨,٠٧٥	٣٥,٩٢	١٩٨	٥٣	رياض أطفال	الإدارة الفاعلة
	٧,٨٨٨	٣٥,١٥		٤٧		
					غير ذلك	

تشير النتيجة اعلاه الى انه ليس هناك فرق دال في الإدارة الفاعلة حسب التخصص وذلك لان القيمة التائية المحسوبة أقل من الجدولية البالغة 1,96 عند مستوى ٠,٠٥ وهنا تقسر عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإدارة الفاعلة حسب متغير التخصص، وهذا يشير الى انه قد تكون هناك أمور تؤثر على أداء الإدارة الفاعلة غير التخصص مثل وجود روح الانتماء الحقيقي للجماعة والرغبة وحب العمل في الروضة من قبل مديرة الروضة والتي تتولى قيادتها وقدرتها على التفاعل الاجتماعي الإيجابي مع الهيئة التعليمية والوظيفية، كذلك وجود علاقة ايجابية تشجيعية بين ادارة الروضة ولولياء امور الاطفال من زيارات وتكافل ومجاملات أثر في إيجاد هذا الجو المناسب للعمل داخل المؤسسات التعليمية (رياض الأطفال).

الجدول (٧)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين حسب متغير العمر

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	التخصص
٧.٤٩٢	٣٦,٠٢٧	٣٦	٣٠ فأقل
٦,٧٩٧	٣٥,٦٢٣	٦٩	٣١-٤٠
٥,٧٤٩	٣٤,٢٧٢	٥٥	٤١-٥٠
١١,٩٨١	٣٦,٦٥٠	٤٠	٥١ فأكثر
٧,٩٦٩	٣٥,٥٣٠	٢٠٠	المجموع

جدول (٨)

القيمة الفائية حسب متغير العمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	الحرية	متوسط المربعات	الفائية المحسوبة
بين المجموعتين	١٤٦,٦٣٦	٣	٤٨,٨٧٩	٠,٧٦٧
مع المجموعتين	١٢٤٩١,١٨	١٩٦	٦٣,٧٣١	
المجموع	١٢٦٣٧,٨٢	١٩٩		

تشير النتيجة انه ليس هناك فرق في الادارة الفاعلة وحسب العمر وذلك لان القيمة الفائية المحسوبة اقل من الفائية الجدولية البالغة (٢,٦٠) عند مستوى (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣ - ١٩٦).
فقد تبين من الجداول اعلاه انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تبعا لمتغير (العمر) وهذا يدل على ان هناك أمور قد تؤثر على أداء الإدارة الفاعلة غير العمر مثل وجود قيادة حكيمة قادرة على بناء علاقات إنسانية مميزة مع العاملات في الروضة قد تؤدي إلى الإخلاص في العمل، او الخبرة الطويلة حيث تطمح المديرات بمختلف اعمارهن إلى أداء أفضل للمعلمات وتحسين البيئة التعليمية مما ينعكس على مخرجات الروضة وتميزها.

الاستنتاجات :

- ١- توجد إدارة فاعلة بمستوى ضعيف.
- ٢- وان الإدارة الفاعلة لا تحتاج الى اختصاص محدد فهي قدرة يمتلكها الفرد تساعده على السيطرة والضبط والتخطيط الناجح مما يولد إدارة فاعلة وناجحة.
- ٣- ان العمر ليس له تأثير على الإدارة فمن يمتلك القدرة على الإدارة بفاعلية يستطيع أن يصل الى الأداء الإداري بالمستوى المطلوب .

التوصيات :

١. اعداد دورات تأهيلية لمديرات رياض الأطفال لزيادة كفاءتهن ادارياً.
٢. توفير حوافز مادية ومعنوية للإدارات الفاعلة لإنكفاء روح المنافسة بين مديرات الرياض.
٣. التعاون بين المشرفة والمديرة والمعلمة واولياء امور الاطفال من اجل دعم ادارات رياض الاطفال لتكون ادارات فاعلة .

المقترحات :أجراء دراسة في :-

١. الإدارة الفاعلة من وجهة نظر المشرفات التربويات وأولياء الأمور .
٢. دراسات مقارنة بين الإدارة الفاعلة في الرياض الاهلية والرياض الحكومية.

المصادر:

- ١- أبو الوفا، جمال، عبد العظيم ، سلامة (٢٠٠٠) : اتجاهات في الإدارة المدرسية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- ٢- أبو خطاب، إبراهيم محمد شعيب. (٢٠٠٨). مقومات الإدارة المدرسية الفاعلة في المدارس الحكومية بمحافظة غزة من وجهة نظر المديرين و سبل الارتفاع بها). أطروحة ماجستير). الجامعة الإسلامية، فلسطين (قطاع غزة)
- ٣- بسيسو، نادرة (٢٠٠٥) : تصور مقترح لمعالجة مشكلات الإدارة المدرسية في محافظات غزة، رسالة دكتوراه غير منشورة، البرنامج المشترك بين جامعة الأقصى وجامعة عين شمس .
- ٤- ذياب ، إسماعيل محمد، (٢٠٠١) : الإدارة المدرسية، دار الجامعة الجديدة للنشر .
- ٥- الزميلی ، تمام (٢٠٠٥) : " الدورات التدريبية ودورها في تحسين أداء مديري المدارس الحكومية في محافظات غزة " رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة عين شمس .
- ٦- شتات ، نهى (٢٠٠٧) : مدى فاعلية مدير المدرسة الفاعلة في إدارة الوقت بالمدارس الأساسية والثانوية بمحافظات شمال غزة، دراسة مقدمة إلى اليوم الدراسي " المدرسة الفاعلة أسس وتطبيقات " المنعقد بالجامعة الإسلامية ، غزة.
- ٧- طناش ، سلامة (١٩٩٣) : " أثر طبيعة العمل والخبرة والجنس ومكان وجود المدرسة في تقدير فاعلية المدرسة الثانوية الأكاديمية في محافظة إربد". مجلة أبحاث اليرموك ، المجلد التاسع ، العدد الأول .
- ٨- عاشور، محمد على (٢٠٠٣) : " الدور المستقبلي لمدير المدرسة كقائد تربوي في مدرسة المجتمع " مجلة دراسات مستقبلية، السنة السادسة، العدد السابع .
- ٩- عباس وآخرون (٢٠٠٧) : مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى ، عمان .
- ١٠- عذب ، محسن عبد الستار (٢٠٠٨) : "تطوير الإدارة المدرسية في ضوء معايير الجودة الشاملة" المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية).
- ١١- عذب، محمد على، (: 2005) رؤيا تحليلية بأهم ملامح المدرسة الفعالة وإمكانية الإفادة منها في تطوير واقعنا المعاصر، مجلة كلية التربية بالزقازيق العدد التاسع والأربعون.
- ١٢- عواد، سهيا (٢٠٠٧): " تقييم فاعلية مدرء المدارس في الضفة الغربية من وجهة نظر مديري المدارس ومديراتها". رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة القدس .
- ١٣- عناية ، غازي ، (٢٠١٤) : البحث العلمي منهجية إعداد البحوث والرسائل الجامعية ، بكوريوس ، ماجستير ، دكتوراه ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى ، عمان ، الاردن .
- ١٤- فيركسون ، جورج (١٩٩١) : التحليل الإحصائي في التربية وعلم النفس ، ترجمة هنا محسن ، دار الحكمة ، بغداد



العدد الخامس والأربعون /ج ٢
تشرين الثاني /٢٠٢١

جامعة واسط
مجلة كلية التربية

١٥- محمد، شفيق (٢٠٠١) : البحث العلمي الخطوات المنهجية لاعداد البحوث الاجتماعية، مكتبة الجامعة الارزابطية، الاسكندرية.

١٦- مرسى، محمد منير، (٢٠٠١) : الإدارة المدرسية الحديثة، الطبعة الثالثة، عالم الكتب، القاهرة.

١٧- نظام رياض الاطفال، جمهورية العراق، وزارة التربية /المديرية العامة للتعليم العام /رقم (١١) لسنة (٢٠٠٥).

المصادر الاجنبية

Anastasi, A. (1976). Psychological testing (4th ed.). Macmillan.