

درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال للأدوار القيادية في استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات

د. ابتسام ناصيف*

الملخص

يهدف البحث إلى تحديد درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال للأدوار القيادية في استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات، وتعرّف الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على المقياس فيما يتعلق بمتغير التابعية والمؤهل العلميّ وسنوات الخدمة والدورات التدريبية، ولتحقيق هذا الهدف اعتمد البحث المنهج الوصفيّ التحليلي، وطبق المقياس على عينة عشوائية قدرها (300) مديرة من مديرات رياض الأطفال في مدينة دمشق في الفصل الثاني من العام الدراسي 2019-2020، وطبقت أداة الاستبانة لتحقيق الهدف، وأظهرت النتائج ما يأتي: كانت درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال للأدوار القيادية عالية في الاستبانة عامةً.

وكما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات درجات مديرات رياض الأطفال على الدرجة الكلية للمقياس فيما يتعلق بدرجة ممارستهن للأدوار القيادية تعزى إلى متغير تابعية الروضة في مجموعة الرياض العامة والخاصة والنقابة والاتحاد النسائيّ لصالح الرياض العامة وفي مجموعة (الخاصة ونقابة المعلمين والاتحاد النسائيّ) لصالح الرياض الخاصة، وغير دالة في مجموعة نقابة المعلمين والاتحاد النسائيّ.

* جامعة دمشق - كلية التربية - قسم التربية المقارنة

وأشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات درجات مديرات رياض الأطفال على الدرجة الكلية للمقياس فيما يتعلق بدرجة ممارستهن للأدوار القيادية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وذلك في مجموعة (ثانوية ومعهد وإجازة) لصالح المعهد والإجازة، وفي مجموعة (معهد وإجازة) لصالح المعهد. كما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات درجات مديرات رياض الأطفال على الدرجة الكلية للمقياس فيما يتعلق بدرجة ممارستهن للأدوار القيادية تعزى إلى متغير سنوات الخدمة في مجموعة (أقل من 5 سنوات ومن 5 إلى 10 سنوات و10 سنوات فأكثر) لصالح فئة من 5 إلى 10 ولصالح فئة أكثر من 10 سنوات، وغير دالة في مجموعة من (5 إلى 10 سنوات وأكثر من 10 سنوات). كما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات درجات مديرات رياض الأطفال على الدرجة الكلية للمقياس فيما يتعلق بدرجة ممارستهن للأدوار القيادية تعزى لمتغير الدورات التدريبية في مجموعة (أقل من 3 دورات و3 دورات وأكثر من 5 دورات) لصالح أقل من 3 دورات ودالة في مجموعة (من 3-5 وأكثر من 5 دورات لصالح من 3-5 دورات).

The extent of kindergarten female principals' practice of leadership roles in using technology of communication and information

Dr.Ebtisam Nassif*

Abstract

This study aimed at identifying the extent of kindergarten female principals' practice of leadership roles in using technology of communication and information and identifying the differences between the mean scores of the research sample on the scale concerning the variables of dependence, the scientific qualification , years of service and training courses. To achieve this aim, the research depended on the analytical descriptive approach.

The scale was applied on a random sample which consisted of (300) of kindergarten female principals in Damascus city in the second term of the academic-year 2019-2020. The questionnaire tool was implemented to achieve the aim of the study.

The research results indicated that there were statistically significant differences at the level (0.05) between the mean scores of kindergarten female principals on the whole score of the scale concerning their practice of leadership role due to the kindergarten dependence variable in the group of public and private kindergarten of teachers (women society) in favour of public kindergarten, and in the group (private and

* Assistant professor Department of Comparative Education Faculty of Education Damascus University Syria

teachers syndicate and women society) in favour of kindergarten. It was not significant in the group of teachers syndicate and women society.

The results also showed that there were statistically significant differences at the mean scorers of kindergarten female teachers on the whole score of the scale concerning their practice of leadership roles due to the variable of the scientific qualification in the group of (secondary, institute, and license) in favour of institutions and license, and in the group of (institute and license) in favour of the institute. The results also indicated that there were statistically significant differences at the level (0.05) between the mean scores of kindergarten principals on the whole score of the scale concerning their practice of leadership roles due to the variable of years of service in the group (less than 5 years-15 years), (10years and more) in favour of 15 to10 and in favour of the group more than 10years. It was not significant in the group (5-10 years, and more than 10years).

The results also in indicated that there were statistically significant differences at the level (0.05) between the mean scores of kindergarten female principals on the whole score of the scale concerning their practice of leadership roles due to the variable of training courses in the group (less than 3 courses and 3 courses and more than 5 courses) in favour of less than 3courses . It was significant in the group (from 3-5 and more than 5 courses) in favour of 3-5 courses

المقدمة:

فرضت تطورات العصر وثورة الاتصال والمعلومات والتكنولوجيا على المؤسسات التربوية ومؤسسات رياض الأطفال والعاملين في إدارتها مواكبة التطورات والاستفادة من خبرات الدول المتقدمة في كيفية توظيف المعلومات في مجال إدارة الرياض باستخدام الوسائل الحديثة كالحاسوب، والإنترنت، والبرمجيات لتحقيق أهدافها. و توظيف المعلومات باستخدام الوسائل التكنولوجية في العملية التربوية والتعليمية يثير دافعية العمل لدى أطراف العمل من معلمات وأطفال ومديرات في رياض الأطفال لتحقيق الأهداف المرجوة (bowe,2000,p16). كما تعزز هذه الوسائل من دافعية التعليم وفعاليته وإشباعه لحاجات هذه الأطراف، و تسهم في الاحتفاظ بالمعلومات المعرفية والعلمية والإدارية؛ لذا لابد من توفير جميع المستلزمات المادية مثل تشغيل الحاسوب كالبرمجيات والمكونات المادية والوقت والأفراد المؤهلين للتوصل لنظام تعليمي محوسب قادر على تطوير التعليم (douglas,2000,p.30).

ومن جهة أخرى تساعد وسائل الاتصال والمعلومات والتكنولوجيا التعليم المنهجي في رياض الأطفال بالقدرة على التطبيق باستخدام الحاسوب والوسائل التقنية الحديثة؛ لذلك دعت الحاجة إلى تطوير المديرات وتأهيلهن برفع المهارات التقنية لاستخدام الحاسوب التعليمي (gary,2000,p.32)، والوسائل التقنية الأخرى التي تسهل إدارة المعلومات لمديرات رياض الأطفال في مجالات التخطيط والمشاركة في اتخاذ القرار والتقويم والتنمية المستدامة، ومن ثم تحسن العملية التربوية فيها، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على الطفل الذي يعد المخرج الأساسي فيها. لذلك فقد سعت كثير من الدول المتقدمة إلى إنشاء نظم معلومات تربوية خاصة في ضوء تزايد إدراك أهمية أن تكون القرارات التربوية قرارات عقلانية مبنية على معلومات موضوعية مستمدة من نظم المعلومات التربوية (بلة والنهار، 1991، ص2). مثلاً: ففي أمريكا يتطلب النظام التربوي توفير أحدث الوسائل

التقانيّة للمديرات في رياض الأطفال لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المرغوبة، فضلاً عن ذلك فإن مقومات نجاح نظم إدارة المعلومات يعتمد على توفير المستلزمات المادية كافة، كاستخدام الحاسوب وتأهيل مستخدميه. وفي روسيا ثمة تركيز على تطوير التدريب المهني الخاص في المعاهد التربوية في موضوع الطفولة المبكرة ومدى اكتساب المهارات التقانيّة الحاسوبية اللازمة بهدف تحسين التعليم. وفي الصين تؤدي مديرات الرياض دوراً محورياً في رياض الأطفال في قيادة إصلاح الروضة وإجراء التحسينات عليها، وتشجيع الأداء الأفضل في التعلم والتعليم، وتشجيع التغيرات المتعلقة باستخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات (Han,2002,294).

وعربياً، حقق الأردن نقلة نوعية في هذه المرحلة من خلال تقديم مشاريع الطفولة المبكرة؛ فقد قامت وزارة التربية بتزويد رياض الأطفال بالوسائل التقانيّة الحديثة وإدخال الحاسوب التعليمي لدى بعضها. ولقد تطورت هذه المؤسسات في الأردن من حيث الإمكانيات والتجهيزات (الحلبي، 2004، ص6)، وذلك لتطوير تكنولوجيا الاتصال والمعلومات فيها.

ومحلياً، قامت وزارة التربية في سورية في العام 2002 بإطلاق مشروع مشترك بين وزارة الاتصالات والتقانة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في سورية بهدف تطوير إستراتيجية لتقانات المعلومات في سورية في إطار "المبادرة الوطنية لإدارة الحكوميّة الإلكترونيّة" التي تهدف إلى النهوض بأتمتة المؤسسات الحكومية ضمن نطاق برنامج شامل للإصلاح الإداري (سليمان وآخرون، 2009، ص6-7)، الأمر الذي يبرز حاجة المؤسسات التربوية، ومنها مؤسسات رياض الأطفال لتكنولوجيا الاتصال والمعلومات، إلى تسيير عمل العاملين وتطوير أدائهم، وهذا سينعكس إيجابياً على الطفل الذي يعد محور العملية التربوية والمخرج الأساسي في هذه المؤسسات.

مشكلة البحث:

على الرغم من استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات استخدامًا محدودًا في المؤسسات التربوية عامة، ومؤسسات رياض الأطفال خاصة من جهة، ومسايرة التطورات وثورة التقانات والمعلومات من جهة أخرى، فقد تم عقد عدة مؤتمرات للحكومة الإلكترونية في سورية من أبرزها دمشق (8-9/6/2008) تحت شعار "خطوات عملية نحو التطبيق" من توصياتها توفير آليات لقياس كفاءة الحكومة الإلكترونية وسهولة الوصول لهذه المعلومات (كردي، 2008، 12). فقد تبنت وزارة التربية بالتعاون مع منظمة اليونسكو رؤية إستراتيجية وطنية واضحة لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس إلا أن وزارة التربية بذلت جهودًا حثيثة من أجل توظيف تقانات المعلومات والاتصالات في العملية الإدارية والتعليمية، وذلك بأتمتة العمل الإداري في الإدارة المركزية والإدارات الفرعية (عبد الله، 2007، 22) و(إدليبي والصابوني، 2010، 16-18). كما أولت وزارة التربية اهتمامًا في مجال الاتصال والمعلومات التربوية وتطويرها لخدم الحاجات في المؤسسات التعليمية عامة، ومؤسسات رياض الأطفال خاصة؛ إذ قامت بإنشاء المركز الإقليمي لتنمية الطفولة المبكرة لتدريب الأطر الإدارية والتربوية العاملة في مجال تطوير أسس قواعد المعلومات ومصادرها برياض الأطفال في سورية لتنمية المهارات والقدرات الإدارية التعليمية والمعلوماتية للمديرات والمعلمات في رياض الأطفال.

<http://www.dpnews.com/pages/detail.aspx?articleid=115848#ixzz1uDY7UeIN>.

على الرغم من الاهتمام بتكنولوجيا الاتصال والمعلومات واستخدام وسائلها في إدارة رياض الأطفال فإن هناك صعوبات كثيرة تواجه الأدوار القيادية للمديرات في كيفية استخدامهن لتكنولوجيا الاتصال والمعلومات وأجهزة الحاسوب الحديثة، وقلة توافر المستلزمات المادية للحاسوب كالأقراص المرنة وأمور الصيانة والإنترنت لتفعيل إدارة المعلومات في الجوانب الخاصة بهذه المؤسسات. لذلك دعت الحاجة إلى ضرورة إعداد

المديرات وتدريبهن بعقد دورات تدريبية لتفعيل أدوارهن القيادية في استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة، بوصفها وكيلة تغيير ودورها بوصفها متعلماً دائماً داعمةً وموفرةً للموارد البشرية والمادية، وهذا ما أكدته الدراسة الاستطلاعية التي قامت بها الباحثة من خلال المقابلات التي أجرتها مع بعض مديرات رياض الأطفال في دمشق، الأمر الذي يطرح التساؤل الآتي: "ما درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال بمدينة دمشق للأدوار القيادية في استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات"

أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث مما يأتي:

- أ- دور تكنولوجيا الاتصال والمعلومات وأهميتها في تسهيل شؤون مديرات رياض الأطفال، وانسجامها مع اتجاهات الفكر الإداري المعاصر وثورة المعلومات المعاصرة لتحقيق نجاح العملية التربوية والإدارية فيها.
- ب- أهمية ما يمكن أن يقدمه البحث من مقترحات حول الأدوار القيادية لمديرات رياض الأطفال يمكن الاستفادة منها لصناع القرار في وزارة التربية.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى ما يأتي:

- أ- تعرف الأدوار القيادية لمديرات رياض الأطفال في استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات بوصفها إطاراً نظرياً عاماً.
- ب- تعرف درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال للأدوار القيادية في استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات تبعاً للمتغيرات الآتية: (المؤهل العلمي، عدد الدورات التدريبية، عدد سنوات الخبرة، التابعة).
- ت- تقديم مجموعة من المقترحات للأدوار القيادية لمديرات الرياض في استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات.

أسئلة البحث:

تتحدد أسئلة البحث بما يأتي:

أ- ما الأدوار القيادية لمديرات رياض الأطفال في استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات؟

ب- ما درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال للأدوار القيادية في استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات تبعاً للمتغيرات الآتية: (المؤهل العلمي، عدد الدورات التدريبية، عدد سنوات الخدمة، التابعة)؟

ت- تقديم مجموعة من المقترحات للأدوار القيادية لمديرات الرياض في استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات.

فرضيات البحث:

سيتم اختبار الفرضيات عند مستوى الدلالة (0.05)

أ- لا فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات مديرات رياض الأطفال على المقياس بدرجة ممارستهن للأدوار القيادية في استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات تبعاً للمتغيرات الآتية: (المؤهل العلمي، عدد الدورات التدريبية، عدد سنوات الخبرة، التابعة).

منهج البحث: استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي بهدف تعرف آراء عينة من مديرات رياض الأطفال حول درجة ممارستهن للأدوار القيادية في استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات.

المجتمع الأصلي وعينة البحث وأدواته:

أ- **مجتمع البحث:** يشمل مديرات رياض الأطفال في مدينة دمشق، وذلك حسب ما جاء في الدليل الإحصائي لعام 2018-2019، وبلغ عددهم (1039)، (وزارة التربية، 2019، ص3).

ب- **عينة البحث:** اعتمدت الإجراءات الآتية في سحب العينة: سحبت نسبة (20 %) من المجتمع الأصلي. وبلغ عدد أفراد العينة الكلية التي طبقت عليها (300) مديرة من مديرات رياض الأطفال بمدينة دمشق. وتم اختيار العينة اختياراً عشوائياً بحيث يكون فيها لكل فرد من أفراد المجتمع فرصة لأن يكون أحد أفراد العينة، وإنَّ اختيار أي فرد أو عنصر لا يرتبط باختيار أي فرد أو عنصر آخر.

ت- **أداة البحث:** للإجابة عن أسئلة البحث استخدمت استبانة بهدف تعرف درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال للأدوار القيادية في استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات.

ث- **حدود البحث:** ويتحدد بما يأتي:

(أ) - **الحدود البشرية:** جرى تطبيق البحث على مديرات رياض الأطفال.

(ب) - **الحدود المكانية:** طبق البحث في مدينة دمشق.

(ت) - **الحدود الزمانية:** طبق البحث في العام الدراسي 2019-2020.

(ث) - **الحدود العلمية:** جرى تطبيق البحث بهدف تعرف آراء عينة من مديرات رياض الأطفال حول درجة ممارستهن للأدوار القيادية في استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات بمدينة دمشق.

متغيرات البحث: وتتحدد بما يأتي:

أ- **المتغيرات المستقلة:** وتشمل المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، والتابعية، وعدد الدورات التدريبية.

ب- **المتغيرات التابعة:** إجابات أفراد العينة على المقياس حول درجة ممارستهن للأدوار القيادية في استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات بمدينة دمشق.

التعريف بمصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية: وتشمل:

أ- الأدوار القيادية: "leadership roles" هي الأدوار المهمة التي يقوم بها القادة الإداريون في ضمان التحول الناجح للمؤسسات في عصر التكنولوجيا لتعزيز استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات وتشجيعها في المؤسسات (ChristinaHan,2002,293)، والتعريف الإجرائي للأدوار القيادية: هي الممارسات التي تقوم بها مديرات رياض الأطفال في استخدامها لتكنولوجيا الاتصال والمعلومات بهدف تحسين أداء مؤسساتهن، كدورها بوصفها وكالة تغيير، ومتعلمة دائمة، وداعمة، وموفرة للموارد.

ب- مديرات رياض الأطفال: "kindergarten Institution Management" هن مجموعة من الإداريات المتخصصات في الإشراف على رياض الأطفال، ورعاية الأطفال من خلال عمليات التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والتقييم لبرامج الروضة، والأنشطة، والفعاليات بالإشراف على المعلمات، والعاملات في الروضة" (Musaati,2004,p.42) والتعريف الإجرائي لمديرات رياض الأطفال: هي مجموعة من العاملات في رياض الأطفال، واللاتي تعملن على تفعيل العلاقات الموجودة داخل الرياض وخارجها، واستغلال الإمكانيات البشرية، والمادية المتاحة بغية تحقيق الأهداف التربوية التي تسعى إليها الرياض.

ت- تكنولوجيا الاتصال والمعلومات: "technology of communication and information" مجموعة من المصادر كالجهاز، والبرنامج، والأفراد، والمعطيات، وإجراءات تسمح بامتلاك المعلومات ومعالجتها وتخزينها ونقلها على شكل معطيات، ونصوص، وصور ضمن المؤسسة (مصطفى، 2006، بلا صفحة)، والتعريف الإجرائي لتكنولوجيا الاتصال والمعلومات: مجموعة من المكونات المقدمة لتزود مديرات رياض الأطفال بالمعلومات والوسائل الضرورية من خلال

استقبال البيانات ونقلها وتخزينها ومعالجتها واسترجاعها ثم توصيلها بذاتها أو بعد تشغيلها إلى مستخدميها في الوقت والمكان المناسبين والتي من خلالها تجعل رياض الأطفال أكثر نشاطاً لتطويرها.

الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على موضوع البحث قامت الباحثة بعرض بعض الدراسات التي تناولت موضوع نظام إدارة المعلومات عامةً وفي إدارة رياض الأطفال خاصةً.

- دراسة غاري (Gary.Bitter,2000): بعنوان: "The Future education based on computer use on teacher in kindergarten in New York City" "التعليم المستقبلي القائم على استخدام الحاسوب على المعلمين والمعلمات في رياض الأطفال في مدينة نيويورك". هدفت الدراسة إلى تقديم تقرير مكثف عن التعليم التكنولوجي في المستقبل واتجاهات المعلمين والمعلمات نحو استخدام البرامج التعليمية المحوسبة في تعليم الأطفال في مدينة نيويورك بالولايات المتحدة الأمريكية. وتكونت عينة الدراسة من (371) روضة في مدينة نيويورك. واستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي، واعتمد الاستبانة بوصفها أداة قياس. وأظهرت النتائج أن الحاسوب غير مستخدم في البرامج المقدمة للأطفال، وأن هناك قصوراً في استخدام برامجه في تعليم الأطفال.

وفي دراسة لمجموعة باحثين تيريزا (Tersa,2001) بعنوان "تكنولوجيا المعلومات وبيئة العمل" "the information technology and the working environment" أشارت إلى وجود نوعين من المنظمات في استخدام مستوى المركزية المتبع في اتخاذ القرار، وهناك منظمات تستخدم مركزية ولا مركزية عالية، وعليه فإن مدى تأثير تطبيق تكنولوجيا المعلومات على هذين النوعين مختلف؛ فقد وجد في المنظمات التي

تتبع المركزية في قراراتها أن تأثير تكنولوجيا المعلومات قلل من مستوى المركزية المتبع، أما في المنظمات التي تطبق اللامركزية في اتخاذ قراراتها فكان التأثير عكسياً؛ إذ أثر في زيادة مستوى اللامركزية المستخدم، ودراسة كريستينا هان

(Leadership Roles of a preschool (Christina Han,2002, China)

principal in the use of information and communication technology: a Hong Kong experience).

أدوار قيادة مدير الروضة في استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات في هونغ كونغ؛ إذ هدفت إلى تعرف ممارسات قائد الروضة في استخدامه تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات، والتعرف إلى الإستراتيجيات التي يستخدمها المدير لتعزيز استخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في الروضة وتشجيعها، وتأثير تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في مرحلة الروضة، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأجريت مقابلة مع أحد مديري الرياض شملت أسئلة المقابلة للمديرين، والمعلمين، وأجريت الملاحظات لثلاث مجموعات مختلفة تسلسلت أعمارهم من الرابعة فالخامسة إلى السادسة، وقد جرت التعليقات لمدة (15-20) دقيقة لكل مجموعة، واستخدم شريط فيديو من أجل الملاحظة والمقابلات. وأشارت النتائج إلى أن المديرية استطاعت تنفيذ ابتكارات وتجديدات في روضتها، وشجعت زميلاتها على اتباع دورة. (ICT) إذ ضمنت وصول كادرها للتكنولوجيا المرتبطة، وتوفير دعم مناسب للكادر والأطفال والأهل، وتأدية دور هام في الروضة. تشجيع الاستخدام المتجدد لل (ICT).

وأجرى بريز (Perez, 2003) دراسة بعنوان "دور المعلوماتية في حل المشكلات

الإدارية والتربوية، وهدفت الدراسة تحديد المشكلات وتفسيرها".

"The information role in resolving management and educational problems"

وتناولت هذه الدراسة الحالة الفردية منهج حل مشكلات الإداري التربوي المختص واستخدامه لتكنولوجيا الحاسوب في هذا المنهج. وتوصلت إلى أن الإداري يجد مشكلات ويحلها بطريقة تعاونية ويستخدم حده بوصفه مصدرًا لإيجاد المشكلات والمعلومات لحلها، واستخدام حاسوبه بشكل رئيسي للوصول إلى معلومات لتعليم نفسه والآخرين ولإحداث التغيير التعليمي، ووجود صلة بين خبرة حل المشكلات واستخدام تكنولوجيا الحاسوب.

وأجرى زاین ومحمد ونوریزان ومختار (Zain, Mhd, Norizan and Mokhtar, 2003) دراسة بعنوان "استخدام تكنولوجيا ونظم المعلومات في التنشيط التنظيمي في المؤسسات الماليزية" "The use Technology and information system in organization activating in the Malaysia institutions" تناولت اختيار عملية استخدام تكنولوجيا وأنظمة المعلومات في تزويد المعلومات لصانعي القرارات الإدارية في المؤسسات الماليزية، وتوصلت الدراسة إلى أن استخدام تكنولوجيا المعلومات وأنظمة المعلومات المحوسبة في تزويد المعلومات لصانعي القرارات يسهم في جعل المؤسسات الماليزية أكثر نشاطاً.

دراسة الحلبي، مادلين (2004): بعنوان: "مشكلات رياض الأطفال في محافظة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات"، وهدفت تعرف مشكلات رياض الأطفال في محافظة عمان من وجهة نظر مديراتها ومعلماتها. واختيرت عينة عشوائية بطريقة مقصودة شملت (124) مديرة و(264) معلمة، وكانت أداة الدراسة استبانة اشتملت على ستة مجالات، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي. وأظهرت نتائجها أن هناك مشكلات في مجال الوسائل التعليمية، وضعف الرقابة الإدارية على رياض الأطفال، وضعف مستوى إعداد المديرات والمعلمات وتأهيلهن، وعدم توافر وسائل تعليمية حديثة مثل الحاسوب، وأقراص CD، وأفلام DISK فيديو.

ودراسة بطاينة، نور (2006): بعنوان "استخدام الحاسوب التعليمي في رياض الأطفال"، وهدفت إلى تعرف اتجاهات مديرات ومعلمات رياض الأطفال نحو استخدام الحاسوب في مديريات التربية والتعليم في مدينة الزرقاء، وكانت أداة الدراسة استبانة تضمنت أربعة أبعاد (أهمية استخدام الحاسوب، وفاعلية استخدامه، والمشكلات التي تواجهه، ومقترحات تفعيل استخدامه)، وبلغت عينة الدراسة (46) مديرة و(131) معلمة، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت النتائج أهمية استخدامه وعدم وجود فروق بين اتجاهات عينة الدراسة تعزى للمتغيرات الآتية: (المؤهل العلمي، الدورات التدريبية) وفي كل الأبعاد.

التعليق على الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

تشابهت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في تناولها موضوع تكنولوجيا الاتصال والمعلومات عامة في المرحلة والأداة والمنهج، واختلفت في تناولها مجال الدراسة مثل دراستي (بريز وزاين، 2003). والجديد الذي أضافه البحث الحالي هو الأدوار القيادية لمديريات رياض الأطفال في استخدامهن لتكنولوجيا الاتصال والمعلومات في مدينة دمشق وفي تناولها محاور مختلفة عن المحاور التي تناولتها الدراسات السابقة. وتحددت أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة في الإطار النظري، والاطلاع على الأدوات وأبرز النتائج لربطها مع نتائج الدراسة الحالية.

الإطار النظري:

1- مفهوم تكنولوجيا الاتصال والمعلومات في رياض الأطفال:

تعريف تكنولوجيا الاتصال والمعلومات: هي مجموعة من المصادر، كالجهاز والبرنامج والأفراد والمعلومات، التي تعد العنصر الأساس في مختلف الأنشطة التي تمارسها الإدارة. ولها أهمية كبيرة في عملية الاتصال، وتؤثر في فاعلية المدير وأدائه في تسيير مهامه الإدارية (سليمان وآخرون، 2006، 67). وإذا أردنا تعريف تكنولوجيا

الاتصال والمعلومات في رياض الأطفال فهي مجموعة من البيانات التي تشكل نظام للمعلومات؛ إذ يتم فيها تجميع البيانات ومعالجتها وتحليلها وعرضها لتشكل معلومات للوصول إلى اتخاذ القرار في هذه المؤسسات لتحقيق أهدافها.

- استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات: يعد أحد أهم الحقول المهمة للنظرية الإدارية وتطبيقاتها الحديثة، وقد أشارت مقابلة (2004) إلى التطور التاريخي لنظام استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات منذ الخمسينيات حتى الألفين: ففي الخمسينيات عملت نظم المعلومات الإدارية على تخفيض التكاليف المرتبطة بممارسة الأعمال الورقية.

وفي ضوء ما تقدم يمكن تعريف استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات في رياض الأطفال بأنها مجموعة من المكونات التي تشكل نظاماً متكاملًا للمعلومات في رياض الأطفال، وتشمل هذه المكونات: التشريعات، والتخطيط، والمشاركة واللامركزية في اتخاذ القرار، والتنمية المستدامة، والتقويم، بتوظيف الإمكانيات البشرية والمادية بهدف تحقيق أهداف مؤسسات رياض الأطفال.

- أهمية استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات:

إن استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات يؤدي دوراً أساسياً في عمليات اتخاذ القرارات التربوية سواء ما يتعلق منها بالتخطيط التربوي أو تحديد الأولويات وصنع السياسات التربوية. ويعتمد مدى استخدام المعلومات بوصفها قاعدة لهداية القرارات التربوية على مدى إدراك العلاقة بين السياسات والمدخلات والعمليات والمخرجات المتوقعة. كما يشكل استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات قاعدة لتطوير نماذج توضيح العلاقة بين البدائل المتاحة وطبيعة السياسات المقترحة من ناحية، ونوعية النتائج المنشودة من ناحية أخرى مما يعد أساساً لاتخاذ القرارات التربوية السليمة بتوجيه الموارد وفقاً للأولويات ونحو المدخلات الأكثر فعالية في تحسين نوعية التعليم

(بله والنهار، 1991، 13)، ويمكن القول: إن أهمية استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات في رياض الأطفال، يؤدي دوراً مهماً في المجالات الآتية: التشريعات، والتخطيط، والمشاركة واللامركزية في اتخاذ القرار، والتنمية المستدامة، والتقييم، بوصفها قاعدة أساسية لإدراك العلاقة بين هذه المكونات من خلال توظيف المعلومات التربوية في المجالات السابقة باستخدام الإمكانيات المادية والبشرية بهدف تحقيق أهداف هذه المؤسسات.

- وظائف استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات: وتشمل فهم أغراض نظام المعلومات التربوية وبنائه، وتقوية مستخدمي المعلومات في التعرف إلى البيانات وجمعها ومعالجتها، وتحسين تدفق المعلومات وتنسيق هذا التدفق والتحكم به داخل المؤسسة وخارجها، وإنشاء نظام معلومات إدارية تربوية في كل مستوى من مستويات المؤسسة وصيانتها باستمرار ليبقى وظيفياً ومتجاوباً (اليونسكو، 2011، 13). وفيما يتعلق بوظائف استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات في رياض الأطفال فهي التخطيط، والمشاركة واللامركزية في اتخاذ القرار والتقييم بهدف تيسير شؤون العمل في رياض الأطفال.

2- الأدوار القيادية لمديرات رياض الأطفال في استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات:

- المديرية بوصفها وكالة تغيير: تحديد الرؤية، وتوفير نموذج ملائم ودعم مستقل وتحفيز فكري وتشجيع قبول أهداف المجموعة والوصول إلى وأداء عالٍ وتحقيق الطموحات؛ إذ تعمل على تطوير الكادر من خلال تشجيعه على حضور حلقات البحث أو ورشات العمل المرتبطة برياض الأطفال وإكمالهم دورات تدريبية في استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات، ودعوة الخبراء المهنيين والمنسقين لتوصيل تدريب خاص إلى الروضة، وتشجيعها على استخدام جودة الكمبيوتر في المدرسة.

- **المديرة بوصفها متعلماً دائماً:** تلعب دوراً فاعلاً من أجل الكادر من خلال تعلم معارف ومهارات جديدة، وتعلم الاتجاهات الجديدة في التعليم المرتبط برياض الأطفال، ولا بد من تعديل معارفهم ومهاراتهم وتحديثها لتحسين الروضة، وتشجيع المعلمين على تعزيز معرفتهم المبنية على التحديث.
- **المديرة بوصفها داعماً:** أن تدرك الدعم الشخصي عند تحمل أعباء العمل، وتدرك الدعم المعنوي والمادي لامتلاك إرادة التعلم في استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات (ICT) وتوفير دعم تقني للكادر التعليمي عبر شبكة الإنترنت، وفهم حاجات الكادر لدعمهم فهماً شخصياً فعالاً.
- **المديرة بوصفها موفراً للموارد:** توفير موارد بشرية ومادية ومالية لتدريب جيد لاستخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات، وتجهيز الرياض بالمواد التكنولوجية الحديثة مثل أجهزة عرض الصور (LCD) وشاشات عرض وحاسوب محمول.
- ومما سبق، تبرز أهمية الأدوار القيادية في استخدام مديرات رياض الأطفال لتكنولوجيا الاتصال والمعلومات في المجالات الآتية: المديرة بوصفها وكيل تغيير، المديرة بوصفها متعلماً دائماً، المديرة بوصفها داعمة، المديرة بوصفها موفراً للموارد بوصفها قاعدة أساسية لإدراك العلاقة بين هذه المكونات لتحقيق أهداف هذه المؤسسات من خلال توظيف المعلومات التربوية في المجالات السابقة باستخدام الإمكانيات المادية والبشرية.

الإطار الميداني:

أولاً: إجراءات البحث: وتتضمن ما يأتي:

1- المجتمع الأصلي وعينة البحث وأدواته:

أ- مجتمع البحث: ويشمل العاملين في إدارة مؤسسات رياض الأطفال في مدينة دمشق، وذلك حسب ماجاء في الدليل الإحصائي لعام 2018-2019، وبلغ عددهم (1039)، (وزارة التربية، 2019، ص3).

ب- عينة البحث: سحبت عينة عشوائية من المجتمع الأصلي، وبلغ عدد العينة (300) مديرة في رياض الأطفال بمدينة دمشق بنسبة (20%) من المجتمع الأصلي، واختيرت العينة اختياراً عشوائياً بحيث يكون فيها لكل فرد من أفراد المجتمع فرصة لأن يكون أحد أفراد العينة، واختيار أي فرد لا يرتبط باختيار أي فرد آخر، وهم موزعون حسب الجدول (1) وفق المتغيرات.

الجدول (1): توزيع أفراد عينة البحث وفق متغير تابعة الروضة والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة

والدورات التدريبية

المتغير	العدد	النسبة المئوية
تابعية الروضة	عامة	78
	خاصة	134
	نقابة معلمين	55
	اتحاد نسائي	33
	المجموع	300
المؤهل العلمي	ثانوية	24
	معهد متوسط	131
	إجازة جامعية	145
	المجموع	300
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	79
	من 5 سنوات إلى 10	171
	أكثر من 10 سنوات	50
	المجموع	300
الدورات التدريبية	أقل من 3 دورات	130
	من 3-5 دورات	124
	أكثر من 5 دورات	46
	المجموع	300

ت- أداة البحث: للإجابة عن أسئلة البحث صممت الأداة في ضوء الدراسات السابقة، واستخدمت استبانة بهدف تعرف آراء عينة من مديرات رياض الأطفال حول درجة ممارستهن للأدوار القيادية في استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات بمدينة دمشق بصورتها الأولية؛ إذ اشتملت الأداة على (34) فقرة، وبعد تحكيم الاستبانة، ثم أصبحت الاستبانة مكونة من (31) فقرة تتوزع على (4) مجالات، وتوزعت فقرات الاستبانة على المجالات الأربعة (المديرة بوصفها وكالة تغيير، بوصفها متعلماً دائماً، بوصفها داعمة، بوصفها موفرة للموارد) وتحددت درجة المقياس: خماسي (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً) (1، 2، 3، 4، 5) ..

- صدق الاستبيان: جرى التحقق من صدق الاستبيان باستخدام أنواع عدة من الصدق، وهي صدق المحتوى والصدق البنوي بطريقة الاتساق الداخلي، والصدق التمييزي.

1- صدق المحتوى Content Validity: قامت الباحثة بعرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق، لتعرف مدى صلاحيتها في تحقيق أهداف البحث، وللحكم على مدى وضوح الصياغة اللغوية للتعليمات والبنود، ومدى ارتباط كل بند بالبعد الذي وضع له. وبعد ذلك قامت الباحثة بإجراء التعديلات على بنود الاستبانة في ضوء مقترحات المحكمين وأصبحت قابلة للتطبيق.

2- الصدق البنوي بطريقة الاتساق الداخلي Internal Consistency Validity:

صدق الاتساق الداخلي هو من أهم أنواع الصدق التي يمكن استخدامها للتحقق من صدق الاستبانة، طُبقت استبانة استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات في رياض الأطفال في مدينة دمشق على (50) مديرة من مديرات رياض الأطفال، وللتحقق من هذه

الطريقة، تم القيام بخطوات عدّة، هي: ارتباط كل بند من بنود الاستبيان بالدرجة الكلية للبعد الفرعي، والجدول (2) يبين معاملات الارتباط الناتجة.

الجدول (2): معاملات الارتباط بين كل بند مع الدرجة الكلية للبعد الفرعي

البند	الارتباط	البند	الارتباط	البند	الارتباط	البند	الارتباط
المديرة بوصفها موفرة وكيلة تغيير	المديرة بوصفها متعلماً دائماً	17	**9090.	المديرة بوصفها موفرة	موارد	24	**5440.
1	**6590.	9	**5260.	18	**3720.	24	**5440.
2	**8380.	10	**5040.	المديرة بصفتها داعماً	25	**7220.	
3	**7810.	11	**8660.	19	**6880.	26	**8100.
4	**8550.	12	**6570.	20	**8190.	27	**7970.
5	**8300.	13	**8620.	21	**7970.	28	**8790.
6	**8420.	14	**8650.	22	**8500.	29	**8490.
7	**6510.	15	**9070.	23	**7960.	30	**9030.
8	**7850.	16	**8690.	-	-	31	**4280.

** دال عند مستوى الدلالة 0.01 / * دال عند مستوى الدلالة 0.05

يتبين من الجدول السابق وجود ارتباط بين كل بند مع الدرجة الكلية للبعد الفرعي الذي ينتمي إليه البند، وهذه الارتباطات تتراوح بين (**0.372-0.909) وهي موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01. قامت الباحثة بحساب ارتباط الأبعاد الفرعية مع بعضها بعضاً ومع الدرجة الكلية: والجدول (3) يبين معاملات الارتباط الناتجة.

الجدول (3): ارتباط الأبعاد الفرعية مع بعضها بعضاً ومع الدرجة الكلية

الأبعاد الفرعية	المديرة بوصفها وكيلة تغيير	المديرة بوصفها متعلماً دائماً	المديرة بوصفها داعماً	المديرة بوصفها موفرة موارد	الدرجة الكلية
المديرة كوكيلة تغيير	-	0.869**	0.866**	0.885**	0.966**
المديرة كمتعلم دائم	-	-	0.827**	0.760**	0.939**
المديرة بصفتها داعماً	-	-	-	0.806**	0.917**
المديرة كموفرة موارد	-	-	-	-	0.917**
الدرجة الكلية	-	-	-	-	-

** دال عند مستوى الدلالة 0.01 / * دال عند مستوى الدلالة 0.05

يتبين من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط بين كل من درجات الأبعاد الفرعية مع بعضها البعض، وبينها وبين الدرجة الكلية للاستبيان ككل موجبة ودال إحصائياً وتتراوح بين (0.760-0.966**).

3- **الصدق التمييزي:** طبق الاستبيان على عينة الصدق والثبات، ثم حسبت درجاتهم، ورتبت تنازلياً، وتم أخذ أعلى 30% منها وأدنى 30%، ثم حسبت متوسطات هاتين المجموعتين وانحرافهما المعياري، واستخدم اختبار (ت ستودنت) لبيان دلالة الفروق بين المتوسطين على الدرجة الكلية للاستبيان وأبعاده الفرعية والجدول ذو الرقم (4) يوضح الفروق بين هاتين المجموعتين:

الجدول (4): المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت ستيودنت" ودلالاتها

القرار	مستوى الدلالة	قيمة ت	الفئة الدنيا (15)		الفئة العليا (15)		الأبعاد الفرعية
			ع	م	ع	م	
دال **	0.000	12.37	4.17	23.60	1.12	37.40	المديرة بوصفها وكيلة تغيير
دال **	0.000	11.49	5.88	28.73	2.08	47.26	المديرة بوصفها متعلماً دائماً
دال **	0.000	9.24	3.41	15.13	0.83	23.53	المديرة بوصفها داعماً
دال **	0.000	10.15	4.78	23.2	2	36.80	المديرة بوصفها موفرة موارد
دال **	0.000	9.66	18.98	93.53	6.21	143.4	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق أنّ هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين، وهذه الفروق لصالح الفئة العليا.

- ثبات الاستبانة: تم التحقق من الثبات باستخدام طرائق الإعادة والتجزئة النصفية وألفا-كرونباخ.

1- طريقة الإعادة Test Retest: بعد تطبيق الاستبانة على عينة الصدق والثبات أعيد تطبيقه بعد عشرة أيام على العينة نفسها، ثم جرى حساب الترابط بين الدرجات عن طريق معامل ارتباط بيرسون، والجدول (5) يبين ثبات الاستبانة عند استخدام طريقة الإعادة.

الجدول (5): معاملات ثبات الاستبيان باستخدام طريقة إعادة التطبيق

الأبعاد الفرعية	معامل الثبات
المديرة بوصفها وكيلة تغيير	**0.929
المديرة بوصفها متعلماً دائماً	**0.986
المديرة بوصفها داعماً	**0.951
المديرة بوصفها موفرة موارد	**0.757
الدرجة الكلية	**0.969

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01

يتضح من الجدول السابق وجود معاملات ارتباط مرتفعة بين درجات التطبيقين الأول والثاني، حيث تراوحت معاملات الارتباط من 0.757 إلى 0.969 ما يدل على درجة ثبات ممتازة للاستبانة.

2- التجزئة النصفية Split Half وألفا كرونباخ Internal Consistency: حُسب الثبات على عينة الصدق والثبات المؤلفة (50) مديرة من مديرات رياض الأطفال باستخدام طريقتي التجزئة النصفية وألفا كرونباخ. والجدول (6) يوضح معاملات الثبات للاستبانة.

الجدول (6): معاملات الثبات باستخدام معامل سبيرمان-براون وألفا كرونباخ

الأبعاد الفرعية	سبيرمان براون	معامل ألفا كرونباخ
المديرة بوصفها وكيلة تغيير	0.880	0.901
المديرة بوصفها متعلماً دائماً	0.947	0.913
المديرة بوصفها داعماً	0.880	0.845
المديرة بوصفها موفرة موارد	0.884	0.868
الدرجة الكلية	0.977	0.966

يتبين من الجدول السابق أن درجات التجزئة النصفية تتراوح بين (0.880-0.977)، وتدل على درجة ثبات ممتازة.

كما اتضح أن قيم معامل ألفا كرونباخ تتراوح بين (0.845-0.966)، وتدل على درجة ثبات ممتازة.

د- مناقشة نتائج البحث وتفسيرها:

السؤال الرئيس: ما درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال بمدينة دمشق للأدوار القيادية في استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات؟

لتعرف درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال للأدوار القيادية في استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات من وجهة نظرهن في مدينة دمشق، أعطيت الأوزان الآتية لبدائل استجابات المديرات: (كبيرة جداً=5/كبيرة=4/متوسطة=3/قليلة=2/قليلة جداً=1) وفقاً

لمقياس ليكرت خماسي، ثم حُسِبَ المدى (5-1=4)، ومن ثم قسّم على عدد الفئات المطلوبة للحصول على طول الفئة (4=5÷0.8)، وبعد ذلك إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية الاستبيان وهي الواحد الصحيح) كما هو موضح في القانون الآتي:

$$0.80 = \frac{1-5}{5} = \frac{\text{أكبر قيمة} - \text{أصغر قيمة}}{\text{عدد الفئات}}$$

واستناداً إلى قاعدة التقريب الرياضي، يمكن التعامل مع متوسطات الدرجات على النحو الآتي:

الجدول (7) : الحدود الدنيا والعليا لكل فئة والنسبة المئوية المقابلة لكل فئة ودرجة الممارسة

طول الفئة	النسبة المئوية المقابلة	درجة الممارسة
من 1-1.8	من 20%-36%	ضعيفة جداً
أكبر من 1.8-2.6	أكبر من 36%-52%	ضعيفة
أكبر من 2.6-3.4	أكبر من 52%-68%	متوسطة
أكبر من 3.4-4.2	أكبر من 68%-84%	عالية
أكبر من 4.2-5	أكبر من 84%-100%	عالية جداً

وفي ضوء هذا الجدول يمكن تحديد درجة ممارسة الأدوار القيادية في استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات من وجهة نظر مديرات رياض الأطفال في مدينة دمشق لكل بعد من أبعاد الاستبيان كما يأتي:

- استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات في مؤسسات رياض الأطفال ودرجة ممارستها: حُسِبَت المتوسطات الحسابية والنسبة المئوية لدرجة ممارسة مديرات رياض الأطفال للأدوار القيادية في استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات في كل بعد من أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية وكانت النتائج كما يأتي:

الجدول (8) المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة المديرات للأدوار القيادية في استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات في مؤسسات رياض الأطفال على الدرجة الكلية وعلى كل بعد من أبعاد الاستبيان (ن=300)

ترتيب الأبعاد	الأبعاد الفرعية	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي الموزون	النسبة المئوية	درجة الممارسة
1	المديرة بوصفها متعلماً دائماً	34.55	3.83	76.77%	عالية
2	المديرة بوصفها وكيلة تغيير	26.78	3.34	66.95%	متوسطة
3	المديرة بوصفها موفرة موارد	26.50	3.31	66.25%	متوسطة
4	المديرة بوصفها داعماً	15.90	3.18	63.6%	متوسطة
-	الدرجة الكلية	103.73	3.45	69.15%	عالية

يلاحظ مما سبق أن المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة الأدوار القيادية في استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات في مؤسسات رياض الأطفال في كل بعد من أبعاد الاستبانة تراوحت بين (3.83) لبعد المديرة بوصفها متعلماً دائماً كحد أعلى، ويمكن تفسير ذلك إلى حاجتهن للمعارف والمهارات في التكنولوجيا التي تنقل قدراتهن وتحسن أداءهن بما يعود عليهن وعلى الرياض بالفائدة المرجوة. وبين (3.18) لبعد المديرة بوصفها داعماً كحد أدنى، وقد يعود ذلك إلى ضعف المعارف والمهارات اللازمة للمديرات لتوظيف التكنولوجيا في العملية الإدارية والتعليمية. وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة ممارسة الأدوار القيادية في استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات في الرياض عامة (3.45)، وهو ضمن الفئة عالية، ويمكن تفسير ذلك لإدراكهن أهمية التكنولوجيا في تطوير العملية التربوية، ومعاصرتهم لمستجدات العصر، وهذا ينسجم مع دراسة (نور بطاينة، 2006).

الفرضية الأولى: لا فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات مديرات رياض الأطفال على استبانة ممارستهن للأدوار القيادية في استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات تبعاً لمتغير تابعية الروضة.

للكشف عما إذا كان هنالك فروق جوهرية ما بين متوسطات تعزى لمتغير تابعة الروطة؁ استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA فكانت النتائج كما يبين الجدول (9):

الجدول (9): تحليل التباين الأحادي الاتجاه (ANOVA) للفروق في إجابات المدير/تتبعًا لمتغير تابعة الروطة

الأبعاد الفرعية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيم F	القيمة الاحتمالية	القرار
المديرة بوصفها وكالة تغيير	بين المجموعات	270.092	3	90.031	7.179	0.000	دال **
	داخل المجموعات	3712.255	296	12.541			
	المجموع	3982.347	299				
المديرة بوصفها متعلمًا دائمًا	بين المجموعات	8.348	3	2.783	0.291	0.832	غير دال
	داخل المجموعات	2827.902	296	9.554			
	المجموع	2836.250	299				
المديرة بوصفها داعيًا	بين المجموعات	145.769	3	48.590	17.729	0.000	دال **
	داخل المجموعات	811.231	296	2.741			
	المجموع	957.000	299				
المديرة بوصفها موفرة موارد	بين المجموعات	170.40	3	56.80	4.873	0.003	دال **
	داخل المجموعات	3450.59	296	11.65			
	المجموع	3621	299				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1205.97	3	401.99	6.043	0.001	دال **
	داخل المجموعات	19690.22	296	66.52			
	المجموع	20896.19	299				

تشير النتائج الواردة في الجدول السابق إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات مديرات رياض الأطفال على استبانة استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات وأبعادها الفرعية باستثناء بعد المديرية بوصفها متعلماً دائماً تبعاً لمتغير تابعة الروضة، وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية، والقبول بالفرضية البديلة. أي توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة من مديرات رياض الأطفال على استبانة استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات تبعاً لمتغير تابعة الروضة، وبناء على ما تقدم تم التحقق من تجانس التباين بين المجموعات، وذلك وفق الجدول (10):

الجدول (10): نتائج اختبار ليفين لتجانس التباين

الأبعاد الفرعية	قيمة ف ليفين	درجات الحرية 1	درجات الحرية 2	القيمة الاحتمالية
المديرة بوصفها وكيلة تغيير	50.62	3	296	0.000
المديرة بوصفها داعماً	21.4	3	296	0.000
المديرة بوصفها موفرة موارد	8.83	3	296	0.000
الدرجة الكلية	44.65	3	296	0.000

يتبين من الجدول (10) أن العينات غير متجانسة؛ إذ كان مستوى الدلالة أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي (0,05)، ولحساب الفروق بين المتوسطات ومستوى دلالتها استخدم اختبار المقارنات المتعددة (دونت سي) للعينات غير المتجانسة؛ إذ اقتصر الجدول الآتي في نتائجه على الفروق الدالة بين المستويات في كل بعد، كما هو مبين في الجدول (11).

الجدول (11): اختبار (دونت سي) للمقارنات البعدية

الأبعاد الفرعية	تابعية الروضة	متوسط الفروق	القرار
المديرة بوصفها وكيلة تغيير	عامة	خاصة	غير دالة
		نقابة معلمين	غير دالة
		اتحاد نسائي	دال لمصلحة "عامة"
	خاصة	نقابة معلمين	غير دالة
		اتحاد نسائي	دال لمصلحة "خاصة"
		نقابة معلمين	غير دالة
المديرة بوصفها داعماً	عامة	خاصة	غير دالة
		نقابة معلمين	دال لمصلحة "عامة"
		اتحاد نسائي	دال لمصلحة "عامة"
	خاصة	نقابة معلمين	دال لمصلحة "خاصة"
		اتحاد نسائي	دال لمصلحة "خاصة"
		نقابة معلمين	غير دالة
المديرة بوصفها موفرة موارد	عامة	خاصة	غير دالة
		نقابة معلمين	غير دالة
		اتحاد نسائي	دال لمصلحة "عامة"
	خاصة	نقابة معلمين	غير دالة
		اتحاد نسائي	غير دالة
		نقابة معلمين	غير دالة
الدرجة الكلية	عامة	خاصة	غير دالة
		نقابة معلمين	غير دالة
		اتحاد نسائي	دال لمصلحة "عامة"
	خاصة	نقابة معلمين	غير دالة
		اتحاد نسائي	دال لمصلحة "خاصة"
		نقابة معلمين	غير دالة

يتبين من الجدول (11) بالنسبة لجميع الأبعاد والدرجة الكلية: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مديرات الرياض "عامة" ومتوسطات درجات

مديرات الرياض "خاصة"، وهذا يفسر بإدراك مديرات الرياض العامة والخاصة لأهمية التكنولوجيا وتوظيفها في العملية الإدارية والتعليمية في رياض الأطفال.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مديرات الرياض "عامة" ومتوسطات درجات مديرات الرياض "ثقافة معلمين واتحاد نسائي" لمصلحة مديرات الرياض "عامة" في الأبعاد الآتية (بوصفها وكيلة تغيير، بوصفها داعمة، بوصفها موفرة موارد)، الأمر الذي يعكس اهتمام وزارة التربية بنشر التكنولوجيا وتشجيعها ومحاولة توفير الموارد المادية والبشرية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مديرات الرياض "خاصة" ومتوسطات درجات مديرات الرياض "ثقافة معلمين واتحاد نسائي" لمصلحة مديرات الرياض "خاصة"، في الأبعاد الآتية (بوصفها وكيلة تغيير، بوصفها داعمة، بوصفها موفرة موارد)، وهذا يفسر إمكانية نشر الرياض الخاصة للتكنولوجيا وتوفيرها بشكل أيسر. -عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مديرات الرياض "ثقافة معلمين" ومتوسطات درجات مديرات الرياض "اتحاد نسائي"، ويمكن تفسير ذلك في الحاجة الملحة لمديرات الرياض التابعة لثقافة المعلمين والاتحاد النسائي للتكنولوجيا في تحسين أدائهن وبالتالي تحسين أداء الرياض.

الفرضية الثانية: لا فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات مديرات رياض الأطفال على استبانة ممارستهن للأدوار القيادية في استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات تبعاً لمتغير المؤهل العلمي. للكشف عما إذا كان هنالك فروق جوهرية ما بين متوسطات تعزى لمتغير المؤهل العلمي، استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA فكانت النتائج كما يبين الجدول (12).

الجدول (12): تحليل التباين الأحادي الاتجاه (ANOVA) للفروق في إجابات المديرات تبعاً لمتغير

المؤهل العلمي

الأبعاد الفرعية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيم F	القيمة الاحتمالية	القرار
المديرة بوصفها وكيلة تغيير	بين المجموعات	157.280	2	78.640	6.106	0.003	دال **
	داخل المجموعات	3825.066	297	12.879			
	المجموع	3982.347	299				
المديرة بوصفها متعلماً دائماً	بين المجموعات	1463.454	2	731.727	158.307	0.000	دال **
	داخل المجموعات	1372.796	297	4.622			
	المجموع	2836.250	299				
المديرة بوصفها داعماً	بين المجموعات	63.505	2	31.753	10.555	0.000	دال **
	داخل المجموعات	893.495	297	3.008			
	المجموع	957.000	299				
المديرة بوصفها موفرة موارد	بين المجموعات	314.52	2	157.26	14.126	0.000	دال **
	داخل المجموعات	3306.47	297	11.133			
	المجموع	3621.47	299				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	3507.98	2	1753.99	29.959	0.000	دال **
	داخل المجموعات	17388.21	297	58.54			
	المجموع	20869.19	299				

تشير النتائج الواردة في الجدول السابق إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات مديرات رياض الأطفال على استبانة استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات وأبعادها الفرعية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية، والقبول بالفرضية البديلة؛ أي توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة من مديرات رياض الأطفال على استبانة استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وبناء على ما تقدم تم التحقق من تجانس التباين بين المجموعات، وذلك وفق الجدول (13).

الجدول (13): نتائج اختبار ليفين لتجانس التباين

الأبعاد الفرعية	قيمة ف ليفين	درجات الحرية 1	درجات الحرية 2	القيمة الاحتمالية
المديرة بوصفها وكيلة تغيير	71.22	2	297	0.000
المديرة بوصفها متعلماً دائماً	28.93	2	297	0.000
المديرة بوصفها داعماً	7.84	2	297	0.000
المديرة بوصفها موفرة موارد	56.71	2	297	0.000
الدرجة الكلية	81.83	2	297	0.000

يتبين من الجدول (13) أن العينات غير متجانسة؛ إذ كان مستوى الدلالة أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي (0,05). ولحساب الفروق بين المتوسطات ومستوى دلالتها، استُخدم اختبار المقارنات المتعددة (دونت سي) للعينات غير المتجانسة؛ إذ اقتصر الجدول الآتي في نتائجه على الفروق الدالة بين المستويات في كل بعد، كما هو مبين في الجدول (14).

الجدول (14): اختبار (دونت سي) للمقارنات البعدية

الأبعاد الفرعية	المؤهل العلمي	متوسط الفروق	القرار
المديرة بوصفها وكيلة تغيير	ثانوية	-2.14	دال لمصلحة "معهد متوسط"
	معهد متوسط	-0.89	غير دالة
المديرة بوصفها متعلماً دائماً	ثانوية	1.25	دال لمصلحة "معهد متوسط"
	معهد متوسط	-8.37	دال لمصلحة "معهد متوسط"
المديرة بوصفها داعماً	ثانوية	-6.33	دال لمصلحة "إجازة جامعية"
	معهد متوسط	2.04	دال لمصلحة "معهد متوسط"
المديرة بوصفها موفرة موارد	ثانوية	-0.20	غير دالة
	معهد متوسط	0.73	دال لمصلحة "معهد متوسط"
الدرجة الكلية	ثانوية	0.94	دال لمصلحة "معهد متوسط"
	معهد متوسط	-2.30	دال لمصلحة "معهد متوسط"
	ثانوية	-3.60	دال لمصلحة "إجازة جامعية"
	معهد متوسط	-1.30	دال لمصلحة "إجازة جامعية"
	ثانوية	-13.03	دال لمصلحة "معهد متوسط"
	معهد متوسط	-10.09	دال لمصلحة "إجازة جامعية"
	معهد متوسط	2.93	دال لمصلحة "معهد متوسط"

يتبين من الجدول (14) بالنظر إلى جميع الأبعاد والدرجة الكلية:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مديرات الرياض من ذوات المؤهل العلمي "ثانوية" ومتوسطات درجات مديرات الرياض من ذوات المؤهل العلمي "معهد متوسط" لمصلحة مديرات الرياض من ذوي المؤهل "معهد متوسط". وفيما يتعلق بالأبعاد فهي دالة في بعد المديرية بوصفها وكيمة تغيير، وفي بعد المديرية بوصفها داعماً، قد يعود ذلك إلى التشجيع المبني على جودة المعارف والمهارات المتعلقة بالدورات الخاصة بالتكنولوجيا.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مديرات الرياض من ذوات المؤهل "ثانوية" ومتوسطات درجات مديرات الرياض من ذوات المؤهل "إجازة جامعية" لمصلحة مديرات الرياض من ذوات المؤهل العلمي "إجازة جامعية". فيما يتعلق ببعد المديرية بوصفها متعلماً دائماً، وفي بعد المديرية بوصفها موفرة للموارد، وقد يعود ذلك إلى كمية المعارف المكتسبة ونوعيتها في المرحلة الجامعية، وإدراك المديرات أهمية معاصرة المستجديات في التكنولوجيا في توظيف استخدام الموارد المادية والبشرية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مديرات الرياض من ذوات المؤهل العلمي "معهد متوسط" ومتوسطات درجات مديرات الرياض من ذوات المؤهل العلمي "إجازة جامعية" لمصلحة مديرات الرياض من ذوات المؤهل العلمي "معهد متوسط" في أغلب الأبعاد، وقد يعود ذلك إلى الخبرة الميدانية فيما يتعلق بنشر التكنولوجيا ودعمها المعارف والمهارات وتوظيفها بالموارد المادية والبشرية لتحسين أداء الرياض، وبالتالي رفع جودة المخرج (الأطفال).

الفرضية الثالثة: لا فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات مديرات رياض الأطفال على استبانة ممارستهن للأدوار القيادية في استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة.

للكشف عما إذا كان هنالك فروق جوهرية ما بين متوسطات تعزى لمتغير سنوات الخدمة استُخدم اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA فكانت النتائج كما يبين الجدول الآتي:

الجدول (15): تحليل التباين الأحادي الاتجاه (ANOVA) للفروق في إجابات المديرات تبعا

لمتغير سنوات الخدمة

الأبعاد الفرعية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيم F	القيمة الاحتمالية	القرار
المديرة بوصفها وكيلة تغيير	بين المجموعات	515.443	2	257.721	22.078	0.000	دال **
	داخل المجموعات	3466.904	297	11.673			
	المجموع	3982.347	299				
المديرة بوصفها متعلما دائما	بين المجموعات	105.868	2	52.934	5.758	0.004	دال **
	داخل المجموعات	2730.382	297	9.193			
	المجموع	2836.250	299				
المديرة بوصفها داعما	بين المجموعات	43.050	2	21.525	6.995	0.001	دال **
	داخل المجموعات	913.950	297	3.077			
	المجموع	957.000	299				
المديرة بوصفها موفرة موارد	بين المجموعات	1491.35	2	745.67	103.992	0.000	دال **
	داخل المجموعات	2129.64	297	7.17			
	المجموع	3621	299				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1083.60	2	541.80	8.122	0.000	دال **
	داخل المجموعات	19812.59	297	66.70			
	المجموع	20896.19	299				

تشير النتائج الواردة في الجدول السابق إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات مديرات رياض الأطفال على استبانة استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات تبعاً لمتغير سنوات الخدمة وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية، والقبول بالفرضية البديلة. أي توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة من مديرات رياض الأطفال على استبانة استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، وبناء على ما تقدم تم التحقق من تجانس التباين بين المجموعات، وذلك وفق الجدول (16).

الجدول (16): نتائج اختبار ليفين لتجانس التباين

الأبعاد الفرعية	قيمة ف ليفين	درجات الحرية 1	درجات الحرية 2	القيمة الاحتمالية
المديرة بوصفها وكيلة تغيير	109.87	2	297	0.000
المديرة بوصفها متعلماً دائماً	28.06	2	297	0.000
المديرة بوصفها داعماً	100.27	2	297	0.000
المديرة بوصفها موفرة موارد	96.85	2	297	0.000
الدرجة الكلية	40.75	2	297	0.000

يتبين من الجدول السابق أن العينات غير متجانسة؛ إذ كان مستوى الدلالة أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي (0.05)، ولحساب الفروق بين المتوسطات ومستوى دلالتها استخدم اختبار المقارنات المتعددة (دونت سي) للعينات غير المتجانسة، كما هو مبين في الجدول (17).

الجدول (17): اختبار (دونت سي) للمقارنات البعدية

الأبعاد الفرعية	سنوات الخدمة	متوسط الفروق	القرار
المديرة بوصفها وكيلة تغيير	أقل من 5 سنوات	من 5 سنوات إلى 10	دال لمصلحة "من 5 سنوات إلى 10"
		أكثر من 10 سنوات	دال لمصلحة "أكثر من 10 سنوات"
	من 5 سنوات إلى 10	أكثر من 10 سنوات	دال لمصلحة "أكثر من 10 سنوات"
المديرة بوصفها متعلماً دائماً	أقل من 5 سنوات	من 5 سنوات إلى 10	غير دال
		أكثر من 10 سنوات	دال لمصلحة "أكثر من 10 سنوات"
	من 5 سنوات إلى 10	أكثر من 10 سنوات	دال لمصلحة "أكثر من 10 سنوات"
المديرة بوصفها داعماً	أقل من 5 سنوات	من 5 سنوات إلى 10	دال لمصلحة "من 5 سنوات إلى 10"
		أكثر من 10 سنوات	غير دال
	من 5 سنوات إلى 10	أكثر من 10 سنوات	دال لمصلحة "أكثر من 10 سنوات"
المديرة بوصفها موفرة موارد	أقل من 5 سنوات	من 5 سنوات إلى 10	دال لمصلحة "من 5 سنوات إلى 10"
		أكثر من 10 سنوات	دال لمصلحة "أكثر من 10 سنوات"
	من 5 سنوات إلى 10	أكثر من 10 سنوات	دال لمصلحة "أكثر من 10 سنوات"
الدرجة الكلية	أقل من 5 سنوات	من 5 سنوات إلى 10	دال لمصلحة "من 5 سنوات إلى 10"
		أكثر من 10 سنوات	دال لمصلحة "أكثر من 10 سنوات"
	من 5 سنوات إلى 10	أكثر من 10 سنوات	غير دال

يتبين من الجدول السابق بالنظر إلى جميع الأبعاد والدرجة الكلية:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المديرات من ذوات سنوات الخدمة "أقل من 5 سنوات" ومتوسطات درجات المديرات من ذوات سنوات الخدمة "من 5 سنوات إلى 10 سنوات" لمصلحة المديرات من ذوات سنوات الخدمة "من 5 سنوات إلى 10 سنوات". ويمكن ردّ ذلك إلى الخبرة الميدانية بوصفها متعلمة وداعمة وموفرة للموارد ووكيلة تغيير.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المديرات من ذوات سنوات الخدمة "أقل من 5 سنوات" ومتوسطات درجات المديرات من ذوات سنوات الخدمة "أكثر من 10 سنوات" لمصلحة المديرات من ذوات سنوات الخدمة "أكثر من 10 سنوات" في أغلب الأبعاد. ويعود ذلك إلى الخبرة العملية في الرياض واكتساب مهارات متعددة.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المديرات من ذوات سنوات الخدمة "من 5 سنوات إلى 10 سنوات" ومتوسطات درجات المديرات من ذوات سنوات الخدمة "أكثر من 10 سنوات"، وقد يعود ذلك إلى الخبرة والدراية بالواقع واكتساب المعارف والمهارات اللازمة لتحسين أدائهن.

الفرضية الرابعة: لا فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات مديرات رياض الأطفال على استبانة ممارستهن للأدوار القيادية في استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات تبعاً لمتغير الدورات التدريبية.

للكشف عما إذا كان هنالك فروق جوهرية ما بين متوسطات تعزى لمتغير الدورات التدريبية، استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، فكانت النتائج كما يبين الجدول (18).

الجدول (18): تحليل التباين الأحادي الاتجاه (ANOVA) للفروق في إجابات المديرات

تبعاً لمتغير الدورات التدريبية

الأبعاد الفرعية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيم F	القيمة الاحتمالية	القرار
المديرة بوصفها وكالة تغيير	بين المجموعات	1068.112	2	534.056	54.428	0.000	دال **
	داخل المجموعات	2914.234	297	9.812			
	المجموع	3982.347	299				
المديرة بوصفها متعلماً دائماً	بين المجموعات	143.369	2	71.684	7.906	0.000	دال **
	داخل المجموعات	2692.881	297	9.067			
	المجموع	2836.250	299				
المديرة بوصفها داعماً	بين المجموعات	155.255	2	77.627	28.756	0.000	دال **
	داخل المجموعات	801.745	297	2.699			
	المجموع	957.000	299				
المديرة بوصفها موفرة موارد	بين المجموعات	362.81	2	181.406	16.536	0.000	دال **
	داخل المجموعات	3258.18	297	10.970			
	المجموع	3621	299				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	134.17	2	674.087	10.242	0.000	دال **
	داخل المجموعات	1954.022	297	65.818			
	المجموع	20896.197	299				

تشير النتائج الواردة في الجدول السابق إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات مديرات رياض الأطفال على استبانة استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات وأبعادها الفرعية تبعاً لمتغير الدورات التدريبية، وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية، والقبول بالفرضية البديلة؛ أي توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة من مديرات رياض الأطفال على استبانة استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات تبعاً لمتغير الدورات التدريبية، وبناء على ما تقدم تم التحقق من تجانس التباين بين المجموعات، وذلك وفق الجدول الآتي:

الجدول (19): نتائج اختبار ليفين لتجانس التباين

الأبعاد الفرعية	قيمة ف يفين	درجات الحرية 1	درجات الحرية 2	القيمة الاحتمالية
المديرة بوصفها وكيلة تغيير	71.22	2	297	0.000
المديرة بوصفها متعلماً دائماً	28.93	2	297	0.000
المديرة بوصفها داعماً	7.84	2	297	0.000
المديرة بوصفها موفرة موارد	38.84	2	297	0.000
الدرجة الكلية	59.51	2	297	0.000

يتبين من الجدول (19) أن العينات غير متجانسة؛ إذ كان مستوى الدلالة أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي (0,05)، ولحساب الفروق بين المتوسطات ومستوى دلالتها استخدم اختبار المقارنات المتعددة (دونت سي) للعينات غير المتجانسة؛ إذ اقتصر الجدول الآتي في نتائجه على الفروق الدالة بين المستويات في كل بعد، كما هو مبين في الجدول (20).

الجدول (20): اختبار (دونت سي) للمقارنات البعدية

الأبعاد الفرعية	الدورات التدريبية	متوسط الفروق	القرار
المديرة بوصفها وكيلة تغيير	أقل من 3 دورات	من 3-5 دورات	غير دالة
	أكثر من 5 دورات	دال لمصلحة "أقل من 3 دورات"	
	من 3-5 دورات	دال لمصلحة "من 3-5 دورات"	
المديرة بوصفها متعلماً دائماً	أقل من 3 دورات	من 3-5 دورات	غير دالة
	أكثر من 5 دورات	دال لمصلحة "أقل من 3 دورات"	
	من 3-5 دورات	دال لمصلحة "من 3-5 دورات"	
المديرة بوصفها داعماً	أقل من 3 دورات	من 3-5 دورات	غير دالة
	أكثر من 5 دورات	دال لمصلحة "أقل من 3 دورات"	
	من 3-5 دورات	دال لمصلحة "من 3-5 دورات"	
المديرة بوصفها موفرة موارد	أقل من 3 دورات	من 3-5 دورات	غير دالة
	أكثر من 5 دورات	دال لمصلحة "أكثر من 5 دورات"	
	من 3-5 دورات	دال لمصلحة "من 3-5 دورات"	
الدرجة الكلية	أقل من 3 دورات	من 3-5 دورات	غير دالة
	أكثر من 5 دورات	دال لمصلحة "أقل من 3 دورات"	
	من 3-5 دورات	دال لمصلحة "من 3-5 دورات"	

يتبين من الجدول السابق بالنسبة للدرجة الكلية عدم وجود فروق دالة إحصائية في مجموعة (أقل من 3 دورات ومن 3-5 دورات)، وقد يعود ذلك إلى أن جميع المديرات من كلا الفئتين لديهن المعارف والمهارات الخاصة بالتكنولوجيا. وفي مجموعة أقل من 3 دورات وأكثر من 5 دورات لصالح المديرات اللاتي خضعن لأقل من 3 دورات، قد يعود ذلك إلى نوعية المعارف والمهارات المتعلقة بالتدريب على التكنولوجيا وجودتها.

بالنسبة للدرجة الكلية: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مديرات الرياض اللاتي خضعن لـ "أقل من 3 دورات" ومتوسطات درجات مديرات الرياض اللاتي خضعن لـ "أكثر من 5 دورات" لمصلحة مديرات الرياض اللاتي خضعن لـ "أقل من 3 دورات"، وقد يعود ذلك إلى جودة البرامج التدريبية.

كما يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مديرات الرياض اللاتي خضعن لـ "من 3-5 دورات" ومتوسطات درجات مديرات الرياض اللاتي خضعن لـ "أكثر من 5 دورات" لمصلحة مديرات الرياض اللاتي خضعن لـ "من 3-5 دورات" ويعود ذلك نوعية البرامج، وهذا ينسجم مع دراسة (Christina Han, 2002).

وبالنسبة للبعدين الأول والثالث: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مديرات الرياض اللاتي خضعن لـ "أقل من 3 دورات" ومتوسطات درجات مديرات الرياض اللاتي خضعن لـ "من 3-5 دورات"، وقد يعود ذلك لحاجة الجميع إلى دورات تدريبية في مجال إدارة التغيير وبوصفها داعمة ومشجعة لتلقي المعارف وتنمية المهارات المتعلقة بالتكنولوجيا لتحسين الأداء.

كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مديرات الرياض اللاتي خضعن لـ "أقل من 3 دورات" ومتوسطات درجات مديرات الرياض اللاتي خضعن لـ "أكثر من 5 دورات" لمصلحة مديرات الرياض اللاتي خضعن لـ "أقل من 3 دورات" في

بعدي المديرية بوصفها متعلماً دائماً وبوصفها داعمة، وقد يعود ذلك إلى نشر المعارف والمهارات التي تتميز بجودتها ودعمها من خلال برامج التدريب.

كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مديرات الرياض اللاتي خضعن لـ "من 3-5 دورات" ومتوسطات درجات مديرات الرياض اللاتي خضعن لـ "أكثر من 5 دورات" لمصلحة مديرات الرياض اللاتي خضعن لـ "من 3-5 دورات"، قد يعود إلى نوعية المعارف والمهارات المكتسبة.

بالنسبة إلى البعد الثاني: ثمة فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مديرات الرياض اللاتي خضعن لـ "أقل من 3 دورات" ومتوسطات درجات مديرات الرياض اللاتي خضعن لـ "أكثر من 3-5 دورات" لمصلحة مديرات الرياض اللاتي خضعن لـ "أقل من 3 دورات"، ويفسر ذلك بحاجتهن للدورات التدريبية التي تزيد من معارفهن.

بالنسبة إلى البعد الرابع: ثمة فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مديرات الرياض اللاتي خضعن لـ "أقل من 3 دورات" ومتوسطات درجات مديرات الرياض اللاتي خضعن لـ "أكثر من 5 دورات" لمصلحة مديرات الرياض اللاتي خضعن لـ "أكثر من 5 دورات"، ويعود ذلك إلى كمية المعارف والمهارات المكتسبة من البرامج التدريبية التي تحسن من أدائهن.

مقترحات البحث:

في ضوء نتائج البحث تتحدد المقترحات بالآتي:

- في بُعد المديرية بوصفها وكيلة تغيير: لابد من تفعيل دورها في تحديد رؤيتها لتطوير رياض الأطفال ونشر ثقافة الجودة، والتشجيع المبني على جودة المعارف والمهارات المتعلقة بالدورات الخاصة بالتكنولوجيا.
- في بُعد المديرية بوصفها متعلمة دائمة: لابد من تفعيل دورها بوصفها فاعلة لتعلم معارف ومهارات جديدة من خلال الاطلاع على كل جديد عالمياً في مجال تكنولوجيا الاتصال والمعلومات في رياض الأطفال بتدعيم الخبرة الميدانية فيما يتعلق بنشر التكنولوجيا ودعمها المعارف والمهارات وتوظيفها بالموارد المادية والبشرية لتحسين أداء الرياض.
- في بُعد المديرية بوصفها موفرة للموارد البشرية والمادية: لابد من تفعيل دورها في توفير الكوادر البشرية المؤهلة في تكنولوجيا الاتصال والمعلومات وتوفير التجهيزات المادية والفنية من حاسوب ووسائط وبرامج تدريبية تحسن من أدائهم.
- في بُعد المديرية بوصفها داعمة: لابد من تفعيل دورها في تقديم الدعم التقني للكادر التعليمي عبر شبكة الإنترنت ووسائط التكنولوجيا، وفهم حاجات الكادر لدعمهم دعماً شخصياً فعّالاً، لما لذلك من فعالية في تحسين أدائهم، وبالتالي تحسين أداء رياض الأطفال.

المراجع:

المراجع العربية:

1. أبو طالب، تغريد محمد (2000) اتجاهات معلمات رياض الأطفال نحو إدارة الروضة في منطقة عمان الكبرى دراسات في علم التربية المجلد 27، العدد 1.1- الإدارة العامة للمناهج، وزارة المعارف، (بلا تاريخ): الخطة التنفيذية لتعليم الحاسب الآلي في المرحلتين الابتدائية والمتوسطة، مشروع التعليم الإلكتروني، الإدارة العامة للمناهج، وزارة المعارف، المملكة العربية السعودية.
2. إدلبي، نبال والصابوني، عماد (2010): واقع مجتمع المعلومات في سوريا، www.mafhom
3. بطاينة، نور، (2006): استخدام الحاسوب التعليمي في رياض الأطفال، الطبعة الأولى، عالم الكتب الحديث، إربد، عمان.
4. البكري، سونيا (2000): نظم المعلومات الإدارية، الطبعة الأولى، مطبعة الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
5. بلة فكتور والنهار، تيسير (1991): كيفية إنشاء نظم ادارة المعلومات التربوية، الطبعة الاولى، المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي، عمان، الاردن.
6. جريدة الرياض، (2003): العدد 12701، السنة الأربعون، الخميس 1 صفر 1424 هـ الموافق 3 إبريل، السعودية.
7. حسين، أحمد محمد (2000): بعض المتغيرات بالنمو اللغوي لطفل ما قبل المدرسة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، مصر.
8. الحلبي، مارلين سليم، (2004): مشكلات رياض الأطفال في محافظة عمان من وجهة نظر المديرات والمعلمات، ماجستير غير منشور، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.

9. الخروصي، عبدالله بن حميد بن سالم (2001): رسالة ماجستير، مكان النشر سلطنة عمان، جامعة السلطان قابوس.
10. دومي، أحمد بني (2003): صناعة السياسة التربوية، مجلة المعلم، منتديات السبورة، (ص1-6) تم الدخول إلى الموقع (2006/11/7).
11. -الراشد، فارس إبراهيم (2003) التعليم الإلكتروني، ندوة التعليم الإلكتروني في مدارس الملك فيصل، السعودية.
12. سلامة، عبد الحافظ محمد والدليل، سعد عبد الرحمن (بلا تاريخ): مدخل إلى تقنيات التعليم، سلسلة تقنيات التعليم (1).
13. سليمان، فاديا وآخرون، 2009: مشروع تطوير وتحديث الخدمات الحكومية "إستراتيجية الحكومة الإلكترونية الجزء الثاني" "التوجهات" وزارة الاتصالات والتقانة، ج.ع.س الموقع الرسمي www.moct.gov.sy
14. -السنبل، عبدالعزيز بن عبدالله والخطيب، محمد شحات ومتولي، مصطفى محمد، عبد الجواد، نور الدين محمد، نظام التعليم في المملكة العربية السعودية، المملكة العربية السعودية.
15. الشрман، زياد (2004): مقدمة في نظم المعلومات الإدارية، MIS، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
16. الصباغ، عماد (2000): تطبيقات الحاسوب في نظم المعلومات، ط1، مكتبة دار الثقافة، عمان، الأردن.
17. الطعاني، حسن أحمد (2004): النظام التربوي الأردني وفق رؤية تطويرية، الكرك، جامعة مؤتة، ط1، الأردن.
18. كردي، تمام (2008): المؤتمر الثاني للحكومة الالكترونية في سورية، مجلة المعلوماتية، العدد، 29، 2008 تموز، سورية. www.infomag.new.sy

19. الكيلاني، عثمان والبياتي، هلال والسالمي، علاء(2000): المدخل إلى نظم المعلومات الإدارية، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
20. المغربي، عبد الحميد (2002): نظم المعلومات الإدارية، المكتبة العصرية، المنصورة، مصر.
21. المقابلة، قاسم (2004): نظم المعلومات الإدارية وعلاقتها بوظائف العملية الإدارية وتطبيقاتها التربوية، ط1، عالم الكتب الحديثة، إربد، الأردن.
22. منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، اليونسكو، 1995-2011
23. موقع الدوالج التعليمي، حلول التعليم الشاملة، www.dwalej.com
24. موقع وزارة المعارف على شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت).
www.moe.gov.sa
25. وهبة، نخلة (2001): نظم المعلومات التربوية لدعم القرار التربوي: المناخ الذهني لإنشائها وتشغيلها ونجاحها، الورشة التدريبية حول نظم المعلومات التربوية واستخدامها لدعم القرار التربوي، مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية، بيروت، لبنان.

المراجع الأجنبية:

- 1) Bowe, Frank Geleeh: Birth To Five, (2000). Early Childhood Special Education, Hofstra University, University, Detmar Publishers, I Tp An International Thomson Publishing Company.
- 2) Branscombe, Amanda (2000). Early Childhood Education A Constructivist Perspective, I Sted, Houghton Mifflin Company.
- 3) Gary G. Bitter Milken Foundation Technology Support. 1999-2000 Education: Preparing Tomorrow's Teachers to Use Technology Kindergarten Teachers Use Computers to Educational Tblr.Edu/Bitter/Home/Fullresume/Index.phd-286k-Cached_More From This Site.
- 4) Musaati, g, (2004): The Theory and Practice of Educational Administration, William press Company, London.
- 5) Perez, Lynne, (2003): Educational Administrative Problem Solving in the Information Age. Dissertation, Abstract International, 45, dai-a60/80, p.2758, Feb 2000.
- 6) Tresa, Lan, (2001): Information Technology and the Works Environment. Human System Management, 16, 2, 83-94.
- 7) Zain, Mohd, Norizan and Mokhtar, (2003): Use of Information Technology and Information Systems For Organizational Agility in Malaysian Firms. Singapore management review, 25 (1), 83-94