

مستوى اسهام مديرات رياض الاطفال في تحفيز الابداع التربوي لمعلمات الرياض

ليليان رضوان سالم
روضة بعشيفة للاطفال

(قدم للنشر في ٢٠٢٢/١١/٢١ قبل للنشر في ٢٠٢٣/١/١٨)

الملخص:

يهدف البحث الحالي الى التعرف على مستوى اسهام مديرات رياض الأطفال في تحفيز الابداع التربوي لدى معلمات الرياض، وقد اتبعت الباحثة المنهج الوصفي، وتم تطبيق البحث على عينة تكونت من (١٠٠) معلمة في مركز محافظه نينوى للعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢). واعتمدت الباحثة على مقياس تحفيز الابداع التربوي والمعد من قبل (بوفين ٢٠١٢). وتم اجراء الصدق الظاهري للأداة وذلك بعرضها على المحكمين ذوي الاختصاص في مجال التربية وعلم النفس حيث تم حذف وتعديل بعض الفقرات. وكذلك تم حساب الثبات للأدوات بطريقة الاختبار- اعادة الاختبار وباستخدام معادلة الارتباط بيرسون حيث بلغ (٠,٨٠). وبعد تطبيق المقياس النهائي توصلت الباحثة إلى أن مديرات رياض الأطفال يتمتعن بمهارات جيدة والتي بدورها ساهمت في تحفيز الابداع التربوي لمعلمات رياض الأطفال بشكل عام. كذلك أظهرت اثر سنوات الخبرة في مجال الاسهام في تحفيز الابداع التربوي لمعلمات رياض الأطفال لصالح المديرات الأكثر خبرة.

وفي ضوء النتائج التي توصل إليها قدمت الباحثة بعض التوصيات منها: التركيز على دعم المعلمات لاستخدام الابداع في عملهن في الرياض بما يحقق اداء افضل لهن ويحسن من عملهن في تنفيذ الخطط التربوية مع ابراز دور المتميزات منهن كقدوة تقتدي بها الزميلات. فيما اقترحت : بناء برنامج تدريبي في تحسين الابداع التربوي لدى معلمات رياض الأطفال .

الكلمات المفتاحية: الابداع التربوي, مديرات رياض الاطفال, معلمات رياض الاطفال , التحفيز, رياض الاطفال.

The level of contribution of kindergarten directors in stimulating the educational creativity of kindergarten teachers

Lillian Radwan Salem

Bashiqa kindergarten for children

Abstract:

The study aims to stimulating educational creativity among kindergarten teachers. The researcher used the descriptive approach, and she collected data by using the scale of stimulating educational creativity and prepared by (Boufin (2012). The apparent validity of the scales was performed by presenting them to the experts, where some sections were deleted and others modified. Likewise, the reliability of scale shown by the test- retest method, according to the Pearson correlation equation, which reached (0.8٠). The sample was 100 teachers among the population of (١٣٠) teachers from kindergartens of Mosul city which is the center of Ninawa governorate. After applying the final scale, the researcher concluded that kindergarten principals have good skills, which in turn contributed to stimulating the educational creativity of kindergarten teachers in general. It also demonstrated the impact of years of experience in the field of contributing to stimulating the educational creativity of kindergarten teachers in favor of more experienced principals. In light of findings, the researcher presented some recommendations, including: focusing on supporting female teachers to use creativity in their work in order to achieve better performance for them and improve their work in implementing educational plans, while highlighting the role of distinguished female teachers as role models for female colleagues to follow. Finally, it is suggested to build a training program to improve educational creativity among kindergarten teachers.

Key words: Educational creativity, kindergarten principals', Kindergarten teachers, Motivation, Kindergartens

الفصل الاول: التعريف بالبحث

مشكلة البحث:

تواجه المؤسسات التعليمية ومنها رياض الاطفال تحديات في الاداء وتنفيذ البرامج التربوية وكذلك ظهور مشكلات جديدة تطلب حلول تتناسب معها مما يخلق حاجة لتوليد افكار وممارسة الاجراءات بأساليب متجددة ذات طابع ابداعي للتوصل الى حلول مرضية تضيف على المؤسسة التربوية ميزة ابداعية وتحسن الاداء المهني للعاملين وبالتالي يحسن كفاءة المؤسسة التعليمية. وذكر طامي "جزء كبيرا كم تربية الابداع يقع على عاتق الادارة المدرسية او الهيئة التعليمية، فالمفاهيم الحديثة والمتطورة للادارة التربوية التي تتقلها من مجرد عمليات تسيير روتينية للوظائف الادارية الى عملية قيادة وابتكار وابداع قوامها التخطيط الاستراتيجي والتنسيق الفعال والتنظيم المؤسسي والتقويم الشمولي، لم تصل الى قلب الادارة التعليمية وجوهرها في اغلب النظم التربوية العربية". (طامي، ٢٠١٣، ص ٥٩).

واشارت دراسة المواضية الى ان تطوير المؤسسات التربوية، منها الروضة يحتاج الى مديرة تتمتع بالكفايات والمهارات التي تساعد على ممارسة دورها القيادي، وان تقدم وتبنى الافكار والمبادرات الابداعية اللازمة لتشكيل نموذج تربوي يتماشى مع فلسفة المجتمع وطبيعة التغيرات التي تطرأ في النظام التعليمي. (المواضية، ٢٠١٨، ص ١٣٧).

ومن خلال ما تقدم، تروم الباحثة اجراء دراسة تتلخص في الكشف عن مستوى اسهام المديرات في تحفيز المعلمات على استخدام الابداع في عملهن في الرياض. ومن خلال تسلط الضوء على نقاط القوة والضعف على اداء المديرات فضلا عن رفع التوصيات من اجل تطوير الواقع المهني الاداري للمديرات وتحسين الاداء واتباع الطرق الحديثة بما يخدم العملية التربوية في المؤسسات التعليمية. قدمت الباحثة التساؤل الاتي : ما مستوى اسهام مديرات رياض الاطفال في تحفيز الابداع التربوي لمعلمات الرياض ؟

أهمية البحث:

تناول هذا البحث اهم مرحلة من مراحل التعليم الا وهي مرحلة رياض الاطفال، هذه المرحلة التي تتشكل فيها الاسس المكونة لشخصية الفرد . وهي المرحلة التي ينتقل فيها الطفل من العلاقة المحددة بأسرته الى علاقات اجتماعية خارج المنزل ضمن نظام تربوي تعليمي جديد يلتقي فيه بالأقران والمعلمات والموظفين العاملين في الروضة فتتوسع دائرة علاقاته الاجتماعية وينمو ويتطور في جوانب متعددة منها: الجسمية، العقلية والاجتماعية . (الخالدة ، ٢٠١٦، ص ١٢)

وتعتبر هذه المؤسسة التعليمية ، اول مؤسسة من خلالها يتلقى الطفل المعلومات والخبرات الحياتية التي تساعد على التطور والنمو السليم وتكوين شخصيته وحيث ان عملية التعليم والتعلم قائمة على عدة عناصر ذات اهمية في تنفيذ البرنامج التربوي بصورة صحيحة ،تطلب ذلك توفير هيئة تعليمية مؤهلة وقادرة على ادارة العملية التعليمية وتوجيه المعلمات لتنفيذ البرامج التربوية والتي بدورها تؤثر على الطفل والمرحلة التعليمية اللاحقة على حد سواء . (السيد ، ٢٠١٧ ، ص ٧٤)

ويتبلور دور المعلمات في قدراتهن على استخدام المهارات الادائية والتعليمية وتوظيف الادوات الوسائل والاساليب الفعالة لتحقيق اهداف التربية والتعليم في هذه المرحلة المهمة. وان العمل في هذه المؤسسة التربوية يتطلب تعاون الهيئة التعليمية فيما بينها لتحقيق الاهداف الوظيفية وتطوير الاداء المهني وصولا الى الارتقاء بمستوى الاداء الوظيفي. (الشيخ ، ٢٠٠٢ ، ص ٥١)

وتكمن اهمية البحث في كون يتعلق بالابداع وابرار أهميته في المؤسسات التربوية وبشكل خاص في رياض الاطفال من حيث تشجيع المديرات على استخدام المعلمات للابداع في عملهن حيث تبرز اهمية الابداع لدى المعلمات في اكتشاف قدراتهن الذاتية وزيادة مستوى الثقة بالنفس. والابداع يحفزهن على استخدام الفرص والشعور بأهمية التفكير بطرق ابداعية واستخدام اساليب جديدة وتنفيذ البرامج بطرق مبتكرة لتحقيق الاهداف ،بالإضافة الى ان الابداع يعطي فرص للمعلمات لتنمتع بحرية الاختيار واستخدام الخيال والتعبير عن الراي وتنفيذ للبرامج التربوية بطرق مبتكرة . وبالتالي هذا يولد الشعور بالحماس والرغبة بالاستمرارية لتطوير النمو المهني لديهن. (جمال ، ٢٠١٨ ، ص ٩٣)

وان نجاح المعلمات في دورها المهني واستخدامها لطرق مختلفة من الاساليب وتوليد للأفكار الجيدة وحلها للمشكلات بطرق ابداعية ، يساهم في تنشيط وتعزيز اداء المؤسسة التعليمية وهذا بدوره سوف ينعكس ايجابا على المخرجات التعليمية ويساهم في تكوين اجيال مبدعة تساهم في التقدم العلمي. (عبدالحميد ، ٢٠١٨ ، ص ٦٤)

وهذه الدراسة تسلط الضوء على دور مديرات رياض الاطفال في مدى ترغيب وتحفيز المعلمات على استخدام مهارات ابداعية في عملهن وزيادة الوعي لديهن بأهمية وتأثير الابداع في العمل مما سينعكس ايجابا على العمل وبالتالي رفع مستوى الاداء المعلمات والتي تساهم في تنفيذ الخطط وتحقيق الاهداف بفاعلية.

"ان ادارة الروضة عنصر مركزي في اسباب نجاحها وتحقيق اهدافها في جميع المجالات، حيث يقع على عاتق المديرية التخطيط والتنظيم والتوجيه والمتابعة، وضمان تحسين المستمر للمربيات، تتميتهن مهنيا، بالإضافة الى تنسيق الانشطة والبرامج التي تساهم في غرس القيم والمبادئ لدى الاطفال، والمشاركة في اختيار انساب استراتيجيات التدريس" (جرادات، ٢٠١٤، ص ٢).

وتبرز دور مديرات الرياض في تطوير الاداء المهني للمعلمات من خلال توجيههن على استخدام الجانب الابداعي وتشجيعهن على ابتكار حلول للمشكلات والاعتماد على اتباع مهارات التفكير الابداعي (الطلاقة- المرونة- الاصاله) في حل المشكلات وتطوير اساليب العمل وطرق التنفيذ بطريقة مختلفة. (بهنس ، ٢٠٠٧ ، ص ٨٢)

من خلال هذه الدراسة يمكن التعرف على واقع ومدى ممارسة الإبداع التربوي في رياض الاطفال ودرجة اسهام مديرات الرياض ومدى تأثير ممارساتهن الادارية على المعلمات وبالتالي على العملية التعليمية بالإضافة الى ان هذه الدراسة توفر معلومات واحصائيات تساعد التربويين ووزارة التربية في تركيز على الجوانب التي تحتاج الى تطوير وتعزيز الجوانب المنفذة على ارض الواقع بما يخدم الدور التربوي للوزارة ويسهل من مواكبه التطور ومعالجة الصعوبات بطريقه فعالة ومستجدة.

وفي ضوء ما ذكر يمكن تلخيص اهمية البحث الحالي بما يأتي:

١. يتناول البحث الحالي احد اهم مراحل التعليمية وهي رياض الاطفال ويسلط الضوء على دور مديرات رياض الاطفال في تحفيز معلماتهن على استخدام الابداع في عملهن.
٢. التركيز من وجهه نظر الباحثة على التشجيع لاستخدام مهارات الابداع في العمل في رياض الاطفال ابتداء من المديرات ومن ثم المعلمات.
٣. معرفة مدى تأثير الخبرة على اداء المديرات ومدى الاستفادة منها في التأثير على معلماتهن لاستخدام الابداع في الرياض.
٤. يساعد البحث الحالي المديرات في معرفة الجوانب التي تحتاج الى تطويرها وتنميتها خدمة للعملية التربوية.
٥. يقدم البحث الحالي الحقائق الاحصائية والمعرفة للباحثين في مواضيع المتعلقة بالتعليم في رياض الاطفال وبشكل خاص في موضوع الاداء المهني للمديرات رياض الاطفال ومدى تأثير تحفيزهن وتأثيرهن على المعلمات في استخدام الابداع التربوي.
٦. هذه الدراسة تشجع الباحثين على اجراء المزيد من الدراسات على اهمية مهارات الابداع في مراحل تعليمية متقدمة وتبرز دوره في التربية والتعليم.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي الى:

١. التعرف على مستوى اسهام المديرات في تحفيز الابداع التربوي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة الموصل.
٢. التعرف على مستوى اسهام المديرات في تحفيز الابداع التربوي لدى مديرات رياض الأطفال لدى عينة البحث تبعا لمتغير الخبرة.
٣. التعرف على مستوى اسهام المديرات في تحفيز الابداع التربوي لدى مديرات رياض الأطفال لدى عينة البحث تبعا لمتغير التحصيل الاكاديمي.

حدود البحث:

اشتمل مجتمع البحث الحالي على معلمات رياض الاطفال الحكومية في مدينة الموصل مركز محافظة نينوى للعام الدراسي (٢٠٢١_٢٠٢٢) والبالغ عددهن (١٣٠) معلمة.

تحديد المصطلحات:

مديرة الروضة : عرفها كل من

- ❖ بنورة (٢٠١٥): " بانها المسؤولة عن سير العملية التعليمية وفق استراتيجية ادارية تربوية حيث تتسم بالجودة والكفاءة ,وهي قادرة على مواكبة التطورات المعرفية في مجال رياض الاطفال من حيث التخطيط وتنفيذ الفعاليات وادارة الموقف التربوي واساليب التقييم والنمو المهني للمربيات". (بنورة ، ٢٠١٥ ، ص ٢١)
- ❖ علي (٢٠١٩) : "انها قائدة مخططة منظمة موجهة مشرفة على ادارة أنشطة الروضة اليومية, بما فيها من نشاطات تفاعلية للأطفال ,وتنظيم البرامج الاجتماعية والترفيهية وتطوير التعامل مع المجتمع المحلي". (علي ، ٢٠١٩ ، ص ٧١)

التحفيز :

❖ عرفه موسى (٢٠٢١) : "عملية تنشيط الافراد بطرق ايجابية او سلبية بهدف تنمية الرغبة لديهم لبذل مستوى اعلى من الجهد على ان يؤدي هذا الجهد الى اشباع حاجاتهم وزيادة معدلات الانتاج وتحسين الاداء وتحقيق اهداف المؤسسة". (موسى ، ٢٠٢١ ، ص ٦٥)

الابداع التربوي : عرفه كل من :

❖ عرفه محمد ومرسي (٢٠١٢) : " قدرة المديرين والعاملين بالمدارس والجامعة على استخدام أساليب التفكير الحديثة والقدرات العقلية والذهنية لابتكار طرق وأساليب جديدة للعمل لم تكن معروفة من قبل، وتكون أكثر كفاءة وفعالية في رفع كفاءة المؤسسات التعليمية، وتجويدها باستمرار وزيادة قدرتها التنافسية". (محمد ومرسي ، ٢٠١٢ ، ص ٧٥)

❖ التعريف النظري للابداع التربوي: تتبنى الباحثة تعريف بوفتين (٢٠١٢) لأنه اقرب التعاريف الى موضوع البحث ولأن الباحثة اعتمدت على مقياس بوفتين في التعرف على مستوى اسهام مديرات رياض الاطفال في تحفيز الابداع التربوي لمعلمات الرياض. وعرفته بوفتين بانها " استحداث شيء جديد و اصيل يضاف الى رصيد التعلم او تطوير ما هو قائم ليبدو جديدا". (بوفتين ، ٢٠١٢ ، ص ٢٦)

❖ عرفها محمد (٢٠١٩) : " العملية التي يمارسها مدير المدرسة لإدارة الإبداع والمواهب في مدرسته وذلك من خلال وضع استراتيجيات مبتكرة لإجراء تحسين وتجديد شامل في السياسات ، والإجراءات ، والوسائل ، والتقنيات، وأساليب العمل، وفي منهجية التعامل في البيئة المدرسية، والوصول إلى حلول مبتكرة جديدة للقضايا والمشكلات التي تحدث في البيئة المدرسية ". (محمد ، ٢٠١٩ ، ص ٤٢)

اما اجرائيا تقاس من خلال الدرجة التي تحصل عليها المديرية عند الاجابة على مقياس الابداع التربوي المعد لدى مديرات رياض الأطفال .

معلمة الروضة : عرفها كل من

❖ عرفها ابو حمدة (٢٠١٠) : " المعلمة التي تعمل في مؤسسات تربوية ما قبل المدرسة, اي مع الاطفال من سن ثلاث سنوات وثمانية شهور الى خمس سنوات وثمانية شهور وتقوم على تربيتهم وتعليمهم". (أبو حمدة ، ٢٠١٠ ، ص ٥٨)

❖ عرفها شعبان (٢٠١٣): " هي من تقوم بتربية الطفل في مرحلة الروضة, وتتمتع بخصائص شخصية واجتماعية وتربوية تميزها عن غيرها من المعلمات , وتسعى الى تحقيق اهداف المنهاج التربوي من خلال اعداد الانشطة وادارتها وتنظيمها مراعية خصائص الطلبة". (شعبان ، ٢٠١٣ ، ص ٤١)

الفصل الثاني: خلفية نظرية ودراسات سابقة:

يهدف هذا الفصل الى التعرف على الجوانب النظرية التي توضح الابداع والمتمثلة بمهارات الابداع ومستوياته وخصائص المبدعين بالإضافة الى الخصائص التنظيمية المؤثرة على الابداع ومراحل العملية الإبداعية. كما يتضمن الفصل الدراسات السابقة. و من اهم المهارات الابداعية هي

١. مهارات الابداع

الطلاقة: والتي يمكن تعريفها بقدرة الفرد على توليده لافكار عديدة حسب الموقف بسرعه وسهولة خلال مدة زمنية قياسيه. " فالفرد المبدع متفوق من حيث عدد الافكار وكميتها في موضوع معين, وفي وحده زمنيه محددة ثابتة, بالمقارنة مع غيره. اي ان الفرد المبدع يمتلك درجة عالية من القدرة على سيولة الافكار, وسهولة توليدها" (المشني, ٢٠١٦, ٣٤).

المرونة: يتسم الفرد المبدع بقدرته على ان يكون مرن قابل لأعاده تشكيل افكاره وترتيبها وسهولة التكيف وتغيير وجهة نظره بما يتناسب مع الموقف وعدم التعصب لفكره معينه. وذكرت بوفتين المرونة " القدرة على تغيير زوايا التفكير ,من اجل توليد الافكار ,عبر التخلص من القيود الذهنية المتوهمة (المرونة التلقائية) , او من خلال اعاده بناء اجزاء المشكلة (المرونة الكيفية) " (بوفتين, ٢٠١٢, ١٨).

الأصالة: وتتمثل بإمكانية توليد افكار مميزة فريده وتقديم حلول للمشكلات او عرض افطار غير تقليدية. " القدرة على التجديد في الافكار وطرح افكار جديدة ونادرة ,وتتميز هذه المهارة, بان الافكار الابداعية التي ينتجها الفرد يجب ان تكون ذات قيمة, ونوعية, وجدية, ومختلفة عن افكار الآخرين. (العدوان, ٢٠١٥, ٢٣).

الحساسية للمشكلات: ويتطلب الاحساس بالمشكلة بقدرات الفرد على التنبؤ بوجود مشكلة ما وتحديد ما بدقة وقدرته على التعامل معها وتحليل الاسباب والعمل على التوصل الى عدة افكار وتنفيذ الافضل منها للتوصل الى النتائج بوقت وجهد اقل. "فما يميز المبدع عن الافراد العاديين مقدرته على تحسس المشكلة الطارئة والموقف الحرج قبل حدوثه والسيطرة عليه وتقديم الحلول المناسبة". (عبدالرسول, ٢٠١٢, ٢٢).

٢. مستويات الابداع

ذكر محمد (٢٠١٩) في دراسته على ان الابداع يتكون من ثلاثة مستويات:

١. ابداع على مستوى فردي: يتمثل هذا المستوى بالقدرات والسمات التي يمتلكها الفرد والتي تجعل منه شخص مبدع مثل الصفات الشخصية كالذكاء والعلاقات الاجتماعية وكل الظروف والعوامل المساعدة التي تقدمه كشخص مبدع في بيئته.

ب. ابداع على مستوى الجماعات: وهذا المستوى من الابداع يظهر في جماعات محددة تعمل بشكل جماعي لتنفيذ أفكار جديدة تسعى الى تطوير العمل وزيادة الانتاجية ضمن المجموعة الواحدة وذلك بالتعاون بين افراد المجموعة وبتنفيذ افكار جديده والتوصل الى حلول ذات طابع ابداعي في حل المشكلات.

ج. ابداع على مستوى المنظمات: يجمع هذا المستوى بين الابداع على مستوى فردي والابداع الجماعات ضمن منظومة واحدة والتي تتميز بإمكانياتها وقدراتها على التطوير والتقدم بدون الحاجة الى تدخل عوامل خارجية لمساندتها واعطائها افكار ابداعية. وتتميز هذه المنظمات بانها ذات طابع تنظيمي داخلي جيد يمكنها من التعامل مع كافة التحديات حتى وان كانت غير محدده مسبقا. (محمد ، ٢٠١٩ ، ص ٧٤)

٣. خصائص المبدعين

ان الخصائص التي يتمتع بها المبدع تكاد ان تكون مترابطة مع مهارات الابداع وهذه الخصائص يمكن ادراجها تحت ثلاثة فئات: خصائص العقلية: ويتسم الشخص المبدع بإمكانية توليده لأفكار جديده والنظرة المتشعبة والمرنة للمشكلات واستخدامه لمهاراته العقلية منها التركيب والتحليل والقدرة على استخدام الخيال وربط المعطيات ببعضها للتوصل الى نتائج بطرق مختلفة. ومن الخصائص الاخرى، خصائص شخصية دافعية: والتي يمكن تلخيصها بالقدرة على تحمل المسؤوليات وتقبل المخاطر والثقة بالنفس مع الاخذ بنظر الاعتبار استشارة الاخرين واحترام رأيهم بالإضافة الى تحويل الازمات الى فرص للاستفادة منها كذلك التكيف مع الظروف والعمل بحماس والسعي للإنجاز. واخيرا الخصائص المعرفية والتي تتضمن قدرة الشخص المبدع على تطوير ذاته من خلال القراءة واثراء افكاره بالمعلومات وتطوير مواهبه وتنويع مصادر معلوماته.(بوفتين، ٢٠١٢، ٢٣).

٤. الخصائص التنظيمية المؤثرة على الابداع

هناك عوامل تؤثر على عملية الابداع في المؤسسات ومنها المؤسسة التربوية وأشار ابو العلا (٢٠١٣) اليها:

اولا القيادة : وتبرز من خلال انماط القيادة التي يستخدمها المدير في عمله ومن اهمها النمط الديمقراطي حيث انه يشجع على الابداع في العمل.

ثانيا الوظيفة: وهو دور القائد او المسؤول على توظيف الامكانيات لصالح الموقف الذي يمكن ان يبرز مهاراته الابداعية.

ثالثا الهيكل التنظيمي: يعتبر هيكل المؤسسة التنظيمي البسيط والواضح بيئة ملائمة لظهور الابداع فيه على عكس الهيكل التنظيمي الصارم الذي يكون معيقا لعملية الابداع.

رابعا المناخ التنظيمي: ويكون مناخا مناسباً لتقبل الأفكار الجديدة وإعطاء الفرص والمغامرة وتحمل المخاطر.

خامسا الثقافة التنظيمية: والتي تلعب دوراً في تحفيز الإبداع أو إعاقته حيث أن الثقافة المتبعة للقواعد الصارمة والطرق التقليدية تكون جزءاً من معوقات الإبداع وأما الثقافة ذات طابع مرناً ومتقبلاً للتغيير يمنح فرصة للعملية الإبداعية في المؤسسة.

٥. مراحل العملية الإبداعية

ذكر العديد من العلماء مراحل العملية الإبداعية هنالك عديد من المصادر ذكرت فيها وكان هنالك اتفاق على أن تتكون من أربعة مراحل كما ذكرها شلاكة (٢٠١٤) في دراسته:

مرحلة الإعداد :

وفي هذه المرحلة يتم جمع المعلومات الخاصة بمشكلة ما و الموقف المطلوب للإبداع وتتنوع مصادر هذه المعطيات من معلومات خاصة بالمشكلة ومعلومات تتعلق بالخبرة أو ذاكرة الشخص المبدع.

مرحلة الاحتضان :

وتعتبر من المراحل التي يمر فيها المبدع بحالة القلق والخوف فتتولد الأفكار لديه ولكنه متردد في التنفيذ وتعد هذه المرحلة صعبة لعدم استقرار المبدع على فكرة معينة بل الانتقال من فكرة إلى أخرى.

مرحلة الإشراق :

تتمثل هذه المرحلة بلحظه انبثاق الفكر وظهورها ويعبر عنها بإشراق الفكرة في ذهن الشخص المبدع كأنها الومضة أو حالة الدهشة.

مرحلة التحقق :

وهي المرحلة الأخيرة والتي يتم فيها التركيز على الفكرة التي تولدت في مرحلة الإشراق واختبار أصالتها ومدى ملائمتها للمشكلة أو الموقف ومن ثم إعادة النظر فيها واختبارها لتتجلى بصيغتها النهائية لتكون قابلاً للتنفيذ.

الدراسات السابقة

١. دراسة بوفتين (٢٠٠٧):

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن درجة إسهام مديرات رياض الأطفال في تنمية الإبداع التربوي للمعلمات وعلاقته بالولاء التنظيمي من وجهة نظر المعلمات في دولة الكويت. طبق البحث على (٣٣٠) معلمة ولتحقيق أهداف الدراسة ، تم تطبيق المقياس المتكون من (٣٠) فقرة، واستبيان الخاص بالولاء التنظيمي للمعلمات المتكون من (٢٩) فقرة وقد تم التحقق من صدقهما وثباتهما ، وبعد تحليل النتائج احصائيا توصلت الباحثة الى نتائج الى ان درجة إسهام مديرات رياض الأطفال في تنمية الإبداع التربوي للمعلمات كانت متوسطة. واما درجة الولاء التنظيمي كانت متوسطة. كذلك وجود علاقة ايجابية ذات دلالة احصائيا بين درجة إسهام المديرات في تنمية الإبداع التربوي للمعلمات ودرجة الولاء التنظيمي من (بوفتين، ٢٠١٢، ٢).

٢. دراسة جيوسي (٢٠١٤):

هدفت الدراسة الى التعرف إلى دور الإدارة المدرسية في تنمية الإبداع في المدارس الفلسطينية من وجهة نظر المديرين والمعلمين بمدينة قلقيلية، وقد تم أخذ عينة ضمت (٢٥٠) مديراً ومعلماً، قام الباحث بإعداد استبانة من (٢٩) فقرة، موزعة على ثلاثة مجالات. وتم التحقق من صدق أداتي الدراسة وثباتها. أظهرت نتائج الدراسة أهمية دور الإدارة المدرسية في تنمية الإبداع في المدارس، وأشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور الإدارة المدرسية في تنمية الإبداع في المدارس الحكومية ، تعزى لمتغير نوع الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة. (جيوسي ٢٠١٤، ٣٢-٦٢).

٣. دراسة حجازي واخرون (٢٠١٩):

هدفت الدراسة الى التعرف إلى درجة ممارسة الإدارة المدرسية لدورها في تنمية الإبداع وعلاقتها بالأداء المدرسي من وجهة نظر معلمي المدارس الابتدائية في منطقة النقب داخل الخط الأخضر، وقد اختيرت عينة عشوائية بلغت (٤١٧) فرداً ، واستخدم المنهج الوصفي في الدراسة وكانت الاستبانة هي الاداة المستخدمة لجمع بيانات الدراسة بعد التحقق من صدقها وثباتها، وفي ضوء ما تم التوصل اليه من نتائج الدراسة أن درجة ممارسة الإدارة المدرسية لدورها في تنمية الإبداع كانت بدرجة كبيرة، وكذلك من النتائج لهذه الدراسة درجة الأداء المدرسي في جميع جوانبه جاء بدرجة كبيرة، ويوجد علاقة ارتباطية موجبة بين دور الإدارة المدرسية في تنمية الإبداع وبين الأداء المدرسي من وجهة نظر المعلمين. (حجازي واخرون، ٢٠١٩، ٨١٥-٨٣٤) .

الفصل الثالث: إجراءات البحث

١. **منهجية البحث:** اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي وذلك لكونها ارتأت لكون هذا المنهج الأكثر ملائمة والانسب لهذه الدراسة ويساهم في تحقيق اهداف لبحث الحالي.

٢. **مجتمع البحث:** تم تحديد مجتمع البحث والذي يتكون من جميع معلمات رياض الاطفال الحكومية في مدينة الموصل للعام الدراسي (٢٠٢١_٢٠٢٢) والبالغ عددهم (١٦٨) معلمة رياض الأطفال.

٣. **عينة البحث:** تكونت عينة البحث من (١٠٠) معلمة رياض أطفال، حيث تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة من روضات مدينة الموصل وبنسبة (٦٠ %) من المجتمع الأصلي .

٤. **أدوات البحث:** لغرض معرفة وتشخيص وتحقيق اهداف البحث، فقد قامت الباحثة بالاعتماد على اداه لقياس الابداع التربوي والمعد من قبل بوفتين (٢٠١٢) والذي يتكون من (٣٠) فقره ذات البدائل (تنطبق عليها دائما- تنطبق عليها احيانا- تنطبق عليها قليلا).

٥. **قياس الصدق:** ان التحقق من الصدق الظاهري للمقياس يعتبر احد اهم الخطوات للتأكد من مدى صلاحية مقياس البحث ومدى ملائمته للدراسة الحالية وملائمتها لأفراد العينة ويتم ذلك بعرض الاداة الخاصة بالدراسة على الخبراء المتخصصين في مجال الدراسة لغرض التأكد من صلاحية الادوات الخاصة بالبحث العلمي ومنها الاستبيانات. وفي هذه الدراسة ولأجل التحقق من صدق الاداة الظاهري قامت الباحثة بعرض الاداة مقياس تحفيز الابداع التربوي والمعد من قبل بوفتين (٢٠١٢) بصيغته الاولى ، ملحق رقم (١) على مجموعه من الخبراء في مجال التربية وعلم النفس (ملحق رقم (٢)) لمعرفة مدى صلاحية الاداة وملائمة لطبيعة البحث الحالي، وتم الاخذ بأرائهم في مدى صلاحية الفقرات في ملائمتها لمجال البحث. وكذلك تم اجراء بعض التعديلات اللغوية لبعض الفقرات لجعلها أكثر ملائمة ووضوح للمعلمات. وقد اتفق الخبراء بنسبة (٨٠%) على صلاحية الاداة بعد حذف واجراء التعديلات لتصبح الاداة بصيغتها النهائية مكونة من (٢٤) فقرة (ملحق رقم ((٣)).

٦. **قياس الثبات:**

يقصد بالثبات ثبات الاتساق في نتائج الاختبار. وهذا يعني ان درجة الفرد سوف تكون ذاتها في ظل ظروف مختلفة تماما. وهو مدى تطابق الذي تقدمه النتائج التي يحصل عليها نتيجة لتطبيق الاختبار مرات عديدة على ذات الافراد. (سهيل ٢٠١٣ ، ص ١١١). وقد قامت الباحثة بإيجاد الثبات بطريقة الاختبار_ اعادة الاختبار. تعد اعادة

الاختبار من أكثر الطرق شيوعا في استخراج الثبات وذلك بحساب الارتباط بين تطبيقين لنفس الاختبار على نفس العينة من الافراد بعد مرور مدة زمنية معينة Urbina & Anastasi, 2010. p91

وتم ذلك بتطبيق المقياس على عينة من معلمات رياض الاطفال الخاصة والبالغ عددهن (٢٠) معلمة بتاريخ ٢٠٢١/١٢/١٥ وبعد مضي اسبوعين من التطبيق الاول بتاريخ ٢٠٢١/١٢/٢٩ تم اعادة التطبيق على نفس العينة من المعلمات حيث تم التوصل الى معامل الثبات من خلال معادلة ارتباط بيرسون والذي بلغ (٠.٨٠). وهو ثبات جيد وفقا للبحوث والدراسات العالمية.

٧. **التطبيق النهائي:** قامت الباحثة بالتطبيق النهائي في ٢٠٢٢/٠١/٠٩ واستغرق مدة شهرين وذلك بمساعدة مديرات الرياض حيث تم توزيع الاستبيان بصيغته النهائية على العينة والبالغة (١٣٠) من معلمات رياض الاطفال وهن يمثلن جميع المجتمع.

٨. طريقة تصحيح الادوات:

مقياس الابداع: تتضمن الفقرات في هذا المقياس ثلاثة بدائل (تطبق عليها دائما- تنطبق عليها احيانا- تنطبق عليها قليلا) حيث يمنح البديل تنطبق عليها دائما ثلاث درجات والبديل تنطبق عليها احيانا درجتان والبديل تنطبق عليها قليلا درجة واحدة. ونظرا لان المقياس يتكون من (٢٤) فقرة فان الدرجة للفرد تتراوح بين (٧٢-٢٤) درجة. بلغت الدرجة العليا للمقياس (٧٢) درجة اما ادنى (٢٤) درجة ووسط افتراضي مقداره (٤٨) درجة. فاذا حصل احد افراد العينة على درجة اعلى من (٤٨) دل ذلك على ان المديرية تساهم في تحفيز معلماتها على الابداع بنسبة جيدة.

٩. الوسائل الإحصائية : استخدمت الباحثة الوسائل الاحصائية الاتية:

١. النسبة المئوية لمعرفة مدى اتفاق الخبراء على مدى صلاحية المقياس.

٢. معادلة ارتباط بيرسون لاستخراج الثبات.

٣. اختبار شيفيه البعدي لإجراء المقارنات البعدية.

٤. الاختبار التائي لعينة واحدة.

٥. تحليل التباين الأحادي والقيمة الفائية.

الفصل الرابع: عرض نتائج البحث ومناقشتها: يتضمن هذا الفصل عرضا للنتائج الإحصائية التي تم الحصول عليها وتحليلها وفقا لأهداف البحث وكما يأتي:

الهدف الأول : ما مستوى اسهام مديرات رياض الأطفال في تحفيز الابداع التربوي

بعد توزيع الاستمارات الخاصة بأداة البحث الحالي على عينة البحث البالغ عددها (١٠٠) معلمة وخلال تصحيحها باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) ، بينت النتائج ان مقدار المتوسط الحسابي بلغ (58.95) درجة وبانحراف معياري (٩.٩٩) درجة، واستخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينة واحدة ، واتضح أن القيمة التائية بلغت (6.72)، في حين أن القيمة الجدولية تساوي (1.96) درجة عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (99) اي أن القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية . والجدول (1) يوضح ذلك :

جدول (1) نتائج الاختبار التائي لدلالة الفروق بين المتوسطات للمقياس

مستوى الدلالة	القيمة التائية		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	المعايير
	الجدولية	المحسوبة					
0.05	١.٩٦	٦.٧٢	٤٨	٩.٩٩	٥٨.٩٥	١٠٠	مستوى الاسهام لتحفيز الابداع التربوي

ويلاحظ من النتيجة المعروضة في الجدول أعلاه ان هناك فرقا دال إحصائيا بين المتوسط المحسوب والمتوسط النظري ، وبما ان متوسط العينة اكثر من المتوسط النظري ، فهذا يعني ان مديرات رياض الأطفال يتمتعن بمهارات جيدة والتي بدورها ساهمت في تحفيز الابداع التربوي لمعلمات رياض الأطفال بشكل عام .

الهدف الثاني - ما مستوى اسهام مديرات رياض الأطفال في تحفيز الابداع التربوي لمعلمات الرياض تبعا لمتغير الخبرة.

للتعرف على الفروق في مستوى الاسهام وفقا لمتغير الخبرة ، حللت الباحثة البيانات الاحصائية لدرجة افراد عينة البحث الحالي البالغة (100) مديرة ، باستخدام تحليل التباين الأحادي ، فأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، وكما موضح في جدول (٢).

مستوى الدلالة	القيمة الفائية		متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموعة المربعات	مصدر التباين	العدد	سنوات الخبرة
	الجدولية	المحسوبة						
٠.٠٥	3.07	٣.٨٤	٧١.٧٨	٢	١٤٣.٥٦	بين المجموعات	28	اقل من ١٠ سنة
			١٨.٩١	١٢٧	٧٥٨٠.٩٧	داخل المجموعات	42	١٠-٢٠ سنة

				١٢٩	٧٧٢٤.٥٢	الكلية	30	أكثر من ٢٠ سنة
--	--	--	--	-----	---------	--------	----	----------------

وتشير النتائج في الجدول (٢) الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وذلك من خلال مقارنة القيمة الفائية المحسوبة البالغة (٣.٨٤) وهي اكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣.٠٧) عند درجة حرية (٢ ، ١٢٧) حيث أظهرت النتائج اثر سنوات الخبرة في مجال الاسهام في تحفيز الابداع التربوي لمعلمات رياض الأطفال ، ومن اجل معرفة عائدية الفروق فقد تم استخدام اختبار (شيفيه) والجدول التالي يبين ذلك (٣)

الجدول (٣) يبين الفروق في مستوى اسهام مديرات الرياض في تحفيز الابداع التربوي للمعلمات

متغير الخبرة	المتوسط الحسابي	الفرق بين متوسطات		
		اقل من ١٠ سنوات	١٠-٢٠ سنة	أكثر من ٢٠ سنة
اقل من ١٠ سنوات	٣.٢٢	-	٠.٢٧	*٠.٦٥
١٠-٢٠ سنة	٣.٤٩	-	-	*٠.٤٨
٢٠ سنة فأكثر	٢.٨٤	-	-	-

تشير النتائج في الجدول (٣) الى ان الفروق لصالح الفئة (١٠-٢٠) سنة عند مقارنة متوسط حسابي مع متوسط أصحاب الخبرة من الفئتين: اقل من ١٠ سنوات وأكثر من ١٠ سنوات وتتسجم هذه النتيجة مع ما ورد في الادبيات وقد اشار (العساف ، ٢٠٠٠) الى ان زيادة الخبرة تؤدي الى الشعور بزيادة الاطمئنان النفسي والوظيفي والنضج والتكيف مع أطفال رياض الأطفال

الهدف الثالث - ما مستوى اسهام مديرات رياض الأطفال في تحفيز الابداع التربوي لمعلمات الرياض تبعا التحصيل الاكاديمي.

للتعرف على دلالة الفروق في أساليب الضبط الاجتماعي تبعاً لمتغير التحصيل الدراسي، تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام تحليل التباين الأحادي ، فأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، وكما موضح في الجدول (٤) .

الجدول (٤) نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفرق تبعاً لمتغير التحصيل الدراسي

التحصيل	العدد	مصدر التباين	مجموعة	درجات	متوسط	القيمة الفائية	مستوى
---------	-------	--------------	--------	-------	-------	----------------	-------

الأكاديمي			المربعات	الحرية	المربعات	المحسوبة	الجدولية	الدالة
دار معلمات	٣٥	بين المجموعات	٤٧.٣٥	٢	٢٣.٦٧	٠.٢٣٠	3.07	٠.٠٠٥
دبلوم	37	داخل المجموعات	١٢٨٤.٣٦	١٢٧	١٠١.١٥			
بكالوريوس	28	الكلي	١٢٨٩.٧٢	١٢٩				

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ان مستوى الابداع التربوي لدى عينة البحث الحالي هي نفسها في جميع مستويات التحصيل العلمي لدى افراد العينة الحالية كون ان الابداع التربوي لا يدرس وانهم يأتي من خيال الفرد نفسه.

التوصيات توصي الباحثة بما يأتي:

١. التعاون بين ادارات رياض الاطفال لتبادل الخبرات بين المديرات لتطوير الطرق اساليب المستخدمة في تحفيز الابداع للمعلمات.
٢. التركيز على دعم معلمات الرياض لاستخدام الابداع في عملهن بما يحقق اداء افضل لهن ويحسن من عملهن في تنفيذ الخطط التربوية.
٣. اقامة ورش تدريبية بمشاركة المديرات والمعلمات الجدد للمساهمة في تطوير وابرار اهمية الابداع التربوي في رياض الاطفال.

المقترحات : ومن خلال ما توصلت اليه الباحثة في البحث الحالي تقترح :

١. اجراء دراسات ارتباطية بين الابداع التربوي ومتغيرات نفسية أخرى مثل الثقة بالنفس والطموح .. الخ
٢. بناء برنامج تدريبي في تحسين الابداع التربوي لدى معلمات رياض الأطفال
٣. بناء برامج ارشادية لاسر أطفال رياض الأطفال لتحسين الابداع التربوي .
٤. منح حوافز مادية ومعنوية للمديرات والمعلمات لتشجيعهن على استخدام الابداع في عملهن.

المصادر

المصادر العربية :

١. ابو العلا، ليلي (٢٠١٣). مفاهيم ورؤى في الادارة والقيادة التربوية بين الاصاله والتجديد، دار يافا للنشر والتوزيع ، الرياض ، السعودية.
٢. ابو حمدة، فاطمة احمد (٢٠١٠). الاتجاهات المعاصرة لتنمية الكفايات التعليمية لمعلمات رياض الأطفال ط١ ، عمان، الأردن .
٣. بنورة، فداء جمال (٢٠١٥). دور مديرات رياض الاطفال في محافظة بيت لحم في تطوير اداء المربيات من وجهة نظر المديرات والمربيات (رسالة ماجستير) ، كلية التربية ، جامعة القدس ، فلسطين
٤. بهنس ، منال كامل (٢٠٠٧) تصور مقترح لتحسين واقع استخدام الممارسات العقلية للأنشطة في مرحلة رياض الأطفال ، مجلة البحوث النفسية والتربوية ، مجلد ٢٢ ، العدد ٣ .
٥. بوفتين ، فاطمة عبد الرضا (٢٠١٢). درجة إسهام مديرات رياض الأطفال في تنمية الإبداع التربوي وعلاقته بالولاء التنظيمي من وجهة نظر المعلمات في دولة الكويت (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة الشرق الأوسط، عمان.
٦. جرادات، خلود فخري (٢٠١٤). الاحتياجات التدريبية لمديرات رياض الاطفال في الاردن في ضوء مشروع التطوير التربوي نحو اقتصاد المعرفة. اماراباك: مجلة علمية محكمة تصدر عن الاكاديمية الامريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا. م(٥)، ع (١٢).
٧. جمال، لينا (٢٠١٨). الإدارة والإشراف التربوي في رياض الأطفال. دار ابن النفيس للنشر والتوزيع.
٨. جيو سي، مجدي (٢٠١٤). دور الادارة المدرسية في تنمية الابداع في المدارس الفلسطينية من وجهه نظر المديرين والمعلمين. المؤتمر الوطني للابداع في التعليم والتعلم: من السياسة الى الممارسة.
٩. حجازي، عبدالحكيم، ابو مديغم، سالم جمعه & طشطوش، رامي (٢٠١٩). درجة ممارسة الإدارة المدرسية لدورها في تنمية الإبداع وعلاقتها بالأداء المدرسي من وجهة نظر معلمي المدارس الابتدائية في منطقة النقب، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد ٢٧، ع ٢
١٠. الخوالدة، ناصر احمد، الكريمين، رائد احمد (٢٠١٦). بناء برنامج تدريبي لمعلمات رياض الاطفال قائم على نظرية الاهتمامات واختبار اثره في تنمية كفاياتهن التعليمية ومهارات التواصل لدى طلبتهن، مجلة دراسات العلوم التربوية، م ٤٣، ع ١.
١١. السيد ، عبد القادر شريف (٢٠١٧) التنمية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر .
١٢. شعبان، زكريا شعبان (٢٠١٣). الحاجات التدريبية الضرورية لدى معلمات رياض الاطفال الحكومية في الأردن، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية والنفسية، م ٢١، ع ٢،

١٣. شلاكة، مرتضى حميد (٢٠١٤). التفكير الابداعي ، أهميته ، أنماطه ، مهاراته ، استراتيجيات تدريسية ، مجلة الباحث. م ١٣، ع ٦.
١٤. الشيخ ، سميرة صالح (٢٠٠٢) اتجاهات الفكر التربوي في مجال الطفولة ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، مصر .
١٥. طامي، ثائر سلمان (٢٠١٣). تربية الابداع ودورها في مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين، مجلة ديالى، ع (٥٨) .
١٦. عبد الحميد ، شيماء علي (٢٠١٨) الممارسات الخاطئة بمرحلة رياض الأطفال وانعكاساتها على تربية طفل الروضة ، المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال ، جامعة بورسعيد ، العدد ١٢ .
١٧. عبد الرسول ،محمود (٢٠١٢). الابداع الاداري لدى مديري المدارس الابتدائية بمصر. مجلة كلية التربية، جامعة القاهرة ،م (١٨)، ع (٢).
١٨. العدوان، صفاء (٢٠١٥). اثر استخدام برمجية وسائط متعددة لمادة العلوم الحياتية في التفكير الابداعي لدى طالبات الصف العاشر الاساسي واتجاهاتهن نحوها، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية ، جامعة الشرق الأوسط ، مجلد ١١ ، ع ٤٤ ، الأردن
١٩. علي، وفيقة (٢٠١٩) اثر الثقافة التنظيمية في الاداء الوظيفي لمديرات رياض الاطفال في محافظة اللاذقية: دراسة ميدانية، مجلة جامعة تشرين - الاداب والعلوم الإنسانية ، مجلد ٤١ ، ع ٥.
٢٠. محمد، حسني محمود عبدالغني (٢٠١٩). واقع ادارة الابداع لدى مديري بالحلقة الاولى من التعليم الاساسي في مصر، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ع ١١.
٢١. محمد، ماهر، ومرسي، عمر (٢٠١٢). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالابداع الاداري للقيادات الادارية. المجلة العلمية لكلية التربية، م ٢٨، ع ٢٨، ص ٢٨.
٢٢. المشني، يوسف احمد (٢٠١٦). اثر استخدام التعلم المعكوس في تحصيل طلبة الصف السابع في مادة العلوم وفي تفكيرهم الإبداعي ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية ، جامعة الشرق الأوسط. مجلد ١٨ ، العدد ٥ .
٢٣. المواضية، رضا سلامة (٢٠١٨). اثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى مديرات رياض الاطفال من وجهة نظر المربيات في مديريات تربية الزرقاء، مجلة دراسات: العلوم التربوية الجامعة الاردنية. م (٤٥)، ع (٤) .
٢٤. موسى، لعشاش (٢٠٢١). اثر التحفيز على اداء العاملين دراسة حالة ديوان الترقية والتسيير العقاري المسيلة. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية . مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ع ٩. مصر

المصادر الاجنبية:

1. Anastasi, A., Urbina, S., (2010): psychological testing 7th ed, NewDelhi, Asoke. Ghosh, PHI, learning private limit.

ملحق رقم (١)

وزارة التربية

مديرية العامة للتربية

في محافظه نينوى

الاستاذة الفاضلة.....المحترمة/

م/ استبيان اراء الخبراء

تروم الباحثة اجراء بحث الموسوم (درجة اسهام مديرات رياض الاطفال في تنمية الابداع التربوي للمعلمات من وجهة نظر المعلمات). ولتحقيق ذلك تقتضي متطلبات البحث الحالي اعتماد اداه لقياس دور القصة والتفكير الابداعي من وجهة نظر المعلمات والذي يتوفر فيها الصدق والثبات وقد اعتمدت الباحثة ل ((بوفتين) عام ٢٠١٢ والذي عرف الابداع التربوي بأنه : قيام مدير المدرسة بوضع استراتيجيات مبتكرة لاجراء تحسين وتجديد في السياسات, والاجراءات, والوسائل, والتقنيات واساليب العمل وفي منهجية التعامل في البيئة المدرسية بما يسهم في جودة الاداء وايجاد حلول مبتكرة للقضايا والمشكلات التي تحدث في البيئة المدرسية).

يتكون المقياس من (٣٠) فقره واشتملت كل فقره على ثلاثة بدائل (موافق - محايد - الى حد ما). ومن خلال المقياس تذكر المعلمة التحصيل الدراسي, الخبرة, العمر, الحالة الاجتماعية.

حضرة الاستاذة الفاضلة...

نظرا لما نعهده فيكم من خبره واطلاع يرجى قراءه فقرات المقياس وبيان راىكم في مدى صلاحية تطبيق المقياس على معلمات رياض الاطفال في مدينة الموصل-نينوى وذلك بوضع علامه (صح) تحت الحقل صالحه وان كانت

غير صالحه فيرجى وضع العلامة نفسها تحت حقل غير صالحه اما اذا أرتايتم اعاده صياغه الفقرة فيرجى بيان ذلك في الملاحظات.

ولكم فائق الشكر والتقدير.....

الباحثه ليليان رضوان سالم

ت	الفقرات	صالحه	غير صالحه	الملاحظات
١.	تشجع المديرية على تطبيق طرق تدريسية حديثة.			
٢.	تنثني المديرية على المعلمات اللواتي يقمن بتدريس افكار مبتكرة.			
٣.	تراعي المديرية الفروق الفردية بين مستويات المعلمات التربوية			
٤.	تطرح المديرية افكار مثيرة لمساعدة المعلمات.			
٥.	تستخدم المديرية الاسلوب الملائم في المساعدة على الانماء التربوي.			
٦.	توفر المديرية بيئة مناسبة لمساعدة المعلمات على الابداع.			
٧.	تحرص المديرية على توفير اللقاءات المناسبة للابداع.			
٨.	تتمي المديرية لدى المعلمات روح الابتكار والابداع.			
٩.	تشجع المديرية المعلمات على القدرة على اتخاذ القرار الذي يخص الابداع.			
١٠.	تحرص المديرية على مشاركة المعلمات في وضع المبادئ لاي ابداع داخل الروضة.			
١١.	تتمتع المديرية بمهارات عالية في توصيل المعارف والمعلومات والمهارات للمعلمات.			
١٢.	تتميز المديرية بالموضوعية بالتعامل مع المعلمات.			
١٣.	تساهم المديرية في تحسين علاقات العمل بين المعلمات والروساء والزملاء.			
١٤.	تحرص المديرية على تطبيق القواعد والنظم على جميع المعلمات دون استثناء.			

١٥	تتأقش المديرة المعلمات المبدعات بكل موضوعية وصراحة.		
١٦	تشرح المديرة الاسباب حول رفض اي ابداع من اي معلمه بكل موضوعية وصراحة.		
١٧	تهتم المديرة بالمعلمات الجدد وتحفزهم نحو الابداع.		
١٨	تحرص المديرة على ان يسود البيئة التعليمية جو من التقدير والاحترام.		
١٩	توفر المديرة جو من الامن والاستقرار للمعلمات للمساهمة في ابداعهن.		
٢٠	تسمح المديرة باشارك كل العاملين في رسم وتنفيذ سياسة الروضة.		
٢١	تحظى توجيهات المديرة بالقبول من قبل المعلمات.		
٢٢	تساعد المديرة المعلمات على انجاز اعمالهن حتى لو تطلب لذلك وقتا كثيرا.		
٢٣	تتبع المديرة مع المعلمات انماطا سلوكية ديمقراطية بالتعامل معهن.		
٢٤	تتقبل المديرة العذر من المعلمات لاي تقصير في ادائهن التربوي وتركز في عملها على العلاقات الانسانية.		
٢٥	تدعم المديرة في تطوير فكرة ابداعية موجودة لدى المعلمه.		
٢٦	تعمل المديرة على تحقيق متطلبات الجودة في الاداء التربوي للمعلمات		
٢٧	تشجع المديرة على تطوير الافكار الابداعية للمعلمات مهما كانت بسيطة.		
٢٨	تسهم المديرة في خلق مناخ تربوي يساعد المعلمات على طرح ومناقشة افكارهن الابداعية.		
٢٩	تعمل المديرة على ايجاد الجو النفسي التربوي الجيد في الروضة.		
٣٠	تشرف المديرة على تنفيذ الخطة المتبعة لتحقيق الابداع.		

ملحق رقم (٢)

ت	اسماء الخبراء	الاختصاص
١.	ا.م. د. ياسر محفوظ الدليمي	علم النفس التربوي
٢.	ا.م. د. انور قاسم يحيى	علم النفس التربوي
٣.	ا.م. ليث حازم حبيب	التربية الخاصة
٤.	ا.م. عائشة ادريس عبدالحميد	طرائق تدريس اللغة العربية
٥.	م. د. صابر طه ياسين	علم النفس التربوي
٦.	د. سبهان يونس مجيد	مناهج وطرائق التدريس
٧.	د. ياسر احمد ميكائيل	علم النفس التربوي
٨.	م. اوسم خالد ذنون	طرائق تدريس التاريخ

ملحق رقم (٣)

وزارة التربية

مديرية العامة للتربية

في محافظه نينوى

المعلمة الفاضلة:

تروم الباحثة اجراء البحث الموسوم (مستوى اسهام مديرات رياض الاطفال في تحفيز الابداع التربوي لمعلمات الرياض).عزيزتي المعلمة تضع الباحثة بين يديك مجموعه من الفقرات التي تتضمن اساليب المديرية التي تنفذها في الروضة مع المعلمات فيما يخص تحفيزهن على الابداع وتتكون الفقرات من ٢٤ فقره .يرجى الاجابة على الفقرات ادناه وذلك

بوضع علامه (صح) تحت الحقل تنطبق عليها دائما عندما تتوفر هذه الفقرة لدى المديرية في روضتك والعلامة نفسها تحت حقل تنطبق عليها احيانا عندما تتوفر فيها بعض الاحيان او وضع علامه (صح) في حاله عدم توفرها لديها.

يرجى قراءه الفقرات بصوره دقيقه والاجابة عنها بصوره موضوعيه بحيث تعكس فعلا مساهمات المديرية لتحفيز الابداع لديك. لا تترك اي فقرة من دون اجابه علما ان الاجابات ستكون سريره وستستخدم لاغراض البحث العلمي فقط فلا داعي لذكر الاسم.

يرجى ملئ الفقرات ادناه

اسم الروضه..... التحصيل الدراسي للمعلمة.....

العمر للمعلمة..... عدد سنوات خدمه للمعلمة.....

ولكن فائق الشكر والتقدير..

الباحثه ليليان رضوان سالم

ت	الفقرات	تنطبق عليها دائما	تنطبق عليها احيانا	تنطبق عليها قليلا
١.	تشجع المديرية على تطبيق طرائق تدريسية حديثة.			
٢.	تثني المديرية على المعلمات اللواتي يقمن بتدريس افكار مبتكرة.			
٣.	تراعي المديرية الفروق الفردية بين مستويات المعلمات في تطبيق وسائل وادوات تكنولوجيا التعليم.			
٤.	تطرح المديرية افكار مثيرة لمساعدة المعلمات.			
٥.	تستخدم المديرية الاسلوب الملائم لمساعدة المعلمات على توظيف الانشطة الداعمة للابداع.			
٦.	توفر المديرية بيئة تربوية تعليمية ملائمة لمساعدة المعلمات على الابداع			
٧.	تحرص المديرية على توفير اللقاءات التي يتم التداول فيها حول التفكير الابداعي.			
٨.	تسمح المديرية للمعلمات بالمشاركة في الدورات التدريبية والندوات والمؤتمرات.			
٩.	تشجع المديرية المعلمات القدرة على اتخاذ القرار .			
١٠.	تحرص المديرية على مشاركة المعلمات في وضع المبادئ لاي ابداع داخل الروضة.			
١١.	تتمتع المديرية بمهارات عالية في توصيل المعارف والمعلومات والمهارات للمعلمات.			

١٢	تتميز المديرية بالموضوعية بالتعامل مع المعلمات.		
١٣	تساهم المديرية في تحسين علاقات العمل بين المعلمات واولياء الامور .		
١٤	تناقش المديرية المعلمات المبدعات بكل موضوعية في المجال التربوي والاجتماعي.		
١٥	تهتم المديرية بالمعلمات الجدد وتحفزهم نحو الابداع.		
١٦	تحرص المديرية على ان يسود البيئة التعليمية جو من التقدير والاحترام واحترام الاراء والسلامة الفكرية.		
١٧	توفر المديرية جو من الامن والاستقرار للمعلمات للمساهمة في ابداعهن.		
١٨	تسمح المديرية باشارك كل العاملين في رسم وتنفيذ سياسة الروضة.		
١٩	تساعد المديرية المعلمات على انجاز اعمالهن حتى لو تطلب لذلك وقتا كثيرا.		
٢٠	تتبع المديرية مع المعلمات انماطا سلوكية ديمقراطية بالتعامل معهن.		
٢١	تدعم المديرية اي فكرة ابداعية موجودة لدى المعلمه وتميبتها.		
٢٢	تعمل المديرية على تحقيق متطلبات الجودة في الاداء التربوي للمعلمات		
٢٣	تشرف المديرية على تنفيذ الخطة المتبعة لتحقيق الاهداف.		
٢٤	تسمح المديرية باشارك كل العاملين في رسم وتنفيذ سياسة الروضة.		