

علاقة المهارات الرقمية بالكفاءة المهنية لمعلمات رياض الاطفال م.د. فاطمه احمد عامر / مديريّة تربية بغداد الكرخ الثانية / رياض اطفال

استلام البحث: ٢٠٢٣/١/٣٠ قبول النشر: ٢٠٢٣/٤/٤ تاريخ النشر: ٢٠٢٣/٧/٢

<https://doi.org/10.52839/0111-000-078-016>

ملخص البحث : يهدف البحث الحالي التعرف علي :-

١. مستوى المهارات الرقمية لمعلمات رياض الاطفال.

٢. مستوى الكفاءة المهنية لمعلمات رياض الاطفال.

٣. علاقة المهارات الرقمية بالكفاءة المهنية لمعلمات رياض الاطفال.

تحدد البحث الحالي بمعلمات رياض الاطفال في مديريةية تربية بغداد/ الكرخ الثانية , للعام الدراسي (٢٠٢١ - ٢٠٢٢). وتكونت عينه البحث من (١٠٠) معلمة , اختيرت بالطريقة العشوائية البسيطة , ولتحقيق اهداف البحث قامت الباحثة بأعداد مقياس المهارات الرقمية تكون من (٢٠) فقرة , وقامت الباحثة وكذلك قامت الباحثة بأعداد مقياس الكفاءة المهنية وتكون من (٢٢) فقرة وعرض على مجموعه من الخبراء في مجال الطفولة وعلم النفس وتم استخراج التمييز والصدق والثبات للمقياسين وبعد تطبيق المقياس على افراد العينة , توصل البحث الى النتائج التالية:

١. توجد المهارات الرقمية بمستوى عالي لمعلمات الرياض.

٢. توجد الكفاءة المهنية بمستوى عالي لمعلمات الرياض.

٣. توجد علاقة طردية بين كل المهارات الرقمية والكفاءة المهنية لمعلمات الرياض .

وفي ضوء النتائج وضعت الباحثة عدداً من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية / المهارات الرقمية , الكفاءة المهنية , معلمات رياض الاطفال.

The Relationship of Digital Skills with the Professional Competence of Kindergarten Teachers

Dr. Fatima Ahmed Amer,

Baghdad Directorate of Education, Al-Karkh II / Kindergarten

fatimaahmedamer86@gmail.com

Abstract

The current research aims to identify the level of digital skills of kindergarten teachers, identify the level of professional competence of kindergarten teachers, as well as to identify the relationship between digital skills and the professional competence of kindergarten teachers. The current research was determined by kindergarten teachers in the second Baghdad / Karkh Education Directorate for the academic year (2021-2022). The research sample consisted of (100) teachers chosen in a simple random way. To achieve the objectives of the research, the researcher developed a digital skills scale of (20) items and a scale of professional competence consisting of (22) items. The results revealed that kindergarten teachers have a high level of digital skills. Kindergarten teachers have a high level of professional competence. There is a positive correlation between all the digital skills and the professional competence of Kindergarten teachers. In light of the results, the researcher made a number of recommendations and suggestions.

Keywords: digital skills, professional competence, kindergarten teachers

الفصل الاول/ التعريف بالبحث

اولاً: مشكلة البحث

تتصف طبيعة العصر الحالي بالتسارع في المعرفة والتكنولوجيا والتغيرات المتلاحقة في العلوم المختلفة ، وهذه التغيرات اللامتناهية تتطلب تطوير قدرات المعلمة وتنمية معارفها ومهاراتها وفق المستجدات الجديدة، وهذا لن يتحقق ما لم يكن لدى المعلمة حب الاطلاع للمعرفة واكتسابها، والرغبة في الابتكار وتقديم الأفضل في ظل التطور المتراكم والمتسارع الذي تداخل مع جميع جوانب الحياة غير ان هذا التطور كغيره من المجالات لا يخلو من السلبية والعيوب او اثار جانبية بمثل الامان على المواقع الالكترونية تطبيقاتها ومن خلال ما سبق يمكن ان تحدد الرقمية اداء الافراد داخل المؤسسة وكيف تساهم الرقمية في رفع كفاءة المعلمة داخل العمل لأنها أساس العملية التعليمية الناجحة، جاء الاهتمام بإعدادها وتنميتها مهنيًا على قمة الأولويات، إذ أن كل شيء يتعلق بتربية الإنسان وتعليمه يأتي أولاً، وأنه يعتبر من الأولويات الأساسية في بناء وتكوين شخصية الاطفال الذين تتعامل معهم لأنها تعكس كفاءتها في اداء عملها.

ونظام التعليم يشهد ثورة جديدة اذ تتعرض المعلمة الى تغيرات وتحولات متلاحقة في كافة مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية وان التنمية المهنية للمعلمة للتوافق مع متطلبات التعليم عن بعد، وتطوير المهارات الرقمية للمعلمة للاستجابة لمتطلبات التعليم عن بعد، من خلال معرفتها بمفهوم المهارات الرقمية (ال سميح، ٢٠١٧ : ٢٣)، وضرورة المهارات الرقمية، وآليات تطويرها للمعلمة للاستجابة لمتطلبات التطور المستمر ومعرفة المهارات الرقمية كونها عنصراً أساسياً من متطلبات التعليم عن بعد، اذ تحتاج المعلمة في ظل نمط التعليم عن بعد للعديد من المهارات الرقمية التي تمكنها من الاستخدام الفاعل للتقنيات الحديثة وتوظيفها في المهنة ومتطلباتها مما يؤدي الى رفع كفاءتها المهنية وهذا ينعكس بشكل ايجابي على بيئة العمل وتفعيل التواصل ووجود كفاءة مهنية للمعلمة يجعلهم يؤدون ادوارهم بكفاءة واقتدار، اما في حالة وجود ضعف في المهارات الرقمية وضعف الكفاءة المهنية يؤدي الى خلل في دور المعلمة لذلك ارتأت الباحثة الى اختيار هذا الموضوع ، كون ان فاعلية ونشاط الرياض تتحدد بفاعلية المعلمة لأنها المحرك لكل العناصر والإمكانيات المتوفرة في الروضة وتحقيق الهدف من التعلم للأطفال من خلال خلق بيئة تعليمية مناسبة من أجل تحقيق الأهداف والطموحات، وبناءً على ذلك يمكن صياغة مشكلة هذا البحث في التساؤل الرئيس الآتي :- (هل توجد علاقة بين المهارات الرقمية والكفاءة المهنية لمعلمات رياض الاطفال؟).

ثانياً: أهمية البحث

تتبع أهمية البحث عادة من أهمية المتغيرات الذي تضمنها، (المهارات الرقمية والكفاءة المهنية) التي لا تزال هنالك ندرة للدراسات التي تناولتها احدى اهم النقاط التي ينبغي الاشارة لها ضمن هذه الاهمية، وما تفرزه من نتائج واثار، ومدى وجودها او عدم وجودها في المؤسسة التعليمية (رياض الاطفال) التي سيتم بحثها فيها، والعينة المختارة التي سيطبق الجانب العملي عليها، لذا يعدّ موضوع المهارات الرقمية والكفاءة المهنية من الموضوعات المهمة والحديثة للتعرف على قدرة معلمات رياض الاطفال

(عينة البحث) في تحقيق أهدافها والوصول إلى غاياتها بشكل عام، إذ تمكن المعلمة من المهارات الرقمية يؤدي الى رفع كفاءتها المهنية وبالتالي تطوير العمل التربوي ففي ظل التطورات السريعة والمتلاحقة للتكنولوجيا في العصر الرقمي، لا بد أن تتغير أدوار المعلمة التقليدية التي كانت تركز على التلقين، إلى أدوار جديدة تتناسب مع تغيرات العصر الرقمي ومتطلبات التعليم عن بعد ويتطلب من المعلمة في التغيرات الحاصلة التي فرضها العصر الرقمي باستخدام الوسائل التقنية بحيث تستخدم شبكة الإنترنت والتقنيات المختلفة وهناك توجهها قويا لتحديد المتطلبات المحددة للمهارات الرقمية للمعلمات وكيفية تطويرهم في إعدادهم وتدريبهم، ولا يقتصر هذا الاهتمام على الاقتصادات المتقدمة التي لها تاريخ في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم فحسب، بل يمتد أيضاً إلى البلدان النامية، كما ان الكفاءة المهنية تشمل السلوكيات والمهارات والقدرات النفسية والمعرفية والحسية والحركية وحسن ادارة الوقت والاستفادة منه كما انها القدرة على اداء سلوك معين ويعبر عنها بمجموعه من المعارف والقدرات والمهارات المكتسبة (احمد واخرون، ١٩٨٧: ١١). ويمكن تلخيص أهمية البحث الحالي بالنقاط الآتية:

١. دور المؤسسات التعليمية لم يعد مقصوراً على الجانب المعرفي بل تعداه ليشمل من جميع النواحي بما فيه إدراك أهمية المهارات الرقمية باعتبارها عاملاً هاماً في اداء المعلمات في الوقت الحاضر لمواكبة التطور والتغييرات المتلاحقة وعلاقتها بالكفاءة المهنية .

٢. إن هذه الدراسة على حد علم الباحثة أول دراسة تربط بين متغيرات المهارات الرقمية و الكفاءة المهنية لمعلمات رياض الأطفال.

٣. ستوفر اداتين لقياس المهارات الرقمية والكفاءة المهنية لمعلمات رياض الاطفال.

ثالثاً: اهداف البحث يهدف البحث الحالي التعرف على :

١. مستوى المهارات الرقمية لمعلمات رياض الاطفال.

٢. مستوى الكفاءة المهنية لمعلمات رياض الاطفال.

٣. علاقة المهارات الرقمية بالكفاءة المهنية لمعلمات رياض الاطفال.

رابعاً: حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بمعلمات رياض الاطفال الحكومية في المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الثانية للعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢).

خامساً: تحديد المصطلحات

١.المهارة الرقمية (العساف ٢٠٠٣): بأنها القدرة على القيام بعملية رقمية بدرجة من السرعة والالتقان مع اقتصاد في الجهد المبذول (العساف,٢٠٠٣: ٢٠).

٢.المهارات الرقمية (ايلين , ٢٠٠٣): استعمال هادف ومنظم للنظم الالكترونية او الحاسوب في دعم

عمليات التعلم (ايلين , ٢٠٠٣ : ٨) وتم اعتماد المصطلح النظري للبحث الحالي

٣.أما التعريف الإجرائي للمهارات الرقمية فهو " الدرجة الكلية التي تحصل عليها المعلمة عند إجابتها عن فقرات مقياس المهارات الرقمية.

٤.الكفاءة المهنية (مرعي, ٢٠١٢) :بأنها القدرة على عمل شيء او احداث نتائج متوقعة وهي اهداف

سلوكية محددة تحديدا دقيقا تصف كل المعارف والاتجاهات التي يعتقد بأنها ضرورية مزا

(٢٠١٢ : ٣٥٧).

الكفاءة المهنية: هي محصلة المعارف والخبرات والسلوكيات المكتسبة في سياق مهني معين من اجل اداء وظيفة محددة بكفاية وفعالية والكفاءة مرتبطة بالقدرة الفردية (العقلية والجسمية) كما انها منشطة بالدافعية الشخصية (المسوس ,٢٠١٥ : ٥٥) وتم اعتماد المصطلح النظري للبحث الحالي.

أما التعريف الإجرائي للكفاءة المهنية فهو " الدرجة الكلية التي تحصل عليها المعلمة عند إجابتها عن فقرات مقياس الكفاءة المهنية .

٣.معلمة الروضة

فهومي (٢٠٠٤) :

((أهم عنصر في العملية التعليمية فهي التي تتعامل مع الاطفال وهي التي تنفذ المنهج وتكيف الموقف التعليمي, وتختار طريقة التعليم المناسبة وتثري موقف الخبرة باستخدام التقنيات التربوية, الى غير ذلك من الامور التي يتطلبها تنفيذ المنهج)) (فهومي,٢٠٠٤ : ٧).

الفصل الثاني / اطار نظري ودراسات سابقة

المحور الاول : اطار نظري

أ.المهارات الرقمية :

ارتبط مفهوم المهارات الرقمية بمجالات متعددة من اهم المجالات التي ارتبطت بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتغيرات التي حصلت في نظريات التعلم وتطورات متسارعة في انظمة الويب التي يعتمد عليها وقد تعددت تعريفات المهارات الرقمية وكان هنالك اختلاف بين المتخصصين والمؤسسات المهمة على المستويين العالمي والمحلي الرسمية والفردية وذلك بسبب الاختلاف الطبيعي التوظيف المهارات الإلكترونية الرقمية التعريفات التي تمت في نظم توصيل المحتوى وتعريفات اخرى ركزت على التعلم الموزع وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ما بين توصيل المحتوى الكترونيا وعمليا وعمليات التسهيل والدعم وهناك تعريفات التي جمعت ما بينها المهارات الإلكترونية كان نظام تكمل موجه و كعملية تعليمية وحقيقه مختلف المسميات والتعريفات فجميعها تتحدث عن العمليات التعليمية المعلومات والاتصالات كوسيط وتحقيق انشطه التعلم المختلفة المتزامن وغير المتزامن اي اذ نلاحظ وجود اختلافات بسيطة بين تلك المسميات ولكنها جميعها ترادف مفهوم المهارات (مهدي, ٢٠٠٨ : ١٣) , وبعد انتشار الإلكترونية ونموها وتطورها ظهر التعليم الالكتروني وكثره محاولات المختصين والمهتمين في ايجاد تعريف شامل لمفهوم الرقمية نظرا لصياغه التعريفات لهذا المفهوم من زوايا مختلفة عن ذلك الاتفاق على تعريف الالكتروني امر بالغ الصعوبة حيث وردت عدة تعريفات بعضها في داخلها وضح (عامر, ٢٠١٤) المهارات الإلكترونية عملية التعليم والتعلم باستخدام الوسائط الإلكترونية ومنها الحاسوب والبرمجيات البرمجيات هي متعددة والشبكات والانترنت وليست محددة (عامر, ٢٠١٤ : ١٣) و نظرا للتطورات التي حصلت في تقنيات تطبيقات وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ودخولها في من اوسع الابواب في التعامل مع الانترنت بشكل شخصي في البداية الى ما وصلنا اليه الان من الويب الاجتماعية اذ انتشار الصفحات الاجتماعية ومواقع التواصل الاجتماعي والأجهزة المحمولة الذكية التي غيرت من مفهوم التعلم الالكتروني بغرض الخروج مع تلك التغييرات من حدود الزمان والمكان والبيئة الى المفهوم الواسع والمركب للمهارات الإلكترونية وهذا يعني ان مواد مبيعات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تسهيل التعلم وتحسين الاداء من خلال خلق بيئة تناسب وتكامل مع المتعلمين (المعلم والمعلمين) و المحتوى التعليمي وما لدى العنصر البشري من اجهزه و معدات شخصية(مهدي, ٢٠١٨ : ١٤).

المهارات الرقمية والتعلم عن بعد:

بالعودة الى ما قبل تطور آليات الاتصالات الحديثة المعروفة ان التعلم عن بعد كان يتم بأسلوب تسجيل البرامج الدراسية والمنهج بعد التطور الذي حدث المهارات الرقمية والتعلم الرقمي و التكنولوجيا الحديثة حاولت الوزارات تسهيل عملية التواصل لتوفير منصات التعليم الالكتروني عن بعد تمكين الدخول المجاني الى المؤسسات التعليمية وكان من الضروري ضمان استمرار التعليم لرفع كفاءة المعلمين ومهاراتهم في استخدام التكنولوجيا الرقمية (بركات, ٢٠٢٠: ١٤)

المعلم والمعلم الرقمي:

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم انما بعثت معلما سلسله الاحاديث (الصحيحة ٣٥٩٣) وهذا يدل على ان مهنة التعليم مهنة جديدة وعظيمة و هي رساله تقترب من رساله الانبياء والرسول قبل ان تكون مهنة وفي الحديث الشريف قال الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم خيركم من تعلم وعلم ومن هنا مهنة التعليم وتوجب على المعلمين الاخلاص في العمل والصدق مع النفس وتحمل المسؤولية في عطاء مستمر ولقد شهد العالم تغيرات وتطورات معرفية و اضافه هذه التغيرات مسؤوليات وواجبات جديدة على ادوار المعلم التي تتجدد وتتغير بشكل كبير في دور المعلم لم يعد قاصرا على تقديم معلومات لكن اصبح التعليم من خلال توفير الظروف المساعدة في احداث التغيرات المرغوبة في سلوك التلاميذ الذي يكفل نموهم المتكامل والمتوازن من جميع النواحي. والمفهوم الحديث في عصرنا الحالي والذي اجتاح كل العالم مؤخرا وتحدد معه اساليب الحياه نظرا لانتشار التكنولوجيا في اي مرفق عام خال من وجود الأجهزة والادوات الرقمية التي عملت على تسهيل كثير من امور الحياه ومع التفكير المعرفي الهائل اصبح استخدام الرقمية متاح في العديد من المجالات واهمها المجال التربوي في تطوير العديد من المفاهيم التي تتناسب مع طبيعة الحياه الجديدة ومواكبه التغيرات في مجال التكنولوجيا الرقمية وبين (جيتي ٢٠٠٥) مصطلح المعلم الرقمي والمعرفة بانه المعلم الذي يتفاعل مع المتعلم الرقمي او تتولى الاشراف التعليمي على حسن سير التعلم هذا المعلم داخل المؤسسة التعليمية (بركات, ٢٠٢٠: ١٤).

مكونات المهارات الالكترونية:

تتكون المهارة الرقمية من مجموع من المهارات حسب تقرير (UK Report.2016) ان هناك خمسة مجالات اساسية للمهارة الرقمية وهي ادارة المعلومات , وحل المشكلات, والتواصل, والانشاء, والتعامل عبر الانترنت, ونقصد بالمهارة الرقمية القدرة على التعامل مع الاجهزة الذكية وتركيبها وتنصيبها ومعرفة

المشاكل التي تصيبها وكيفية الخروج منها ولقد غيرت التقنية الرقمية من نمط حياتنا، ومن طريقة تفكيرنا، ومن أسلوب عيشنا، بل حتى من سلوكنا، ودخلت التطبيقات الرقمية كل تفاصيل حياتنا، حتى أضحي معظم الناس، ونحن منهم، مدمنين على شاشة الحاسب، بل نقضي أكثر من نصف يومنا عليها، وربما أكثر، وبتنا ننام ونستيقظ على الشاشة الصغيرة، ونقضي يومنا في وأصبحت الحواسيب الصغيرة (الهواتف الذكية)، هذا الجهاز الصغير لا يفارقنا حتى في نومنا، بل وغدا جزءاً لا يمكن فصله عن أي جزئية في حياتنا، محدثة ثورة في كيفية استهلاكنا وإنتاجنا وعملنا (بن شريك ومنى، ٢٠١٧: ٢٢٨)، وتشمل المكونات الإلكترونية ما يلي:

- إنشاء الملفات النصية والعروض التقديمية الاحترافية.
- إنشاء الملفات المحاسبية الصغيرة.
- إدارة البريد الإلكتروني بشكل احترافي.
- إدارة الملفات على السحابة.
- تعديل معلومات موقع الويب.
- إنشاء الصور والفيديو والتعديل عليها.
- إدارة علاقات العملاء.
- معرفة كيفية بناء حضور قوي على وسائل التواصل الاجتماعي.
- اكتساب أساسيات التسويق الإلكتروني.
- القدرة على استخدام الأجهزة والتقنيات الرقمية وحل مشكلاتها.
- القدرة على إنشاء محتوى رقمي مميز ونشره وإدارته.
- إدارة الشبكات.
- ربط الأجهزة التقنية ببعضها.
- إدارة مؤتمرات الفيديو.
- التمكن من بعض برامج تصميم الصورة والفيديو (مهدي، ٢٠١٨: ٣٣).

ب. الكفاءة المهنية

يعدّ مفهوم الكفاءة متعدد الواجهه اذ لم يتفق الباحثون على تعريف موحد لها وذلك راجع لاختلاف التصورات والمجالات المطبقة والمقترحة ويمكن وصفها بالقدرة على تنفيذ مجموعة مهام محدده وهي قابله للقياس والملاحظة في النشاط بشكل اوسع الكفاءة هي استعداد لتجنيد وتجميع ووضع الموارد والمعارف العلمية في العمل والكفاءة لا تظهر الا اثناء العمل فالكفاءة مجموع المعرفة والمهارة ومتغيرات الشخصية التي تخص السلوك الناجح في مجال معين وكذلك مجموعه من التصرفات الاجتماعية الوجدانية و من المهارات المعرفية و المهارة النفسية الحسيه والحركية التي تمكن من ممارسه دور وظيفه نشاط مهمه او عمل معقد على اكمل وجه وهذا يشير الى ان الكفاءة عباره عن المهارات السلوكية التي تمكن صاحبها من التفوق في اداء يؤديه بكل فاعليه ويظهر ذلك من خلال العمل

(منصور, ٢٠١٠: ٥٠)

خصائص الكفاءة المهنية:

- الكفاءة المهنية نهائية أي يمكن تحديدها من خلال النتائج المترتبة عليها.
- الكفاءة المهنية قابلة للملاحظة وبالتالي القياس.
- الكفاءة شاملة أي تعتمد على توظيف مجموعة من المعارف والمهارات والقدرات التي تسهم في انجاز عمل ما .
- الكفاءة تعمل على انجاز عمل صحيح في وقت ومكان معين (الصالح, ٢٠١٦: ٤٧).

ثانيا من النظريات التي تناولت المهارات الرقمية

اولا: نظرية ماكيلاند (الكفاءة الفكرية ١٩٧٦)

ان عوامل الدافعية هي عوامل ذاتيه داخلية تتصل بالقوة بالرغبات الداخلية لدى الفرد انت مثله تجربتي في التميز والابداع وينعكس ذلك عمليا على كل الافراد من هذا من هذه لانهم يفضلون الاعمال ذات الطبيعة غير الروتينية والتي يتوفر فيها درجه من التحدي و يمكن قياس اثرها وبالتالي تجويد من يقومون بها بمعلومات عن انجازاتهم (القيروا تي, ٢٠٠٩: ٦٥).

استخدام اساليب تنبؤ لتحديد الافراد الذين لديهم دافع التفوق والكفاح من اجل النجاح والحاجة الى الانجاز والالتناء وذلك لمجرد تحقيق النجاح دون اعتبار الى المردود المادي ما لم ينظر الى المردود المادي على انه مؤشر النجاح لان هذه الفئه من الافراد مهتمة نفسيا من انجاز الاعمال بصوره افضل و تطوير العمل والرغبة في والقيام صعبه وتحمل المسؤوليات اهداف المطلوبة والرغبة في الحصول على المعلومات النتائج ما يقوم كذلك يدعون لهم اهداف يغلب عليها الصعوبة و يعملون بجد واجتهاد و لديهم القدرة على قضاء وقت طويل في العمل و محاوله اكتشاف البيئة من حيث وجود فرص للقيام بأعمال وتحديات كثيره هذه الفئه من الافراد ترى يحق للمؤسسة فرصه لحل مشاكل التحدي والتفوق ويميلون العيال يشعرون بان

فيه تحدياً الى مهاراتهم وقدراتهم ,كما اكد اماكن علي انا يمكن من خلالها ان تزيد الفرد زياده الحاجه الاتجاز يمكن المدرب ان يعمل على جماعيه دوافع الاتجاز العالي ومثال ذلك (حسن, ٢٠٠٤ : ١٢٢).

ثانيا :نظريه شستر بيرناند (بناء الكفاء المهنية ١٩٨٣)

لقد انطلق برناند تحليلات في التنظيمية من خلال نقطه محوريه هي اهميه الجوانب الاجتماعيه والنفسية لأي تنظيم اداري فقد اكد على ضرورة النظر للتنظيم على انه كيان تعاوني لا يعتمد فقط على السلطة الرسمية الممنوحة للرئيسيين في اصدار الاوامر طلع لي رغبه المرؤوسين في قبول عيادته والتعاون معه وان يحرص قائد الفريق على تسهيل عمليه الاتصالات و تحفيز المرؤوسين بمختلف الطرائق وخاصة من الحوافز المعنوية في بذل اقصى طاقه (القريوتي, ٢٠٠٨ : ٨٥), تعدّ المؤسسة نظاماً اجتماعياً يتطلب نجاحه درجات عالية من التعاون من قبل القيادات الادارية مع التعامل مع العاملين وذلك لان اي تنظيم يتشكل من جماعات بشريه تتعاون فيما بينها من اجل تحقيق اهداف لذلك اكد على فكره تحقيق التوازن مما يؤدي الى الانضباط من قبل العاملين والولاء وحب العمل و اشار بيرلاندا الى ضرورة تنميه شعور ارتباط العاملين عن طريق مشاركتهم في صنع بعض القرارات ومناقشته وفسح المجال لهم تعبير عن حاجاتهم النفسية والاجتماعية (لوكيا, ٢٠٠٦ : ٩٦), ما يؤثر على استقرار العامل داخل المؤسسة ويدفعه المؤسسة يؤثر على الاستقرار العام الى مزيد من الرغبات مثل الرغبة في التميز والترقية في العمل من اجل تحقيق ذلك يعمل على في ادائه فذلك الرغبة في الانتماء للأخرين ويعتبر ان احد العناصر الرئيسية لتنظيم هي رغبه الافراد للإسهام بجهود في النظام التعاوني الى جانب ذلك ان الفرد هو دائما المرتكز الاساسي في التنظيم وعليه يتوجب على المديرين ايجاد السبل الكفيلة لحث الفرد على التعاون في المؤسسة والاستمرار في عمله (لوكيا, ٢٠٠٦ : ٩٦) تم اعتماد النظرية في اعداد المقياس للبحث الحالي.

محاكاة الكفاءة المهنية

الطاقات البشرية اكثر موارد اهميه في تحديد فاعليه اي تنظيم لذلك كان العنصر البشري محطه اهتمام رواد الادارة ودراسات التنظيمية التي قامت من اجل التقدم في العمل وتطوير الكفاءة المهنية لدى العنصر البشري داخل المؤسسة مما يجعله اكثر جداره ومقدره على مواكبه التحديات الحالية والمستقبلية هذا ان تناول بعض محددات الكفاءة المهنية لدي العاملين

واحد محاكاة تنظيميه هي:

١.الاتصالات الفعالة وتساهم هذه الاتصالات في تطوير مهارات الاشخاص كفاءتهم وقناعاتهم بذل الجهد

في ما يفيد التخلص من السلبيات من خلال بناء علاقات فعالة و اليات المعالجة وحل المشكلات

المصدر (عباس, ٢٠٠٤ : ١٧٠)

٢. وضع نظام عادل للحوافز تضمن ذلك اعترافاً من الإدارة بمساهمات العاملين وتشجيعهم لتحقيق مستوى أفضل من الانتاج في المستقبل مما يدفع العاملين للعمل برغبة كبيرة حيث يشعر العاملون الاكفاء بمعاملة الإدارة لهم في عدالة في منح المكافأة المادية والمعنوية (صالح , ٢٠٠٤ : ١٣٧).
٣. قبول المخاطرة التحدي الافراد الذين يتسمون بقبول التحدي عاده ما يتمتعون بجراه اكبر في اتخاذ القرار وتحمل المسؤوليات والمناطق المناطق اليهم ادق عليك اكثر عطاء وثقه لتحقيق النجاح قياس انت غيرهم من الافراد الذين لا التحدي والمخاطرة التحدي (خضير , ٢٠٠٩ : ١٣٧).
٤. التشجيع على المرونة الفكرية تعليم التفكير التلقائية والسهولة والحرية في التعبير عن وجهه النظر بما تقتضي متطلبات وظروف العمل والمتغيرات المحيطة والهدف هو الانجاز وتحقيق النتائج المطلوبة (علي, ٢٠٠٤ : ٧٤٣).

ثانياً: دراسات سابقة المهارات الرقمية والكفاءة المهنية :

- دراسة (سعد الدين ٢٠٢١) بعنوان (درجه امتلاك معلمي المدارس مهارات التعلم الرقمي في ظل جائحة كورونا / جامعه الشرق الاوسط في الاردن)
- هدفت الدراسة التعرف على درجه امتلاك معلمي المدارس مهارات التعلم الرقمي في ظل جائحة كورونا ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي من خلال تطوير استبانة مكونه من (٢٧) فقره تكونت عينة الدراسة من (١٠٠) معلم ومعلمة وتم استخدام الوسائل الاحصائية المناسبة واستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واطهرت النتائج درجه امتلاك المعلمين في مهارات التعلم الرقمي جاءت من درجه مرتفعة بين المعلمين وايضا اظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الجنس والخبرة الدراسية
- دراسة الابراهيم (٢٠١٨) بعنوان (الكفاءة المهنية وعلاقتها بأسلوب العزو السببي لدى معلمين المرحلة الثانوية) المملكة العربية السعودية
- هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الكفاءة المهنية واسلوب العزو السببي في المرحلة الثانوية في محافظه رأس تنورة في المملكة العربية السعودية لتحقيق اهداف الدراسة تم تطبيق بطاقيه الكفاءة اعداد الباحث مقياس العزو السببي من اعداد (بيترسون ١٩٩٣) ترجمه المقدم (٢٠٠٣) وذلك في على عينة تكونت من (١٢٨) معلماً من معلمي المرحلة الثانوية , استخدام المنهج الوصفي في الاساليب الاحصائية التي اسفرت الدراسة على النتائج وجود علاقه ارتباطيه بين الكفاءة المهنية والعزو السببي لدى معلمي المرحلة الثانوية كما اظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة بين المعلمين في الكفاءة المهنية وفقاً لمتغير التخصص فضلاً عن وجود فروق ذات دلالة احصائية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

-دراسة (عطا الله , ٢٠١٩) بعنوان (جوده الحياه المهنية وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني / الجزائر)

هدفت الدراسة الكشف عن طبيعة العلاقة بين جوده الحياه المهنية والكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي المهني والمهني وكذلك التعرف على الفروق بين الجنسين في كل من جوده الحياه المهنة والكفاءة المهنية و تكونت عينه الدراسة من (١٠٠) مستشاراً واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي , تحليل البيانات في الاعتماد على برنامج (SPSS) وتوصلت النتائج الى التالي :لا توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة احصائية بين جوده الحياه المهنية والكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الجنسين في جوده الحياه المهنية لدى مستشاري التوجيه والارشاد المهني , لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الجنسين في الكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي.

جوانب الافادة من الدراسات السابقة:

من خلال اطلاع الباحثة ومراجعتها للدراسات السابقة التي تناولت متغيرات البحث يمكن تحديده بالنقاط الآتية:

١. افادت الدراسات السابقة الباحثة في التعرف بشكل اوسع على متغيرات بحثها مما ساعدها في تحديد المشكلة وصياغتها بشكل مناسب, كذلك تحديد الاهداف وطريقة اختيار العينة, اختيار الادوات والوسائل الاحصائية التي تتناسب مع الدراسة.
٢. ساعدت الدراسات السابقة في تأكيد اهمية البحث , وتحديد للعينة المناسبة فضلا عن الافادة في تفسير النتائج.
٣. هناك اختلاف في الدراسات السابقة التي تم عرضها من الاهداف وحجم العينة وكان اغلبها من المعلمين وهذا يتفق مع الدراسة الحالية.
٤. اكتسبت الباحثة من خلال اطلاعها على الادبيات والدراسات السابقة المعرفة التي تؤهلها في تخطيط واعداد ادوات البحث وضبط منهجية البحث واجراءاته واختيار المعالجات الاجرائية المناسبة.

الفصل الثالث / منهجية البحث وإجراءاته

يتضمن هذا الفصل منهجية البحث والإجراءات التي اتبعتها الباحثة من مجتمع البحث وعينته والادوات المستعملة وكيفية أعدادها لقياس المهارات الرقمية والكفاءة المهنية في البحث والتحقق من صدقها وثباتها والوسائل الاحصائية المستخدمة لتحليل البيانات.

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

أولاً : مجتمع البحث Population of Research :

المجتمع هو الذي يشكل المجتمع الكلي للعناصر التي يسعى الباحث الى ان يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة (الدليمي وصالح ، ٢٠١٤ : ٧٤) ويتكون مجتمع البحث الحالي من معلمات رياض الاطفال التابعة للرياض الحكومية في مدينة بغداد (الكرخ الثانية) للعام الدراسي (٢٠٢٠/٢٠٢١)*. البالغ عددهم (٣٩٠) معلمة . والجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١)

أعداد معلمات رياض وأطفال /الكرخ الثانية

ت	المديرية	إعداد الرياض	مجموع المعلمات
١-	الكرخ الثانية	٣٠	٣٩٠

حصلت الباحثة على الإحصائيات من قسم الاحصاء التابعة لوزارة التربية*

ثانياً : عينة البحث Research Sample :

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

١. قامت الباحثة بتمثيل نسبته (٣٠%) من مجتمع البحث .

٢. اختارت الباحثة عينة المعلمات بواقع (١٠) معلمات من كل روضة وكما هو موضح في جدول (٢)

جدول (٢)

توزيع عينة البحث على مديرية تربية الكرخ الثانية

ت	أسماء الرياض	أعداد المعلمات
١	روضة النسيم	١٠
٢	روضة المصافي	١٠
٣	روضة النسور	١٠
٤	روضة الاقحوان	١٠
٥	روضة الزهور	١٠
٦	روضة العندليب	١٠
٧	روضة السلام	١٠
٨	روضة النصر	١٠
٩	روضة البسمة	١٠
١٠	روضة المصطفى	١٠

ثالثا: أدوات البحث :

تعد ادوات البحث ضرورية جدا عند الباحث من اجل قياس متغيرات البحث وتنجز هذه الادوات من قبل الباحث من اجل تشخيص المشكلات التربوية والنفسية والاجتماعية ولتحقيق أهداف البحث الحالي تطلب ذلك توافر اداتين هما :

أ.المهارات الرقمية : بعد اطلاع الباحثة على الدراسات العربية والاجنبية , واستعانت بدراسة

(سعد الدين ٢٠٢١) وكذلك قامت بطرح سؤال مفتوح على المعلمات وبعد جمع الفقرات والاجابة على

السؤال المفتوح اعدت الباحثة مقياس المهارات الرقمية وتكون من (٢٠) فقرة ملحق (١).

ب.مقياس الكفاءة المهنية : فقد قامت الباحثة بالاطلاع على النظريات والدراسات السابقة واستعانت

بدراسة (الابراهيم ٢٠١٨) و دراسة (عطا الله , ٢٠١٩) وكذلك قامت بطرح سؤال مفتوح على

المعلمت عن (ما مفهوم الكفاءة المهنية وكيف تطبيقه في عملك في الروضة) وبعد جمع الفقرات والاجابات عن السؤال المفتوح اعدت الباحثة مقياساً للمتغير يتكون من (٢٢) فقرة ملحق (١).

صلاحية المقياس

من اجل التعرف صلاحية فقرات المقياس وقياس ما وضع من اجله قامت الباحثة بعرض المقياس على مجموعة من الخبراء المختصين في رياض الاطفال وعلم النفس والبالغ عددهم (٧) خبراء واعتمدت الباحثة على نسبة اتفاق (٨٠%) لاتفاق الخبراء على الفقرات وقد تم اتفاهم على قبول جميع الفقرات في مقياس المهارات الرقمية دون حذف او تعديل اي فقرة من الفقرات وتم تعديل بعض فقرات من مقياس الكفاءة المهنية كما موضح في ملحق رقم (١) كما اتفق الخبراء على ان يكون مفتاح التصحيح خماسي (دائما، غالبا، احيانا، نادرا، لا تنطبق) بمفتاح تصحيح (٢،١،٥،٤،٣) على التوالي ملحق (٢). وبذلك يعد المقياس جاهزاً للتطبيق على عينة البناء .

التطبيق الاستطلاعي للمقياس :

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

التحليل الاحصائي لفقرات المقياس :

من اجل حصول الباحثة على بيانات يتم عن طريقها تحليل البيانات احصائيا ومعرفة قوتها التمييزية لكونها تعد عملية اساسية في بناء المقياس وهذا حسب ما جاء به (Anastasi,A,392:1976) اذ طبقت الباحثة المقياس على عينة مؤلفة من (١٠٠) معلمة من رياض الاطفال الحكومية التابعة لمديرية تربية بغداد (الكرخ الثانية) وذلك عن طريق اجابة المعلمة على فقرات المقياسين المهارات الرقمية و الكفاءة المهنية، وبعد تصحيح الاجابات عن المقياسين وحساب الدرجة الكلية لكل استمارة، تم عرض الاجابات للتحليل الاحصائي للفقرات، إذ اتطلب لهذه العملية حساب القوة التمييزية للفقرات، وصدق الفقرة (علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية).

١. تمييز فقرات المهارات الرقمية والكفاءة المهنية تم حساب القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات المقياسين ولتحقيق ذلك اتبع الاجراء الاتي:

- حساب الدرجة الكلية لكل استمارة .
 - ترتيب الاستمارات من اعلى درجة الى ادنى درجة .
 - تم تعيين نسبة (٢٧%) لمجموعتين المتطرفتين اذ تمثل افضل نسبة يمكن الاعتماد عليها الحاصلة عليها حيث اكدت انستازي (Anstasi) أنه يفضل أن لا تقل نسبة كل مجموعة عن (٢٥%) ولا تزيد على (٣٣%) وأن النسبة المثلى هي (٢٧%) لأنها تمثل أكبر حجماً وأقل تبايناً (Anastasi, 1976: 209). بعد تصحيح إجابات عينة التحليل الإحصائي قامت الباحثة بترتيب درجات المعلمات تنازلياً من أعلى درجة إلى أقل درجة، ثم أخذ ٢٧% من الإجابات العليا و٢٧% من الإجابات الدنيا، وحساب قيمة (t-test) لعينتين مستقلتين لكل فقرة من الفقرات البالغ عددها (٢٠) فقرة للمجموعتين العليا والدنيا، وبعد مقارنة القيمة التائية المحسوبة لكل فقرة من فقرات المقياس والتي تراوحت بين (2.228_6.026) بالقيمة التائية الجدولية البالغة (1.662) عند مستوى دلالة (0.05) ، وبدرجة حرية (98) فقد اتضح أن القيمة التائية المحسوبة لجميع الفقرات أكبر من القيمة التائية الجدولية، لذا أبقّت الباحثة على الفقرات المميزة جميعها دون حذف ولكن مع تعديل بعض الفقرات التي اشاروا اليها الخبراء، ليصبح عدد فقرات المقياس الكلي بصيغته النهائية متكوناً من (٢٠) فقرة وجدول (٣) يوضح ذلك .

جدول (٣)

معاملات تمييز مقياس المهارات الرقمية

الفقرات	القيمة التائية المحسوبة لفقرات مقياس المهارات الرقمية (المجموعتين الطرفيتين)				القيمة التائية المحسوبة
	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		
	الوسط	الانحراف	الوسط	الانحراف	
الفقرة 1	4.1111	1.15470	2.7037	.82345	5.156
الفقرة 2	4.1111	.89156	2.7037	.82345	6.026
الفقرة 3	4.0741	.87380	2.9259	.72991	5.240
الفقرة 4	3.7037	.77533	2.6667	.91987	4.479
الفقرة 5	3.8148	.78628	2.8148	.68146	4.994
الفقرة 6	3.7407	.76423	2.8148	.68146	4.699
الفقرة 7	3.4815	.50918	3.1111	.69798	2.228
الفقرة 8	3.5185	.50918	2.7037	.72403	4.783

الفقرة 9	3.4444	.50637	2.7778	.89156	3.379
الفقرة 10	3.6296	.62929	2.8889	.93370	3.418
الفقرة 11	3.7037	.60858	3.0000	.78446	3.683
الفقرة 12	3.6667	.62017	2.9630	.80773	3.591
الفقرة 13	3.9630	.75862	2.8519	1.06351	4.420
الفقرة 14	3.8519	.94883	2.9630	.89792	3.536
الفقرة 15	4.0370	.75862	3.3333	.78446	3.351
الفقرة 16	3.8889	.97402	2.9630	1.09128	3.289
الفقرة 17	4.0000	.91987	3.0000	1.03775	3.747
الفقرة 18	3.6667	.87706	3.0370	.93978	2.545
الفقرة 19	3.4815	1.08735	2.8519	.86397	2.356
الفقرة 20	3.7037	.91209	2.8519	.90739	3.440

* القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (108) = (1.660)

وقامت الباحثة بعد تصحيح إجابات عينة التحليل الإحصائي، بترتيب درجات المعلمات تنازلياً من أعلى درجة إلى أقل درجة، ثم أخذ ٢٧% من الإجابات العليا و٢٧% من الإجابات الدنيا، وحساب قيمة (t-test) لعينتين مستقلتين لكل فقرة من الفقرات البالغ عددها (٢٢) فقرة للمجموعتين العليا والدنيا، وبعد مقارنة القيمة التائية المحسوبة لكل فقرة من فقرات المقياس والتي تراوحت بين (1.853_7.449) بالقيمة التائية الجدولية البالغة (1.660) عند مستوى دلالة (0.05) ، وبدرجة حرية (108) فقد اتضح أن القيمة التائية المحسوبة لجميع الفقرات أكبر من القيمة التائية الجدولية، لذا أبقّت الباحثة على الفقرات المميزة جميعها دون حذف ولكن مع تعديل بعض الفقرات التي اشاروا اليها الخبراء، ليصبح عدد فقرات المقياس الكلي بصيغته النهائية متكون من (٢٢) فقرة وجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤)

معاملات تمييز مقياس الكفاءة المهنية

القيمة التائية المحسوبة لفقرات مقياس الكفاءة المهنية (المجموعتين الطرفيتين)					القيمة التائية المحسوبة
الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		
	الوسط	الانحراف	الوسط	الانحراف	
الفقرة 1	3.200 0	1.27035	2.8000	1.12648	2.290
الفقرة 2	4.466 7	.86037	3.0333	1.12903	5.531
الفقرة 3	4.666 7	.47946	3.0667	1.17248	6.918
الفقرة 4	4.066 7	.94443	3.0667	1.17248	3.638
الفقرة 5	4.300 0	.95231	3.0333	1.12903	4.697
الفقرة 6	4.666 7	.54667	3.0667	1.08066	7.236
الفقرة 7	4.600 0	.62146	3.1000	1.06188	6.678
الفقرة 8	4.733 3	.44978	3.1000	1.12495	7.384
الفقرة 9	4.533 3	.73030	2.9000	1.15520	6.546
الفقرة 10	4.433 3	.77385	2.7667	1.22287	6.308
الفقرة 11	3.533 3	1.25212	1.6333	.96431	6.585
الفقرة 12	3.566 7	1.22287	1.5333	.86037	7.449
الفقرة 13	3.533 3	1.30604	1.5667	.77385	7.096
الفقرة 14	3.466 7	1.16658	1.6333	.80872	7.074
الفقرة 15	3.466 7	1.33218	1.7000	.91539	5.987
الفقرة 16	4.433 3	.67891	3.0667	1.08066	5.865

الفقرة 17	4.400 0	.77013	3.1667	1.11675	4.980
الفقرة 18	4.500 0	.57235	3.0333	1.18855	6.090
الفقرة 19	4.366 7	.71840	3.0667	1.17248	5.178
الفقرة 20	4.466 7	.62881	2.9000	1.15520	5.764
الفقرة 21	3.400 0	1.22051	2.8333	1.14721	1.853
الفقرة 22	4.500 0	.50855	3.0333	1.09807	6.638

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :-

لاستخراج ارتباط كل فقرة الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس تم حساب معامل ارتباط بيرسون وقد اظهرت النتائج ان جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً عند مقارنتها بالقيمة الجدولية لمعامل الارتباط البالغة (٠,١٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٩٨) الجدول ادناه (٥) يوضح ذلك:

جدول (٥)

معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس المهارات الرقمية

معامل ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس	ت	معامل ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس	ت
.844**	11	.844**	1
.757**	12	.833**	2
.844**	13	.848**	3
.844**	14	.706**	4
.245*	15	.862**	5
.721**	16	.859**	6
.721**	17	.858**	7
.721**	18	.858**	8
.721**	19	.816**	9
.721**	20	.790**	10

* القيمة الجدولية تساوي (0.197) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (98).

جدول (٦)

معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية

معامل ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس	ت	معامل ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس	ت
.321**	12	.517**	1
.257**	13	.787**	2
.234*	14	.811**	3
.437**	15	.585**	4
.740**	16	.743**	5
.720**	17	.810**	6
.759**	18	.792**	7
.728**	19	.811**	8
.754**	20	.736**	9
.273**	21	.794**	10
.771**	22	.255**	11

** مستوى الدلالة عند 0.01

* مستوى الدلالة عند 0.05

* القيمة الجدولية تساوي (0.187) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (108).

الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة المهنية:

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

١. الصدق الظاهري : **Face validity**

وتم ذلك عن طريق عرض الباحثة المقياس على مجموعة من الخبراء المختصين بعلم نفس الطفل والعلوم التربوية والنفسية والادارية لتحديد مدى ملائمة الفقرات في قياس المهارات الرقمية والكفاءة المهنية ومدى ملائمة لعينة البحث .

٢. صدق البناء : **Construct Validity**

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

ثانياً: الثبات Reliability

ويقصد بالثبات هو مؤشر الاتساق الذي يقيس به المقياس ما وضع من اجل قياسه لاتساق في النتائج ويكون الاختبار ثابتا اذا حصلت منه النتائج نفسها عند اعادة تطبيقه على نفس الافراد وفي الظروف نفسها وقد اعتمدت الباحثة معادلة الفاكرونباخ لقياس ثبات مقياس المهارات الرقمية والكفاءة المهنية.

أمعادلة الفاكرونباخ

يشير الثبات الذي يتم استخراجها بمعادلة الفاكرونباخ الى الارتباط الداخلي بين فقرات المقياس (فيركسون ، ١٩٩١ : ٥٣٠) وباستعمال معادلة الفاكرونباخ للاتساق الداخلي والتجانس بين فقرات المقياسين، والجدولين ادنا توضحان ذلك:

جدول (٧)

معامل ثبات كرونباخ ألفا للمهارات الرقمية

الثبات باستعمال كرونباخ ألفا	الأداة
0.72	مقياس المهارات الرقمية

جدول (٨)

معامل ثبات كرونباخ ألفا للكفاءة المهنية

الثبات باستعمال كرونباخ ألفا	الأداة
0.90	مقياس الكفاءة المهنية

ب. المؤشرات الإحصائية لمقياس المهارات الرقمية كما تظهر في الجدول (٩):

جدول (٩)

قيم المؤشرات الإحصائية لمقياس المهارات الرقمية

القيمة	المؤشرات الإحصائية
75.57	الوسط الحسابي
78.00	الوسيط
80	المنوال
13.78	الانحراف المعياري
190.08	التباين
-0.044	الالتواء

-0.349	التفطح
40	أقل درجة
100	أعلى درجة
60	المدى

ت. المؤشرات الإحصائية لمقياس الكفاءة المهنية كما تظهر في الجدول (١٠):

جدول (١٠)

قيم المؤشرات الإحصائية لمقياس الكفاءة المهنية

القيمة	المؤشرات الإحصائية
157.33	الوسط الحسابي
162.0	الوسيط
166	المنوال
19.37	الانحراف المعياري
375.38	التباين
-0.442	الالتواء
-0.058	التفطح
92	أقل درجة
188	أعلى درجة
96	المدى

الوسائل الإحصائية Statistical :

استعملت الباحثة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في إجراءات البحث ونتائجه:

١. الاختبار التائي لعينة واحدة.
٢. معادلة الفاكرونباخ في تقدير ثبات المقياسين.
٣. معامل ارتباط بيرسون Person Correlation في حساب صدق الفقرات وحساب ثبات المقياس بطريقة الفاكرونباخ .
٤. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لحساب تمييز الفقرات.

الفصل الرابع عرض النتائج وتفسيرها

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي توصلت لها الباحثة من خلال استجابات معلمات رياض الأطفال المقياسين لكل فقرة من فقرات المقياس وقد اعتمدت الباحثة معادلات الوسط المرجح والانحراف المعياري والوزن المنوي كوسائل إحصائية وكما يأتي:

قامت الباحثة بتحويل سلم ليكرت الى فترات متساوية في الطول حسب القانون الآتي:

الدرجة العليا- الدرجة الادنى ÷ عدد درجات المقياس وهي كما يوضحها جدول رقم (١١):

درجة الانطباق	النسبة المئوية	التقييم	طولها	الفترة	سلم ليكرت
منخفضة جدا	20% - 35.8%	لا تنطبق علي دائماً	0.79	1.00 – 1.79	1
منخفضة	36% - 51.8%	لا تنطبق علي	0.79	1.80 – 2.59	2
متوسطة	52% - 67.8%	تنطبق علي احياناً	0.79	2.60 – 3.39	3
عالية	68% - 83.8%	تنطبق علي	0.79	3.40 – 4.19	4
عالية جداً	84% - 100%	تنطبق علي دائماً	0.80	4.20 – 5.00	5

١. الهدف الأول: (التعرف علي مستوى المهارات الرقمية لمعلمات رياض الأطفال).

قامت الباحثة باستخراج المتوسطات الحرجة والانحرافات المعيارية والأوزان المئوية لاستجابات معلمات رياض الأطفال في مقياس المهارات الرقمية، وكانت كما في الجدول الآتي:

الرتبة	درجة التطبيق	الوزن المئوي	الانحراف المعياري	الوسط الحرج	نص الفقرة	ت
17	متوسطة	%60.8	1.441	3.040	لدي القدرة على انشاء بريد الكتروني	1
10	عالية	%71	1.336	3.550	اجيد استخدام محركات البحث لتصفح المواقع الالكترونية	2
20	متوسطة	%57	1.409	2.850	ادعم الأنشطة بملفات الوسائط المتعددة الحديثة (صور, صوت, فيديو....)	3
12	عالية	%70.4	1.351	3.520	لدي القدرة على تنزيل الكتب والبرامج من الانترنت	4
19	متوسطة	%57.4	1.368	2.870	لدي القدرة على انشاء الملفات الالكترونية وتنظيمها	5
13	عالية	%70.4	1.314	3.520	لدي القدرة عل استخدام برامج المختلفة مثل (Office,word,powerpoint ,excel)	6
16	متوسطة	%65.8	1.394	3.290	استخدم برامج الحاسوب في اعداد الخطط اليومية والشهرية والسنوية	7
14	عالية	%68.8	1.335	3.440	اجيد البحث في الفهارس الالكترونية للمكتبات	8
15	عالية	%68.4	1.349	3.420	لدي القدرة على التعامل مع برنامج تحرير الصور (الفوتوشوب) بمهارة	9
18	متوسطة	%60.4	1.377	3.020	اتابع الدورات والندوات عبر شبكة الانترنت	10

6	عالية	%81	.868	4.050	لدي القدرة على التغلب على المشكلات الفنية البسيطة التي تحدث اثناء استخدام الحاسوب وبرامجه	11
3	عالية	%82.8	.752	4.140	لدي القدرة على استخدام برامج حماية البيانات	12
8	عالية	%80	.864	4.000	لدي القدرة على تخطيط الانشطة وتنفيذها الكترونيا	13
9	عالية	%79.8	.915	3.990	ارى ان استخدم التكنولوجيا الرقمية تساعد على التنوع في التعليم	14
4	عالية	%82.4	.769	4.120	يعتبر استخدام الانترنت والحاسوب من اساسيات التقنيات الحديثة	15
11	عالية	%70.6	1.123	3.530	استمتع اثناء التعلم الرقمي كالدورات التدريبية	16
2	عالية	%83.2	.748	4.160	استخدام التعلم الرقم يساعد على حل المشكلات	17
1	عالية جداً	%84.6	.679	4.230	توفر وزارة التربية والتعليم في دعم فني ملائم لتسهيل التعلم الرقمي	18
7	عالية	%80.6	.784	4.030	اتابع مؤتمرات وصوتيات مختلفة عبر شبكة الانترنت	19
5	عالية	%82	.784	4.100	لدي القدرة على التعامل المدونات التعليمية والالكترونية	20
	عالية	%72.8 8	1.098	3.644	مقياس المهارات الرقمية ككل	

يتضح من الجدول (١٢) أنّ المتوسط الحرج لمعلمات رياض الأطفال في مقياس المهارات الرقمية بلغ (3.644) بانحراف معياري (1.098)، وهذا يعني أن مستوى امتلاك معلمات رياض الأطفال عالي للمهارات الرقمية، وكانت أعلى فقرة هي الفقرة رقم (١٨)، والتي تنص " توفر وزارة التربية والتعليم في دعم فني ملائم لتسهيل التعلم الرقمي " بمتوسط حرج (4.230) وانحراف معياري (0.679). بمستوى (عالٍ جداً). كما جاءت الفقرة رقم (٣) التي تنص " ادعم الأنشطة بملفات الوسائط المتعددة الحديثة (صور، صوت، فيديو....)" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي حرج (2.850) وانحراف معياري (1.409) بمستوى (متوسط). وقد انحصر المتوسط الحرجة للفقرات (٢، ٤، ٦، ٨، ٩، ١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦، ١٧، ١٩، ٢٠) بين (68.4_ 83.2) بمستوى (عالية)، أما الفقرات (١، ٥، ٧، ١٠) فقد انحصرت بين (57.4_ 65.8) بمستوى (متوسط). ويمكن تفسير هذه النتيجة ان المعلمات لديهن مهارات رقمية نتيجة لانتشار التكنولوجيا الرقمية وبسبب التطور المستمر للرقمية مما يدفع المعلمات لمواكبته وكذلك دعم وزارة التربية لدخول المعلمات الدورات التدريبية الالكترونية، مما يؤدي الى زيادة وعيهن بالرقمية وهذا يتفق مع دراسة (سعد الدين ٢٠٢١).

الهدف الثاني(التعرف على مستوى الكفاءة المهنية لمعلمات رياض الاطفال).

قامت الباحثة باستخراج المتوسطات الحرجة والانحرافات المعيارية والأوزان المئوية لاستجابات معلمات رياض الأطفال في الكفاءة المهنية ، وكانت كما في الجدول الآتي:

ت	نص الفقرة	الوسط الحرج	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	درجة التطبيق	الرتبة
1	لدي القدرة على تنظيم الجو التعليمي	4.060	.789	%81.2	عالية	7
2	التزم بوقت بدء الدرس	4.190	.691	%83.8	عالية	1
3	استفيد من الوقت المخصص للدرس	4.110	.790	%82.2	عالية	5
4	اتصرف بكفاءة في المواقف الغير متوقعة	4.110	.827	%82.2	عالية	6
5	التزم بالعدل في معاملة الاطفال	4.150	.903	%83	عالية	2
6	التزم بأعداد الخطة	4.040	.931	%80.8	عالية	10
7	انفذ الخطة مطابقة لمنهج الخبرة	4.050	.903	%81	عالية	8

التكاملي					
8	اتقبل التوجيهات في المواقف الطارئة	3.040	1.441	60.8%	متوسطة
9	.اتعامل مع زميلاتي بالباقة	3.550	1.336	71%	عالية
10	اعمل بروح الفريق	2.850	1.409	57%	متوسطة
11	انجز المهام المطلوبة مني بكفاءة	3.520	1.351	70.4%	عالية
12	اطمح للتعرف على كل ما هو جديد في مجال عملي	2.870	1.368	57.4%	متوسطة
13	امتلك القدرة على التفكير الناقد	3.520	1.314	70.4%	عالية
14	اتحمل العمل في بيئة عالية الضغوط	3.290	1.394	65.8%	متوسطة
15	لدي المعرفة الكاملة بمهامي الوظيفية	3.440	1.335	68.8%	عالية
16	استطيع تحقيق اهدافي بالرغم من التحديات	3.420	1.349	68.4%	عالية
17	امتلك المرونة في التعامل مع زميلاتي	3.020	1.377	60.4%	متوسطة
18	استطيع انجاز المهام العملية بعناية فائقة	4.050	.868	81%	عالية
19	امتلك القدرة على استخدام ادوات التقييم الذاتي	4.140	.752	82.8%	عالية
20	استطيع تقديم الاساليب الارشادية المناسب في عملي	4.000	.864	80%	عالية
21	ارغب باستمرار في تعلم المهارات التي تزيد من خبرتي المهنية	3.990	.915	79.8%	عالية
22	استطيع عزل مشاكلي الشخصية عن	4.120	.769	82.4%	عالية

					اجواء العمل	
	عالية	%70.5	1.058	3.525	مقياس الكفاءة المهنية ككل	

يتضح من الجدول (١٣) أنّ المتوسط الحرج لاستجابات معلمات رياض الأطفال في مقياس الكفاءة المهنية بلغ (3.525) بانحراف معياري (1.058). وهذا يعني أن مستوى امتلاك معلمات رياض الأطفال عالي للكفاءة المهنية , وكانت أعلى فقرة هي الفقرة رقم (٢), والتي تنص " التزم بوقت بدء الدرس " بمتوسط حرج (4.190) وانحراف معياري (691). بمستوى (عالي). كما جاءت الفقرة رقم (١٠) التي تنص " اعمل بروح الفريق " بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي حرج (2.850) وانحراف معياري (1.409) بمستوى (متوسط) . وقد انحصرت المتوسطات الحرجة لل فقرات (١ , ٣ , ٤ , ٥ , ٦ , ٧ , ٩ , ١١ , ١٣ , ١٥ , ١٦ , ١٨ , ١٩ , ٢٠ , ٢١ , ٢٢) بين (68.4_ 4.150) بمستوى (عالية), أما الفقرات (٨ , ١٢ , ١٤ , ١٧) فقد انحصرت متواسطاتها الحرجة بين (65.8_ 57.4) بمستوى (متوسط). ويمكن تفسير هذه النتيجة ان المعلمات لديهن رغبة للعمل وتطوير مهارتهن وبالتالي زيادة للكفاءة المهنية لديهن نتيجة لوعيهن والاطلاع على التطورات التي تحدث في رياض الاطفال مثل الدورات التدريبية والدروس التدريبية التي تساهم في زيادة المعلومات لدى المعلمات

الهدف الثالث: (العلاقة بين المهارات الرقمية و الكفاءة المهنية لمعلمات رياض الاطفال).

للتعرف على العلاقة الارتباطية بين مقياسي المهارات الرقمية والكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال , ولتحقيق الهدف تم استعمال معامل ارتباط بيرسون لحساب معامل الارتباط بين الدرجات الكلية التي حصل عليها أفراد عينة البحث البالغ عددهم (100) معلمة في مقياسي المهارات الرقمية والكفاءة المهنية , إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بين المهارات الرقمية والكفاءة المهنية المحسوبة (0.921) وتعد هذه القيمة دالة إحصائياً لأنها أعلى من قيمة معامل الارتباط الجدولية البالغة (0.197) عند مستوى دلالة (0.05), ودرجة حرية (98), والجدول (١٤) يوضح ذلك :

النتيجة	قيمة معامل الارتباط R		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المتغيرات
	الجدولية	المحسوبة					
الارتباط	0.197	0.921	98	14.102	72.870	100	المهارات
دال				20.190	154.730		الرقمية
إحصائيا							الكفاءة المهنية

من الجدول أعلاه يتبين أن هناك علاقة إيجابية بين مقياسي المهارات الرقمية والكفاءة المهنية عند معلمات رياض الأطفال. ويمكن تفسير هذه توجد علاقة طردية بين المتغيرين كلما ارتفع امتلاك المعلمات المهارات الرقمية ارتفعت الكفاءة المهنية نسبة الى مواكبة التطورات الحاصلة في كل من الرقمية وكذلك تطور الخبرات في مجال عملهن وتبادل الافكار في كل ما يخص رياض الاطفال في المعارض الفنية والدروس التدريبية التي تعدها الوزارة في مديرية التربية كل عام وبالتالي زيادة المنافسة الايجابية لتطوير المهارات والكفاءات المهنية للوصول الى أفضل تقييم.

الاستنتاجات :

١. توجد المهارات الرقمية بمستوى عالٍ لمعلمات الرياض.
٢. توجد الكفاءة المهنية بمستوى عالٍ لمعلمات الرياض.
٣. توجد علاقة طردية بين كل المهارات الرقمية والكفاءة المهنية لمعلمات الرياض .

التوصيات : توصي الباحثة الى وزاره التربية

١. اعداد دورات تدريبية لمعلمات رياض الأطفال لزيادة مهاراتهم الرقمية .
١. توفير حوافز مادية ومعنوية للمعلمات لرفع كفاءتهن المهنية لإذكاء روح المنافسة بين معلمات الرياض.
٢. التعاون بين وزارة التربية والمديرية من اجل دعم ادارات رياض الاطفال لتكون ادارات رقمية وزيادة الكفاءة بشكل فعال من اجل خدمة المسيرة التعليمية .

المقترحات :أجراء دراسة في :-

١. المهارات الرقمية من وجهة نظر المديرات والمشرفات التربويات .
٢. دراسات مقارنة بين المهارات الرقمية والكفاءة المهنية في الرياض الاهلية والرياض الحكومية.

المصادر العربية والاجنبية :

١. ال سميح, محمد بن ابراهيم,(٢٠١٧). دور الممارسات الاشرافية لمديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مدارس التعليم بمحافظة حوطة بن تميم والحريق من وجهة نظر المديرين والمعلمين الجدد, مجلة العلوم التربوية والنفسية المركز القومي للبحوث, غزه مجلد١(٣٢-٥٤).
٢. الابراهيم, ابراهيم بن سعود,(٢٠١٨), الكفاءة المهنية وعلاقتها بأسلوب العزو السببي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة راس تنوره بالمملكة العربية السعودية, رسالة ماجستير
٣. احمد, فؤاد, واخرون,(١٩٨٧), التقويم النفسي, ط٣, مكتبة الانجلو, القاهرة.
٤. بركات , علاء,(٢٠٢٠), الابتكار في التعليم, المنتدى الثالث للمؤسسة الحديثة للتنمية وتطوير التعليم, القاهرة, مصر.
٥. بن شريك, عمر ومنى عبد الحفيظ,(٢٠١٧),المهارات الرقمية في ظل المقارنة بالكفاءات بالمدرسة الجزائرية (دراسة اتجاهات عينة من معلمي المرحلة الابتدائية), مداخلة في الملتقى الوطني العملية التعليمية التعليمية في ظل المقاربة بالكفاءات , مخبر استراتيجيات الوقاية ومكافحة المخدرات , الجلف, الجزائر.
٦. حسن, راوية,(٢٠٠٤), السلوك التنظيمي المعاصر, ط١, دار الجامعة , الاسكندرية .
٧. خضير, كاظم,(٢٠٠٩), السلوك التنظيمي (مفاهيم معاصره), دار اثناء للنشر والتوزيع , عمان , الاردن.
٨. الدليمي, عصام وصالح , علي (٢٠١٤) ,البحث العلمي اسسه ومناهجه, عمان, الاردن, ط١
٩. سعد الدين, لارا,(٢٠٢١), درجة امتلاك معلمي المدارس الحكومية لمهارات التعلم الرقمي واتجاهاتهم نحو استخدامه في ظل جائحة كورونا, رسالة ماجستير, جامعه الشرق الاوسط, عمان.
١٠. علي, السلمي (٢٠٠٤), ادارة السلوك التنظيمي, ط١, دار غريب , القاهرة
١١. السنة النبوية الشريفة , سلسلة الصحيحة, رواه بن ماجه برقم ٢٢٩ في حديث عبد الله بن عمرو.
١٢. صالح, محمد فالح, (٢٠٠٤), ادارة الموارد البشرية, ط١, الحامد للنشر والتوزيع, عمان ,الاردن.
١٣. عامر, طارق عبد الرؤوف,(٢٠١٤), التعليم الالكتروني والتعليم الافتراضي (اتجاهات عالمية معاصرة), ط١, المجموعة العربية للتدريب والنشر, القاهرة.
١٤. عباس وآخرون (٢٠٠٧) : مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس , دار المسيرة للنشر والتوزيع , الطبعة الاولى , عمان .

١٥. عباس, سهيل.(٢٠٠٤). القيادة الابتكارية والاداء المتميز, ط١, دار وائل, عمان. -
١٦. العساف, صالح بن حمد, (٢٠٠٣) , المدخل الى البحث في العلوم السلوكية, مكتبة العكيبان, الرياض.
١٧. عطا الله, دلال, (٢٠١٩). جودة الحياة المهنية وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني, رسالة ماجستير , جامعه محمد خير بسكرة .
١٨. عناية , غازي , (٢٠١٤) : البحث العلمي منهجية إعداد البحوث والرسائل الجامعية , بكوريوس , ماجستير , دكتوراه , دار المناهج للنشر والتوزيع , ط١, عمان , الاردن .
١٩. فهمي, عاطف عدلي(٢٠٠٤) : معلمة الروضة, ط١, دار المسيرة للنشر والتوزيع, عمان.
٢٠. فيركسون , جورج (١٩٩١) : التحليل الإحصائي في التربية وعلم النفس , ترجمة هنا محسن , دار الحكمة , بغداد .
٢١. القريوتي, محمد قاسم, (٢٠٠٨), نظرية المنظمة والتنظيم, ط٣, دار وائل, الاردن.
٢٢. لصالح, هدى, (٢٠١٦), كفاءة الاستاذ الجامعي في ضوء المعايير جودة التعليم العالي حسب اراء الاساتذة , دراسة ميدانية بجامعه ام البواقي , رسالة دكتوراه (لوم, د) في العلوم الاجتماعية جامعة العربي بن مهدي بأم البواقي (غير منشوره) الجزائر.
٢٣. لوكيا, الهاشمي, (٢٠٠٦). السلوك التنظيمي, ط٢, دار الهدى, الجزائر.
٢٤. مزرا , زيان, توفيق, (٢٠١٢) , الكفايات المهنية للمرشد التربوي , مجلة الفتح العدد ٥٢.
٢٥. المسوس, يعقوب, (٢٠١٥), تقويم الكفاءة المهنية والدفاعية الشخصية والثقافة التنظيمية وعلاقتها بتحقيق الادارة بالجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي , اطروحة دكتوراه في العلوم في النفس, جامعه وهران, الجزائر.
٢٦. منصور, كمال, (٢٠١٠), تفسير الكفاءات - الاطار المفاهيمي والمجالات الكبرى - مجلة ابحاث اقتصادية وادارية, جامعة بسكرة , العدد ٧.
٢٧. مهدي, حسن ربحي , (٢٠١٨), التعلم الالكتروني نحو عالم رقمي, ط١, دار الموهبة للنشر والتوزيع, عمان, الاردن.

1. Anastasi , A(1976): Psychological testing , New York, Mac-Millan.