

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة ميداوشين  
كلية العلوم الإنسانية  
ماجستير القيادة التربوية

خطة دراسة بحثية بعنوان :

دور القيادة التربوية في دعم معلمات رياض الأطفال مهنيًا

إعداد الطالبة :

لطيفة عبدالرحمن الحبيب

الرقم الجامعي ( ٢٥١٠٠٢٩٧٨ )

العام الدراسي : ٢٠٢٥ م

## المقدمة:

تُعد مرحلة رياض الأطفال من أهم مراحل التعليم، إذ تُشكّل الأساس الذي يُبنى عليه النمو الأكاديمي والاجتماعي والانفعالي للطفل. وتؤدي معلمات هذه المرحلة دورًا محوريًا في تنمية المهارات الأولى، وتأهيل الطفل للانتقال السلس إلى مراحل التعليم اللاحقة. إلا أنهم غالبًا ما يواجهون تحديات ترتبط بضعف الدعم المهني المؤسسي والتقني، الأمر الذي قد يؤثر سلبًا على جودة أدائهم، وقدرتهم على التجديد المهني المستمر. وقد أكدت منظمات دولية، مثل اليونسكو (UNESCO) واليونيسف (UNICEF)، على أن مرحلة الطفولة المبكرة تمثل نافذة حاسمة في نمو الطفل، حيث يتشكل خلالها نحو ٩٠٪ من بنية الدماغ، مما يجعل التعليم الجيد في هذه المرحلة من أفضل الاستثمارات طويلة الأجل في بناء رأس المال البشري، وتعزيز العدالة التعليمية، وتقليل الفجوات الأكاديمية والاجتماعية لاحقًا. (UNESCO, 2022; UNICEF, 2022).

وفي هذا السياق، تُصبح القيادة التربوية عنصرًا أساسيًا في دعم معلمات رياض الأطفال، وتوفير بيئة مهنية تُمكنهن من التطور والنمو. لم يعد دور القائدة التربوية أو المشرفة مقتصرًا على الرقابة أو التنظيم الإداري، بل أصبح يشمل التمكين، والتوجيه، والتحفيز، وتهيئة فرص التدريب والتعلم المستمر. وقد أكدت دراسات حديثة (Bratsch-Hines et al., 2023؛ الشنيفي، ٢٠٢٤) أن جودة الأداء في رياض الأطفال تتأثر تأثرًا مباشرًا بمستوى الدعم المهني الذي تتلقاه المعلمة من القيادة، وهو ما يجعل من دراسة هذا الدور ضرورة تربوية ومجتمعية ملحة. كما تشير ملاحظات الباحثة، من خلال عملها الميداني كمعلمة في رياض الأطفال، إلى وجود ضعف ملحوظ في الدعم المهني داخل البيئة التعليمية، سواء من حيث الإشراف الفني أو التدريب أو المشاركة في اتخاذ القرار.

وتزداد أهمية هذه الدراسة في ظل التحولات التي تشهدها منطقة بريدة التعليمية، من حيث التوسع في رياض الأطفال الحكومية، وتوجه وزارة التعليم نحو تحسين جودة مخرجات الطفولة المبكرة في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠. ورغم الجهود الرسمية المبذولة، إلا أن كثيرًا من المعلمات يعانين من ضعف في الإعداد المستمر، وغياب آليات فاعلة للدعم القيادي، وهو ما يطرح إشكالية تحتاج إلى الدراسة العلمية والتحليل المنهجي. ويزداد الأمر تعقيدًا مع تباين ممارسات القيادة بين المدارس، وعدم وضوح أدوار القائدات فيما يتعلق بالتمكين المهني.

من هذا المنطلق، تنطلق هذه الدراسة لفحص دور القيادة التربوية في دعم معلمات رياض الأطفال مهنيًا، من خلال استقصاء واقع الممارسة، وتحليل أبعاد الدعم (الإداري، الفني، التدريبي،

الوجداني، التمكيني)، ورصد الفروق المرتبطة بمتغيرات مثل الخبرة ونوع الروضة والمؤهل العلمي. وقد استندت الدراسة إلى عدد من المنطلقات النظرية التي تُفسر العلاقة بين القيادة والدعم المهني، أبرزها: نظرية النمو المهني (Day, 1999)، التي تؤكد أن المعلمة تتطور من خلال فرص تدريب وتأمل وممارسات مهنية موجهة؛ ونظرية التحفيز الذاتي (Deci & Ryan, 2000)، التي توضح أهمية الدعم في تعزيز دافعية المعلمات نحو التعلم؛ ونظرية القيادة التحويلية (Bass & Riggio, 2006)، التي تسلط الضوء على دور القائد في الإلهام والتحفيز وتوفير بيئة داعمة للنمو والتغيير.

وانطلاقاً من هذا الإطار، تهدف الدراسة إلى تقديم صورة دقيقة حول مدى تفعيل القيادة التربوية لدورها في دعم المعلمات، واقتراح سبل تطوير هذا الدور بما ينعكس إيجاباً على جودة التعليم في مرحلة رياض الأطفال، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، واستبانة ميدانية توزع على عيّنة من معلمات الروضات بمدينة بريدة.

#### ■ مشكلة الدراسة :

تُعد القيادة التربوية من أهم العوامل المؤثرة في تطوير البيئة التعليمية وتحسين أداء المعلمين، لا سيما في مراحل الطفولة المبكرة التي تتطلب نوعاً خاصاً من التوجيه والدعم المهني. ورغم ما تبذله وزارة التعليم السعودية من جهود لتفعيل دور القيادات التربوية في تحسين جودة التعليم برياض الأطفال، إلا أن الواقع العملي يكشف عن تفاوت في مستوى الدعم المقدم للمعلمات، سواء من حيث الإشراف المهني، أو برامج التطوير المستمر، أو التمكين داخل بيئة العمل، مما قد ينعكس سلباً على جودة العملية التعليمية والتربوية في هذه المرحلة الحساسة.

وقد أشارت بعض الدراسات (مثل: السديس، ٢٠٢١؛ السليمان، ٢٠٢٣؛ Karaolis, 2023) إلى أن هناك ضعفاً في تفعيل الدور القيادي الداعم داخل كثير من مؤسسات الطفولة المبكرة، خصوصاً فيما يتعلق بالتنمية المهنية المستدامة للمعلمات، وغياب ثقافة التمكين المهني في بعض المؤسسات، إضافة إلى محدودية فرص المشاركة في اتخاذ القرار أو توفير تغذية راجعة فاعلة. كما لوحظ أن كثيراً من المعلمات يفتقرن إلى مصادر دعم منتظمة، مما ينعكس على مستوى الرضا الوظيفي، والتجديد المهني، والممارسات التربوية داخل الصفوف.

وانطلاقاً من هذا السياق، تتمثل مشكلة الدراسة الحالية في محاولة تشخيص وتحليل طبيعة الدور الذي تمارسه القيادة التربوية في دعم معلمات رياض الأطفال مهنيًا بمنطقة بريدة، وتحديد

مجالات الدعم المتاحة، ومعوقاته، ودرجة استجابة القيادة التربوية لاحتياجات المعلمات، وذلك بهدف تقويم الواقع وتقديم مقترحات تطويرية قابلة للتطبيق.

#### ■ تساؤلات الدراسة :

- انطلاقاً من المشكلة البحثية السابقة، تحاول هذه الدراسة الإجابة على التساؤل الرئيس الآتي:
- ما دور القيادة التربوية في دعم معلمات رياض الأطفال مهنيًا بمنطقة بريدة؟
- وينبثق من هذا التساؤل الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:
١. ما مستوى الدعم المهني (الإداري، الفني، التدريبي، الوجداني) الذي تقدّمه القيادة التربوية لمعلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن؟
  ٢. ما التحديات التي تواجه القيادة التربوية في تقديم الدعم المهني الفاعل للمعلمات؟
  ٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المعلمات حول دور القيادة التربوية تُعزى لمتغيرات (سنوات الخبرة، نوع الروضة، المؤهل العلمي، عدد الورش التدريبية السنوية)؟
  ٤. ما المقترحات التطويرية الممكنة لتعزيز دور القيادة التربوية في دعم معلمات رياض الأطفال مهنيًا في ضوء نتائج الدراسة؟

#### ■ فرضيات الدراسة :

- بناءً على التساؤلات المطروحة، فإن الدراسة تفترض ما يلي:
١. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة القيادة التربوية لأدوارها (الإدارية، الفنية، التمكينية، الوجدانية) وبين مستوى الدعم المهني الذي تتلقاه معلمات رياض الأطفال بمنطقة بريدة.
  ٢. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المعلمات لدور القيادة التربوية في دعمهن مهنيًا تُعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.
  ٣. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المعلمات تُعزى لنوع الروضة (حكومية/أهلية).
  ٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المعلمات تُعزى للمؤهل العلمي.
  ٥. توجد علاقة إيجابية بين عدد الورش التدريبية السنوية التي تتلقاها المعلمة ومستوى الدعم القيادي المدرك من قبلها.

## ■ أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

١. التعرف على مستوى الدعم المهني الذي تقدمه القيادة التربوية لمعلمات رياض الأطفال في منطقة بريدة.
٢. تحليل أبعاد هذا الدعم (الإداري - الفني - التدريبي - الوجداني) من وجهة نظر المعلمات.
٣. استكشاف التحديات التي تعيق القيادة التربوية عن أداء دورها في دعم المعلمات مهنيًا.
٤. قياس أثر بعض المتغيرات الديموغرافية (الخبرة، نوع الروضة، المؤهل العلمي، الورش التدريبية) على تصورات المعلمات.
٥. تقديم توصيات ومقترحات عملية لتعزيز دور القيادة التربوية في دعم المعلمات وتطوير ممارساتهن.

## ■ أهمية الدراسة :

### - الأهمية النظرية:

١. تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات التربوية المتعلقة بمجال القيادة التربوية في مرحلة رياض الأطفال، وتسد فجوة بحثية قائمة تتعلق بقللة الدراسات الميدانية في هذا السياق داخل المملكة العربية السعودية.
٢. تقدم إطارًا مفاهيميًا متكاملًا لتحليل أبعاد الدعم القيادي للمعلمات في المراحل المبكرة، وهو ما يمكن الاستفادة منه في الدراسات المستقبلية والمقارنة.
٣. تدعم التوجّه نحو تمكين المرأة السعودية في قطاع التعليم، خاصة في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي تركز على تمكين القيادات النسائية التربوية.

### - الأهمية التطبيقية:

١. تساعد صناع القرار في وزارة التعليم وإدارات التعليم المحلية على فهم الواقع الفعلي للدعم القيادي في رياض الأطفال واقتراح سياسات تحسينه.
٢. يمكن أن تستفيد القيادات التربوية والمشرفات التربويات من نتائج الدراسة في تطوير أساليب إشرافهن ودعمهن للمعلمات بطريقة أكثر فاعلية واحترافية.

٣. تدعم الدراسة برامج التدريب المهني الموجهة للقيادات التربوية والمعلمات، من خلال رصد الاحتياجات والممارسات الواقعية في الميدان.
٤. تفيد في تصميم برامج تأهيل وتدريب نوعية لمعلمات رياض الأطفال تتلاءم مع متطلبات المرحلة وتحدياتها المهنية.

#### ■ مصطلحات الدراسة الإجرائية :

تم تحديد المصطلحات التالية وفق دلالتها الإجرائية كما اعتمدها الباحث في هذه الدراسة:

##### 1 . القيادة التربوية:

هي العمليات الإدارية والتربوية التي تقوم بها قائدة الروضة أو المشرفة التربوية بهدف تهيئة البيئة التعليمية، وتوجيه المعلمات، وتمكينهن مهنيًا وتربويًا، وتحفيزهن على التطور المستمر . ويُقاس هذا المفهوم في الدراسة من خلال محاور الاستبانة التي تشمل: الدعم الإداري، الدعم الفني، الدعم التدريبي، والدعم الوجداني.

##### 2 . الدعم المهني:

يقصد به في هذه الدراسة مجمل الأنشطة والإجراءات التي تقدمها القيادة التربوية لمعلمات رياض الأطفال بهدف تطوير أدائهن، وزيادة خبراتهن، وتعزيز كفاءتهن داخل الصفوف التعليمية، مثل التدريب، الإشراف التربوي، التحفيز، التمكين، والمشاركة في صنع القرار.

##### 3 . معلمات رياض الأطفال:

هنّ المعلمات العاملات فعليًا داخل الصفوف التعليمية في رياض الأطفال، سواء في الروضات الحكومية أو الأهلية، واللاتي يشرفن على تعليم الأطفال دون سن السادسة في منطقة بريدة.

##### 4 . رياض الأطفال:

هي المؤسسات التعليمية المخصصة لتربية وتعليم الأطفال من سن ٣ إلى ٦ سنوات، وتهيئتهم للالتحاق بالصف الأول الابتدائي، وتشمل الروضات الحكومية والأهلية في التعليم السعودي.

## 5 . منطقة بريدة :

هي إحدى مدن منطقة القصيم في المملكة العربية السعودية، وتعد النطاق الجغرافي الذي تُجرى فيه هذه الدراسة الميدانية، ضمن إدارات التعليم الخاضعة لوزارة التعليم السعودية.

### ■ منهجية الدراسة :

#### 1 . نوع الدراسة والمنهج المستخدم :

تُعد هذه الدراسة من الدراسات التربوية الوصفية ذات الطابع الكمي، حيث تهدف إلى وصف وتحليل طبيعة الدور الذي تمارسه القيادة التربوية في دعم معلمات رياض الأطفال مهنيًا، واستقصاء آراء المعلمات حول هذا الدور. ولتحقيق ذلك، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كونه الأنسب لدراسة الظواهر التربوية كما هي في الواقع، وتحليلها واستخلاص دلالات إحصائية منها، دون التدخل في مكوناتها.

#### 2 . مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية والأهلية بمنطقة بريدة، التابعة لإدارة تعليم القصيم، خلال العام الدراسي ٢٠٢٤/٢٠٢٥. ويشمل هذا المجتمع معلمات الروضات الملحقة بالمدارس الابتدائية، ومعلمات الروضات المستقلة.

#### 3 . عينة الدراسة :

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية طبقية لضمان تمثيل كافة فئات الروضات (الحكومية – الأهلية)، وكذلك تنوع مستويات الخبرة والمؤهلات، حيث بلغ عدد أفراد العينة (٢٥٠) معلمة. وقد روعي في العينة أن تكون ممثلة لمجتمع الدراسة من حيث التوزيع الجغرافي داخل المدينة، ونوع الروضة، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي.

#### 4 . أداة الدراسة :

اعتمد الباحث على الاستبانة الإلكترونية أداة رئيسة لجمع البيانات، كونها تتيح الوصول إلى أكبر عدد من المشاركات بدقة وسرعة. وقد صُممت الاستبانة في ضوء الإطار النظري للدراسة، واشتملت على خمسة محاور رئيسة تمثل أبعاد الدعم القيادي (الإداري، الفني، التدريبي، التمكيني، الوجداني)، بالإضافة إلى معلومات ديموغرافية، وأسئلة حول التحديات والمقترحات. وتم التحقق من صدق الأداة بعرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين، كما تم التحقق من ثباتها باستخدام معامل كرونباخ ألفا، وبلغت القيمة (٠,٩١)، وهي دالة ومقبولة علميًا.

## 5 . الأساليب الإحصائية :

تم تحليل بيانات الدراسة باستخدام برامج التحليل الإحصائي (SPSS) ، وذلك من خلال التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، بالإضافة إلى اختبار (T) لفحص الفروق بين المجموعات الثنائية، وتحليل التباين (ANOVA) للمتغيرات المتعددة.

### ■ حدود الدراسة :

تخضع هذه الدراسة لعدد من الحدود التي ينبغي أخذها في الاعتبار عند تعميم نتائجها، وهي:

#### 1 . الحدود الموضوعية :

تقتصر الدراسة على تناول دور القيادة التربوية في دعم معلمات رياض الأطفال مهنيًا، ولا تتناول أدوار القيادة في الجوانب الإدارية أو المادية أو العلاقات مع أولياء الأمور.

#### 2 . الحدود البشرية :

تُطبّق الدراسة فقط على معلمات رياض الأطفال دون غيرهن من العاملات في الروضات (مثل المساعدات، القائدات، أو المشرفات).

#### 3 . الحدود الزمانية :

تُجري الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الأكاديمي ٢٠٢٤/٢٠٢٥، وقد تتغير الظروف أو السياسات التعليمية لاحقًا.

#### 4 . الحدود المكانية :

تقتصر الدراسة على مدينة بريدة فقط، ولا تشمل بقية مدن منطقة القصيم أو مناطق المملكة الأخرى.

#### 5 . الحدود المنهجية :

تستخدم الدراسة المنهج الوصفي التحليلي فقط، ما يجعل نتائجها تعكس ارتباطات أو فروقاً دلالية، دون أن تثبت علاقات سببية.

■ متغيرات الدراسة :

1. المتغير التابع (الأساسي):

- الدعم المهني لمعلمات رياض الأطفال.

ويُقاس من خلال أبعاد رئيسة هي:

- الدعم الإداري
- الدعم الفني
- الدعم التدريبي
- الدعم الوجداني/النفسي
- التمكين والمشاركة في القرار

2. المتغير المستقل (الذي يتم دراسته باعتباره عاملاً مؤثراً):

- دور القيادة التربوية

ويشمل أدوار القائدة أو المشرفة التربوية من حيث:

- توفير بيئة داعمة
- تقديم تغذية راجعة بناءة
- تيسير فرص النمو المهني
- تمكين المعلمات من المشاركة واتخاذ القرار

3. المتغيرات الديموغرافية/الضابطة (التي يتم تحليل تأثيرها على النتائج):

وهي المتغيرات التي تؤخذ في الاعتبار لتفسير الفروق في تصورات المعلمات، ومنها:

| المتغير                     | التصنيفات المقترحة                               |
|-----------------------------|--------------------------------------------------|
| سنوات الخبرة                | أقل من ٣ سنوات – ٣ إلى ٦ سنوات – أكثر من ٦ سنوات |
| نوع الروضة                  | حكومية – أهلية                                   |
| المؤهل العلمي               | دبلوم – بكالوريوس – دراسات عليا                  |
| عدد الورش التدريبية السنوية | لم تشارك – ١ إلى ٢ – ٣ فأكثر                     |

## ■ المنطلقات النظرية للدراسة :

تستند هذه الدراسة إلى مجموعة من النظريات التربوية والنفسية التي تشكّل الأساس النظري لفهم وتحليل دور القيادة التربوية في دعم معلمات رياض الأطفال مهنيًا، وبيان أثر ذلك على أدائهن واستمرارية نموّهن المهني. ومن أبرز هذه النظريات:

### 1 . نظرية النمو المهني للمعلمين (Professional Development Theory) :

تفترض هذه النظرية أن المعلم لا يحقق أقصى درجات الكفاءة المهنية بشكل فوري، بل يمرّ بمراحل متعددة من التعلّم المستمر والتطوير الذاتي والتأمل في الممارسة، وذلك من خلال فرص التدريب، والتغذية الراجعة، والدعم المؤسسي. وقد أكد (Day (1999 أن التمكين المهني للمعلم مرهون بوجود بيئة مؤسسية محفّزة تُتيح له التعلّم المستمر، وممارسة استراتيجيات تعليمية فعالة في الصف. وفي سياق الدراسة الحالية، يُمثل ضعف الدعم القيادي أحد المعوّقات الأساسية التي تُحد من فرص النمو المهني لمعلمات رياض الأطفال، مما ينعكس على جودة التعليم المقدّم للأطفال في هذه المرحلة الحرجة.

### 2 . نظرية التحفيز الذاتي (Self-Determination Theory – SDT) :

طوّر هذه النظرية Ryan و Deci، وتُعد من النظريات النفسية الرائدة في تفسير سلوك العاملين في المؤسسات التربوية. وتفترض أن الإنسان يكون أكثر دافعية وإبداعًا عندما يتم إشباع ثلاث حاجات نفسية أساسية لديه: الشعور بالكفاءة (competence) ، والاستقلالية (autonomy) ، والانتماء (relatedness). ويُعد دعم الإدارة وتقدير الجهد من أبرز الممارسات التي تُعزز هذه الحاجات، وتدفع المعلمة نحو الالتزام الذاتي بالتعلّم والتطور. وبناءً على هذه النظرية، فإن البيئة التي توفّر الدعم المعنوي والمهني تُسهّم بشكل مباشر في تحفيز المعلمات لتبني ممارسات تعليمية متجددة، والحرص على النمو المهني المستمر. (Deci & Ryan, 2000)

### 3 . نظرية القيادة التحويلية (Transformational Leadership Theory) :

تُعد القيادة التحويلية من النظريات الحديثة في ميدان القيادة التربوية، وقد طوّرها Bass & Riggio (2006). وتركّز هذه النظرية على قدرة القائد على إلهام العاملين، وبناء علاقة إيجابية معهم، وتحفيزهم لتحقيق أداء متميّز، من خلال تفعيل أبعاد أربعة رئيسة: التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والتنشيط الفكري، والاعتبار الفردي. ووفقًا لهذه النظرية، لا يقتصر دور القائد على المهام الإدارية، بل يتعداه إلى أن يكون قدوة مهنية، ومصدرًا للتحفيز والدعم، وميسرًا لفرص التطوير. وفي ضوء هذه

الرؤية، تُعد قائدة الروضة عنصرًا محوريًا في تمكين المعلمات ودعمهن مهنيًا، بما ينعكس على جودة الأداء داخل الصفوف، وعلى البيئة التربوية بشكل عام.

حيث توفر هذه النظريات إطارًا متكاملًا لفهم الظاهرة المدروسة، حيث تجمع بين البُعد القيادي، والبُعد المهني، والبُعد النفسي، وتساعد في تفسير كيف ولماذا تؤثر القيادة التربوية في التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال.

#### ■ خطة فصول الدراسة :

تتكون الدراسة من خمسة فصول رئيسة، على النحو الآتي:

| المحتوى                                                                                                                                                       | العنوان                         | الفصل        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|--------------|
| المقدمة، مشكلة الدراسة، تساؤلاتها، الفرضيات، الأهداف، الأهمية، المصطلحات، المنهجية، الحدود، المتغيرات، النظريات، الخطة.                                       | الإطار العام للدراسة            | الفصل الأول  |
| المفاهيم الأساسية (القيادة التربوية، التنمية المهنية)، نظريات القيادة، أبعاد الدعم القيادي، نماذج عربية وأجنبية، عرض الدراسات السابقة، أوجه الاتفاق والاختلاف | الإطار النظري والدراسات السابقة | الفصل الثاني |
| وصف المنهج المستخدم، المجتمع والعينة، أداة الدراسة، إجراءات الصدق والثبات، الأساليب الإحصائية                                                                 | منهجية الدراسة                  | الفصل الثالث |
| تحليل بيانات الاستبانة، عرض الجداول والرسوم، مناقشة النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة                                                            | عرض النتائج وتحليلها            | الفصل الرابع |
| أهم النتائج، التوصيات التطبيقية، المقترحات البحثية المستقبلية، قائمة المراجع والملاحق                                                                         | الخاتمة والتوصيات               | الفصل الخامس |

## الاستبانة الالكترونية :

أولاً: البيانات العامة (يرجى وضع علامة ✓ أمام الخيار المناسب)

١. عدد سنوات الخبرة:

• ☐ أقل من ٣ سنوات

• ☐ من ٣ إلى ٦ سنوات

• ☐ أكثر من ٦ سنوات

٢. نوع الروضة:

• ☐ حكومية

• ☐ أهلية

٣. المؤهل العلمي:

• ☐ دبلوم

• ☐ بكالوريوس

• ☐ دراسات عليا

٤. عدد الورش التدريبية التي شاركتَ بها في العام الأخير:

• ☐ لم أشارك في أي ورشة

• ☐ ورشة واحدة إلى ورشتين

• ☐ ثلاث ورش فأكثر

ثانيًا: محاور الاستبانة :

المجال الأول: الدعم الإداري من القيادة التربوية :

| غير موافق<br>بشدة        | غير<br>موافق             | محايد                    | موافق                    | موافق<br>بشدة            | العبارة                                               |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 1. توفر القيادة التربوية بيئة تنظيمية تسهل أداء عملي. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 2. يتم توزيع المهام داخل الروضة بعدالة ووضوح.         |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 3. القائمة تتعامل بشفافية في اتخاذ القرارات الإدارية. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 4. يتم إشعاري بجميع المستجدات الإدارية أولاً بأول.    |

#### المجال الثاني: الدعم الفني والإشرافي :

| غير موافق<br>بشدة        | غير<br>موافق             | محايد                    | موافق                    | موافق<br>بشدة            | العبارة                                                   |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5. توفر القائمة تغذية راجعة بناءة لتحسين أدائي داخل الصف. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 6. أشارك في مناقشات مهنية حول طرق التدريس.                |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 7. يتم زيارة صفي وتوجيهي بشكل دوري من القيادة التربوية.   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 8. تشجعي القائمة على تطبيق أساليب تدريس مبتكرة.           |

المجال الثالث: الدعم التدريبي والتطوير المهني :

| غير موافق<br>بشدة        | غير<br>موافق             | محايد                    | موافق                    | موافق<br>بشدة            | العبارة                                                       |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 9. يتم ترشيحي لحضور ورش وبرامج تدريبية بشكل مستمر.            |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 10. تعكس البرامج التدريبية احتياجاتي الفعلية.                 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 11. يتم تيسير مشاركتي في البرامج التدريبية داخل وخارج الروضة. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 12. تشجعني القيادة التربوية على تبادل الخبرات بعد التدريب.    |

المجال الرابع: الدعم الوجداني والتحفيزي :

| غير موافق<br>بشدة        | غير<br>موافق             | محايد                    | موافق                    | موافق<br>بشدة            | العبارة                                                |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 13. أشعر بتقدير واحترام من القيادة التربوية.           |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 14. يتم الاستماع لمشكلاتي الشخصية والمهنية باهتمام.    |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 15. تتعامل القيادة التربوية معي بعدالة ومراعاة للضغوط. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 16. يتم تكريمي أو تحفيزي عند إنجازي لمهام متميزة.      |

المجال الخامس: التمكين والمشاركة في القرار:

| غير موافق<br>بشدة        | غير<br>موافق             | محايد                    | موافق                    | موافق<br>بشدة            | العبارة                                             |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 17. أُشرك في اتخاذ القرارات التربوية داخل الروضة.   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 18. أُمِنح الثقة والحرية في تنفيذ المبادرات الصفية. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 19. لُدي فرص لعرض آرائي ومقترحاتي على الإدارة.      |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 20. أُشعر بأنني عنصر فاعل في تطوير بيئة الروضة.     |

ثالثاً: أسئلة مفتوحة :

٢١. ما أبرز التحديات التي تواجهك في الحصول على دعم مهني من القيادة التربوية؟

.....

٢٢. ما المقترحات التي تدين أنها قد تسهم في تعزيز الدعم المهني من القيادة التربوية؟

.....

## المراجع والمصادر:

### أولاً- المراجع العربية :

١. الأحمرري، حنان مسفر. (٢٠١٧). دور القيادة التربوية في مرحلة رياض الأطفال بين الواقع ومقترحات التطوير. المجلة العربية لدراسات وبحوث العلوم التربوية والإنسانية، (8)، ٦٦-١٣٤.
٢. البرقي، إيمان فؤاد. (٢٠١٩). تصور مقترح لتطوير الكفايات الأدائية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء متطلبات العصر الرقمي. مجلة الطفولة، (1)، ٥٦٩-٦١١.
٣. البدوي، أم الزين حسين. (٢٠١٨). درجة ممارسة القيادة التربوية للكفايات القيادية من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الطائف. مجلة البحث العلمي في التربية، (19)، ٢٧٥-٢٩٧.
٤. الحارثي، سعد بن عائض. (٢٠٠٨). درجة ممارسة مديري مراكز الإشراف التربوي للمهارات القيادية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة.
٥. الحربي، فهد بن محمد. (٢٠٢٢). واقع برامج التطوير المهني لمعلمات رياض الأطفال في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠. مجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية، (2)، ١٥٥-١٨٦.
٦. الداود، هيا عبد الله. (٢٠١٨). دور المشرفة التربوية في تنمية الكفايات التدريسية لدى معلمات رياض الأطفال الحكومية بمحافظة الأحساء. مجلة جامعة الملك عبد العزيز للآداب والعلوم الإنسانية، (1)، ٢6-٣٠.
٧. السديس، لطيفة بنت محمد. (٢٠٢١). تنمية مهارات القيادة لدى معلمات رياض الأطفال من خلال مجتمعات التعلم المهنية. مجلة التربية - جامعة الأزهر، (4)، ١٩3-٤٤٠.
٨. السليمان، نورة بنت عبد العزيز. (٢٠٢٣). التمكين المهني لمعلمات رياض الأطفال وعلاقته بدعم القيادة المدرسية في مدارس الطفولة المبكرة. مجلة القراءة والمعرفة، (243)، ١٢٥-١٥٠.
٩. الشنيفي، حصة بنت عبد الله. (٢٠٢٤). القيادة التربوية التحويلية وأثرها على دافعية معلمات الطفولة المبكرة بمنطقة القصيم. مجلة العلوم التربوية - جامعة القصيم، (1)، ٨٥-١١٦.
١٠. العساف، أحلام محمد. (٢٠٢٠). تطوير نظام إعداد معلمة رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية في ضوء أفضل الممارسات المعاصرة. المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة.

١١. علي، هبة، السيد، وهمان، عويس، مروة. (٢٠٢١). المهارات القيادية لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. مجلة جامعة حلوان للعلوم التربوية، (1)49، ٢٥-١.
١٢. عبد الوهاب، هبة صلاح سالم. (٢٠٢٣). دور المهارات التربوية لموجهات رياض الأطفال في تحسين الكفاية المهنية للمعلمات. مجلة كلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة الزقازيق، (1)34، ٦٦-٧٨.
١٣. فائق، نائلة حسن، وإبراهيم، سامية موسى. (2010). التدريب الميداني. القاهرة: عالم الكتاب.
١٤. القحطاني، عبير بنت سعيد. (٢٠٢٢). أثر الدورات التدريبية الإلكترونية على كفايات القيادة التربوية لمعلمات رياض الأطفال بمنطقة الرياض. مجلة العلوم التربوية والنفسية، (3)6، ٩٠-١١٢.
١٥. بدران، شبل. (2003). نُظم رياض الأطفال في الدول العربية والأجنبية: تحليل مقارنة. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.
١٦. زيدان، مطيعة محمود. (٢٠١٦). تصور مقترح لتطوير دور المشرف التربوي في الإدارة المدرسية بمدارس الحلقة الأولى. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق.
١٧. جاد، منى علي. (٢٠٠٥). معلمة رياض الأطفال وإعدادها في ضوء المستجدات التكنولوجية. مجلة رعاية وتنمية الطفولة، (3)1.
١٨. جوهر، عبير الهولي، القلاف، نبيل. (٢٠٠٧). الكفايات الشخصية والأدائية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء الأسلوب المطور. مجلة رسالة الخليج العربي، (5)28، ١-١٠٥.
١٩. حسن، محمد النصر. (٢٠١٧). رؤية مقترحة للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة. مجلة دراسات في التعليم الجامعي، (35)، ٤٨٤-٥٣٧.
٢٠. حسن، مها صلاح الدين. (٢٠١٣). تصور مقترح لتفعيل الكفايات المهنية اللازمة للإشراف التربوي برياض الأطفال. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (42)3، ١٥٥-١٨٩.
٢١. خليل، ميسر يوسف. (٢٠١٧). محددات التنمية المهنية للمعلمين في ظل الألفية الثالثة. مجلة كلية التربية ببها، (1)110، ٢١١-٢٦٢.
٢٢. راشد، علي. (2005). كفايات الأداء التدريسي. القاهرة: دار الفكر العربي.

٢٣. سعادة، جودت أحمد، أشكناني، شيماء مصطفى. (٢٠١٣). درجة تطبيق معلمات رياض الأطفال للتعليم النشط في دولة الكويت. مجلة دراسات العلوم التربوية، 40(ملحق ٤)، ١١٦١-١١٧٧.
٢٤. وزارة التعليم السعودية. (2024). الإطار الوطني لمنهج الطفولة المبكرة. الرياض: الإدارة العامة للطفولة المبكرة، وزارة التعليم.
٢٥. إبراهيم، سامية موسى، وفائق، نائلة حسن. (2010). التدريب الميداني. القاهرة: عالم الكتاب.

#### ثانياً: المراجع الأجنبية :

26. Allehyani, S. H., & Algathama, N. W. (2023). Facing forward: Obstacles and related implications for kindergarten teachers' professional development. *International Journal of Modern Education Studies*, 7(2), 596–618.
27. Al Shanawani, H. (2021). Activating the role of kindergarten leaders in Saudi Arabia to establish the early intervention culture in light of international experiences. *International Journal of Educational Sciences*, 34(1–3), 66–78.
28. Bratsch-Hines, M., Pico, D., Loch, T., Osarenkhoe, K., Viafore, R., Faiello, M., & Pullen, P. (2023). Using professional learning to foster distributed leadership and equity of voice and promote higher quality in early childhood education. *Professional Development in Education*, 49(1), 1–21.
29. Heikka, J., Waniganayake, M., & Rodd, J. (2019). Distributed pedagogical leadership in early childhood education. *School Leadership & Management*, 39(3–4), 257–277.
30. Karaolis, O. (2023, May 30). How administrators can support early childhood teachers. *Edutopia*.
31. Louisiana Department of Education. (2023). Early childhood continuing professional development guidance.

32. MDRC. (2022). Recognizing and supporting early childhood educators through distributed leadership.
33. New America. (2023). Principals support early education programs in schools, but need support to lead them effectively.
34. OECD. (2021). Starting Strong VI: Supporting meaningful interactions in early childhood education and care. OECD Publishing
35. Start Early. (2024). Professional development solutions for early childhood providers.