

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
كلية الدراسات العليا
كلية التربية

ملحق رقم (2)
بعد التحكيم

السيد الأستاذة/ة : المحترم,,

الموضوع : (تعبئة استبيان)

تحية طيبة وبعد,,,

يأتي هذا الاستبيان ضمن إجراءات دراسة لنيل درجة دكتوراه الفلسفة في التربية تخصص إدارة تعليمية، وموضوعها: مشكلات التطوير التنظيمي لمؤسسات رياض الأطفال في محافظات قطاع غزة في ضوء التحديات التربوية المعاصرة. ويهدف هذا الاستبيان إلي التعرف علي وجهة نظركم فيما يخص الواقع التنظيمي لمؤسسات رياض الأطفال وما طرأ عليه من تغيرات لمواكبة التحديات التربوية المعاصرة التي أدخلت علي الرياض. والرجاء من سيادتكم التكرم بوضع إشارة (X) أمام الفقرة التي تتفق مع رأيكم، وأنا نأمل أن تقدموا لنا العون من خلال خبراتكم العميقة، ويجدر الإشارة إلي أن إجاباتكم تستخدم في أغراض البحث العلمي فقط، وسوف تكون سرية تماما ولن يطلع عليها احد سوي الباحث.

تقبلوا وافر الشكر والتقدير

الباحث
ناصر جاسر الأغا
مشرف أكاديمي متفرغ_برنامج التربية
جامعة القدس

المفتوحة

E-mail: agha_naser@hotmail.com

Jawal: 0097-059-9271008

الاستبيان

أولاً: البيانات الشخصية:-

- 1- مسمى الوظيفة الحالية () مربي/ة
 - 2- الجنس () ذكر
 - 3- المؤهل العلمي () أنثى
- () مديرة () مساعدة

- () دون ثانوي () ثانوي () دبلوم () بكالوريوس ()
دراسات عليا
4- سنوات الخبرة
() أقل من 5 سنوات () من 5_10 سنوات () أكثر من
10 سنوات
5- المحافظة التابعة لها بيئة رياض الأطفال
() رفح () خان يونس () الوسطى () غزة ()
شمال غزة
6- الجهة التي تتبعها رياض الأطفال.
() حكومة () عامة () خاصة
7- هل حصلت على دورات تدريبية في مجال التجديد التربوي
() نعم () لا
- إذا كانت إجابتك (نعم) يرجى ذكر ما يلي

م	اسم الدورات التدريبية	تاريخ عقدها

ثانياً : فقرات الاستبيان :-

أولاً : مجال الرياض كمؤسسة (التنظيم) :-

م	الفقرات	عالي جداً	عالي	متوسط	متدني	لا يتحقق
1	يوجد أهداف واضحة لرياض الأطفال.					
2	يعمل الهيكل التنظيمي كأداة لتحقيق أهداف مرحلة الرياض.					
3	يشمل الهيكل التنظيمي جميع الوظائف الإدارية في رياض الأطفال.					
4	يوجد تصنيف وتوصيف للوظائف الإدارية في الرياض.					
5	يلبي الهيكل التنظيمي المتطلبات المستقبلية لرياض الأطفال.					
6	يغلب النمط اللامركزي الذي يحكم العلاقة التنظيمية داخل الرياض.					
7	يتم إرشاد وتوجيه العاملين بكتب رسمية.					
8	يوجد بالرياض خطوط واضحة للاتصالات الوظيفية.					
9	تتبع إدارة الرياض الأساليب العلمية وفق اللوائح الإدارية للمخالفين للقوانين.					
10	تتبع الأسس القانونية في تعيين العاملين					

					بالرياض.	
					تفوض السلطة في الرياض على أساس الكفاءة والخبرة الإدارية.	11
					توزع الأعمال الإشرافية المختلفة في الرياض على أساس الكفاءة في العمل.	12
					يوجد معايير أداء عالية لتقويم العاملين بالرياض.	13
					تتبع الرقابة على سير إجراءات العمل داخل الرياض.	14
					توجد أجهزة حديثة لتحسين الخدمات في الرياض (كالفاكس، الحاسوب).	15
					يوجد أجهزة وأدوات طبية داخل الرياض.	16
					تؤمن بعض الأجهزة والأدوات اللازمة لرياض الأطفال من تبرعات الأفراد في المجتمع.	17
					توفر وسائل تعليمية مناسبة لتطبيق الأنشطة المختلفة داخل الرياض .	18
					تلقى الرياض دعم مالي من الحكومة بشكل مستمر .	19
					تصميم الرياض تتناسب وفق احتياجات الأطفال .	20
					يسمح للعاملين لإبداء آرائهم الشخصية في العمل للمساهمة في تطوير الرياض.	21

ثانياً: مجال جماعات العمل (ثقافة التنظيم):-

م	الفقرات	عالي جداً	عالى	متوسط	متدنى	لا يتحقق
1	تسود علاقات جيدة بين العاملين من أجل تنفيذ التجديدات التربوية المعاصرة .					
2	يوجد صلة قوية بين الرياض والمنزل لتنفيذ التجديدات التربوية المعاصرة .					
3	يوجد انفتاح فعال على المجتمع المحلي ومؤسساته.					
4	تتاح دورات تدريبية باستمرار العاملين بتزويدهم بالمهارات المتخصصة .					
5	يستخدم أسلوب فرق العمل داخل الرياض لتنفيذ التجديدات التربوية المعاصرة .					
6	يوجد دور فعال لمجالس الآباء في تنمية الرياض.					
7	يوجد اتزان بين التنظيم الرسمي والتنظيم غير الرسمي داخل رياض الأطفال.					
8	تدار الصراعات في الرياض بطريقة علمية.					
9	تمارس الأنماط القيادية المستحدثة (التحويلية، التشاركية...).					
10	تنامي التنافس الإيجابي بين العاملين داخل مؤسسة رياض الأطفال.					
11	توفر الرفاهية لجميع العاملين في رياض الأطفال .					
12	يؤمن العاملون بأهمية التعاون لتنفيذ التجديدات التربوية المعاصرة.					
13	تراعى رغبات العاملين بالرياض عند توزيع المهام عليهم بما لا يؤثر على مصلحة العمل.					
14	يوجد لدى المدير/ة مرونة في تطبيق ما يراه مناسباً للموقف الإشرافي في رياض الأطفال .					
15	يتعامل المدير/ة مع العاملين من منطلق					

					المساواة لتنفيذ التجديدات التربوية المعاصرة .	
					16 يحرض المدير/ة على توفير المناخ الصحي للرياض لتنفيذ التجديدات التربوية المعاصرة .	
					17 يتم الارتكاز على السلطة الرسمية لإحداث التغيير في المناخ المؤسسي للرياض .	
					18 تناقش إجراءات تنفيذ التجديدات التربوية المعاصرة في الرياض مع العاملون	
					19 ترسيخ مفهوم الولاء التنظيمي بين العاملين.	
ثالثاً: مجال الأفراد العاملين:-						
					الفقرات	م
					1 ترفع مقترحاتي للجهات العليا عند التخطيط لأي تجديد تربوي .	
					2 تجرب أفكار تربوية جديدة في الرياض وفق أسس علمية مع العاملين.	
					3 يشجع العاملون لحضور ندوات تربوية للتعرف على أسس التجديد التربوي المعاصر.	
					4 يطلع على المصادر النوعية (كتب، انترنت...) للإلمام بالتجديدات التربوية المعاصرة.	
					5 تتخذ تغييرات تنظيمية في الرياض دون الرجوع إلى الجهات الإدارية العليا.	
					6 ينفذ التجديد التربوي كأمر مفروض دون النظر لأراء العاملين.	
					7 يقاوم العاملون بالرياض أي تجديد بسبب ميلهم للقديم الذي تعودوا عليه.	
					8 تدني المستوى العلمي للعاملين يعوق تنفيذ أي تجديد تربوي في الرياض.	
					9 تعوق السلطات المحدودة لوظيفتي تنفيذ التجديدات التربوية في الرياض.	
					10 يعرف العاملون أدوارهم الوظيفية في الرياض على أكمل وجه.	
					11 يستخدم أسلوب الحفز للعاملين في الرياض لتشجيعهم على الابتكار.	
					12 يتدخل مدير/ة الرياض في التوجيه الفني للعاملين أكثر مما تسمح به سلطته .	
					13 يتحمل الموظف مسؤولية في الرياض أكبر من السلطة الممنوحة له.	
					14 يوجد صعوبة في تنظيم اليوم الدراسي بالرياض بسبب قلة الأنشطة.	
					15 ينفر بعض العاملين عند الترقية من التعيين في وظيفة مدير/ة الرياض خوفاً من المشاكل.	
					16 تقام ورش عمل لتعديل سلوك العاملين لقبول التجديدات التربوية المعاصرة .	
					17 يتم تفهم سلوك وشخصيات العاملين داخل الرياض .	
					18 يتم تفهم دوافع واتجاهات العاملين داخل الرياض	
					19 تقدير السنوي مرتفع نتيجة لكفاءة العمل .	

انتهى الاستبيان