



جامعة القاهرة  
كلية رياض الأطفال  
قسم العلوم التربوية

## التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال في مصر في ضوء بعض الخبرات الدولية

دراسة مقترحة  
لنيل لدرجة دكتوراه الفلسفة في التربية  
(رياض أطفال)

### إعداد

الباحث/ حسام سمير عمر إبراهيم  
مسئول وحدة جودة التربية بالطفولة المبكرة  
وزارة التربية والتعليم

### إشراف

أ.د/ منى محمد علي جاد  
الأستاذ بقسم العلوم التربوية  
وعميد كلية رياض الأطفال سابقاً  
كلية رياض الأطفال - جامعة القاهرة

١٤٢٩هـ - ٢٠٠٨م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"إِن أُرِيدُ إِلَّا الْإِصْلَاحَ مَا اسْتَطَعْتُ  
وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ  
وَإِلَيْهِ أُنِيبُ"

"صدق الله العظيم"

(سورة هود - آية ٨٨)





جامعة القاهرة  
كلية رياض الأطفال  
قسم العلوم التربوية

## إجازة رسالة علمية في صياغتها النهائية

الاسم رباعي: حسام سمير عمر إبراهيم

القسم: العلوم التربوية

التخصص: رياض أطفال

الدرجة العلمية: دكتوراه الفلسفة في التربية (رياض أطفال)

عنوان الرسالة: التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال في مصر في ضوء بعض الخبرات الدولية

تقر اللجنة المكونة لمناقشة الرسالة المذكورة بعالية والتي تمت مناقشتها بتاريخ ٢٠٠٨/٢/٢١ بقبول الرسالة في صورتها النهائية، وتوصي اللجنة بإجازة الرسالة في صياغتها النهائية للحصول على الدرجة المذكورة أعلاه.

### التوقيع

### أعضاء لجنة المناقشة والحكم:

١- أ.د/ منى محمد علي جاد. (رئيساً ومشرفاً)

أستاذ تربية الطفل وعميد كلية رياض الأطفال سابقاً - جامعة القاهرة.

٢- أ.د/ جابر محمود طلبية. (مناقشاً وعضواً)

عميد كلية التربية النوعية بدمياط ورئيس قسم رياض الأطفال بكلية التربية - جامعة المنصورة.

٣- أ.د/ سميرة السيد عبدالعال. (مناقشاً وعضواً)

وكيل معهد الدراسات التربوية ورئيس قسم التعليم الابتدائي ورياض الأطفال - جامعة القاهرة.

### وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث

أ.م.د/ أبوالمجد أحمد فرغلي

٢٠٠٨ / ٢ / ٢٤

**تقرير جماعي عن رسالة الدكتوراه**  
**المقدمة من الباحث/ حسام سمير عمر إبراهيم**  
**للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في التربية (رياض الأطفال)**  
**تقدم الباحث/ حسام سمير عمر إبراهيم برسالة دكتوراه بعنوان:**  
**"التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال في مصر في ضوء بعض**  
**الخبرات الدولية"**

وتضمنت الرسالة :

- الفصل الأول: الإطار العام لمشكلة الدراسة وأهدافها.
- الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال.
- الفصل الثالث: التحديات المعاصرة التي تواجه التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر.
- الفصل الرابع: واقع التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر.
- الفصل الخامس: الاتجاهات التربوية المعاصرة في مجال التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال.
- الفصل السادس: الدراسة الميدانية.
- الفصل السابع: نتائج الدراسة الميدانية والتصور المقترح.
- بالإضافة إلى ملخص للدراسة باللغتين العربية والإنجليزية والملاحق والمراجع.

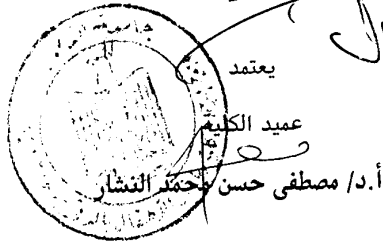
وبعد مناقشة الباحث في موضوع الرسالة مناقشة علنية ترى اللجنة قبول الرسالة وتوصي بمنح

الباحث/ حسام سمير عمر إبراهيم درجة دكتوراه الفلسفة في التربية رياض الأطفال كما توحي بالرسالة على  
نصفه أ.د. سمير عمر إبراهيم  
لجنة الحكم والمناقشة:  
التوقيع

- أ.د/ منى محمد علي جاد.

- أ.د/ جابر محمود طلبة.

- أ.د/ سميرة السيد عبدالعال.



جامعة القاهرة  
كلية رياض الأطفال  
قسم العلوم التربوية

## مستخلص الرسالة

الباحث/ حسام سمير عمر إبراهيم

عنوان الرسالة: التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال في مصر في ضوء بعض الخبرات الدولية.

وهدفت الدراسة إلى:

- الوقوف على أهم ملامح الوضع الحالي للتنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر.
- وضع تصور مقترح للتنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال في مصر في ضوء بعض تحديات مهنة تربية الطفل، وبما يحقق متطلبات تربية الطفل في رياض الأطفال.

وتكونت عينة الدراسة من:

(٢٠٠) من معلمات رياض الأطفال، (٥٠) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

وكانت أدوات الدراسة:

- ١- استبيان: موجه لمعلمات رياض الأطفال لرصد الواقع الراهن حول برامج التنمية المهنية الموجهة لهن في مصر.
- ٢- استبيان: موجه للسادة خبراء تربية الطفل في كليات رياض الأطفال وكليات التربية، للتعرف على الآليات التي يمكن من خلالها تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر.

وكانت نتائج الدراسة:

- لا تتميز برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال بأن لها سياسة واضحة.
- لا تعالج هذه البرامج نواحي القصور العلمية والمهنية الناتجة عن بعض القصور في برامج الإعداد الجامعي.
- لا تشارك المتدربة في تخطيط البرنامج من حيث الموضوعات والمحاوير المطروحة.
- تتغاضى البرامج الحالية عن الاحتياجات الفعلية للمعلمات المتدربات.

## "الكلمات المفتاحية"

(معلمة رياض الأطفال - التنمية المهنية المستدامة - الخبرات الدولية)

- د.٢ / من محمد على جاد  
- د.٢ / جابر محور طلبة  
- د.٢ / سيرة السيد عبدالعالم

Cairo University  
Kindergarten College  
The Department of Educational Sciences

### Research Abstract

**Researcher:** Hossam Samir Omer Ibrahim

**Title:** Sustainable Professional Development of the Kindergarten Teachers in Egypt in the Light of Some International Experiences.

**Degree:** Ph.D.

**The study aims at:**

- (1) Identifying the main features of the status – quo of the professional development of teachers in Egypt.
- (2) Providing some suggestions for the sustainable professional development of the kindergarten teachers in Egypt in the light of some challenges of child education.

**Sample of the study:**

- (200) kindergarten teachers.
- (50) specialists of child education in the faculties of education and the colleges of kindergartens.

**Tools of the study:**

- (1) a questionnaire for the kindergarten teachers to identify the nature of the current programs of the professional development they get.
- (2) A questionnaire for the specialists of child education in the faculties of education and the colleges of kindergartens to identify the mechanisms that can be implemented for enhancing the professional development of the kindergarten teachers in Egypt.

**Findings:**

- the programs of the kindergarten teachers' professional development lack a clear –cut policy.
- The programs of professional development do not compensate for the short- comings of the professional and academic preparation.
- The trainees do not participate in planning the topics handled in the professional development program.
- The current programs disregard the actual requirements of the trainees.

**Key Words:**

(Kindergarten teacher-Sustainable professional development-International experiences)

*Mona Gad*



## بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الخلق أجمعين سيدنا محمد النبي الأمي الأمين وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين ... وبعد،،،

بحمد الله وتوفيقه، فقد انتهيت من إعداد هذه الرسالة، وفي هذا المقام يسعدني ويشرفني أن أتقدم بموفور الشكر وعظيم التقدير والإحترام إلى الأم الأستاذة الدكتورة/ منى محمد علي جاد أستاذ تربية الطفل وعميد كلية رياض الأطفال الأسبق جامعة القاهرة، التي تبنت البحث والباحث إلى أن اكتمل في صورته النهائية، وتحملت معي مشقة هذا العمل وصعوباته، وأعطت بغير حدود ولم تأل جهداً ولم تبخل بعلمها ووقتها وتوجيهاتها البناءة التي كان لها الأثر البالغ في خروج هذا العمل إلى النور، فليادتها مني جزيل الشكر وعظيم التقدير والإمتنان.

كما أتوجه بأخلص آيات الشكر وعظيم التقدير والامتنان إلى الأب والقدوة العالم الجليل الاستاذ الدكتور/ جابر محمود طلبة عميد كلية التربية النوعية بدمياط جامعة المنصورة ورئيس قسم رياض الأطفال بكلية التربية جامعة المنصورة والمشرف على إنشاء كلية رياض الأطفال جامعة المنصورة، الذي أشرف على الباحث خلال مرحلة الماجستير وساعده للتسجيل لدرجة الدكتوراه في هذه الكلية العريقة، والذي تحمل مصاعب السفر ليشرفني ويسعدني بمناقشة هذه الرسالة، فليادته بالغ الشكر والتقدير والإحترام.

كما يسعدني أن أتقدم بموفور الشكر وخالص الثناء وعظيم التقدير والوفاء إلى الأم الأستاذة الدكتورة/ سميرة السيد عبدالعال وكيل معهد الدراسات التربوية ورئيس قسم التعليم الابتدائي ورياض الأطفال بمعهد الدراسات التربوية جامعة القاهرة، لتفضلها بقبول مناقشة هذه الرسالة، فليادتها مني كامل التقدير والاحترام، وجزاها الله خير الجزاء.

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير والعرفان إلى أمي ومديرتي سعادة السفيرة/ مي أبوالدهب مستشار السيد وزير التربية والتعليم ومدير مشروع الطفولة المبكرة، على ما قدمته للباحث من مساعدة ونصح ورعاية وعلى تشريفها بالحضور، فليادتها مني بالغ الشكر والتقدير والاحترام.

وأتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى جميع زملائي بوزارة التربية والتعليم وأخص بالذكر أخي وزميلي د/ إبراهيم السعودي: على ما قدموه لي من مساعدة ونصح، فلم مني جزيل الشكر والتقدير. ويطيب لي في هذا المقام أن أعلن اعترافي بفضل والدى والداتي وإخواتي الذين بذلوا كل الجهد في تربيتي ومساعدتي لإنجاز هذا العمل فجزاهم الله عنى خير الجزاء، وجعلنى عند حسن ظنهم بى.

كما يطيب لي أيضاً أن أعلن تقديري لحجم المشقة والمعاناة التي تحملتها زوجتي معي في هذا الطريق، وكذلك العون والمساعدة في إنجاز هذا العمل، فجزاها الله عنى خير الجزاء.

كما أدعو الله سبحانه وتعالى إن كتب لهذا العمل من أجر وثواب أن يكون لابنى **(سمير)** وابنتي **(يسمين)** أملاً في مستقبل مشرق لهما مدعماً بثواب وأصول دينية أصيلة.

كما أتوجه بخالص الشكر والتقدير لكل السادة الحضور الذين اقتطعوا من وقتهم وجهدهم ليثرفوني بحضورهم اليوم، فلهم مني عظيم التقدير والامتنان.

ولكل يد امتدت بالعون والمساعدة في إنجاز هذا العمل العلمى المتواضع أقدم موفور الشكر والتقدير.

وأخيراً لا أدعى الكمال، فالكمال لله وحده، وحسبى أننى اجتهدت فإن أصبت فالفضل من الله ثم منكم، وإن أخطأت فمن نفسى، وأن آخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين.

هذا وبالله التوفيق

**الباحث**

أولاً: فهرس المحتويات

الصفحات	البيان	الفصل
٣٥-١	الإطار العام لمشكلة الدراسة وأهدافها	الأول
٤-٢	مقدمة الدراسة.	
٥-٤	مشكلة الدراسة.	
٥	أهداف الدراسة.	
٧-٥	مصطلحات الدراسة.	
٨-٧	أهمية الدراسة.	
٨	منهج الدراسة.	
٨	حدود الدراسة.	
٩-٨	أدوات الدراسة.	
٩	عينة الدراسة.	
٣٣-٩	الدراسات السابقة.	
٣٥-٣٤	خطوات الدراسة.	
	<b>الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال</b>	الثاني
٨٤-٣٦		
٣٧	مقدمة	
٤٢-٣٧	مبررات اختيار مفهوم التنمية المهنية	
٤٩-٤٢	فلسفة التنمية المهنية المستدامة	
٥٢-٤٩	أهداف التنمية المهنية المستدامة	
٥٥-٥٢	بعض وظائف التنمية المهنية المستدامة	
٥٩-٥٥	بعض مجالات التنمية المهنية المستدامة	
٨٣-٥٩	بعض أساليب التنمية المهنية المستدامة	
٨٤-٨٣	خاتمة	

الصفحات	البيان	الفصل
١٣٩ - ٨٥	<b>التحديات المعاصرة التي تواجه التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر</b>	الثالث
٨٨ - ٨٦	مقدمة.	
١١٣ - ٨٨	<b>أولاً: تحديات تكنولوجيا:</b>	
٩٣ - ٨٩	- ثورة المعرفة والمعلومات.	
٩٩ - ٩٤	- العولمة.	
١٠٩ - ٩٩	- الثورة الاتصالية والمعلوماتية.	
١١٣ - ١٠٩	- اكتساب الكفايات اللازمة للتعامل مع التكنولوجيا المعاصرة.	
١٢٥ - ١١٤	<b>ثانياً: تحديات تربوية:</b>	
١١٨ - ١١٤	- تعدد مصادر برامج إعداد معلمات رياض الأطفال.	
١٢٤ - ١١٨	- تعدد أنواع معلمة رياض الأطفال وتعدد مسؤولياتها الوظيفية.	
١٢٥ - ١٢٤	- ضغوط الآباء والأمهات لتعليم أطفالهم تعليماً مدرسياً.	
١٣٩ - ١٢٦	<b>ثالثاً: تحديات مجتمعية:</b>	
١٣١ - ١٢٦	- تدني المكانة المجتمعية لمعلمات رياض الأطفال.	
١٣٩ - ١٣١	- ضعف الرضا الشخصي والوظيفي لمعلمات رياض الأطفال.	
١٣٩	الخلاصة	
٣٠٦ - ١٤٠	<b>واقع التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر</b>	الرابع
١٤٢ - ١٤١	مقدمة.	
١٤٧ - ١٤٢	أولاً: مؤسسات التنمية المهنية.	
١٤٩ - ١٤٧	ثانياً: الهيئات والأجهزة المعاونة في مجال التنمية المهنية.	
١٩٦ - ١٤٩	ثالثاً: صور التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر:	
١٦١ - ١٥٠	(أ) التدريب المباشر.	
١٧٣ - ١٦١	(ب) التدريب عن بُعد.	
١٧٩ - ١٧٣	(ج) البعثات الخارجية.	
١٩٥ - ١٧٩	(د) الدراسات العليا.	
٢٠٢ - ١٩٥	رابعاً: مبادرات أخرى للوزارة في مجال التنمية المهنية.	

الصفحات	البيان	الفصل
٢٠٢ - ٢٠٥	خامساً: العوامل المؤثرة في التنمية المهنية للمعلمة في مصر.	
٢٠٥ - ٢٠٦	خاتمة.	
	<b>الاتجاهات التربوية المعاصرة في مجال التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال</b>	<b>الخامس</b>
٣٠٧ - ٣٥٦		
٢٠٨ - ٢٠٩	مقدمة.	
٢٠٩ - ٢٣٩	أولاً: الاتجاهات التربوية المعاصرة في مجال التنمية المهنية للمعلمة:	
٢٠٩ - ٢١٥	[١] التنمية المهنية للمعلمة في ضوء الارتكاز على الروضة.	
٢١٥ - ٢١٦	[٢] الاتجاه القائم على الحاجة.	
٢١٦	[٣] الاتجاه القائم على الدور.	
٢١٦ - ٢١٩	[٤] الاتجاه القائم على التدريب عن بُعد.	
٢١٩ - ٢٢٠	[٥] الاتجاه القائم على الاعتماد على مدخل الكفايات.	
٢٢١ - ٢٢٢	[٦] الاتجاه القائم على دمج التكنولوجيا.	
٢٢٢ - ٢٢٤	[٧] الاتجاه القائم على تفريد برامج التنمية المهنية.	
٢٢٤ - ٢٢٧	[٨] الاتجاه القائم على مراكز التنمية المهنية.	
٢٢٧ - ٢٣٩	[٩] الاتجاه القائم على البحوث الإجرائية.	
٢٣٩ - ٢٥٦	ثانياً: بعض الخبرات الدولية المتقدمة في مجال التنمية المهنية للمعلمة:	
٢٣٩ - ٢٤٦	[١] الولايات المتحدة الأمريكية.	
٢٤٦ - ٢٤٩	[٢] إنجلترا.	
٢٤٩ - ٢٥١	[٣] اليابان.	
٢٥١ - ٢٥٦	[٤] الصين.	
٢٥٦	خاتمة.	
	<b>الدراسة المبدائية</b>	<b>السادس</b>
٣٥٧ - ٣٦٤		
٢٥٨	مقدمة.	
٢٥٨	أهداف الدراسة.	
٢٥٨ - ٢٦٠	أدوات الدراسة.	
٢٦٠	وصف عينة الدراسة.	
٢٦١	المعالجة الإحصائية.	



الصفحات	البيان	الفصل
٣٦٣ - ٢٦١	تحليل النتائج وتفسيرها:	
٣١٣ - ٢٦١	الاستبيان الأول.	
٣٥٦ - ٣١٤	الاستبيان الثاني.	
٣٦٤ - ٣٥٦	عرض نتائج الدراسة الميدانية.	
<b>٣٨٦ - ٣٦٥</b>	<b>التصور المقترح</b>	<b>السابع</b>
٣٦٦	مقدمة.	
٣٨٦ - ٣٦٦	التصور المقترح:	
٣٦٧ - ٣٦٦	أهداف التصور المقترح.	
٣٦٨ - ٣٦٧	منطلقات التصور المقترح.	
٣٧٠ - ٣٦٨	مبادئ التصور المقترح.	
٣٨٧ - ٣٧٠	جوانب التصور المقترح:	
٣٧٢ - ٣٧١	١- فلسفة برامج التنمية المهنية.	
٣٧٣ - ٣٧٢	٢- أهداف برامج التنمية المهنية.	
٣٧٤ - ٣٧٣	٣- الجهات المسؤولة عن برامج التنمية المهنية.	
٣٧٥ - ٣٧٤	٤- الإمكانيات المادية والبشرية لبرامج التنمية المهنية.	
٣٧٦	٥- مصادر التعلم في برامج التنمية المهنية.	
٣٧٧ - ٣٧٦	٦- الوسائل المعينة في برامج التنمية المهنية.	
٣٧٨ - ٣٧٧	٧- تخطيط برامج التنمية المهنية.	
٣٧٩	٨- محتوى برامج التنمية المهنية.	
٣٨٠ - ٣٧٩	٩- نظم وأساليب برامج التنمية المهنية.	
٣٨٤ - ٣٨٠	١٠- أنواع برامج التنمية المهنية.	
٣٨٦ - ٣٨٤	١١- تقويم ومتابعة برامج التنمية المهنية.	
<b>٤١٣ - ٣٨٧</b>	<b>مراجع الدراسة</b>	
٤٠٦ - ٣٨٧	أولاً: مراجع عربية.	
٤١٢ - ٤٠٧	ثانياً: مراجع أجنبية.	

الصفحات	البيان	الفصل
٤٥٠-٤١٣	ملاحق الدراسة	
	ملخص الدراسة	
٤٥٤ - ٤٥١	أولاً: ملخص الدراسة باللغة العربية.	
1- 4	ثانياً: ملخص الدراسة باللغة الانجليزية.	

## ثانياً: قائمة الجداول

م	البيان	الصفحات
١	يوضح مؤهلات معلمات رياض الأطفال خلال العام الدراسي ١٩٩٦/١٩٩٥	١٢٩
٢	يوضح مؤهلات معلمات رياض الأطفال خلال العام الدراسي ٢٠٠٧/٢٠٠٦	١٣٠
٣	يوضح مراكز التدريب التابعة للوزارة والطاقة الاستيعابية لكل منها	١٥١
٤	يوضح أعداد المتدربين من خلال شبكة الفيديوكونفرانس والنسبة المئوية لكل منهم حتى عام ٢٠٠٦/٢٠٠٥	١٦٥
٥	يوضح عدد ساعات التدريب للبرامج التدريبية والنسبة المئوية لكل منها حتى عام ٢٠٠٦/٢٠٠٥	١٦٦-١٦٧
٦	يوضح جملة أعداد المبعوثات والجامعات التي تم إيفادهن إليها حتى عام ٢٠٠٣	١٧٥
٧	يوضح أعداد المبعوثين إلى الخارج حتى عام ٢٠٠٣	١٧٦
٨	يوضح عدد أفراد الكتلة الحرجة الذين تم تدريبهم على المودبولات	١٩٧
٩	يوضح إجمالي عدد المتدربين في مراكز التدريب في الفترة من ٢٠٠١/٩/١ حتى ٢٠٠٣/٩/٣٠	١٩٨
١٠	يوضح البرامج التدريبية النوعية والمتخصصة التي نفذتها الوزارة خلال ٢٠٠٣/٢٠٠٢	٢٠٠
١١	الاستبيان الأول: البيانات الخاصة بأهداف برامج التنمية المهنية	٢٦٢

م	البيان	الصفحات
١٢	البيانات الخاصة بمعايير اختيار المعلمات الملتحقات ببرامج التنمية المهنية	٢٦٨
١٣	البيانات الخاصة بأماكن تنفيذ برامج التنمية المهنية	٢٧٢
١٤	البيانات الخاصة بالأساليب المستخدمة في برامج التنمية المهنية	٢٧٥
١٥	البيانات الخاصة بالوسائل المعينة والإمكانات المادية والبشرية	٢٨٠
١٦	البيانات الخاصة بأساليب تخطيط برامج التنمية المهنية	٢٨٧
١٧	البيانات الخاصة بأنواع برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال	٢٩١
١٨	البيانات الخاصة بمصادر التعلم لمحتوى برامج التنمية المهنية	٢٩٥
١٩	البيانات الخاصة بأساليب تقويم برامج التنمية المهنية	٢٩٧
٢٠	البيانات الخاصة بوسائل المتابعة والتقويم لبرامج التنمية المهنية	٣٠١
٢١	البيانات الخاصة بالآثر الذي أحدثته برامج التنمية المهنية	٣٠٤
٢٢	البيانات الخاصة بمقترحات لزيادة فعالية برامج التنمية المهنية	٣٠٩
	الاستبيان الثاني:	
٢٣	البيانات الخاصة بفلسفة برامج التنمية المهنية	٣١٤
٢٤	البيانات الخاصة بالجهات المسؤولة عن برامج التنمية المهنية	٣١٩

م	البيان	الصفحات
٢٥	البيانات الخاصة بالإمكانات المادية والبشرية	٣٢٣
٢٦	البيانات الخاصة بنظم وأساليب التنمية المهنية	٣٢٧
٢٧	البيانات الخاصة بمحتوى برامج التنمية المهنية	٣٣٢
٢٨	البيانات الخاصة بتقويم ومتابعة برامج التنمية المهنية	٣٣٤
٢٩	البيانات الخاصة بآليات تطوير برامج التدريب المباشر	٣٣٨
٣٠	البيانات الخاصة بآليات تطوير برامج التدريب عن بعد	٣٤٤
٣١	البيانات الخاصة بآليات تطوير برامج البعثات الخارجية	٣٤٨
٣٢	البيانات الخاصة بآليات تطوير برامج الدراسات العليا	٣٥٣



### ثالثاً: قائمة الأشكال

م	البيان	الصفحات
١	يوضح أن تعليم الذاتي المستمر هو محور شبكة مؤثرات ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	١٠٧
٢	يوضح أهمية توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في عمليات التعليم والتعلم بفاعلية	١٠٨
٣	يوضح خطوات البحث الإجرائي	٢٣٤
٤	يوضح مكونات البرنامج التدريبي التي في حاجة إلى تقويم طوال الوقت	٣٨٦

# الفصل الأول

## الإطار العام لمشكلة الدراسة وأهدافها

## محتويات الفصل الأول

### الإطار العام لمشكلة الدراسة وأهدافها

- ◆ مقدمة الدراسة
- ◆ مشكلة الدراسة
- ◆ أهداف الدراسة
- ◆ مصطلحات الدراسة
- ◆ أهمية الدراسة
- ◆ منهج الدراسة
- ◆ حدود الدراسة
- ◆ أدوات الدراسة
- ◆ عينة الدراسة
- ◆ الدراسات السابقة
- ◆ خطوات الدراسة

## الفصل الأول

### الإطار العام لمشكلة الدراسة وأهدافها

#### مقدمة:

تعد مرحلة الطفولة المبكرة من أهم المراحل التي يمر بها الإنسان في حياته لكونها مرحلة حاسمة وقاعدة أساسية لتكوين شخصية الطفل في المستقبل، ففي هذه المرحلة يكتسب الطفل كثيراً من المهارات الاجتماعية والعقلية واللغوية والجسمية الحركية والانفعالية التي تُبنى عليها مهاراته الأكثر تعقيداً في المراحل النمائية اللاحقة.

ولذا فإن هذه المرحلة تستحق كل العناية والاهتمام خاصة علي مستوي رياض الأطفال التي تهدف إلي إكساب الطفل الخبرات الحياتية المتنوعة التي تساعده في بناء شخصيته وتطويرها وتحقيق نموه الشامل المتكامل المناسب لعمره وقدراته. كما أن استفادة الطفل وتحقيق مطالب نموه يعتمدان بالأساس علي التعاون بين الأسرة والروضة، وأن نجاح رياض الأطفال يقاس بمدى تحقيق أهدافها التربوية.

من هذا المنطلق، فإن العديد من الدول المتقدمة التي تولى مرحلة الطفولة المبكرة اهتماماً ورعاية خاصة، يزداد اهتمامها في الحرص على إعداد معلمة رياض الأطفال إعداداً ملائماً بما يحقق للعملية التربوية ما تصبوا إليه من أهداف.

وإذا كان لإعداد المعلم وتنميته مهنيّاً أهمية بالنسبة لمراحل التعليم المختلفة، فهذه الأهمية تزداد وتتعاظم في مجال رياض الأطفال، وإذا كان المعلم مطالباً في مراحل التعليم المختلفة بأن يتقن مادة علمية معينة ويحسن إدارة الفصل ... وغيره، فإن الموقف يختلف مع معلمة رياض الأطفال فهي مربية بالدرجة الأولى وتأثيرها على الأطفال لا يتوقف على مهاراتها وقدراتها الشخصية فحسب، بل هي مسؤولة عن كل ما يتعلمه الطفل بالإضافة إلى مساعدته على تحقيق أكبر قدر من النمو المعرفي والوجداني والنفس حركي، كما تمارس دورها كمرشدة وموجهة.

وقد ضمنّت إحدى الدراسات<sup>(١)</sup> تقريراً عام (١٩٩٧) كانت أهم توصياته: ضرورة زيادة المحتوى الأكاديمي في برامج إعداد المعلم، وخلق روابط جديدة بين المؤسسات التعليمية المختلفة ومؤسسات إعداده، ووضع ضوابط للالتحاق ببرامج إعداد المعلم، ووضع مقاييس مقننه لتنظيم عملية إعداد وتأهيل المعلم مهنيًا. ومبعث هذا الاهتمام بإعداد المعلم وتنميته مهنيًا أن المعلم هو قلب العملية التعليمية، وكلما زادت أهمية التعليم ككل سواء من أجل التوعية المهنية الثقافية والتماسك الاجتماعي والعدالة أو من أجل تنمية المصادر البشرية الضرورية للتقنيات الحديثة كلما زادت درجة الاهتمام بالمعلم المسئول عن العملية التعليمية. والتنمية المهنية المستدامة للمعلم تقوم على فكرة التعلم مدى الحياة، وأن المعلم لا يستطيع أن يعيش مدى حياته بمجموعة محددة من المعارف والمهارات في عصر يتميز بسرعة التطور والتغير، ومن هنا فإن التنمية المهنية تساعد المعلم على النمو المستمر طوال حياته. وانطلاقاً من الدور الفاعل الذي تقوم به معلمة رياض الأطفال في العملية التربوية فإن الدول على اختلاف نظمها التعليمية تولى التنمية المهنية للمعلمة اهتماماً كبيراً.

ففي الولايات المتحدة الأمريكية تتعدد المؤسسات المسؤولة عن التنمية المهنية للمعلمة أثناء الخدمة وتتمثل في الإدارات التعليمية بالولايات، وكليات التربية، والمنظمات والروابط المهنية، ومراكز تدريب المعلمين، وأكاديميات التنمية المهنية، ورابطة التعليم القومي، والاتحاد الأمريكي للمعلمين.<sup>(٢)</sup>

وفي بريطانيا تقوم الجامعة المفتوحة وكليات التربية بتنظيم برامج للتنمية المهنية للمعلم على المستوى القومي والمحلي، فلم يعد النمو المهني للمعلم أمراً يخصه وحده يهتم به أنى شاء بل أصبح شرطاً من شروط بقائه في وظيفته والترقي منها إلى الوظائف الأعلى، وأصبحت السوق مفتوحة للتنافس بين المعلمين من ذوى الكفاءة

(١) Lynn K. Rhodes, G. Thomas Bellamy: Choices and Consequences in the Renewal of Teacher Education, Journal of Teacher Education, vol (50), No (1), Jan - Feb.1999, P.17.

(٢) أحمد ربيع عبد الحميد: التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (٨٨)، فبراير ٢٠٠٠، ص ١٥٧.



والتأهيل والاستمرار في النمو المهني، وعلى المنظمات والمؤسسات التعليمية أن تفاضل بين المتقدمين من المعلمين لشغل ما تعلن عن خلوه من وظائف (١).  
والتنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال أثناء الخدمة لا تقل أهمية عن إعدادها قبل الخدمة، حيث أن اكتفاءها بما حصلته في سنوات إعدادها قبل الخدمة (مرحلة البكالوريوس) ليكون زادها الذي تنهل منه طوال عمرها المهني، أصبح أمراً غير مقبول حيث أن تزويدها بالجديد طوال فترة خدمتها عامل حاسم في حسن أداءها للمهام الموكولة إليها، ومن هنا ينبغي اعتبار ما تتلقاه من إعداد قبل الخدمة ما هو إلا مقدمة لسلسلة متلاحقة من فعاليات وأنشطة التنمية المهنية التي لا بد أن تستمر معها مادامت الحياة ومادام هناك معارف وتقنيات جديدة.

ومن الجدير بالذكر أن برامج إعداد معلمات رياض الأطفال مهما كانت على درجة من الجودة لا يمكن لها في عصر يحفل بالتطورات والتغيرات العلمية المستمرة أن تمد المعلمة بحلول للمشكلات العديدة التي تعترض عملها في رياض الأطفال، ولا تستطيع أن تسد الفجوة التي يحدثها الانفجار المعرفي سواءً في مجال التخصص العلمي أو الجانب التربوي الأمر الذي يلقي على المسؤولين ضرورة تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال، لتمكينها من مواجهة تحديات مهنة تربية الطفل التي تفرضها طبيعة التغيير المستمر في هذا العصر الحديث.

#### **مشكلة الدراسة:**

تعتبر التنمية المهنية مدخلاً مهماً وأساسياً من مدخلات العملية التربوية حيث تُعنى بتحسين أداء كل من المعلمين والقيادات التعليمية وهيئات التوجيه والإشراف والإدارة، مما يجعلهم قادرين على القيام بأدوارهم ومتطلبات عملهم بكفاءة وفاعلية، ومن هنا برزت قضية التنمية المهنية للمعلم كقضية هامة تتطلب تكاتف الجهود حيث تعد أحد العوامل التي تسهم في رفع إنتاجيته وفاعليته.

ولم يعد تدريب معلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة كافياً لمواجهة المتطلبات المتزايدة للنظم التربوية فضلاً عن المشكلات الكثيرة التي يعاني منها، مما يتطلب

(١) محمد عبد الخالق مدبولي: التنمية المهنية للمعلمين (الاتجاهات المعاصرة - المداخل - الاستراتيجية)، دار الكتاب الجامعي، العين، الإمارات، الطبعة الأولى، ٢٠٠٢، ص ١٧٧.

ضرورة تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمات بما يجعلهن قادرات على القيام بأدوارهن الوظيفية ومتطلبات عملهن بكفاءة وفاعلية.

وفى ضوء ما سبق ستحاول الدراسة الحالية الإجابة عن التساؤلات التالية:

[١] ما فلسفة التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال في ضوء بعض التحديات الحالية والمستقبلية التي تواجه مهنة تربية الطفل؟

[٢] ما أهم ملامح الوضع الحالي لتنمية معلمة رياض الأطفال مهنيًا في مصر في ضوء بعض الاتجاهات التربوية المعاصرة؟

[٣] ما المعوقات التي تعترض تطوير نظم تنمية معلمة رياض الأطفال مهنيًا في مصر؟

[٤] ما التصور المقترح لتطوير نظم التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في ضوء بعض تحديات مهنة تربية الطفل من ناحية، وفي ضوء بعض الاتجاهات التربوية المعاصرة من ناحية أخرى؟

#### **أهداف الدراسة:**

تتعدد الأهداف البحثية لهذه الدراسة فتشمل:

[١] تحديد أهم معالم فلسفة تنمية معلمة رياض الأطفال مهنيًا وذلك في ضوء بعض تحديات مهنة تربية الطفل.

[٢] الوقوف على أهم ملامح الوضع الحالي للتنمية المهنية للمعلمة في مصر.

[٣] التعرف على أهم المعوقات التي تعترض تطوير نظم التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال، ووضع الحلول المناسبة للتغلب عليها.

[٤] وضع تصور مقترح للتنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال في مصر في ضوء بعض تحديات مهنة تربية الطفل، وبما يحقق متطلبات تربية الطفل في رياض الأطفال.

#### **مصطلحات الدراسة:**

(١) معلمة رياض الأطفال Kindergarten Teacher:

هي من تقوم بتربية أطفال الروضة المهارات الأكاديمية والاجتماعية والسلوكية واليدوية، كما تخطط وتطور وتنظم برنامج تربية شاملة للأطفال في مرحلة رياض

الأطفال، وتسهل لهم ولآبائهم انتقالهم إلى بيئة المدرسة، وبالإضافة إلى تأديتها لوظائف أخرى مرتبطة بذلك كلما اقتضى الأمر ذلك.<sup>(١)</sup>

وهي شخصية تربوية يمكن اختيارها بعناية بالغة من خلال مجموعة من المعايير الخاصة بالسمات والخصائص الجسمية والعقلية والاجتماعية والأخلاقية والانفعالية المناسبة لمهنة تربية الطفل، تلقت إعداداً وتدريباً تكاملياً في كليات جامعية لتتولى مسئوليات العمل التربوي في مؤسسات تربية طفل ما قبل المدرسة.<sup>(٢)</sup> ويتبنى البحث الحالي المفهوم التالي لمعلمة رياض الأطفال فيعرفها بأنها: معلمة مؤهلة تأهيلاً علمياً وفق معايير جودة محددة تمكنها من القيام بمسؤولياتها الوظيفية وأدوارها التربوية بالكفاءة والفعالية المطلوبين، بحيث تساهم في تحقيق النمو الشامل المتكامل للأطفال في هذه المرحلة.

## (٢) التنمية المهنية المستدامة Sustainable Professional Development:

هي تلك الأنشطة التي يتم التخطيط لها من أجل المعلمين والمصممة لمساعدتهم على تحقيق أهداف تعليمية محددة بطريقة أكثر كفاءة وفعالية.<sup>(٣)</sup> وهي عملية مستمرة تتكون من أنشطة تزيد من معارف ومهارات المعلمين، وتتضمن ورش عمل وقراءات ودراسات حرة ومؤتمرات .. وغيرها، بما يؤدي إلى تعديل الممارسات اليومية.<sup>(٤)</sup> وهي عملية طويلة المدى تبدأ منذ التخرج وحتى نهاية الخدمة، حيث تتصافر فيها الجهود البشرية والإمكانات المادية بهدف تحسين أداء المعلمين الممارسين داخل الفصول، وزيادة نموهم في الجوانب المعرفية والمهارية والسلوكية.<sup>(٥)</sup>

(1) Koestler R.: Teacher – Kindergarten , Internet Website: <<http://www. Capousd.k12.ca.Vs/ jop %20 ~ descriptions/ teach – kind pdf>> 19 March 2003.

(٢) جابر محمود طلبية: مستقبل تكوين معلم رياض الأطفال بكليات التربية في ضوء تحديات مهنة تربية الطفل، مرجع سابق، ص ٢٤٥.

(٣) ميخائيل فولان، أندى هارجريفز: النمو المهني للمعلم والتغيير التربوي، تلخيص وتعليق المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ١٩٩٩، ص ٥٩.

(4) Imel, Susan: Managing your Professional Development,< Internet Website, <<http://www.c. documents%20and%20settings%20managing>> 4 April 2006.

(5) Beverley Bell & John Gilbert: Teacher Education, Falmer Press, Tayler & Francis Group, London, 1996, P.33.

كما يمكن تعريفها بأنها: عملية مستمرة على مدى سنوات الخدمة بحيث تشمل مجموعة من الخبرات والأنشطة التي تمكن المعلمين من تحسين كفاءتهم المهنية وتأهيلهم لمواجهة ما يستحدث من تطورات تربوية وعملية، وذلك من خلال التخطيط العلمي والتقويم المستمر.<sup>(1)</sup>

ويتبنى البحث الحالي المفهوم التالي للتنمية المهنية المستدامة، فيعرفها بأنها: "تلك الخبرات والأنشطة الفردية أو المخطط لها من قبل الأفراد أو السلطات التعليمية، والتي قد تسهم بصورة مباشرة أو غير مباشرة في تطوير أداء المعلمة على مدى سنوات الخدمة وتمكنها من القيام بأدوارها الوظيفية بكفاءة وفاعلية".

### أهمية الدراسة:

إذا كانت التنمية المهنية المستمرة للأفراد المهنيين بصفة عامة ذات أهمية كبيرة حيث تساعدهم على الدراية المتكاملة بمهنتهم وتحقيق الدور المطلوب منهم بفاعلية، فإن التنمية المهنية تعد أكثر أهمية بالنسبة للمعلم حيث تتميز مهنة التعليم بأنها المهنة الأم التي تسبق جميع المهن الأخرى في تكوين شخصية الأفراد قبل أن يصلوا إلى سن التخصص في أي مهنة، كما أن النشاط العقلي فيها هو الأساس وأن بناء الشخصيات المتكاملة هو الهدف.

ومن هنا يمكن أن تتحدد أهمية هذا البحث فيما يلي:

[1] أن تحديد أهم معالم فلسفة التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال على درجة عالية من الأهمية، خاصة أن التنمية المهنية للمعلمة باتت ضرورة ملحة تفرضها متغيرات العصر وتحدياته، فضلاً عن كونها أحد المرتكزات الأساسية لتنمية الموارد البشرية برياض الأطفال.

[2] أن تحليل أهم ملامح الوضع الحالي للتنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر يمكننا من التعرف على نقاط القوة وتدعيمها ونقاط الضعف الموجودة فيه وعلاجها، ومن ثم عمل التطوير اللازم في هذا الصدد.

(1) أحمد ربيع عبد الحميد: التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة، مرجع سابق، ص ١٦١.

[٣] أن هناك نقصاً واضحاً في الدراسات الخاصة بالتنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر، ومن ثم فإن هذه الدراسة يمكن أن تكون مفيدة حيث أنها قد تسهم في سد النقص في هذا المجال.

[٤] تعدد المستفيدين مما قد تسفر عنه نتائج هذه الدراسة ومنها:

- معلمات رياض الأطفال في مصر.
- كليات رياض الأطفال، وشعب وأقسام تربية الطفل بكليات التربية.
- القائمين على تخطيط سياسة تربية الطفل في مصر.

#### **منهج الدراسة:**

سوف يُستخدم (المنهج الوصفي التحليلي) وهو المنهج الذي يقوم بوصف ما هو كائن وتفسيره، باعتباره المنهج البحثي الملائم لطبيعة هذه المشكلة، للتعرف على أهم ملامح الوضع الحالي للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر، وتحليل البيانات والمعلومات للتعرف على نواحي القوة وكذلك نواحي الضعف في ضوء بعض التجارب العالمية والاتجاهات المعاصرة في مجال تربية الطفل.

#### **حدود الدراسة:**

تتضح حدود هذه الدراسة في الأبعاد التالية:

١- الحدود البشرية:

● تشمل خريجات كليات رياض الأطفال وخريجات شعب وأقسام رياض الأطفال بكليات التربية.

● تشمل خبراء تربية الطفل بكليات رياض الأطفال وكليات التربية.

٢- الحدود الزمنية:

تطبيق أدوات الدراسة على أفراد العينة خلال العام الدراسي ٢٠٠٦/٢٠٠٧.

#### **أدوات الدراسة:**

سيتم استخدام الأدوات البحثية التالية:

١- استبيان: موجه لمعلمات رياض الأطفال لرصد الواقع الراهن حول برامج التنمية المهنية الموجهة لهن.

٢- استبيان: موجه للسادة أعضاء هيئة التدريس بكليات رياض الأطفال وكليات التربية، للتعرف على الآليات التي يمكن من خلالها تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر.

#### **عينة الدراسة:**

تتكون عينة الدراسة من:

- [١] عدد (٢٠٠) من المعلمات العاملات برياض الأطفال والمتخرجات من كليات رياض الأطفال وشعب وأقسام رياض الأطفال بكليات التربية.
- [٢] عدد (٥٠) من السادة أعضاء هيئة التدريس بكليات رياض الأطفال وشعب وأقسام رياض الأطفال بكليات التربية.

#### **الدراسات السابقة:**

أولاً: دراسات حول التنمية المهنية للمعلم بوجه عام:

(١) بيومي محمد ضحاوي (١٩٩٢)<sup>(١)</sup>:

#### **أهداف الدراسة:**

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الخصائص التربوية لأسلوب التدرب الذاتي للمعلمين أثناء الخدمة في مصر وكذلك في أستراليا، وتحديد مدى إمكانية قبول هذا الأسلوب أو رفضه من جانب المعلمين والمسؤولين التربويين في مصر، وأخيراً تقديم تصور مقترح حول كيفية تطبيق أسلوب التدرب الذاتي للمعلمين أثناء الخدمة في جمهورية مصر العربية.

#### **نتائج وتوصيات الدراسة:**

لم تتضمن تلك الدراسة جانباً ميدانياً، ولذلك توصلت إلى تصور مقترح من خلال الدراسة النظرية اشتملت على مجموعة من المحاور وهي: أهداف التدرب الذاتي للمعلمين أثناء الخدمة - محتوى برنامج التدرب الذاتي للمعلمين - وسائل التدريب المستخدمة في التدرب الذاتي - الزمان والمكان الملائمان للتدرب الذاتي للمعلمين أثناء الخدمة.

(١) بيومي محمد ضحاوي: التدريب الذاتي للمعلمين أثناء الخدمة في أستراليا وإمكانية الإفادة منه في ج. م. ع دراسة حالة، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد (١٦)، الجزء الثاني، ١٩٩٢.

### **العلاقة بين الدراستين:**

يتفق البحث الحالي مع تلك الدراسة في أهمية التدريب أثناء الخدمة كأحد الأساليب الهامة لتنمية معلمة رياض الأطفال مهنيًا. بينما يختلف البحث الحالي مع تلك الدراسة في اتساع مفهوم التنمية المهنية الذي يتنبأه البحث ليشتمل على وسائل أخرى للتنمية المهنية للمعلمة ومنها: (البعثات – الدراسات العليا – الزيارات الميدانية – ورش العمل – المؤتمرات – البحوث الإجرائية... وغيرها). كما يختلف عنها في العينة (المعلمات الخريجات في شعب رياض الأطفال بكليات التربية وكليتي رياض الأطفال).

(٢) محمد عيد الحميد محمد، محمد سعد محمد علي (١٩٩٨)<sup>(١)</sup>:

### **أهداف الدراسة:**

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على أبرز الاتجاهات والخبرات المعاصرة في برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة بهدف التعرف على مجالات التطوير بها، وكذلك التعرف على مدى فعالية تلك البرامج وأثرها على تنمية بعض المهارات التدريبية لدى المعلمين فضلاً عن تغيير اتجاهاتهم نحو التدريب.

### **نتائج وتوصيات الدراسة:**

توصلت الدراسة إلى:

- [١] أن للتدريب أثناء الخدمة أهمية خاصة في تحسين أداء ورفع كفاءة المعلمين تلبية لاحتياجات مجتمعية مرتبطة بالانفجار المعرفي والحاجة الماسة للتدريب لسد العجز في إعداد القوى العاملة المدربة من ناحية، ومواجهة التوسع في مجالات التنمية الاقتصادية والاجتماعية من ناحية أخرى.
- [٢] في ضوء أهداف التدريب ووظائفه وأساسه وتعدد برامج وأساليبه فإن عملية تقويم أثر التدريب لازالت غير واضحة.

(١) محمد عيد الحميد محمد، محمد سعد محمد علي: فعالية برامج تدريب المعلمين بالخارج على تغيير اتجاهاتهم نحو التدريب في ضوء الخبرات العالمية المعاصرة، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة أسيوط، العدد الرابع عشر، الجزء الأول، يناير ١٩٩٨.

[٣] أظهرت الدراسة بعض المعوقات لتحقيق بعض الأهداف المرجوة من التدريب بالخارج تمثلت في الاهتمام بالتدريب عن طريق المشاهدة فقط في المدارس. ولقد أوصت الدراسة بما يلي:

- ربط التدريب أثناء الخدمة بعمليات الترقى الوظيفي والإعارات.
- التوسع في تقييم الاحتياجات التدريبية للمعلمين وتوظيف هذه المعلومات في عمل تخطيط أفضل للبرامج التدريبية بالخارج.

#### **العلاقة بين الدراستين:**

يتفق البحث الحالي مع تلك الدراسة في أن للتدريب بالخارج إسهامات تربية للمعلمين تمثلت في إمدادهم بالجديد في مجال التخصص العلمي وفي مجال الوسائل التعليمية واستخدامها. بينما يختلف البحث الحالي عن تلك الدراسة في اتساع مفهوم التنمية المهنية الذي يتبناه البحث ليشمل وسائل أخرى غير التدريب أثناء الخدمة، كما يختلفان أيضاً في العينة وحدود الدراسة.

(٣) أحمد ربيع عبد الحميد (٢٠٠٠)<sup>(١)</sup>:

#### **أهداف الدراسة:**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاتجاهات العالمية الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم، والتعرف على الواقع الحالي للتنمية المهنية للمعلم في مصر ومعرفة الوسائل والعوامل المؤثرة في التنمية المهنية للمعلم.

#### **نتائج وتوصيات الدراسة:**

توصلت الدراسة إلى:

- [١] أن هناك عدة اتجاهات عالمية حديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة.
- [٢] أن جهاز التدريب بوزارة التربية والتعليم يقدم عدة برامج وأنشطة بهدف إحداث التنمية المهنية للمعلم.
- [٣] أن هناك عدة عوامل تؤثر في التنمية المهنية للمعلم منها عوامل تتعلق بالمعلم، وعوامل تتعلق بنظام التدريب أثناء الخدمة، وعوامل تتعلق بنظام المؤسسة.

(١) أحمد ربيع عبد الحميد: التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة، مرجع سابق.



ولقد أوصت الدراسة بما يلي:

- ضرورة وضع معايير لأداء المعلم يمكن في ضوءها تقويم أدائه وذلك لضمان عنصر الجودة.
- اعتبار المؤسسة التعليمية وحدة أساسية لتدريب جميع العاملين بها وفق مدخل التطوير التنظيمي الذي يهتم بتطوير إنتاجية المؤسسة عن طريق زيادة كفاءة العاملين بها.
- إعداد برامج تدريبية بناءً على الحاجات الفعلية للمعلمين وكفاياتهم.

#### **العلاقة بين الدراستين:**

يتفق البحث الحالي مع تلك الدراسة في ضرورة التحول من مفهوم تدريب المعلمين أثناء الخدمة كإطار محدود إلى مفهوم التنمية المهنية كإطار عام يشمل جميع العاملين بالروضة من جهة، وتتعدد فيه المؤسسات والجهات المسؤولة عن التنمية المهنية من جهة أخرى. بينما يختلف البحث الحالي عن تلك الدراسة في اقتراحه تصوراً جديداً قد يسهم في تشكيل معالم سياسة جديدة للتنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في ضوء تحديات مهنة تربية الطفل وفي ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة في مجال تربية الطفل.

(٤) دراسة Alison, Rulter (٢٠٠٠)<sup>(١)</sup>:

#### **عنوان الدراسة:**

التنمية المهنية لفريقيين من مجالين مختلفين في مدرسة للتنمية المهنية.

#### **أهداف الدراسة:**

هدفت هذه الدراسة إلى توفير بيئة تعاونية بين معلمي ولاية أيوا، و تدريبهم على التفكير الناقد وأسلوب القيادة داخل السياق التربوي، وكذا التدريب على استخدام شبكات المعلومات والمصادر الأخرى التي تدعم التنمية المهنية للمعلمين.

#### **نتائج وتوصيات الدراسة:**

توصلت الدراسة إلى:

(1) Alison, Rulter: Professional Growth of Two Multidisciplinary Teams with a Professional Development School, *D.A.I-A*, vol (60), No (7), July 2000.

[١] أن المعلمين يحتاجون إلى الدعم والمتابعة المستمرين، وإعطاءهم الفرص التربوية المناسبة لاستغلال المعارف والاستراتيجيات الحديثة التي تم تدريبهم عليها.

[٢] هناك حاجة إلى التوصل لمفهوم أكثر فاعلية للتنمية المهنية، وذلك حتى تتحسن عملية التعلم والممارسات الأخرى داخل المؤسسات التربوية.

ولقد أوصت الدراسة بما يلي:

■ ضرورة التوصل إلى نماذج وأفكار مرتبطة بمنظور المعلمين فيما يتعلق بخبرات ونماذج التنمية المهنية من ناحية، ويعملهم في المؤسسات التربوية والتعليمية من ناحية أخرى.

■ أن يثق المشاركون في برامج التنمية المهنية في بعضهم البعض ويشجعوا في العمل الجماعي، وأن يجدوا وسائل للتوفيق بين اهتماماتهم الفردية واهتمامات الآخرين، وأن يشاركوا الآخرين في معلوماتهم ومصادرهم حتى تتحقق أهداف التنمية المهنية للجميع.

■ على المؤسسات التربوية أن تدعم ممارسات المعلمين من خلال إشعارهم بأهمية التعلم الذاتي مدى الحياة.

#### **العلاقة بين الدراستين:**

يتفق البحث الحالي مع تلك الدراسة في أهمية التوصل إلى مفهوم أكثر دينامية وفاعلية للتنمية المهنية للمعلمين، وأن يشارك المعلمون في التخطيط لهذه البرامج ومن ثم وضع اهتماماتهم واحتياجاتهم المهنية موضع التنفيذ. بينما يختلف البحث الحالي مع تلك الدراسة في العينة وحدود الدراسة، وكذا أهمية استخدام أساليب وآليات مستحدثة في برامج التنمية المهنية للمعلمين بهدف الحصول على معدلات كفاءة مرتفعة بصفة مستمرة.

(٥) دراسة Anthony, Fadale (٢٠٠٠)<sup>(١)</sup>:

#### **عنوان الدراسة:**

استخدام شبكة معلومات افتراضية كأداة للتنمية المهنية للمعلمين.

(1) Anthony, Fadale: The Use of a Virtual Network as a Professional Development Tool for Teachers, *D.A.I-A*, vol (60), No (9), March 2000.

### **أهداف الدراسة:**

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم شبكة معلومات افتراضية هدفت إلى تفعيل التنمية المهنية لعدد (٩٤) مشارك استمرت لمدة أسبوعين، كما هدفت إلى تعريف المشاركين بأهمية استخدام شبكة المعلومات ووسائل الاتصال عن بُعد، وكذا الأساليب المستخدمة كالنشرات والبريد الإلكتروني والمواقع الإلكترونية والمؤتمرات عبر الفيديو.

### **نتائج وتوصيات الدراسة:**

توصلت الدراسة إلى ما يلي:

- [١] فاعلية شبكة المعلومات لبعض المشاركين ولكن ليس للجميع.
  - [٢] البريد الإلكتروني من أكثر وسائل الاتصال عن بُعد استخداماً من قبل المشاركين، ثم يلي ذلك المواقع الإلكترونية ثم المؤتمرات عبر الفيديو.
- ولقد أوصت الدراسة بما يلي:
- الحاجة إلى محو أمية الكمبيوتر، وتعميق مفهوم العمل الجماعي من خلال المشاركة في شبكات المعلومات والبعد عن العمل الفردي أو العزلة المهنية.
  - ضرورة فهم خصائص المشاركين النشطاء في اختيارهم لأسلوب شبكة المعلومات الافتراضية، والحاجة إلى استكشاف أساليب تنمية مهنية فعالة.

### **العلاقة بين الدراستين:**

يتفق البحث الحالي مع تلك الدراسة في أن استخدام التقنيات الحديثة ولاسيما الكمبيوتر وطرق التعامل معه من أهم التحديات التي تواجه التنمية المهنية للمعلمين في العصر الحالي. بينما يختلف البحث الحالي عن تلك الدراسة في العينة، وكذلك ضرورة استخدام أساليب متعددة للتنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال لمسايرة التطورات الحديثة في مجال تربية الطفل لاكتساب معارف ومهارات متجددة.

(٦) دراسة Long , Lisa Lynette (٢٠٠٠)<sup>(١)</sup>:

### **عنوان الدراسة:**

أثر الشراكة بين المدرسة والكلية على التنمية المهنية للمعلمين.

(1) Long , Lisa Lynette: The Impact of a School – University Partnership on Teachers' Professional Development, *D.A.I-A*, vol (60), No (7), Jan 2000.

### **أهداف الدراسة:**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الشراكة بين المدرسة كمؤسسة تربوية وتعليمية من ناحية وكليات الإعداد الجامعي من ناحية أخرى، على التنمية المهنية للمعلمين في نيويورك بالولايات المتحدة الأمريكية، كما هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف القضايا المرتبطة بالتنمية المهنية لهؤلاء المعلمين.

### **نتائج وتوصيات الدراسة:**

توصلت الدراسة إلى:

أن الشراكة بين المؤسسات التعليمية وكليات الإعداد الجامعي لها أثرها الكبير من الناحية الفلسفية، حيث ساعدت على خلق معلمين أفضل وتوفير فرص للنمو المهني، كما ساعدت على الدمج بين النظرية والتطبيق والبحث والممارسة، وأخيراً توصلت إلى أهمية التدريب الميداني قبل الخدمة في رفع كفاءة المعلمين المهنية.

ولقد أوصت الدراسة بما يلي:

- ضرورة الاهتمام برفع قدرات هؤلاء المعلمين بشكل مستمر وذلك لمواجهة التحديات التربوية للقرن الحادي والعشرين.
- التنمية المهنية للمعلمين مكون أساسي في محاولة تحسين أداء المؤسسات التربوية.
- ضرورة تعظيم الشراكة بين المؤسسات التعليمية وكليات الإعداد الجامعي قبل وأثناء الخدمة.

### **العلاقة بين الدراستين:**

يتفق البحث الحالي مع تلك الدراسة في ضرورة رفع كفاءة المعلمين المهنية من خلال بعض الأساليب كالتدريب قبل وأثناء الخدمة في مواجهة التحديات الكبيرة للقرن الحادي والعشرين. بينما يختلف البحث الحالي عن تلك الدراسة في المنهج والأهداف، حيث تستخدم هذه الدراسة أسلوب "دراسة الحالة" بينما يستخدم هذا البحث "المنهج الوصفي" لتحديد أهم معالم فلسفة التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال من أجل وضع تصور مقترح لتنمية المعلمة مهنيًا في ضوء بعض تحديات مهنة تربية الطفل وخبرات بعض الدول المتقدمة.

(٧) دراسة Eliah, Watlington (٢٠٠٠)<sup>(١)</sup>:

**عنوان الدراسة:**

دراسة حالة لتنفيذ المعلمين لنموذج تنمية مهنية تعاوني.

**أهداف الدراسة:**

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف خبرات المعلمين في برنامج تنمية مهنية تعاوني، وكذا نتائج مشاركة هؤلاء المعلمين في هذا البرنامج.

**نتائج وتوصيات الدراسة:**

توصلت الدراسة إلى أن:

[١] هناك نقصاً في الدراسات المتاحة حول برامج التنمية المهنية وبعض النماذج البديلة، وكذا في الدراسات التي تشتمل على التغذية الراجعة الخاصة بخبرات المعلمين حول هذه النماذج.

[٢] تم التوصل إلى نموذج للتنمية المهنية للمعلمين ذي ثلاثة أبعاد وهي:

- دراسة الممارسات الفعلية لعمليات التعلم.

- الزمالة المهنية.

- استمرارية برامج التنمية المهنية أثناء الخدمة.

ولقد أوصت الدراسة بما يلي:

■ احتياجات المعلمين المهنية الفعلية على درجة عالية من الأهمية عند تصميم برامج التنمية المهنية.

■ التعاون بين المؤسسات التربوية والجامعات يدعم برامج التنمية المهنية القائم على حاجات المعلمين.

**العلاقة بين الدراستين:**

يتفق البحث الحالي مع تلك الدراسة في أهمية أن تُبنى برامج التنمية المهنية على حاجات المعلمين الفعلية، وأن تتصف بالاستمرارية والتكامل فيما بينها لتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية. بينما يختلف البحث الحالي عن تلك الدراسة في محاولته وضع

(1) Eliah, Watlington: A Case Study of Teacher Implementing "A Collaborative Staff Development Model, D.A.I.-A, vol (61), No (6), Nov 2000.

تصوراً مقترحاً للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء بعض تحديات مهنة تربية الطفل والتي تعوق عملية التنمية المهنية للمعلمات، وكذا في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة في مجال تربية الطفل.

(٨) دراسة Pittman , Joyce Ann (٢٠٠٠)<sup>(١)</sup>:

#### **عنوان الدراسة:**

دراسة للنمو المهني والبحث والممارسات والسياسات لإعداد المعلمين أثناء الخدمة على التقنيات الحديثة: تضمينات عن مستويات التدريب في التقنيات الحديثة.

#### **أهداف الدراسة:**

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة كفاءة التقنيات والسياسات والممارسات التي تقدم للمعلمين أثناء الخدمة في ولاية "مريلا ند"، وكذلك دراسة خمسة عوامل أولية لتحقيق غايات الإصلاح التربوي وهي: المعرفة والإدراك - النمو المهني - المساعدة التقنية - نشر المعلومات - مدى توافر التكنولوجيا الجديدة.

#### **نتائج وتوصيات الدراسة:**

توصلت الدراسة إلى أن المعلمين قد حققوا مستويات كفاءة عالية بعد تعلم مجموعة من التقنيات الحديثة وتطبيق المهارات. ولقد أوصت الدراسة بما يلي:

- أهمية خدمات التدريب والدعم التي يقدمها مركز تكنولوجيا التعليم بولاية "مريلا ند" في تدعيم مستويات التكنولوجيا عند المعلمين.
- ضرورة إزالة العقبات المتعلقة بعدد من المعلمين المتقدمين في السن عند استخدام التقنيات الحديثة.

#### **العلاقة بين الدراستين:**

يتفق البحث الحالي مع تلك الدراسة في أهمية التدريب على الوسائل والتقنيات الحديثة لاكتساب مزيد من المهارات والمعارف والخبرات التي تعمل على تنمية معلمات رياض الأطفال مهنيًا. بينما يختلف البحث الحالي عن تلك الدراسة في

(1) Pittman, Joyce Ann: A Study of Professional Development, Research, Practices and Polices to Prepare In-service Teachers in New Technologies: Implications for Training Standards in New Technologies D.A.I-A, vol (60), No (11), May 2000.

اقترحه مجموعة من التوجهات أو المسارات التي قد تسهم في تشكيل معالم سياسة جديدة للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة.

(٩) دراسة Rebecca Ann, Shopfner (٢٠٠٠)<sup>(١)</sup>:

#### عنوان الدراسة:

الانتقال من التنمية المهنية التقليدية إلى نموذج للتنمية المهنية المستدامة من خلال تطوير أكاديمية القيادة للمعلمين بأركنساس.

#### أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التوصل إلى نموذج للتنمية المهنية المستدامة يربط بين النظرية والممارسة لتحقيق التوازن بينهما، كما تقدم هذه الدراسة برنامجاً للمعلمين بولاية أركنساس يخلق مجتمعاً للتعلم في الولاية ككل، وكذلك يضع ممارسات تهدف إلى تغيير مفهوم التنمية المهنية التقليدية إلى التنمية المهنية المستدامة.

#### نتائج وتوصيات الدراسة:

توصلت الدراسة إلى أن:

- [١] بتحليل النشرات التي تصدرها هذه الأكاديمية وُجد أنها تهتم بعملية التنمية المهنية والممارسات الواعية والبحوث الإجرائية والاتصال.
  - [٢] المناقشات التي تتم بين المعلمين لها دور هام في عملية التنمية المهنية للمعلمين. ولقد أوصت الدراسة بما يلي:
- أظهرت الدراسة أن هذا النموذج للتنمية المهنية المستدامة كان له أثراً أفضل في التعلم وفي تحسين مستوى الطلاب.
  - تعميم هذا النموذج لتغيير نظام التنمية المهنية التقليدية إلى نظام أكثر توازناً بين النظرية والممارسة.

(1) Rebecca Ann, Shopfner: Moving from the Traditional Professional Development Event to a Sustained Systematic Teacher Development Model through the Development of Arkansas Leadership Academy Teacher Institute University of Arkansas, D.A.I-A, vol (61), No (3), March 2000.

### **العلاقة بين الدراستين:**

يتفق البحث الحالي مع تلك الدراسة في أهمية التحول من الطرق التقليدية للتنمية المهنية وعلى رأسها أساليب التدريب إلى طرق أكثر فاعلية تحقق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين. بينما يختلف البحث الحالي عن تلك الدراسة في العينة التي تشتمل على معلمات رياض الأطفال فقط، وكذا في منهج وأدوات الدراسة. (١٠) دراسة محمد الأصمعي محروس (٢٠٠٢)<sup>(١)</sup>:

### **أهداف الدراسة:**

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح أهم أبعاد التنمية المهنية للمعلمين بصفة عامة، وللمعلمي التعليم قبل الجامعي بصفة خاصة في جمهورية مصر العربية في ضوء بعض الاتجاهات والتجارب العالمية التي تستمد من الأدب التربوي العالمي في ميدان التنمية المهنية للمعلمين، ومن نتائج الدراسات والبحوث العلمية في هذا المجال.

### **نتائج وتوصيات الدراسة:**

توصلت الدراسة إلى أهمية دور:

- [١] أسلوب الإشراف والتوجيه التربوي في عملية التنمية المهنية للمعلمين.
- [٢] أسلوب التدريب أثناء الخدمة في عملية التنمية المهنية للمعلمين.
- [٣] أسلوب التعلم الذاتي في عملية التنمية المهنية للمعلمين.
- [٤] أسلوب التعليم عن بعد في عملية التنمية المهنية للمعلمين.
- [٥] أسلوب الشراكة مع بعض مؤسسات التربية في المجتمع في عملية التنمية المهنية للمعلمين.

ولقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات كان أهمها:

- تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين بكل دقة.
- العمل على توفير مجموعة من الأنشطة التي يمارسها المعلم وترفع من كفاءته المهنية.

(١) محمد الأصمعي محروس: أبعاد التنمية المهنية لمعلمي العليم قبل الجامعي بين النظرية والممارسة، مجلة البحث التربوي، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، العدد الأول، السنة الأولى، يناير ٢٠٠٢.



### **العلاقة بين الدراستين:**

يتفق البحث الحالي مع تلك الدراسة في تعدد أساليب ومجالات التنمية المهنية للمعلمين، وكذا دراسة واقع التنمية المهنية التي تمارس مع هؤلاء المعلمين. بينما يختلف البحث الحالي عن تلك الدراسة في العينة والتي تتمثل في معلمات رياض الأطفال علي وجه الخصوص، كما ستضع الدراسة الحالية تصوراً مقترحاً للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر.

(١١) دراسة محمد توفيق سلام، عبدا لخالق يوسف سعد (٢٠٠٢)<sup>(١)</sup>:

### **أهداف الدراسة:**

هدفت هذه الدراسة إلي التعرف علي دواعي التدريب ومجالاته، رصد الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين للإفادة منها في تحديث التدريب أثناء الخدمة في مصر، وكذا وضع تصور مقترح لتحديث برامج التدريب أثناء الخدمة في مصر.

### **نتائج وتوصيات الدراسة:**

توصلت الدراسة إلي عدة مقترحات لكل من:

- [١] المشكلات التي تعوق التدريب أثناء الخدمة في مصر.
  - [٢] المشكلات التي تواجه تدريب المعلمين بالخارج.
- ولقد أوصت الدراسة بما يلي:
- زيادة مدة البرامج للمتدربين.
  - زيادة الحافز المادي للمتدربين.
  - التخلص من الأساليب التقليدية كالمحاضرة والشرح.
  - الإعداد المسبق للمبعوثين بشكل جيد.
  - ضرورة متابعة السفارات المصرية بالخارج للمبعوثين وتذليل الصعوبات التي تواجههم.

(١) محمد توفيق سلام، عبد الخالق يوسف سعد: الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ٢٠٠٢.

### **العلاقة بين الدراستين:**

تتفق الدراسة الحالية مع تلك الدراسة في ضرورة الاهتمام بالتدريب أثناء الخدمة وبرامجه ومؤسساته وكذا التعرف علي الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة. بينما تختلف الدراسة الحالية عن تلك الدراسة في أن التنمية المهنية عملية شاملة ومتكاملة وتتجسد في أنشطة وممارسات أخرى بجانب التدريب أثناء الخدمة، كما تختلفان في عينة وحدود الدراسة.

(١٢) دراسة نجم الدين نصر أحمد نصر (٢٠٠٤)<sup>(١)</sup>:

### **أهداف الدراسة:**

هدفت هذه الدراسة إلي التعرف علي ماهية التنمية المهنية المستدامة وأهم محاورها، التعرف علي المقصود بالعلومة والأبعاد الرئيسية لها، وكذا التعرف علي الإجراءات التي ينبغي أن تتخذ لتحسين التنمية المهنية للمعلمين في مواجهة تحديات العولمة.

### **نتائج وتوصيات الدراسة :**

- لم تتضمن الدراسة جانباً ميدانياً، ولذلك توصلت إلى مجموعة من التوصيات منها:
- ضرورة استناد التدريب أثناء الخدمة إلي أساليب علمية ومسح شامل للحاجات التدريبية.
  - توفير الإمكانيات اللازمة لتنمية المعلمين مهنيًا كالقاعات المجهزة والحوافز التشجيعية.
  - بث برامج تدريب للمعلمين أثناء الخدمة في الإذاعة والتلفزيون.

### **العلاقة بين الدراستين:**

تتفق الدراسة الحالية مع تلك الدراسة في أن عملية التنمية المهنية هي عملية مستمرة وهادفة ومنظمة، توفر للمعلم المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة، كما أن للعلومة آثاراً ونتائج سلبية وإيجابية. بينما تختلف الدراسة الحالية عن تلك الدراسة

(١) نجم الدين نصر أحمد نصر: التنمية المهنية المستدامة للمعلمين أثناء الخدمة في مواجهة تحديات العولمة، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، العدد (٤٦)، يناير ٢٠٠٤.

في عينة الدراسة وتوضيحها لتحديات أخرى بجانب العولمة تواجه التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال في مصر. (١٣) دراسة حسن شحاتة (٢٠٠٥)<sup>(١)</sup>:

#### **أهداف الدراسة:**

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح أهمية دمج التكنولوجيا المتقدمة التي تميز العصر الحالي في عمليات تدريب المعلمين وقيادات التعليم والإداريين، باعتبارها القضية المحورية في تحقيق الجودة في التنمية المهنية.

#### **نتائج وتوصيات الدراسة:**

لم تتضمن الدراسة جانباً ميدانياً، ولذلك توصلت إلى مجموعة من التوصيات منها:

- الواقعية في بناء برامج التدريب.
- الاستمرارية في التدريب استجابة للمستجدات التربوية والعلمية.
- التنوع في أساليب إجراءات وأنشطة التدريب للمعلمين لتلائم بحسب الفئات المستهدفة.

#### **العلاقة بين الدراستين:**

تتفق الدراسة الحالية مع تلك الدراسة في أهمية وضع معايير تحقق الجودة في برامج التنمية المهنية من حيث تخطيط البرامج وتنفيذها وتقويمها بشكل متكامل، بما يتفق مع مسيرة التطوير المتنامية للتعليم ومتطلبات النقلة النوعية المستهدفة لمستوى المعلمين من ناحية والنتائج الإيجابية لعصر العولمة من ناحية أخرى. بينما تختلف الدراسة الحالية عن تلك الدراسة في عينة وحدود الدراسة واشتمالها على جانب ميداني، وكذا التعرف على بعض الخبرات الدولية المتقدمة للاستفادة منها في وضع تصور مقترح للتنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال.

(١) حسن شحاتة: التنمية المهنية للمعلمين في عصر العولمة، المؤتمر العلمي السادس "التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي"، كلية التربية بالفيوم، جامعة القاهرة، ٢٣-٢٤ إبريل ٢٠٠٥.

(١٤) دراسة خليفة عبدالسميع خليفة (٢٠٠٥)<sup>(١)</sup>:

#### أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهداف التنمية المهنية للمعلم، أسس ومبادئ التنمية المهنية للمعلم العربي، وكذا أساليب تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

#### نتائج وتوصيات الدراسة:

لم تتضمن الدراسة جانباً ميدانياً، ولذلك توصلت إلى مجموعة من التوصيات:

- أن تكون التنمية المهنية للمعلم مستمرة ومتكاملة.
- أن تخطط برامج التنمية المهنية بحيث ترفع مستوى كفايات المعلم وأدائه.
- أن تتعدد برامج التدريب ونظمها وأساليبها ووسائلها طبقاً لأهداف البرامج المتاحة.

#### العلاقة بين الدراستين:

تتفق الدراسة الحالية مع تلك الدراسة في أهمية تكامل برامج التنمية المهنية للمعلمين بما يؤدي إلى رفع كفاءة المعلم، وكذا تطوير برامج التنمية المهنية بصفة مستمرة بحيث تتواءم مع المستجدات التربوية والاتجاهات العالمية الحديثة في هذا المجال. بينما تختلف الدراسة الحالية عن تلك الدراسة في العينة والجانب الميداني، وكذا في أن تشمل برامج التنمية المهنية على كل الأنشطة التي تساعد معلمة رياض الأطفال على التعلم الذاتي ورفع كفاءتها وتحسين أداءها بصفة مستمرة.

(١٥) دراسة رمزي فتحي هارون (٢٠٠٥)<sup>(٢)</sup>:

#### أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستويات مشاركة المعلمين في البحث التربوي ضمن مجالات ثلاثة هي: تحديد أو اختيار مشكلة البحث، تصميم الدراسة، استخدام نتائج البحث.

(١) خليفة عبدالسميع خليفة: التنمية المهنية للمعلم العربي (مفهومها - أهدافها - أسسها ومبادئها - أساليبها)، المؤتمر العلمي السادس "التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي"، كلية التربية بالفيوم، جامعة القاهرة، ٢٣-٢٤ إبريل ٢٠٠٥.

(٢) رمزي فتحي هارون: مساهمة البحث التربوي التقليدي في التنمية المهنية للمعلم "البحث الإجرائي كديف مقترح"، المؤتمر العلمي السادس "التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي"، كلية التربية بالفيوم، جامعة القاهرة، ٢٣-٢٤ إبريل ٢٠٠٥.

### **نتائج وتوصيات الدراسة :**

توصلت الدراسة إلى اقتراح أربعة أسباب للفجوة أو الثغرة في هذا النوع من

البحث، وهي:

[١] هوية الباحث.

[٢] افتراضات التعميم الخاطئة.

[٣] طبيعة تقارير البحث.

[٤] عمومية نتائج البحث.

ولقد أوصت الدراسة بما يلي:

■ زيادة مستوى مشاركة المعلمين في البحث التربوي.

■ تركيز البحث في موضوعات أو مشكلات بحثية ميدانية تستجيب للاحتياجات

الخاصة بكل معلم.

### **العلاقة بين الدراستين:**

تتفق الدراسة الحالية مع تلك الدراسة في أهمية تنويع أساليب التنمية المهنية للمعلمة وتكاملها بما يعطي فرصة حقيقية للمشاركة الفاعلة في تحقيق أهداف الروضة. بينما تختلف الدراسة الحالية عن تلك الدراسة في العينة وحدود الدراسة وكذا استخدام نتائج الدراسة الميدانية وخبرات بعض الدول المتقدمة في مجال التنمية المهنية في وضع تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال.

### **ثانياً: دراسات حول التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال:**

(١٦) دراسة محمد المري محمد إسماعيل (١٩٩١)<sup>(١)</sup>:

### **أهداف الدراسة:**

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن النمو الشخصي والمهني لدى طالبات شعبة رياض الأطفال بكلية التربية، وكذلك الكشف عن النمو الشخصي والمهني لدى المعلمات في رياض الأطفال ثم المقارنة بين الطالبات المعلمات والمعلمات في النمو الشخصي والمهني لبيان مدى فاعلية التطوير وأهميته.

(١) محمد المري محمد إسماعيل: النمو الشخصي والمهني لدى الطالبات المعلمات والمعلمات برياض الأطفال، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، العدد الرابع عشر، السنة السادسة، يناير ١٩٩١.

### **نتائج وتوصيات الدراسة:**

توصلت الدراسة إلى:

[١] أن المقررات الدراسية في بعض كليات التربية يكون تأثيرها محدود في النمو الشخصي للمعلمة.

[٢] قلة إقبال المعلمات أثناء الخدمة على برامج التدريب، عدم اهتمامهن بالإطلاع على الاتجاهات التربوية المعاصرة.

[٣] كلما زادت عدد سنوات الخبرة للمعلمة فإنها لا تهتم ببرامج النمو المهني والتدريب، بل يتركز الاهتمام نحو الوظائف الإدارية ويقل الأداء، خصوصاً مع التقدم في العمر.

ولقد أوصت الدراسة بما يلي:

■ عقد دورات تدريبية في البرامج التربوية والنفسية للمعلمات اللاتي يقمن بالعمل في رياض الأطفال.

■ تنمية الوعي الجماهيري بأهمية دور معلمة الرياض ومكانتها حتى يزداد الإقبال على تلك المهنة.

■ تطوير البرامج والمقررات الدراسية في شعب وكليات رياض الأطفال على أن يكون لها تأثيراً إيجابياً في النمو الشخصي للطالبات أثناء مرحلة الإعداد الجامعي.

### **العلاقة بين الدراستين:**

يتفق البحث الحالي مع تلك الدراسة في أهمية الكشف عن النمو الشخصي والمهني لدى المعلمات برياض الأطفال لتحديد مدى فاعليته وكذلك سبل تطويره. بينما يختلف البحث الحالي عن تلك الدراسة في حدود وعينة البحث وكذلك في تحديد الصعوبات التي تحول دون تطوير نظام تنمية معلمة رياض الأطفال مهنيًا في ضوء بعض تحديات مهنة تربية الطفل.

(١٧) دراسة محمد حسنى عمر فؤاد الأشقر (١٩٩٤)<sup>(١)</sup>:

#### أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المهارات اللازمة لمعلمة رياض الأطفال وكذا التعرف على مدى تمكن معلمات رياض الأطفال من هذه المهارات، وتصميم برنامج لتنمية بعض المهارات اللازمة لمعلمة رياض الأطفال، وكذلك تجريب البرنامج المقترح على عينة من معلمات الرياض "غير المؤهلات تربوياً" أثناء الخدمة.

#### نتائج وتوصيات الدراسة:

توصلت الدراسة إلى:

- [١] أن إعداد معلمات رياض الأطفال في مصر غير كاف.
  - [٢] ضعف المهارات التي يجب توافرها في معلمات رياض الأطفال خاصة المهارات الفنية والموسيقية والحركية.
  - [٣] ضرورة وضع تصور مقترح لتنمية هذه المهارات خاصة عند المعلمات غير المؤهلات تربوياً.
- ولقد أوصت الدراسة بما يلي:
- الاهتمام بالتدريب العملي وإعطائه المكانة اللائقة به.
  - ضرورة عمل برنامج لتأهيل معلمات رياض الأطفال غير المؤهلات تربوياً وذلك من خلال كليات التربية لرفع كفاءتهن المهنية والأكاديمية.
  - الاهتمام بتنوع أساليب التدريب تبعاً لطبيعة كل مهارة وللأهداف المراد تحقيقها.
  - ضرورة أن تمارس المعلمة أنشطة عملية إضافية تطبق فيه ما تعلمته من مهارات.
  - الاهتمام بتنوع الأنشطة التربوية التي تمارسها المعلمة مع الأطفال وتجديدها باستمرار.

(١) محمد حسنى عمر فؤاد الأشقر: برنامج لتدريب معلمات رياض الأطفال في أثناء الخدمة في ضوء احتياجاتهن الميدانية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة حلوان، ١٩٩٤.

### **العلاقة بين الدراستين:**

يتفق البحث الحالي مع تلك الدراسة في ضرورة الاهتمام بتدريب معلمة رياض الأطفال وتأهيلها تأهيلاً تربوياً جامعياً، وكذلك ضرورة تطوير أساليب التدريب أثناء الخدمة. بينما يختلف البحث الحالي عن تلك الدراسة في المنهج وكذلك في العينة والتي ستشمل خريجات شعب وأقسام رياض الأطفال بكليات التربية بالإضافة إلى خريجات كليات رياض الأطفال.

(١٨) دراسة **Pieper Peggy Ann** (١٩٩٤)<sup>(١)</sup>:

### **عنوان الدراسة:**

تصورات لرياض أطفال ولاية "أيوا" من خلال معلمي الصف الثالث فيما يتعلق بإعداد معلمي رياض الأطفال وتدريبهم أثناء الخدمة.

### **أهداف الدراسة:**

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مفاهيم (٥٠٠) معلمة لرياض الأطفال في ولاية "أيوا" بالولايات المتحدة الأمريكية عن تكوينهن الجامعي وبرنامج تدريبهن أثناء الخدمة، ومن هذه المفاهيم درجة استعدادهن للعمل بعد برنامج إعدادهن الجامعي، ودرجة فاعلية برنامج التدريب أثناء الخدمة والمحتوى والمواد التي يجب أن يتضمنها هذا البرنامج.

### **نتائج وتوصيات الدراسة:**

توصلت الدراسة إلى أن:

[١] هؤلاء المعلمات يرون أنهن غير معدّات بالشكل اللائم للعمل بالروضة نتيجة لنوع برامج الإعداد الجامعي والتي تلقوها قبل التخرج، كما يرون أن برامج التدريب أثناء الخدمة ليست فعالة وفي الحالتين فإن المعلمات يدركن أهمية التدريب على المفاهيم والممارسات الملائمة للتطورات.

(1) Pieper Peggy Ann: Perceptions of Iowa Kindergarten through third - grade teachers regarding early childhood teacher preparation and in-service training, D.A.I.-A, vol (54), No (8), Feb 1994.



[٢] الخلفية التعليمية للمعلمة والتزام الروضة بالتدريس وفقاً للطرق المتطورة قد أثرت بشكل كبير على مفاهيم المعلمة عن إعدادها الجامعي وتدريبها أثناء الخدمة.

ولقد أوصت الدراسة بما يلي:

- الاهتمام بتحديد درجة استعداد المعلمات للتدريس بعد برنامج إعدادهن الجامعي.
- تفعيل برنامج التدريب أثناء الخدمة وإثراء محتواه ومن بينها المواد التي يجب أن يتضمنها.

#### **العلاقة بين الدراستين:**

يتفق البحث الحالي مع تلك الدراسة في أهمية برامج التدريب أثناء الخدمة كأحد المحاور الهامة لتنمية معلمة رياض الأطفال مهنيًا، كما يتفق معها في أهمية تفعيل هذه البرامج وكذلك المحتوى والمقررات التي يجب أن تتضمنها برامج إعداد المعلمة جامعياً. بينما يختلف البحث الحالي عن تلك الدراسة في محاولته تقويم أساليب التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال وتحديد نقاط القوة فيها لتعظيم دور هذه الأساليب، كما يسعى البحث إلى استخدام أساليب حديثة من خبرات بعض الدول المتقدمة مما يهيئ للمعلمة الفرصة للاحتكاك المباشر بتلك التجارب والخبرات.

(١٩) دراسة O'Brien Susan Bjork (١٩٩٤)<sup>(١)</sup>:

#### **عنوان الدراسة:**

تصورات معلمي رياض الأطفال حول احتياجاتهن التدريبية أثناء الخدمة.

#### **أهداف الدراسة:**

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل كمي للتدريس الطلابي أثناء الخدمة، وكذلك تحديد مدى الحاجة إلى تدريب العاملين في الروضة كما تراها معلمات رياض الأطفال بوسط "فرجينيا" بالولايات المتحدة الأمريكية.

#### **نتائج وتوصيات الدراسة:**

توصلت الدراسة إلى أن:

(1) O'Brien , Susan Bjork: Child care teacher perceptions of in-service training needs, D.A.I.-A, vol (54), No (8), Feb 1994.

احتياجات معلمات رياض الأطفال لم تحققها برامج التدريب التي يتلقونها أثناء الخدمة. ولقد أوصت الدراسة بضرورة تطوير برامج تدريب معلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة لسد احتياجاتهن التي قامت المعلمات بتحديدتها مسبقاً.

#### **العلاقة بين الدراستين :**

يتفق البحث الحالي مع تلك الدراسة في التأكيد على أهمية اكتساب المهارات والخبرات التربوية أثناء سنوات الإعداد الجامعي وذلك من خلال التربية العملية ثم استكمال ذلك بالتدريب المستمر أثناء الخدمة. بينما يختلف البحث الحالي عن تلك الدراسة في السعي وراء تطوير برامج التدريب الحالية لتنمية قدرات وأساليب ومهارات معلمات رياض الأطفال وذلك في ضوء التطورات العلمية والتكنولوجية في مجال تربية الطفل من ناحية، وكذلك في ضوء بعض تحديات مهنة تربية الطفل من ناحية أخرى.

(٢٠) دراسة جابر محمود طالبة (١٩٩٦) (١):

#### **أهداف الدراسة :**

هدفت هذه الدراسة إلى تشخيص أهم ملامح الواقع الراهن لتكوين معلمة رياض الأطفال في مصر من حيث مصادر إعدادها وبرامج تكوينها، مع إلقاء الضوء على المشكلات التي تعوق مسار التطور في مستقبل هذا التكوين، وتحديد أهم التحديات المستقبلية التي تواجه مهنة تربية الطفل وتحليل انعكاساتها السلبية على تكوين هذه المعلمة وعلاقتها بتربية طفل ما قبل المدرسة، وكذلك العمل على صياغة مستقبل أفضل لتكوين هذه المعلمة والرقى بمهنة تربية الطفل على سلم التقدير المجتمعي.

#### **نتائج وتوصيات الدراسة :**

لم تتضمن الدراسة جانباً ميدانياً، ولذلك توصلت إلى مجموعة من التوصيات:

(١) جابر محمود طالبة: مستقبل تكوين معلم رياض الأطفال بكليات التربية في ضوء تحديات مهنة تربية الطفل، المؤتمر السنوي الثالث عشر لقسم أصول التربية دور التربية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة، كلية التربية، جامعة المنصورة، ٢٤-٢٥ ديسمبر ١٩٩٦م.

- أوصت الدراسة بأهمية وحدة الإطار على المستوى الجامعي في تكوين معلمة رياض الأطفال.
- أهمية التوسع التدريجي في إنشاء أقسام تربية الطفل في كليات التربية بالجامعات.
- تحويل أقسام تربية الطفل الحالية والمزمع إنشاؤها بعد فترة انتقالية إلى كليات مستقلة لرياض الأطفال تحت العباءة الجامعية.
- توحيد برامج تكوين معلمة رياض الأطفال على المستوى الجامعي وإعادة النظر في المعايير الكمية للقبول بكليتي رياض الأطفال وشعبها في كليات التربية.

#### **العلاقة بين الدراستين :**

تتفق الدراسة الحالية مع تلك الدراسة في التأكيد على ضرورة توحيد برامج تكوين معلمة رياض الأطفال في مصر، وكذلك أهمية إعادة النظر في مقررات وأهداف برامج تكوين معلمة رياض الأطفال وبوجه خاص التربية العملية، كما تتفقان في أهمية تكوين وتنمية المعلمة في ضوء التحديات المعاصرة التي تواجه مهنة تربية الطفل في مصر. بينما تختلف الدراسة الحالية عن هذه الدراسة في الأهداف والحدود الجغرافية والعينة حيث ستشمل هذا الدراسة الخريجات من كليات رياض الأطفال بجانب الخريجات من كليات التربية، كما ستضمن الدراسة الحالية جانباً ميدانياً للإفادة منه في وضع تصور مقترح للتنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال في مصر.

(٢١) دراسة Huey – Ling Feeling, Lin (١٩٩٩)<sup>(١)</sup>:

#### **عنوان الدراسة:**

المعتقدات المهنية بعد الخدمة لمعلمي الطفولة المبكرة في تايوان.

#### **أهداف الدراسة:**

هدفت هذه الدراسة إلى بحث ومقارنة المعتقدات المهنية لمعلمات الطفولة المبكرة في تايوان بعد الخدمة حول التعليم والتعلم في ضوء خبراتهن التربوية.

(1) Huey – Ling Feeling, Lin: Taiwan Early Childhood Pre- Service Teacher's Professional Beliefs, D.A.I.-A., vol (59), No (11), No. 1999.

### **نتائج وتوصيات الدراسة:**

توصلت الدراسة إلى أن معلمات رياض الأطفال في تايوان يشاركن في برنامج تدريبي خلال العام الأول من الخدمة، كما تشاركن في برنامج آخر خلال العام الثالث من الخدمة، كما للمعلمات دور كبير ونشط في برامج التنمية المهنية. ولقد أوصت الدراسة بما يلي:

- ترتيب المعتقدات المهنية لمعلمات رياض الأطفال بطريقة منظمة بحيث تنقسم إلى أهداف تعتبر المعلمة مسؤولة عن تحقيقها.
- تفعيل العلاقات المتبادلة بين دور المعلمة وأشكال الممارسة المهنية داخل الروضة.

### **العلاقة بين الدراستين:**

يتفق البحث الحالي مع تلك الدراسة في ضرورة اتخاذ المعتقدات والممارسات الحالية لمعلمة رياض الأطفال في الاعتبار عند التخطيط لبرامج التنمية المهنية للمعلمة بحيث تحقق تلك البرامج احتياجات المعلمة الفعلية. بينما يختلف البحث الحالي مع تلك الدراسة في محاولته وضع تصوراً مقترحاً لتنمية معلمة رياض الأطفال مهنيًا في ضوء بعض تحديات مهنة تربية الطفل وكذلك خبرات بعض الدول المتقدمة.

(٢٢) دراسة My Cue, Sheri Jo Logsdon (٢٠٠٠)<sup>(١)</sup>:

### **عنوان الدراسة:**

دراسة حالة لنموذج "مجموعة العمل" للتنمية المهنية مع معلمات رياض الأطفال.

### **أهداف الدراسة:**

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد نموذج للعمل الجماعي لتحقيق النمو الذاتي كشكل من أشكال التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، كذلك التعرف على الخبرات التي تحتاجها المعلمات لمشاركتهن في العمل الجماعي.

### **نتائج وتوصيات الدراسة:**

توصلت الدراسة إلى أن:

(1) My Cue, Sheri Jo Logsdon: The Professional Circle: A Case Study of a Group Work Primary Grade Early Childhood Teachers, *D.A.I.-A*, vol (61), No (4), Oct 2000.

[١] عند وضع خطة العمل الجماعي كأحد أشكال التنمية المهنية للمعلمة لا بد من مراعاة المرونة التي تتيح للمشاركات العمل وفقاً لحاجاتهن وميولهن.

[٢] الاحتفال بنجاح المعلمة في عملها أدى إلى تجديد طاقة الجماعة وتعاون أكثر بين أعضائها.

[٣] معلمات الروضة في مرحلة الطفولة المبكرة كن قادرات على الانتقال من مرحلة العزلة والفردية إلى التعاون أثناء تحقيقهن للأهداف مع المشاركات لهن في نفس الظروف والاهتمامات.

ولقد أوصت الدراسة بما يلي:

■ نموذج العمل الجماعي يمكن أخذه في الاعتبار بالنسبة لمعلمات رياض الأطفال وكذلك مجموعات المعلمين الأخرى ذوى الاهتمامات والأهداف المشابهة.

■ أهمية الحاجة إلى التعويض عن مشاركة المعلمات في الأشكال المختلفة للتنمية المهنية.

#### **العلاقة بين الدراستين:**

يتفق البحث الحالي مع تلك الدراسة في أهمية دعم خبرات معلمات رياض الأطفال بواسطة مجموعة من الوسائل التي تعمل على تحقيق النمو الذاتي المهني للمعلمة ومنها نموذج العمل الجماعي. بينما يختلف البحث الحالي عن تلك الدراسة في محاولته استخدام وسائل عديدة أخرى مثل: ورش العمل والزيارات الميدانية والبحوث الإجرائية وغيرها في التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، كما يسعى البحث الحالي للاستفادة من إيجابيات خبرات بعض الدول المتقدمة لوضع تصور لتنمية معلمات رياض الأطفال مهنيًا.

(٢٣) دراسة ابتسام رمضان عبدالهادي (٢٠٠٧)<sup>(١)</sup>:

#### **أهداف الدراسة:**

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على أوجه القوة والضعف في برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر وإنجلترا.

(١) ابتسام رمضان عبدالهادي: التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر وإنجلترا "دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة طنطا، ٢٠٠٧.

### **نتائج وتوصيات الدراسة :**

- لم تتضمن الدراسة جانباً ميدانياً، ولذلك توصلت إلى مجموعة من التوصيات:
- [١] ضرورة عمل مقابلات شخصية للمعلمات قبل الالتحاق بالعمل.
  - [٢] التنسيق بين الجهات التي تقدم التنمية المهنية ومراكز التدريب وإدارة رياض الأطفال.
  - [٣] ضرورة متابعة تنفيذ برامج التنمية المهنية وتقويمها.

### **العلاقة بين الدراستين:**

تتفق الدراسة الحالية مع تلك الدراسة في أهمية التنسيق بين الجهات المسؤولة عن تقديم برامج التنمية المهنية، وكذا تطوير هذه البرامج بما يتفق مع الأدوار المتغيرة والمتنامية لمعلمات رياض الأطفال ومع التحديات المستقبلية المتوقعة. بينما تختلف الدراسة الحالية عن تلك الدراسة في العينة والمنهج وحدود الدراسة وكذا استخدام نتائج الدراسة الميدانية وخبرات بعض الدول المتقدمة في مجال التنمية المهنية كالولايات المتحدة الأمريكية واليابان والصين بالإضافة إلى إنجلترا في وضع تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال.

### **تعليق عام على الدراسات السابقة:**

- من خلال عرض الدراسات العربية والأجنبية السابقة نجدها قد ركزت على عدة نقاط أساسية هامة تتفق واتجاهات البحث الحالي وهي:
- ١- أن تزويد معلمة رياض الأطفال ببعض الخبرات والمهارات والتدريب على ذلك من شأنه أن يمكنها من مواجهة تحديات المستقبل، ومن ثم أصبح من الضروري البحث عن بنى وهياكل تربوية جديدة لمواجهة هذه التغيرات والتي تتطلب بالتأكيد على العديد من المهارات مثل القدرة على التكيف والمرونة والقدرة على التعامل السريع مع التطور واستشراف الغد والتهيؤ له.
  - ٢- أن التنمية المهنية في مجالات تكنولوجيا التعليم أمر ضروري لمساعدة المعلمة على تحسين أداءها وتمكينها من توظيف هذه التكنولوجيا بفاعلية، وينمى لديها الاتجاهات الإيجابية كما يمكنها من مواكبة التطورات المستحدثة في هذا المجال.

٣- التأكيد على مدى الحاجة إلى إعادة نظر جذرية في نظام تدريب معلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة في مصر، وضرورة تبني مداخل جديدة في رسم سياسة تركز على متطلبات واحتياجات التنمية المهنية للمعلمة في ضوء ما ترضه متغيرات السياق التربوي عليها من مهام وأدوار عديدة.

مما سبق عرضه فإن الدراسة الحالية ستستفيد من نتائج التحليل الكيفي للدراسات السابقة فيما يلي:

[١] إبراز بعض القضايا التي لم تتعرض لها الدراسات السابقة والتي ستحاول الدراسة الحالية التعرض لها بما قد يحدث التكامل المنشود في هذه الدراسة.

[٢] التوصل إلى بعض نقاط القوة في هذه الدراسات للاستفادة منها عند بناء أدوات الدراسة الحالية.

[٣] التوصل إلى بعض المؤشرات التي قد تفيد في بناء التصور المقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر.

#### خطوات الدراسة:

بعد تحديد الإطار العام لمشكلة الدراسة وأهدافها ومنهجيتها والعينة وأدواتها، تم إتباع الخطوات التالية:

#### أولاً: تحديد الإطار النظري للدراسة بحيث يشمل علي:

١- الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال، حيث تتعرض الدراسة لفلسفة التنمية المهنية، أهدافها، بعض أساليبها، بعض مجالاتها، وكذا بعض مداخلها.

٢- عرض وتحليل بعض التحديات المعاصرة التي تواجه التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر ومنها: تحديات تكنولوجيا، تحديات تربوية، تحديات مجتمعية.

٣- عرض وتحليل واقع التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر للتعرف على مؤسسات التنمية المهنية، الهيئات والأجهزة المعاونة في هذا المجال، صور التنمية المهنية الموجهة لها، ثم التعرف على بعض العوامل المؤثرة على التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر.

٤- عرض وتحليل لأهم الاتجاهات العالمية المعاصرة والخبرات الدولية المتقدمة في مجال التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية وانجلترا واليابان والصين.

ثانياً: تحديد إجراءات الدراسة الميدانية بحيث تشمل علي:

■ تحديد العينة.

■ أدوات الدراسة.

■ الأساليب الإحصائية.

■ تطبيق الأدوات والوصول إلي النتائج.

ثالثاً: تفسير نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها إحصائياً وكيفياً في ضوء الإطار

النظري والدراسات السابقة والخبرات الدولية المتقدمة في مجال التنمية

المهنية ... إلخ، ووضع تصور مقترح للتنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض

الأطفال في مصر.



محتويات الفصل الثاني  
**الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية المستدامة  
لمعلمة رياض الأطفال**

مقدمة

مبررات اختيار الدراسة الحالية لفهوم التنمية المهنية المستدامة؟

فلسفة التنمية المهنية المستدامة

أهداف التنمية المهنية المستدامة

بعض وظائف التنمية المهنية المستدامة

بعض مجالات التنمية المهنية المستدامة

بعض أساليب التنمية المهنية المستدامة

خاتمة

## الفصل الثاني

### الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال

#### مقدمة:

تواجه معلمة رياض الأطفال خلال عمرها المهني متغيرات شتى لا يمكنها مواكبتها إلا بالتزود بالخبرات التي تؤهلها لذلك، فالعلوم تتغير والأبحاث النظرية والتطبيقية تضيف إليها كل يوم جديد، والتقنية تتسارع خطاها إلى المستحدثات والمبتكرات التي تغير الكثير من مقومات البيئة وأنماط الحياة، والمجتمعات هي الأخرى تتغير نظمها وسياساتها وأساليب العمل وخطط التنمية فيها والعلاقات بين أفرادها ومؤسساتها.

ومعلمة رياض الأطفال تتأثر بهذه المتغيرات كلها بتغير حاجاتها وطموحاتها ونظرتها إلى المستقبل، ولذلك أصبح على المعلمة أن تواكب هذه المتغيرات التي لا غنى عنها، وتحتاج إلى مهارات متجددة لملاحقتها، مهارات لا تُكتسب بالصدفة ولا يمكن اكتسابها بدراسة برنامج ما، بل بدراسة سلسلة متكاملة وشاملة من برامج التنمية المهنية المستدامة، التي تعتمد على التخطيط العلمي والتناسق المنهجي وترتبط بالمشكلات اليومية التي تواجهها المعلمة في عملها، إضافة إلى استثمارها للمستجدات في جوانب عملية التعليم والتعلم.<sup>(1)</sup>

والتنمية المهنية من العوامل الأساسية في زيادة كفاءة المعلمة وتجديد رغبتها في التعلم باستمرار، وقدرتها على تحسين مهاراتها الذهنية بما يكفل لها تقبل الجديد والمحافظة على مستوى عال من الكفاءة. ومن هذا المنطلق فإن الدراسة الحالية تعرض خلال هذا الفصل الجوانب المختلفة للإطار الفلسفي للتنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال، وذلك على النحو التالي:

#### مبورات اختيار الدراسة الحالية لمفهوم التنمية المهنية المستدامة؟

لقد طرأ تحول جذري على مفهوم تدريب المعلمين أثناء الخدمة **In-service Training** فأصبح أكثر عمقاً وشمولاً، وتجاوز مجرد التدريب على بعض المهارات

(1) فيليب اسكاروس: تقويم تجربة تدريب المعلمين بالخارج، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ٢٤.

والمعارف... إلخ من أجل تلبية الحاجات المؤسسية ورفع الكفايات، بل تجاوز ذلك إلى أفق أوسع ترتبط بمفهوم التنمية المهنية **Professional Development** حيث تلقى الاحتياجات المعرفية والمهارية والوجدانية للمعلمين اهتماماً كبيراً في إطار مفهوم المهنة **Profession** بكل ما يتضمنه من أبعاد اجتماعية ومعرفية وأيدولوجية أيضاً. ويمكن توضيح أهم أسباب اختيار مفهوم التنمية المهنية، وكذا الفروق بينه وبين مفهوم التدريب أثناء الخدمة وذلك من خلال الأبعاد السبعة التالية<sup>(١)</sup>:

#### أولاً: نمط الإدارة:

بالنسبة للتدريب أثناء الخدمة:

- النمط الإداري هو نمط مركزي يقوم على التحكم الخارجي **Ex. Controlled**.
  - تعمل السلطات التعليمية المركزية على تخطيط أنشطته وإدارته في إطار السياسات العامة.
  - تعمل معلمات رياض الأطفال على تنفيذ الأنشطة المركزية والانخراط فيها مع هامش بسيط من المشاركة بالرأي والمقترحات.
  - تلبى الأنشطة التدريبية من خلاله احتياجات الروضة في المقام الأول ثم تأتي احتياجات العاملين بها.
  - يتطلب انخراط المعلمات في الأنشطة التدريبية تغييبهم لفترات قد تقصر وقد تطول.
- بالنسبة للتنمية المهنية المستدامة:

- النمط الإداري نمط مستقل يقوم على الارتكاز إلى الروضة **Kindergarten-Based**.
- يقوم العاملون بها على تخطيط أنشطة التنمية المهنية وفقاً لاحتياجاتهم.
- تُبنى الأنشطة لامركزياً وفقاً لما تدلي به المعلمات من آراء ومقترحات.
- تلبى أنشطة التنمية المهنية احتياجات العاملين بالروضة في المقام الأول ومن خلالها تلبى احتياجات الروضة.
- تجرى أنشطة التنمية المهنية داخل الروضة وتمارسها المعلمات في أجواء العمل والممارسة الحقيقية.

(١) محمد عبدالخالق مدبولي: التنمية المهنية للمعلمين-الاتجاهات المعاصرة-المدخل-الاستراتيجية، مرجع سابق، ص ٢٢.

### ثانياً: الهدف الرئيسي والالتزامات:

بالنسبة للتدريب أثناء الخدمة:

- تهدف أنشطة التدريب أثناء الخدمة إلى معالجة أوجه القصور في أداء المعلمات (هدف علاجي Remedial).
- تهدف أنشطة التدريب أثناء الخدمة إلى التغلب على المشكلات التربوية التي تتسم بالعمومية أكثر من اهتمامها بالمشكلات التي تواجه كل روضة على حدة.
- كما أنها محدودة الأثر والنتيجة سواء في السلوك أو الممارسة.<sup>(١)</sup>
- بالنسبة للتنمية المهنية المستدامة:
- تهدف أنشطة التنمية المهنية إلى نمو قدرات المعلمات باستمرار، وتطويرها كلما تطورت الاحتياجات (هدف تنموي Developmental).
- تهدف إلى التغلب على المشكلات النوعية في إطار خصوصية كل روضة للخروج بمعارف مهنية يمكن تعميمها.<sup>(٢)</sup>
- كما تهدف إلى التغيير والتطوير ومقاومة الجمود والتقليد.

### ثالثاً: التوقيت والإمكانات:

بالنسبة للتدريب أثناء الخدمة:

- يتم تخطيط أنشطة التدريب أثناء الخدمة أنياً Temporary وتعتمد على الخبرة الخارجية.
- تجرى أنشطة التدريب أثناء الخدمة بشكل منفصل دون وجود لاستراتيجيات ونظم إدارية داعمة لها داخل الروضة.
- بالنسبة للتنمية المهنية المستدامة:
- يتم تخطيط أنشطة التنمية المهنية بانتظام واستمرارية Continuously وتعتمد على خبرات من داخل الروضة.

(١) كامل حامد جاد: التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية في مصر (معالم سياسة مقترحة)، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ١٩٩٩، ص ٥٩.

(٢) محمد عبدالخالق مدبولي: التنمية المهنية للمعلمين (الاتجاهات المعاصرة-المدائل-الاستراتيجية)، مرجع سابق، ص ٢٣.

- تجرى أنشطتها باعتبارها جزءاً عضواً من الروضة، في وجود استراتيجيات داعمة لها.

#### **رابعاً: المضمون:**

بالنسبة للتدريب أثناء الخدمة:

- تتضمن أنشطة التدريب أثناء الخدمة معارف ومهارات مفككة ومجزأة تتعلق بمشكلات محددة، مع التركيز على وضع النظريات موضع التنفيذ في الممارسات.  
بالنسبة للتنمية المهنية المستدامة:

- تتضمن أنشطة التنمية المهنية مضامين متماسكة ومتعددة الأبعاد تعمل على إحداث التكامل بين النظريات والممارسات بحيث توجه كل منها الأخرى.

#### **خامساً: المستهدفون:**

بالنسبة للتدريب أثناء الخدمة:

- تستهدف أنشطة التدريب أثناء الخدمة المعلمات كأفراد، إما لعلاج أدائهن المعيبة أو لتعريفهن باستراتيجيات حديثة، بغض النظر عن المجموعات الأخرى والتي تمثل فريق العمل بالروضة.

بالنسبة للتنمية المهنية المستدامة:

- تستهدف أنشطة التنمية المهنية كافة العاملين داخل الروضة، من أجل تحسين الممارسات جميعها باعتبارها متكاملة ومتساندة.<sup>(1)</sup>

#### **سادساً: المتابعة والتقييم:**

بالنسبة للتدريب أثناء الخدمة:

- تفتقر أنشطته إلى المتابعة والتقييم ومن ثم التغذية الراجعة والتعزيز.

بالنسبة للتنمية المهنية المستدامة:

- تعد عمليات المتابعة والتقييم (الذاتي والخارجي) من أهم أنشطة التنمية المهنية.

#### **سابعاً: الدافعية:**

بالنسبة للتدريب أثناء الخدمة:

(1) محمد عبدالخالق مديولي: التنمية المهنية للمعلمين-الاتجاهات المعاصرة-المدخل-الاستراتيجية، مرجع سابق،

- تكون الدافعية في برامج التدريب أثناء الخدمة خارجية من خلال الحوافز المادية والترقي الوظيفي وتخفيف الأعباء.
- بالنسبة للتنمية المهنية المستدامة:
- تكون الدافعية في أنشطة التنمية المهنية داخلية من خلال الرغبة في النمو والشعور بملكية التجربة والممارسة.<sup>(١)</sup>
- من المقارنة السابقة يتضح ما يلي:
- أن مفهوم التنمية المهنية المستدامة يتسم بالشمول والاتساع والاستمرارية ومسايرة الاتجاهات التربوية المعاصرة.
- أن التنمية المهنية تتحقق بمبادرة المعلمات واهتمامهن بتنمية أنفسهن أكاديمياً ومهنياً، وكذا بإتاحة مؤسسات رياض الأطفال الفرص اللازمة لتحقيق ذلك.
- أن دور التنمية المهنية للمعلمات لا يقتصر على تحسين طرقيهن في التعلم، ورفع مستوى أدائهن، وتوسيع مداركهن، فيما يختص بالنواحي التي تساعدن على التفاعل الناجح مع الأطفال عن طريق الفهم المنهجي لهذه المرحلة من النمو وخصائصها وكيفية إكساب الأطفال القيم التي يرضى عنها المجتمع، بل يشمل إلى جانب ذلك تنمية المعلمات أكاديمياً برفع مستوى أدائهن، وكذا التنمية المهنية لجميع العاملين عن العملية التربوية برياض الأطفال.
- وهكذا فقد أصبح من الضروري التحول المفاهيمي من برامج التدريب المركزية أثناء الخدمة لمعلمة رياض الأطفال باعتبارها - كما ورد في المقارنة السابقة - تقليدية وغير مجدية، بالإضافة إلى تزايد الانتقادات الموجهة إليها، إلى مفهوم آخر وهو التنمية المهنية المستدامة، حيث تجد المعلمة فيه إجابات واضحة عما يعتمل في عقلها من تساؤلات ومشكلات تتعلق بالكثير من الممارسات اليومية، وبالتالي التخفيف من معاناتها حول ما تدرسه من نظريات لا تستطيع وضعها موضع التنفيذ في قاعات الروضة. لذا كان من الضروري التحول الجذري في الأفكار

(١) كامل حامد جاد: التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية في مصر (معالم سياسة مقترحة)، مرجع سابق، ص ٥٩.

والمضمون وكذا الأساليب المتبعة في برامج التدريب أثناء الخدمة إلى التنمية المهنية المستدامة.

### فلسفة التنمية المهنية المستدامة

لا يمكن إغفال أهمية التنمية المهنية المستدامة بالنسبة لمعلمة رياض الأطفال، خاصة بعد أن زاد الجدل حول زيادة معايير الجودة في المؤسسات التعليمية والتربوية، وقد أصبح معروفاً الآن لدى الممارسين وواضعي السياسات أن التنمية المهنية للمعلمة لها عظيم الأهمية في هذا السياق.<sup>(1)</sup>

وتشير الأدبيات التربوية إلى وجود العديد من الفلسفات التي ينادي بها الكتاب والباحثون لتبنيها كمدخل جديدة في ضوء متغيرات العصر بهدف تطوير التنمية المهنية للمعلمة بحيث تتلاءم مع هذه المتغيرات بصفة مستمرة، كما نجد أن هذه الفلسفات تكون عادة عرضة للتغيير والتعديل لتلائم مختلف المجتمعات وثقافتها، حيث أن الفلسفة العامة للدولة تؤثر في فلسفة النظام التعليمي الذي يؤثر بدوره علي فلسفة التنمية المهنية والذي من خلاله يحدث تطوير للتنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال.

ومن هذا المنطلق اتجهت العديد من الدول في نهاية القرن العشرين إلى إجراء إصلاحات وتعديلات في سياساتها وأنظمتها التعليمية والمهنية، وذلك في ضوء الفلسفات المختلفة التي تتبناها كل دولة نتيجة للمتغيرات والتحويلات المعاصرة والتي وضعت التنمية المهنية في تحد يعمل على إيجاد قوة عمل منتجة ومرنة لسد احتياجات مجتمع المعلوماتية.<sup>(2)</sup>

ويتطلب السعي نحو إقامة مجتمع المعرفة إعادة النظر في كثير من الأفكار والمفاهيم والأدوار، حيث يقوم مجتمع المعرفة على استراتيجيات تحقق استيعاب المعرفة واكتسابها ونشرها وصناعة الجديد فيها في المجالات المختلفة، الأمر الذي

(1) Blandford, Sonia: Managing Professional Development in Schools. [Internet website: <http://www.swansea.etailer.dpsl.net/home/html/moreinfo.asp?isbn=3>](http://www.swansea.etailer.dpsl.net/home/html/moreinfo.asp?isbn=3) 3 April, 2006.

(2) عزة ياقوت ياقوت العزب: تطوير التنمية المهنية لمعلم الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية البنات، جامعة عين شمس، ٢٠٠٤، ص ٧٩.

يجعل فلسفة التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال تتميز بالشمول والتكامل والتجديد، كما تتسم بالعمق والتركيز، وتوجهها بأهدافها ووسائلها وطرقها إلى تربية الفرد تربية متكاملة تدفع به إلى اكتساب المعارف العلمية والتكنولوجية، والإفادة منها في التجديد والتطوير<sup>(١)</sup>، ومن ثم فإن برامج التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال على عدة مستويات ستختلف باختلاف احتياجات المعلمات، وإن كان يجمعها البعض السياسات والملاحم العامة، والتي يمكن توضيحها فيما يلي<sup>(٢)</sup>:

(١) تمثل التنمية المهنية المستدامة نشاطاً دائماً للمعلمات، وذلك من خلال:

- إعداد موجهين على مستوى عال وعلى درجة عالية من الكفاءة، وتركيز عملهم على تقديم الاستشارات والمعونات الفنية للمعلمات.
- عمل دورات تدريبية مكثفة عدة مرات في العام، بالإضافة إلى لقاءات ودورات قصيرة.
- توثيق الصلات بين أجهزة خدمة المجتمع بالجامعات عامة وكليات التربية وكليات رياض الأطفال ومراكز التدريب التابعة لوزارة التربية والتعليم خاصة، بحيث يتم تقديم برامج مستمرة على مستويات مختلفة، بما في ذلك برامج التعلم الذاتي والاستشارات الفنية للمعلمات وإجراء بحوث مشتركة في مجالات تنمية المعلمة وفي تطوير المناهج وإدارة الروضة... وغيرها.
- إحداث تغيير جوهري في دور نقابة المعلمين وجمعياتها المختلفة، بحيث تمثل أنشطة التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بوجه عام ولمعلمة رياض الأطفال على وجه الخصوص جانباً أساسياً فيها، وتتخذ صورة لها في المؤتمرات العلمية والأنشطة والمطبوعات الثقافية والعلمية وغيرها.
- (٢) اعتبار التنمية المهنية المستدامة للمعلمة بصورها المختلفة أحد العوامل الأساسية في تحديد مرتبتها وعلاواتها (وذلك مثل الحصول على مؤهل أعلى أثناء الخدمة -

(١) نجم الدين نصر أحمد: واقع إعداد الطالب بين النظرية والممارسة العملية- دراسة ميدانية، مجلة التربية والتنمية، القاهرة، العدد (١٧)، يوليو ١٩٩٩، ص ١٩٣.

(٢) فايز مراد: برامج تكوين المعلم في مصر من منظور تدريس مناهج المستقبل، مجلة التربية والتعليم، وزارة التربية والتعليم، جمهورية مصر العربية، العددان (٢٣) و (٢٤)، مارس وأكتوبر ٢٠٠١، ص ٤١-٤٢.



إتمام برامج تأهيلية - اجتياز برامج للتنمية المهنية... وهكذا) بحيث تتم في إطار ضوابط مقننة.

(٣) تتضمن برامج التنمية المهنية المستدامة المقدمة للمعلمة برامج اختيارية، بحيث تغطي مجالات واسعة تتراوح بين المعرفة العلمية العامة إلى المعرفة العلمية المتصلة بتعليم موضوعات معينة إلى مجالات ثقافية عامة (فلسفة، فنون، آداب، مجالات رياضية وعلمية وتكنولوجية مختلفة... إلخ).

(٤) تظل فلسفة "الموسوعة الوظيفية" هي السائدة في محتوى برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال، حيث يتم الربط بين المعرفة العلمية المتطورة في مجال تربية الطفل ومواقف معينة مثل: تعليم وتعلم موضوعات معينة، الأنشطة التربوية المتصلة بجوانب محددة، وكذا موضوعات علمية وثقافية يتم تناولها بصورة متكاملة.

(٥) اعتماد أساليب التعلم في برامج التنمية المهنية على ورش العمل والنقاش والعصف الذهني والتعلم الذاتي والأداء العملي وتمثيل الأدوار والتكليفات والمشروعات البحثية، ويجدر الإشارة في هذا السياق إلى أهمية اختفاء المحاضرة بصورتها التقليدية من بين أساليب التعلم في برامج التنمية المهنية للمعلمة، بحيث تصبح الوظيفة الأساسية للمحاضرة توضيح خطة البرنامج والتكليفات المطلوبة وإثارة قضايا للحوار وعرض ما توصلت إليه مجموعات العمل.

(٦) تعتمد أساليب تقويم معلمة رياض الأطفال في برامج التنمية المهنية على استخدام مجموعة من الاستراتيجيات من بينها الأداء العملي ودرجة المشاركة في المناقشة والحوار وإجراء التكليفات البحثية... وغيرها.

وتكمن الرؤية الجديدة للتنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في عدد من المداخل الفلسفية التي يمكن أن تتداخل فيما بينها، كما أنها في حال تطبيقها بشكل متدرج سوف تنتج قوة بشرية متميزة وقادرة على الإبداع والتطبيق الجيد والمتكيف مع تكنولوجيا العصر، ويمكن تحديد هذه المداخل الفلسفية على النحو التالي<sup>(١)</sup>:

(١) عزة ياقوت ياقوت العزب: تطوير التنمية المهنية لمعلم الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، مرجع سابق، ص ٨٠.

## توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات:

وهذا المدخل الفلسفي يقوم على إحلال المعرفة المتقدمة محل التعليمات التقليدية في التنمية المهنية، فتتحول إدارة التنمية المهنية من نظام يقوم فقط على تلقي التوجيهات وإصدار الأوامر إلى نظام متطور يتلقى المعرفة العلمية والتكنولوجية في إطار تنظيمي متكامل، من أجل تسليح المعلمة بالمعرفة المبنية على المعلومات المتدفقة إلى جانب المهارات التكنولوجية والفنية واليدوية بما يساعدها على تحقيق التنمية المهنية المستدامة، ومن ثم فمعلمة رياض الأطفال في حاجة دائمة لهذه البرامج كركيزة أساسية لقيامها بأدوارها الوظيفية بكفاءة وفاعلية.

### التدريب التحويلي:

ويقوم هذا المدخل على إعادة تأهيل وتدريب المعلمة التي تقادمت معارفها ومهاراتها نتيجة للتطور التكنولوجي وفي ضوء متغيرات العصر، كما يمنح هذا التدريب فرصة التفاعل الإيجابي مع أثر التحولات التكنولوجية على المؤسسات التربوية التعليمية ومستويات الوظائف، ونظم وأساليب العمل ومعارف ومهارات العاملين بالروضة، ومن ثم فإن مستوى المهارة التي اكتسبتها المعلمة أثناء فترة التدريب التحويلي والتي سيتم تطبيقها على أرض الواقع سيزيد من المستوى التي ظهرت عليه المعلمة المتدربة بعد التدريب مباشرة.

وبذلك فإن التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال أثناء الخدمة تصبح أمراً ضرورياً من أجل الارتقاء بمهنة تربية الطفل، حيث تقدم لها فرصاً متعددة وخبرات تربوية عالية الجودة، خاصة فيما يتعلق بالمهارات الخاصة بعمليات التعلم<sup>(1)</sup>، كما تتيح التنمية المهنية للمعلمة فرصة اكتساب المكانة المجتمعية المرموقة التي تليق بها، ومن ثم تعمل على استعادة ثقة المعلمة بنفسها في مواجهة المشكلات التي تواجهها أثناء العمل بالروضة.

(1) Robert V.: Learning and Teaching " Professional Development Schedule", Internet website:<<http://www.unsw.edu.au/learning/pvc/developmentschedule.htm>>  
12 April, 2006

## تنمية الأسلوب الإبداعي لحل المشكلات:

إذا كان الإبداع هو الاستجابة الذهنية المغايرة غير المتوقعة فإن الحلول الإبداعية هي الحلول غير المألوفة والتي تساهم بفاعلية في إيجاد حلول لمشكلات يصعب حلها، وهو ما تقوم عليه فكرة تنمية وتطوير أساليب الحلول الإبداعية للمشكلات، حيث تقوم على التفاعل والاستجابة المبدعة لمتطلبات البيئة الحالية، وتطلعاتها المستقبلية من خلال استعراض فرص التغيير وتحويلها إلى إمكانات إبداعية وقدرات متميزة في الملاحظة والاستماع ومعرفة العناصر اللازمة لتحفيز الإبداع، وكيفية إشباع احتياجات ورغبات معينة، ومنح الفرص لتجربة هذه الإبداعات لتفصيلها وتطويرها وفقاً لنتائج التجريب والتقييم. ويتيح هذا المدخل الفلسفي للتنمية المهنية أساليب وخطط تساهم في إثراء معارف ومهارات وقدرات المعلم من خلال الفكر الناقد وتحفيز الإبداع، كالعصف الذهني والتحليل والتشخيص لمعطيات الموقف.<sup>(١)</sup>

وقد ظهرت العديد من الآراء التربوية التي تناادي بإعطاء دور فعال للمعلم للمشاركة بأنفسهم في الإعداد والتخطيط لبرامج التنمية المهنية، من أجل الاستفادة بأقصى قدر ممكن من عوائد هذه التنمية ومن برامجها المختلفة، كما طالبت هذه الآراء بالمشاركة الفعالة بهدف إحداث التنمية المهنية وخاصة في أساليب التعلم الذاتي إلى جانب قدرتهن على المشاركة في البحوث الإجرائية (Research Action).<sup>(٢)</sup>

وتأسيساً على ما سبق فإن هذه المداخل تلغي البرامج التقليدية للمؤسسات التدريبية وتهدف إلى إطلاع المعلمة على كل ما هو جديد، كما أن هذه المداخل تستشرف المستقبل وتبتكر نظم وأساليب تمكن المعلمة من استباق التغيرات ومواجهة التحديات المختلفة، كما أنها في مجملها تساهم في تشكيل أسس الفلسفة التي تقوم عليها برامج التنمية المهنية، والتي يمكن استعراضها في البعدين التاليين:<sup>(٣)</sup>

(١) عزة ياقوت ياقوت العزب: تطوير التنمية المهنية لمعلم الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي في ضوء

الاتجاهات العالمية المعاصر، مرجع سابق، ص ٨١.

(2) K. Herndon, and J. Fauske: Facilitating Teachers' Professional Growth Through Action Research, Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, 4-8 April, 1994, P. 63.

(٣) محمد عزت عبدالموجود: تقويم مراكز تدريب المعلمين في أثناء الخدمة، المركز القومي للبحوث التربوية

- والتنمية، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ٣٣.

## البعد الأول: ملامح التغيير في بيئة التعلم

- في مجتمع المعرفة تتخذ ملامح التغيير المعاصرة مظاهر متعددة تتمثل في:
  - التدخل الواضح للتكنولوجيا في جميع عناصر العملية التربوية المؤسسية.
  - الانتقال من التعامل مع المعلومات الثابتة إلى المعلومات المتطورة والمتغيرة.
  - التفاعل مع نوعية مختلفة من الأطفال، ونوعية مركبة من المشكلات التي تؤثر في عملية التعلم.
  - التطور السريع والمستمر في وسائل الاتصال.
  - تكنولوجيا المعلومات والتعلم دائمة التطور.
  - التحول من كم محدد من المعلومات إلى كم هائل من المعلومات، وكذا تحول المعلومات من العلاقة الخطية إلى العلاقة الشبكية.
  - اتساع مجال التعلم ليتخطى جدران القاعة والروضة إلى المجتمع ككل.
  - امتداد زمن التعلم من سنوات محددة للتمدرس إلى تعلم طوال الوقت وطوال الحياة.
- وهكذا فإن التغييرات في مجتمع المعرفة من الكثرة والانتساع بحيث تشمل المجتمع نفسه والمعلومات والوسائط والطفل ومكان وزمان التعلم وطرق التعلم، وهي كلها متغيرة في حركة ديناميكية تتطلب حتماً تغيير أدوار المعلمة والطفل معاً.

## البعد الثاني: دور المعلمة في مجتمع المعرفة

في العهود السابقة كان دور معلمة رياض الأطفال دوراً تقليدياً اعتادت ممارسته بطريقة آلية دون إحداث أي تغيير عليه، فقد كان دورها قاصراً على تلقين معلومات وحقائق بعينها<sup>(١)</sup>، أما اليوم وفي ظل مجتمع المعرفة فهي تقوم بأدوار متعددة ومتداخلة وتؤدي مهام تتطلب مهارات فنية مختلفة يصعب تحديدها بشكل دقيق وتفصيلي، فإذا كان المعلم في مراحل التعليم الأخرى مطالباً بأن يتقن مادة علمية معينة ويحسن إدارة الفصل، فإن المعلمة مسئولة عن كل ما يتعلمه الأطفال إلى جانب مهمة توجيه عملية نمو كل طفل من أطفالها في هذه المرحلة الحساسة من حياتهم.<sup>(٢)</sup>

(١) أحمد فريد محمود عبد الشافي: اتجاهات معلمات رياض الأطفال نحو المهنة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، ١٩٩٩، ص ٧٦.

(٢) هدى الناشف: رياض الأطفال، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٧، ص ١٤٣.

كما أن للمعلمة دوراً كبيراً لا يخلو من التعقيد بالنسبة للتربية النفس حركية للأطفال في الروضة، فبالإضافة إلى مسئوليتها عن حسن اختيار برنامج للأنشطة وإعداد بيئة مناسبة لتحقيق تقدم ونمو مهارات الأطفال، فإنها تعتبر المديرية والموجهة والمساعدة والمقومة لما يحققه كل طفل من تعلم.<sup>(١)</sup>

ومن ثم فقد تقلص دورها من التركيز على نقل المعارف والمعلومات إلى عقول الأطفال، إلى تعليمهم كيفية التعلم والاعتماد على الذات واتباع خطوات التفكير العلمي وحل المشكلات، بما يمكنهم في المستقبل من استخدام منهجيات البحث العلمي ومهارات صياغة المشكلات وطرح الأسئلة البحثية والبحث عن المصادر الأولية والمتنوعة للمعلومات وكيفية استخدامها.

وفي إطار ما سبق، يمكن التوصل إلى أن فلسفة التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال هي نوعاً من أنواع التنمية البشرية، ووسيلة لتحسين مخرجات العملية التربوية برياض الأطفال، وحل للعديد من مشكلاتها، وتكوين الأفراد القادرين على قيادة عملية التعلم برياض الأطفال وتطويرها ورفع كفاءتها، وهو ما يعني العديد من الافتراضات تقوم عليها هذه الفلسفة والتي يمكن إجمالها في الآتي<sup>(٢)</sup>:

- التنمية المهنية وسيلة من وسائل الاستثمار الحقيقي.
- تضمن التنمية المهنية مخرجات جيدة للعملية التربوية برياض الأطفال، حيث أنها تستهدف في الأصل تطوير أداء جميع العاملين، الأمر الذي يستتبعه تحسين مخرجات مؤسسات رياض الأطفال.
- التنمية المهنية هي وسيلة تساعد النظام التربوي برياض الأطفال على تحقيق التكيف مع متطلبات البيئة المحيطة، وإعداد وتهيئة المعلمات لمقابلة هذه المتطلبات من خلال التنبؤ بالمتغيرات الخارجية، وأيضاً تنمية القدرة لديهم لمواجهة هذه المتغيرات.
- أن التنمية المهنية يمكنها مساعدة النظام التربوي برياض الأطفال في سد احتياجاته من الأفراد المزودين بمهارات ومعارف ومعلومات محددة.

(١) هدى الناشف: إستراتيجيات التعلم والتعليم في الطفولة المبكرة، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٧، ص ٢٧٢.

(٢) محمد عزت عبدالموجود: تقويم مراكز تدريب المعلمين في أثناء الخدمة، مرجع سابق، ص ٣٥.

- أن التنمية المهنية تعزز التطوير الذاتي للأفراد، والذي يعتبر جزءاً من التطوير الكلي للنظام التربوي برياض الأطفال.
- أن التنمية المهنية للعاملين برياض الأطفال (معلمات- موجهين - مديرين - إداريين...) يعمل علي رفع الكفاءة التربوية لهذه المؤسسات، لأن هؤلاء الأفراد أحد العوامل المؤثرة في كفاءة رياض الأطفال.
- يمكن أن تكون التنمية المهنية أحد الحلول المبتكرة والفعالة للكثير من مشكلات مؤسسات رياض الأطفال.

#### أهداف التنمية المهنية المستدامة

تعد التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال عملية في غاية الأهمية، ولا تقف عند حدود معينة، فالمعلمة تحتاج إلى النمو طوال حياتها المهنية. أما الهدف العام من التنمية المهنية المستدامة للمعلمة فهو رفع وتحسين وتجديد معارف ومهارات وكفايات المعلمة بصفة مستمرة ومستحدثة، بحيث تضمن لها مواكبة أحدث الأفكار والأساليب والطرائق ذات العلاقة بمحتوى ومضمون مهنتها، وأيضاً تأهيلها لتكون في موقف سباق متسارع فتتأثر وتؤثر، تأخذ وتعطي، تطبق كل ما هو حديث ومبتكر باستمرار، تلم بنتائج البحوث، تجري البحوث الملاءمة لزيادة كفاياتها ورفع مستواها العلمي والارتقاء بأداءها التربوي والأكاديمي من الناحيتين النظرية والعملية، وتحسن من عمليات التعلم في إطار مفهوم الاستدامة والاستحداث الذي هو مظهر من مظاهر استراتيجية الكيف ومن أفضل السبل وأنجحها لتنمية وتطوير كفايات معلمة رياض الأطفال.<sup>(١)</sup>

وعلي الرغم من اختلاف أنماط وبرامج التنمية المهنية بدرجة كبيرة من حيث المحتوى والشكل، إلا أنها تشترك مع بعضها البعض في الهدف العام الذي تسعى إلي تحقيقه وهو إحداث التغييرات وتعديل الممارسات المهنية للمعلمة والمفاهيم الخاصة بالعاملين بالروضة، ومن ثم فإنه يمكن تحديد أهم أهداف التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال كما يلي:

(١) فيليب اسكاروس: تقويم تجربة تدريب المعلمين بالخارج، مرجع سابق، ص ٢٨.

- [١] زيادة ما لدى المعلمة من معارف ومفاهيم ومهارات وتنميتها في مجال عملها ومسئولياتها المهنية، كما تهييء برامج التنمية المهنية الظروف والأنشطة الملائمة لتوجيه نموها إلى درجة عالية من الإتقان العلمي في أداء أدوارها المهنية.<sup>(١)</sup>
- [٢] وقوف المعلمة على أحدث طرق التعلم والوسائل المبتكرة وتكنولوجيا الاتصال والمعلومات الحديثة<sup>(٢)</sup>، وكيفية تطبيق تلك الطرق وهذه الوسائل بالفعل في رياض الأطفال، وكذا كيفية استخدام بطاقات الملاحظة لمتابعة تقدم الأطفال.
- [٣] تشجيع المعلمات من خلال جلسات العصف الذهني والحوارات البناءة والمناقشات الهادفة علي تبادل الأفكار والمعلومات والخبرات المهنية، ومنحهن الفرص للتفكير والتأمل حول ممارساتهن التربوية، إلى جانب تنمية القدرة على إدارة الحوارات وتقبل الرأي والرأي الآخر وكذا تقبل التغذية الراجعة، ونشر مبادئ ديمقراطية تشجع على تبني أسلوب حل المشكلات في التعلم.
- [٤] مساعدة المعلمة على إيجاد حلول مرضية لمشكلات تتعلق بعملها اليومي في الروضة، ومن ثم فإن التنمية المهنية ترفع من قدراتها ومهاراتها وتساعد علي تأدية واجباتها المهنية بكفاءة واقتدار.
- [٥] تطوير عمليات التقويم إلى جانب تطوير بيئة الروضة علي أن تتحمل المعلمات فيها مسؤولية أكبر تجاه الأنشطة التعاونية بين بعضهن البعض، وتشجيع ممارساتهن التربوية القائمة علي التفكير والتأمل والتحليل داخل قاعات الروضة.
- [٦] تقديم نماذج بديلة لتحسين التعلم، والوعي بنتائج البحوث المتضمنة لنماذج جديدة من عمليات التقويم البنائي، والتقويم العلاجي، وإجراءات التغذية الراجعة.
- [٧] تشجيع المعلمات علي القراءة الحرة والاطلاع وتنمية معلوماتهن ومتابعة كل ما هو جديد في مجال تربية الطفل.<sup>(٣)</sup>

(١) محمد الأصمعي محروس: أبعاد التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي بين النظرية والممارسة، مرجع سابق، ص ٨٤.

(٢) كامل حامد جاد: التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية في مصر (معالم سياسة مقترحة)، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ١٩٩٩، ص ٥٧.

(٣) محمد الأصمعي محروس: أبعاد التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي بين النظرية والممارسة، مرجع سابق، ص ٨٥.

[٨] الارتقاء بممارساتها المهنية من خلال إيجاد روح التعاون بينها وبين فريق العمل بالروضة، وتشجيعها علي القراءات الحرة والتأمل في الطرائق المختلفة لتعلم الأطفال. (١)

[٩] إتاحة الفرص المتنوعة لالتقاء المعلمات وبالتالي حدوث الكثير من المناقشات لإتمام المهام المطلوب إنجازها، بما يؤدي إلى تنامي العلاقات الاجتماعية فيما بينهن، بما يخدم نجاح العمل بالروضة ومن ثم تحقيق أهدافها التربوية. (٢)

[١٠] تسهم برامج التنمية المهنية في رفع الروح المعنوية للمعلمات عن طريق تحسين مستوي أداءهن وإثارة التنافس الشريف وإذكاء روح الحماس بينهن.

[١١] تلافى أوجه النقص والقصور في إعداد معلمات رياض الأطفال قبل الخدمة في كليات رياض الأطفال وأقسام وشعب رياض الأطفال بكليات التربية، وإعطاء نوع من التغذية الراجعة لهذه المؤسسات، حتى يتسنى لها مراجعة خطط وبرامج الإعداد ودراسة الأداء الفعلي للمعلمات الخريجات. (٣)

[١٢] تنفيذ برامج التنمية المهنية على تشجيع معلمات رياض الأطفال على إجراء البحوث الخاصة بطبيعة عملهن مع الأطفال، والوعي بأهمية ما تقدمه البحوث التربوية من نتائج عملية قد تسهم في حل الكثير من المشكلات داخل قاعات الروضة.

[١٣] تحسين اتجاهات المعلمة وتطوير أنماط سلوكها وأداءها تجاه المهنة، وزيادة قدراتها ومهاراتها من خلال تطبيق الأساليب الحديثة في التخطيط والتوجيه والإدارة وأساليب الاتصال، ومساعدتها على التقدم والرقى المهني (٤)، وكذا

(1) Berhns, E. D.: Teachers Perceptions of A Consulting Teacher Model for Professional Development, *Journal of School Leadership*, Vol.(5), No.(5), Sep. 1995, P.p502.

(٢) الإدارة العامة للتدريب التربوي والابتعاث: أثر التدريب التربوي في النمو المهني للمعلم، ورقة عمل مقدمة للقاء الحادي عشر لقادة العمل التربوي، جازان، وزارة المعارف، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٤، ص ٩٦.

(٣) محمود أحمد شوق، محمد مالك محمد: معلم القرن الحادي والعشرين "اختياره- إعداده- تدميته في ضوء التوجهات الإسلامية"، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠١، ص ٢١٥.

(٤) عبدالسلام الكاشف: دراسة تقييمية لبرنامج التدريب للترقية لوظائف الإدارة التربوية العليا، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ٢٠٠١، ص ٧.



تشجيع تبادل الأفكار والمعلومات فيما بين المعلمين والموجهين حول طرق التعلم الحديثة والمشكلات التربوية التي تواجههم في الروضة.<sup>(١)</sup>

[١٤] تنمية قدرات المعلمة على مواجهة التغيرات المهنية وأساليب التكيف معها مثل: التغيرات التي تحدث في أهداف التعلم والخطط والبرامج... إلخ، وحل المشكلات التربوية والمهنية التي تواجهها أثناء العمل، واتخاذ القرارات التي تتصف بالعقلانية والموضوعية.<sup>(٢)</sup>

مما سبق يتضح أن أهداف التنمية المهنية في عمومها تسعى نحو تحقيق التنمية المهنية المستدامة والشاملة من خلال ما تقدمه من برامج منظمة ومخططة، تسعى نحو تزويد معلمة رياض الأطفال بالجديد فيما يتعلق بطرق التعلم والتقويم ومهارات التواصل والتعاون مع زميلاتها، وكذا جميع الخبرات التربوية التي تؤدي إلى رفع مستواها وزيادة كفاءتها وممارستها للعمل التربوي داخل الروضة بكفاءة وفاعلية.

كما أن تحقيق هذه الأهداف يتطلب من المسؤولين أن يكون تحسين أداء معلمة رياض الأطفال وتنمية قدراتها واستمرارية نموها المهني في بؤرة الاهتمام، كما يجب ترجمة أهداف التنمية المهنية السابق الإشارة إليها إلى مجموعة حزم من البرامج والخطط القابلة للتنفيذ على أرض الواقع.<sup>(٣)</sup>

#### **بعض وظائف التنمية المهنية المستدامة**

تباينت وظائف التنمية المهنية من عصر لآخر ومن نظام تعليمي إلى آخر وفقاً لمستوى التقدم والتطور الذي يكون عليه النظام التعليمي، وهذا المستوى يتجدد بمستوى تقدم وتطور المجتمع ذاته، لأن النظام التعليمي جزء من النظام الاجتماعي

- (١) عادل سيد علي: دور الإدارة التعليمية في التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي في جمهورية مصر العربية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ١٩٩٥، ص ٢١.
- (٢) نجاح رحومة أحمد حسن: التنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي الفني في مصر - تصور مقترح، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية البنات، جامعة عين شمي، ٢٠٠١، ص ٤٠.
- (٣) حسين بدر السادة: دور مديري المدارس بالمرحلة الأساسية في التطوير المهني للمعلمين بمدارس البحرين، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، العدد (٦٥)، السنة (١٨)، ديسمبر ١٩٩٧، ص ٢١.

وهو ينسجم مع المجتمع تخلفاً أو تقدماً، وبناءً على ذلك فإنه يمكن رصد بعض الوظائف التالية للتنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال:

#### [١] الوظيفة العلاجية Remedial Function :

لتلافي أوجه النقص والقصور في برامج الإعداد المسبق بالجامعة قبل الالتحاق بالمهنة، حيث أن فاقده الشيء لا يعطيه مما قد يعرض المعلمة للعديد من المشكلات، حيث أنها ليس لديها حلول للعديد من المواقف التربوية التي قد تواجهها خلال الممارسة الفعلية برياض الأطفال، بما يؤكد أهمية برامج التنمية المهنية لإكساب المعلمات الجدد المزيد من الخبرات والمعارف اللازمة للعمل برياض الأطفال.

#### [٢] الوظيفة التحديثية Innovating Function :

لإطلاع المعلمة على الجديد في مجال عملها برياض الأطفال، كالتدريب على استخدام وسائل تربوية معينة أو طرق تعلم حديثة أو نظم وإجراءات إدارية جديدة، ويهدف التدريب في هذه الحالة إلى تحديث الممارسات القائمة وتجديد الأنظمة والقواعد المعمول بها، وتستخدم في تلك الحالة بحوث الأداء Action Research كأحد الأساليب التدريبية الملائمة.<sup>(١)</sup>

#### [٣] الوظيفة التطويرية لرفع كفاءة الأداء Upgrading Function :

يتجه التدريب في هذه الوظيفة إلى حقل المهارات الفنية وتطوير الكفايات، وتستند هذه الوظيفة إلى فرضية مؤداها أن مهارات العمل يجب أن تتجدد بمرور الزمن وأنها تحتاج إلى صقل لملاحقة التطور المعرفي والتقني والاستجابة لنتائج البحوث التربوية، وهذه الوظيفة تجعل التدريب استراتيجية من استراتيجيات التغيير، وتجعل التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال عملية مستمرة وغير منقطعة بمرور الزمن، فالمعلمة تحتاج إلى الإطلاع على المعارف الجديدة في مجال تخصصها، كما أن البحث التربوي يضيف معلومات بحثية جديدة يوماً بعد يوم عن طبيعة العملية التربوية برياض الأطفال، وكذا عن طرق وتقنيات التعلم وأساليب التقويم المختلفة.

(١) محمد عزت عبدالموجود: تقويم مراكز تدريب المعلمين أثناء الخدمة، مرجع سابق، ص ١٤.

#### [٤] الوظيفة التعزيزية Reinforcement Function :

حيث تُستخدم البيانات التي يحصل عليها مسئولو التدريب من تحليل دراسات الاحتياجات التدريبية **Needs Assessment Studies** في تقديم نوع من التغذية الراجعة إلى الكليات التي درسن بها، حيث يتم تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف في مخرجات هذه الكليات حتى يمكنها تلافي السلبيات وتحسين مخرجاتها. أما المتدربات فإن تلك الدراسة تساعدهن على الانتقاء من بين أنشطة التدريب أثناء الخدمة بما يتناسب واحتياجاتهن التدريبية الفعلية، ويستخدم التدريب في تلك الحالة كدراسة تتبعية **Tracer Study** لمتابعة الخريجات والوقوف على مدى كفاءة برامج الإعداد. وفي هذه الحالة تستخدم بيانات التدريب في تصحيح مسار الإعداد المسبق للمعلمات.

#### [٥] الوظيفة الإنسانية Humanistic Function :

وفيها يسعى التدريب إلى تحسين مناخ العمل في رياض الأطفال، وإشاعة روح الفريق بين العاملين بالروضة، وتكوين اتجاهات سليمة وإيجابية نحو مهنة تربية الطفل، فيشيع الرضا الوظيفي **Job Satisfaction**، وتقل مظاهر الإحباط والشعور بالفشل وكره المهنة، وعدم الإيمان برسالة العمل برياض الأطفال، وضعف الشعور بالمسؤولية وقبول المساءلة.<sup>(١)</sup>

#### [٦] الوظيفة التوجيهية Orientation Function :

لمساعدة معلمات رياض الأطفال الجدد على التأقلم مع نظام العمل برياض الأطفال والإطلاع على قواعد العمل وإجراءاته، وهذه الوظيفة في غاية الأهمية للمعلمات الجدد عندما يضعن أقدامهن لأول مرة على أرض الواقع مهما تعلمن من خبرات أثناء دراستهن الجامعية، حيث أن ذلك لا يُعد تدريباً كافياً للتعامل مع بيئة الروضة وتحمل مسئوليات جديدة ومتنوعة لعل أهمها التعامل مع الأطفال في مواقف حية وطبيعية وتلقائية، كما تحتاج المعلمة إلى تكيف سريع وإلى اكتساب مهارات جديدة، فضلاً عن حاجتها إلى اختبار مهاراتها وكفايتها التي اكتسبتها في مرحلة الإعداد الجامعي وتعديلها وفقاً لمقتضيات ومتطلبات الواقع.

(١) محمد عزت عبدالجود: تقويم مراكز تدريب المعلمين أثناء الخدمة، مرجع سابق، ص ١٥.

## [٧] الوظيفة الحراكية **Mobility Function** :

وهي وظيفة تمكن المعلمات المتدربات من بناء وتطوير مناهج جديدة تمكنهن من شغل وظائف أعلى فيصبح التدريب في تلك الحالة وسيلة للحراك الوظيفي الصاعد، كأن يتم ترقية المعلمات إلى وظائف إشرافية (معلمة أولى - موجهة...)، أو ترفيتهن إلى وظائف إدارية (وكيلة) أو مثل ترقية المديرات إلى وظائف أعلى مثل ترقية وكلاء المدارس إلى نظار أو مديرين، وفي مثل هذه الحالات يقوم مسئول التدريب بتصميم وتنفيذ ورش عمل لاكتساب مهارات العمل الجديدة ولشرح المسئوليات والمهام الوظيفية وقواعد العمل المنوطة بالمناصب الجديدة، وفي حالة نجاح هذه الدورات التدريبية فإن ذلك يعتبر تعزيزاً ودافعاً للقوى العاملة لتحمل المسئولية بكفاءة واقتدار، وكذا قبول المساعلة عما يُسند إلى المعلمات من مهام ومسئوليات.<sup>(١)</sup>

### **بعض مجالات التنمية المهنية المستدامة**

تحظى التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في الوقت الحاضر بأهمية بالغة في تحقيق الإصلاحات التربوية المنشودة في الروضة، وذلك من خلال ما تقدمه من برامج تعمل على تحسين المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة للمعلمة حتى يتسنى لها مواكبة التطورات الحديثة في مجال عملها، لذا فإن هذه البرامج تتعدد ويتنوع محتواها طبقاً للأهداف المنشودة في ضوء التخطيط المحدد للبرنامج التدريبي وطبيعة المتدربات واحتياجاتهن التدريبية.

وتعتمد التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال على مداومة واستمرارية برامج التدريب مدى حياتها، ولذا فإن مجالات التنمية المهنية تتنوع لتشمل ما يلي:

### **[١] برامج تدريب المعلمات الجدد:**

وهي برامج تُعد بغرض تأهيل المعلمات الجدد للدور الذي يشغلونه، وتعريفهن بواجباتهن المهنية في رياض الأطفال ومتطلبات هذه المهنة فنياً ومهنياً، فضلاً عن إعلامهن بحقوقهن المهنية والتشريعات الضابطة والمنظمة للعمل، وذلك

(١) محمد عزت عبدالموجود: تقويم مراكز تدريب المعلمين أثناء الخدمة، مرجع سابق، ص ١٦.

لجعلهن أكثر تكيفاً وتقبلاً لمهنتهن الجديدة، فضلاً عن تعريفهن بالتسلسل الوظيفي وعلاقات الروضة بالإدارة التعليمية ونقابة المعلمين.<sup>(١)</sup>

### [٢] البرامج التجديدية:

وتستهدف تجديد معلومات وخبرات المعلمات وباقي العاملين بالروضة، وتشكل هذه البرامج النشاط الأكبر لجهاز التدريب نظراً لطبيعة المعرفة وثورة المعلومات وانعكاساتها المتلاحقة، وهي في غاية الأهمية إذ تحتاج المعلمة إلى أن تفهم ما يساعد الأطفال على التعلم، وإتقان استراتيجيات التعلم التي تستخدم طرقاً وأهدافاً متنوعة تم اختيارها عن قصد، كما أنها بحاجة إلى أن تعرف مصادر المنهج وتكنولوجياه، وأن تكون قادرة على الاتصال بمصادر المعلومات والمعرفة التي تتسع وتتعدى الكتب التقليدية والتي تتيح لها استكشاف واستقصاء الأفكار واكتساب المعلومات والتأليف بينها، بما يسهم في إثراء عملها ونجاحها المهني ورضاها النفسي والوظيفي.<sup>(٢)</sup>

كما تستهدف هذه البرامج بالدرجة الأولى تمكين معلمة رياض الأطفال من ملاحظة التطور العلمي المتسارع في مجالات متعددة، منها: العلوم والفنون وأساليب التربية الحديثة وطرق التعلم والتطوير التكنولوجي.

### [٣] البرامج التوجيهية:

ويُعقد هذا النوع من البرامج للمعلمات والقيادات عند ترقيتهم لوظائف قيادية كوكلاء أو نظار أو رؤساء أقسام تعليمية... إلخ، وتدرس المعلمات الملتحقات بهذه البرامج مقررات في الإدارة وأساليب التوجيه وكل ما يتعلق بطبيعة الوظيفة الجديدة واختصاصاتها وواجباتها، وذلك بهدف بناء قيادات إدارية على أسلوب علمي بما يسهم في اتخاذ القرار التربوي الصحيح.<sup>(٣)</sup>

(١) محمد عزت عبدالموجود: تقويم مراكز تدريب المعلمين أثناء الخدمة، مرجع سابق، ص ٤٠.

(٢) جابر عبدالحاميد جابر: مدرس القرن الحادي والعشرين الفعال "المهارات والتنمية المهنية"، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٠، ص ٤٠٨.

(٣) محمد توفيق سلام، عبدخالق يوسف سعد: الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، مرجع سابق، ص ٣٨.

#### [٤] برامج إعداد القادة:

وهي برامج تُقدم عادة للمرشحين للتقدم إلى الوظائف الإدارية والفنية العليا، بهدف إعداد كوادر فنية وإدارية في الوظائف الإشرافية والتوجيهية والإدارية لتسيير دفة العمل في مختلف المواقع، بما يضمن نجاح عملية الإدارة في وقت تتجه فيه الجهود نحو نظم الإدارة الحديثة كالإدارة بالأهداف والجودة الشاملة والإدارة الذاتية والمحاسبية...إلخ، ومن ثم يتركز التدريب على الجديد في اللوائح والقوانين المنظمة للعمل لإعداد الكوادر لتولي الإدارة بكفاءة وفاعلية.<sup>(١)</sup>

#### [٥] برامج البعثات الخارجية:

اتجهت وزارة التربية والتعليم إلى إيفاد معلمات رياض الأطفال للتدريب بالخارج في العديد من الدول المتقدمة ذات النظم التعليمية المتطورة كالمملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية وفرنسا وغيرها من الدول، لنقل خبراتها إلى مصر للإسهام في تطوير رياض الأطفال والاحتكاك بالخبرات المتقدمة، وقد أعد للمبعوثات قبل سفرهن برنامج تأهيلي داخلي لمدة ثلاثة شهور، ويتم إعداد المعلمة المختارة للسفر إلى بعثة خارجية خلال هذه المدة لغوياً وفنياً.

مما سبق يتضح أن التنمية المهنية تهتم بجوانب المعلمة الشخصية وقدراتها الأكاديمية والتطبيقية التي ترتبط بأدوارها ومسئولياتها المتعددة والمساندة لعملية التعلم بالروضة، وهناك تصنيف آخر للمجالات التي تركز عليها التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال، تعرضه الدراسة الحالية كما يلي<sup>(٢)</sup>:

#### (١) مجال المنهج وطرق التعلم والوسائل المعينة ومشكلات الأطفال:

تركز التنمية المهنية للمعلمة علي تزويدها بالمعارف والمهارات التي تقابل حاجات الطفل، كما تساعد علي تحويل الأطر النظرية إلي تطبيقات وممارسات عملية. وهنا يبرز دور برامج التنمية المهنية في توجيه المعلمات وتزويدهن بالوسائل اللازمة للكشف عن مشكلات الأطفال في وقت مبكر حتى يسهل علاجها.

(١) محمد عزت عبدالموجود: تقويم مراكز تدريب المعلمين أثناء الخدمة، مرجع سابق، ص ٤٢.

(٢) فهد إبراهيم الحبيب: دور مدير المدرسة تجاه النمو المهني للمعلم، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، جامعة الملك سعود، المجلد (١٨)، العدد (٢)، ١٩٩٦، ص ٧٣.

وحيث أن العملية التربوية بالروضة تهتم بالطفل ككل اهتماماً يتضمن العناية بكافة مناحي النمو، بقصد توجيه سلوكهم في الاتجاه المرغوب فيه، لذا أصبح كل موقف تربوي وسيلة فعالة في تحقيق مناحي هذا النمو، وعليه فإن بعض برامج التنمية المهنية للمعلمة تهتم بكيفية تعلم الأطفال، والطرائق التي يجب أن تتبعها في إيصال المعارف والمهارات إلى الطفل، كما ينبغي علي برامج التنمية المهنية السعي إلى علاج القصور في أداء بعض المعلمات وتوجيههن إلى أفضل طرائق التعلم والمعينات من أجل تحقيق أفضل النتائج التربوية.

كما أن العناية بالوسائل المعينة وكيفية إنتاجها مجال يدخل ضمن اهتمامات التنمية المهنية للمعلمة، فتعمل هذه البرامج علي نشر الوعي بين المعلمات بأهمية استخدام الوسائل المعينة في المواقف التربوية، وكيفية إنتاجها من الخامات المحلية وكيفية استخدامها في رياض الأطفال.

### (٢) مجال إدارة وتنظيم العملية التربوية بالروضة:

المعلمة تمثل أهم الأركان الأساسية في العملية التربوية بالروضة، وهي تعتبر أقدر أفراد العملية التربوية علي إدراك العوامل الإدارية التي تحيط بعملها في الروضة، ومن ثم تركز برامج التنمية المهنية علي عدة أمور إدارية مثل إدارة الوقت وتنظيمه، والإدارة الصفية الفعالة بما في ذلك التنسيق والإشراف والتخطيط للأنشطة اللصافية، ومن هنا تهتم برامج التنمية المهنية بمساعدة المعلمة علي تجويد إدارة وقتها بالقاعة، كما تركز تلك البرامج علي نشر مبادئ التعاون والشراكة والعلاقات الإنسانية الحميمة.

### (٣) مجال القيم والتفاعل مع الزملاء:

تهتم برامج التنمية المهنية في هذا المجال بعوامل المعلمة الإنسانية المفيدة لعملية التعلم مثل القيم والاتجاهات وأخلاقيات المهنة إلى جانب حسن المظهر، والتي تشكل في مجموعها معايير الالتزام بالمهنة والانتماء إليها والاعتزاز بها، إلى جانب علاقات التواصل بين المعلمات والإدارة والعمل علي إيجاد روح التعاون والثقة المتبادلة والاحترام، وتبادل الأفكار حول الممارسات التربوية في الروضة.

كما أن نجاح برامج التنمية المهنية في تحقيق أهدافها يتوقف علي اقتناع المعلمات بأهمية الجهد التربوي الذي يبذلونه حتى يسود التعاون بين أطراف العملية التربوية، ويتكون لديهم الوعي العميق بدور التربية في تطوير مجتمع الروضة.

### بعض أساليب التنمية المهنية المستدامة

تتنوع أساليب التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال أثناء الخدمة، فهناك أساليب ذات طابع نظري مثل المحاضرات والمناقشات والندوات والجلسات العلمية والمؤتمرات<sup>(١)</sup>، وأيضاً هناك أساليب ذات طابع علمي مثل أسلوب الأداء والتمكن منه والأسلوب القائم على منهج النظم وتحليل النظم والتدريس المصغر والدروس النموذجية واستخدام التليفزيون التعليمي، بالإضافة إلى العصف الذهني وأسلوب دلفي وورش العمل والزيارات الميدانية ولعب الأدوار والمسرحية التربوية والتدريب الموجه ذاتياً والمؤتمرات التدريبية عبر الفيديو<sup>(٢)</sup>.

لذا وجب عند تخطيط أي برنامج تدريبي وبعد تحديد أهدافه والنتائج المتوقعة منه اختيار الأساليب المناسبة، لأنه بدون تحديد الأهداف يصعب تحديد الأنشطة التي سيقوم بها المدرب والمعلمة المتدربة، كما أن تحديد الهدف يسهم في تحديد محتوى البرنامج التدريبي ووسائل تنفيذه وعمليات وأساليب وأدوات قياس ومتابعة أثر التدريب<sup>(٣)</sup>.

كما لا بد من التأكيد على أن الهدف المنشود من البرنامج التدريبي هو بمثابة توقع سلوكي (**Behavioral Expectation**) يمكن تصنيفه تحت الأهداف المعرفية بمستوياتها المختلفة، والأهداف الوجدانية بمراحلها المختلفة، وكذلك الأهداف الحس حركية بأنواعها ومستوياتها المختلفة، ولكل نوع من هذه الأنواع من الأهداف

(١) محمود شوق، محمد مالك: معلم القرن الحادي والعشرين (اختياره - إعداده - تنميته في ضوء التوجهات الإسلامية)، دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعة الأولى، ٢٠٠١، ص ٤٩.

(٢) علي راشد: واقع إعداد وتدريب المعلمين أثناء الخدمة وأهم المعوقات من خلال آراء المعلمين، مؤتمر الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس "التراكمات والتحديات"، المجلد الأول، الإسكندرية، ١٥-١٨ يوليو ١٩٩٠، ص ٤٩.

(٣) سامح جميل عبدالرحيم: خطة مقترحة لمتابعة المعلمين خريجي كلية التربية وتدريبهم أثناء الخدمة، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة المنيا، المجلد (١١)، العدد (٣)، ١٩٩٨، ص ٧٢.



استراتيجياته وأساليبه الخاصة، فلتحقيق الأهداف المعرفية قد نختار أسلوب المحاضرة أو المناقشة أو القراءة المهنية أو الندوة، ولتحقيق الأهداف في مجال القيم والاتجاهات قد نختار أسلوب المناقشة أو المشاهدة أو التطبيقات أو الاختبارات أو تمثيل الأدوار أو حل المشكلات أو الورش، وكذلك لتحقيق الأهداف في مجال المهارات قد نختار أسلوب التدريب الموجه أو تمثيل الأدوار.<sup>(١)</sup>

وهكذا يفرض الهدف المنشود تحقيقه أسلوباً معيناً، ويخطيء من يظن أن أسلوب المحاضرة مثلاً يصلح لجميع أهداف البرنامج التدريبي، بل لابد من ربط الأسلوب التدريبي بالهدف منه<sup>(٢)</sup>، كما أن ذلك يعني أنه لا يوجد طريقة مثلى أو أسلوب وحيد للتدريب، إذ لابد من تنوع الأساليب والطرق لتناسب مع تنوع الأهداف المنشودة. وسوف تستعرض الدراسة بالتحليل أهم أساليب التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، كما يمكن تحديد أوجه القوة والقصور في بعض هذه الأساليب الشائعة.

#### [١] أسلوب دلفي Delphi:

يعرف أسلوب دلفي بأنه عملية تكرارية يستجيب فيها المبحوثون لبيانات محددة في استبانات، وهذه البيانات تُرتب ويُعدل فيها حتى الوصول إلى استنتاجات نهائية، ويُستخدم في التنبؤ الاحتمالي وتاريخ وقوع الأحداث في المستقبل<sup>(٣)</sup>. ويمثل أسلوب دلفي أحد الأساليب الحديثة في التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة، ويعد طريقة مفيدة وجيدة لجمع وربط المعلومات ذات الصلة حول احتياجات المعلمات وبطريقة منتظمة.<sup>(٤)</sup>

ويشتمل هذا الأسلوب على جمع المعلومات الخاصة بموضوع أو قضية أو مشكلة تطرحها المعلمات المتدربات، ويتم تحليل هذه المعلومات ومعرفة الآراء المتفقة

(١) رشدي طعيمة: المعلم (كفايته - إعداده - تدريبيه)، دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعة الأولى، ١٩٩٩، ص ١٣.

(2) Berhans, E.D.: Teacher Perceptions of a Consulting Teacher Model for Professional Development, *Journal of School Leadership*, vol. (5), no. (5), Sep. 1995, p.9.

(3) Delurgio, S. A.: *Forecasting Principles and Applications*, Boston, The Irwin McGraw-Hill, 1998, P23.

(٤) علي راشد: خصائص المعلم العصري وأدواره "الإشراف عليه - تدريبيه"، مرجع سابق، ص ٢٠٠.

وكذا الآراء المختلفة، ثم يتم إعطاء المعلومات الناتجة من هذا التحليل - والتي يطلق عليها المعلومات الاستراتيجية - للمعلمات مرة أخرى لتتري كل منهن أين رأيها من رأي زميلاتها، وذلك بغية جمع معلومات إضافية منهن بعد معرفة الآراء الأخرى (دون معرفة أسماء الذين أعطوا هذه الآراء)، وهكذا حتى يتم الوصول إلى الآراء المتفقة أو الحلول المنطقية.

وهذا الأسلوب يشبه إلى حد ما أسلوب العصف الذهني، ولكن الاختلاف أن في أسلوب العصف الذهني تعرف المعلمة آراء زميلاتها، لذا يمكن أن تتأثر بهذا الرأي، وهو عكس ما يحدث في أسلوب دلفي، وعلى سبيل المثال إذا كانت هناك مشكلة ما ونريد أن نصل لحل مناسب لها عن طريق هذا الأسلوب، فيوجه المدرب المعلمات المتدربات لكي تكتب كل منهن في ورقة أفضل الحلول لهذه المشكلة، وبعد جمع الأوراق يقارن المدرب بين الحلول، ويوضح لهن أهم الحلول التي تم التوصل إليها، ثم يطلب منهن كتابة آراءهن عن تلك الحلول، وبعد جمع الآراء مرة أخرى يقارن المدرب بين هذه النتائج، وقد يكرر هذا العمل مرة ثالثة ورابعة حتى يتم الاتفاق على نتائج بعينها، وحلول يرتضيها الجميع لحل هذه المشكلة.

#### [٢] ورش العمل Workshops :

وهو من الأساليب العلمية المستخدمة في التدريب والتي تحظى بقدر كبير من النجاح والانتشار، حيث تتجمع المعلمات المتدربات في مجموعات صغيرة أو كبيرة حسب الأعداد المشاركة من المتدربات ونوع المهام الموكولة إليهن تحت إشراف قائد الورشة ومعاونيه<sup>(١)</sup>، وينمي أسلوب ورش العمل لدى المعلمة المتدربة مهارات معينة هي في حاجة إليها لممارسة عملها مع الأطفال بنجاح وكفاءة، بجانب إكسابها جوانب أخرى مثل المعارف وأساليب التفكير العلمي وبعض الاتجاهات الإيجابية نحو تربية الطفولة المبكرة.<sup>(٢)</sup>

(١) نبيل أحمد عامر: دراسات في إعداد وتدريب المعلمين، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، الطبعة الأولى، ١٩٨١، ص ٢٢.

(2) Burgess, Robert G. and Others: Implementing In-service Education and Training. Bristol, Falmer Press, 1993, P.137.

- ويمكن أن تتدرب معلمات رياض الأطفال من خلال ورش العمل على العديد من المهارات المهنية مثل:
- تخطيط الوحدات.
  - إنتاج بعض الوسائل المعينة.
  - العمل في فريق والتعاون في سبيل إنجاز أهداف مشتركة.
  - إنتاج أفكار أو حلول لمشكلات.
  - اكتشاف بعض الحقائق واستقصائها.<sup>(١)</sup>
- ويعتبار أسلوب الورشة الدراسية أسلوباً تعمل فيه المعلمة على حل مشكلة معينة مستعينة في ذلك بخبرات العاملين في مراكز التدريب، فإن هناك عدة أمور يجب أن تتوفر لكي تحقق الورشة أهدافها، وهي:
- يجب أن تتوفر لها هيئة من المختصين والخبراء ممن لديهم الخبرة والوعي بنظام العمل بالورش الدراسية.
  - أن يسبق انعقادها نوع من التخطيط يدور حول: [الميزانية - تدبير المكان الملائم - تنظيم الجداول الزمنية - توفير المواد والوسائل اللازمة - الاتفاق على أساليب الممارسات...].
  - عند بداية العمل في الورشة يجب أن يتم تحديد المشكلات وتوضيح الأهداف المراد الوصول إليها.
  - يجب أن يكون التقويم مستمراً، كما يجب أن ينصب على العمل والإنتاج لا على المعلمات، وأن يشمل التقويم كل جوانب العمل والإنتاج.<sup>(٢)</sup>
- من هنا تأتي أهمية أسلوب ورش العمل كأحد الأساليب الهامة للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، حيث أنها خبرة مشاركة جماعية تتضمن طرق موجهة لتنمية مهارات واتجاهات لازمة.

(١) علي راشد: خصائص المعلم العصري وأدواره "الإشراف عليه - تدريبيه"، مرجع سابق، ص ٢٠٢.

(٢) كمال محمود الخطيب: تدريب المعلمين أثناء الخدمة واستراتيجية التطوير، قطاع الكتب، وزارة التربية والتعليم، ١٩٩٠، ص ٩.

### [٣] أسلوب المسرحية التربوية Educational Myth:

يعتمد أسلوب المسرحية التربوية في التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال على إعداد نصوص مسرحية تربوية تناقش القضايا التربوية ذات الصلة بالطفولة المبكرة، ثم تؤدي هذه النصوص على مسرح يوجد في المكان الذي تم اختياره لعقد الدورة التدريبية ليشاهده المعلمات المتدربات.<sup>(١)</sup>

ومما يجعل هذا الأسلوب من الأساليب المتميزة والناجحة في التنمية المهنية للمعلمات، أن المسرحية التربوية تتضمن جواً مثيراً يلفت الانتباه وعوامل محببة إلى نفس المتدربات مثل الديكور والموسيقى التصويرية والأداء التمثيلي.<sup>(٢)</sup>

### [٤] أسلوب التدريب الذاتي والتعلم الذاتي Self Training and Self Learning:

يعني التدريب الذاتي قيام المعلمة بالتدريب على المهارات المهنية واكتساب المعلومات التخصصية والتربوية ذات الصلة بتربية طفل ما قبل المدرسة بشكل كامل، وذلك بالاعتماد على نفسها لا على مدرب متخصص في هذا المجال، أي أن التدريب يعتمد هنا على المتدربة بالدرجة الأولى<sup>(٣)</sup>. ويتم هذا النوع من التدريب عندما تصل معلمة رياض الأطفال إلى درجة من الوعي والنضج التي تسمح لها بالتدريب الذاتي، ويعني هذا أنها تستطيع أن:

- تأخذ المبادرة بالتدريب.
- تشخص احتياجاتها التدريبية الذاتية.
- تضع أهدافاً محددة للتدريب.
- توفر الموارد اللازمة لهذا التدريب.
- تختار وسيلة التدريب التي تروق لها أكثر من غيرها.
- تقوم بتخطيط وتنفيذ التدريب.

(١) علي راشد: خصائص المعلم العصري وأدواره "الإشراف عليه - تدريبه"، مرجع سابق، ص ٢٠٤.

(2) Ornstein, A.: *Strategies for Effective Teaching*, New York, Harper Collins, 1990, p. 65.

(٣) المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا: التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة، الدورة الثامنة والعشرون، القاهرة، ٢٠٠٠/٢٠٠١.

- تقوم بعملية التقويم للنتائج.<sup>(١)</sup>

ويمكن للمعلمة المتدربة تحديد احتياجاتها بواسطة الوسائل التكنولوجية المتفاعلة (**Interactive Technology**) باستخدام الحاسب الآلي ومواقع معينة على الإنترنت، وقد تطور هذا الأسلوب كثيراً بفضل التطور التكنولوجي، وكما دخل التعلم الإلكتروني (**E-Learning**) دخل أيضاً التدريب الإلكتروني (**E- Training**) إلى أرض الواقع.<sup>(٢)</sup>

والتدريب الذاتي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتعلم المستمر أو ما يطلق عليه التعلم مدى الحياة، كما يعد هذا الارتباط ارتباطاً عضوياً حيث أن التدريب الذاتي أحد أشكال التعلم المستمر. ويؤدي هذا النوع من التدريب إلى تحقيق هدفين رئيسيين هما: تحقيق الاستقلالية والذاتية وكذا تحقيق الاتجاه نحو التعلم المستمر، كما أن له عدة خصائص منها: الفردية، الاستمرارية، الحرية.<sup>(٣)</sup>

ويمكن الاستفادة من الإمكانيات المتوفرة في الروضة والمدرسة الملحقة عليها من مراجع ومصادر متنوعة مثل: (شرائط فيديو- شرائط صوتية- أقراص مدمجة... الخ)، كما تمثل الحقايب التدريبية وسيطاً مهماً للتدريب الذاتي للمعلمة، حيث تقوم المعلمة بتدريب نفسها بنفسها باستخدام ما تحتويه من مواد تدريبية واختبارات متنوعة.<sup>(٤)</sup>

مما سبق يتضح أن هذا الأسلوب في التدريب يراعي قدرات كل معلمة على حدة، لأن المعلمة المتدربة بواسطة هذا الأسلوب تسير خلال مراحلها وفق سرعتها وإمكاناتها في عملية التعلم، كما أنه أسلوب أقل تكلفة من الأساليب الأخرى التي تحقق التنمية المهنية للمعلمة، وكذا يمكن للمعلمة أن تتدرب بواسطته في أثناء فترات الفراغ اليومية.

(١) علي راشد: خصائص المعلم المعصري وأدواره "الإشراف عليه - تدريبه"، مرجع سابق، ص ٢٠٥.

(٢) محمود عبدالعزيز يوسف: كيف يتحقق النمو المهني داخل المدرسة المتقدمة، صحيفة التربوية، العدد (٣)، مارس ١٩٩٢، ص ٩٧.

(٣) فتحي يونس: طرق التدريس - من نماذج التعليم الذاتي - المنهج المدرسي الحديث، مطبعة الكتاب الحديث، القاهرة، ١٩٩٦، ص ١٤٩.

(4) Heaton, Tim and Lawson, Tony: Education and Training, Macmillan Press LTD, London, 1996, p.98.

أما عن التعلم الذاتي فله أهمية كبيرة في تحقيق التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، حيث يعمل هذا الأسلوب على استقلالية المعلمة، وتوفير جو من الحرية والديمقراطية أثناء نموها المهني، وهذا الأسلوب يساعد المعلمة في ابتكار الأساليب التربوية التي تحقق لها التنمية المهنية الذاتية.

ويعتبر التعلم الذاتي أحد الأساليب التي ظهرت لتوظيف الاستراتيجيات التربوية الواعية في توفير برامج تربوية محددة ذات قدرة عالية على تفريد التعلم، وهذه الاستراتيجيات تختلف في طرقها لتحقيق عملية التفرد، إلا أنها تتفق جميعاً في الهدف الذي تسعى إلى تحقيقه، وهو تحقيق تنمية مهنية تراعي الفروق الفردية بين المعلمات ويكون أكثر وفاءً بحاجات طفل الروضة ومراعاة خصائصه<sup>(١)</sup>. وحيث أن عملية التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال عملية مستمرة، لذا يجب أن تكون في إحدى جوانبها موجهة توجيهاً ذاتياً.

وتتحدد أهمية أسلوب التعلم الذاتي في التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال من خلال النقاط التالية:

- أن التعلم الذاتي أسلوب تعليمي هام للمعلمات في هذا العصر - عصر المعلوماتية - الذي تتضاعف فيه المعلومات كل دقيقة، فأسلوب التعلم الذاتي يساعد المعلمة في أن تتعلم المهارات اللازمة لاكتساب المعلومات الجديدة في مجال عملها عن طريق الملاحظة والتحليل والتركيب والاستنتاج حتى لا يتوقف نموها المهني وتتخلف، بل يزداد نموها المهني وتتقدم.<sup>(٢)</sup>
- من خلال أسلوب التعلم الذاتي المباشر تستطيع المعلمة أن تستكشف مهاراتها بعيداً عن تأثيرات خبرات الآخرين المهنية، فمن خلال اختيار المعلمة للمراجع العلمية والتربوية اللازمة كأدوات للإطلاع والتعلم تستطيع أن تطور مهاراتها الشخصية ومعارفها الذاتية، فنتائج هذه الاختيارات تصبح عناصر إضافية في التعلم الذاتي.

(١) محمد صديق حسن: التعلم الذاتي ومتغيرات العصر، مجلة التربية، اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة والعلوم، العدد (١١١)، السنة (٢٣)، ديسمبر ١٩٩٤، ص ٥٦.

(٢) يوسف صلاح الدين قطب: التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة، مجلة التربية والتعليم، وزارة التربية والتعليم، القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، العدد (٣)، ١٩٩٠، ص ١٣.

- يتحقق النمو والتطور المهني للمعلمة عندما تجدد وتطور في أسلوب عملها وكذلك في طرق واستراتيجيات التعلم، وهذا ما يحدث بالتعلم من خلال العمل والمحاولة، والتقديم والتعديل وإعادة المحاولة، وربط المعرفة السابقة بالمعلومات الجديدة والتأمل وحل المشكلات، والبيئة المعززة تشاركها مشكلاتها ونجاحاتها.<sup>(١)</sup>
  - تحلل المعلمة ممارساتها التربوية داخل قاعة الروضة من أجل الإسهام في تنمية ذاتها مهنيًا، فتستطيع المعلمة التأمل في أساليب تعلمها اليومية، وعن طريق جمع المعلومات عن أساليب تعلم زميلاتها والتفكير والتأمل في ممارساتهن اليومية داخل القاعة، وتحليل هذه الأساليب تستطيع المعلمة تنمية ممارساتها المهنية ذاتياً ومع أطفالها في القاعة.<sup>(٢)</sup>
  - تحسين الممارسات المهنية للمعلمة باستخدام استراتيجيات التعلم التأملي (Reflective Learning) وفي اكتساب المعلومات والمهارات الجديدة عن الممارسات التربوية، خاصة ما يتعلق بالقاعة وبيئة الروضة وتنظيمها وطرائق ضبطها، فتنظيم بيئة الروضة يجب أن يسمح بتشجيع التعلم الذاتي والتأملي، إلي جانب أن أي برنامج فعال للتنمية المهنية يجب أن يؤسس علي أساس سمات المعلمات واحتياجاتهن المهنية، وأن يتم إشراكهن في أي مناقشات عن الأهداف والطرائق والأساليب التي يمكن أن تدعم نموهن المهني.<sup>(٣)</sup>
- كما أن القراءة الحرة - كأحد وسائل التعلم الذاتي - تعتبر أحد الأساليب الهامة في مجال التنمية المهنية للمعلمة وعلى وجه الخصوص في دورها المعرفي، حيث تقدم لها القراءة زاداً متجدداً من المعرفة المتعمقة بتخصصها، فتصنع منها معلمة جيدة، وهي مهمة للتنمية المهنية للمعلمة كمتخصصة في تربية الطفل تزودها بالمعرفة المتعلقة بمجالات التربية المتصلة بها لتصنع منها شخصية تربوية جيدة تتقن طرق

(١) سامي نصار: فعالية إعداد المعلمين والقادة التربويين وتدريبهم أثناء الخدمة، مجلة العلوم التربوية، معهد

الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، العدد (١)، يوليو ١٩٩٣، ص ٢١٨.

(2) Herndon, K. and Fauske, J.: Facilitating Teachers' Professional Growth Through Action Research, Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, U.S.A., 4-8 April, 1994.

(3) Duron, M. L.: A Story of Professional Development "Teachers' Learning from Reflective Experiences", The University of Michigan, U. S. A., 1995, P.p. 58.

التعلم المختلفة وما يستجد فيها، مطلعة على الجديد في الأصول التربوية والعلوم القائمة عليها لتجديد التعامل بعد ذلك مع أطفالها وزميلاتها علي حد سواء، وهي مهمة للنمو الثقافي للمعلمة وإيجاد الوعي لديها بما يجعلها عضواً فعالاً في مجتمعها، ومعلمة جيدة في قاعة الروضة بالقدر الذي يعينها فيه هذا الجانب الثقافي في تعلم أطفالها وقيادتهم وزيادة وعيهم.<sup>(1)</sup>

وهكذا تستطيع معلمة رياض الأطفال - من خلال أسلوب التعلم الذاتي - أن تطور من معارفها ومهاراتها ومن أساليبها التربوية مع أطفال الروضة، كما تستطيع أن تنمي ممارساتها المهنية من خلال القراءة الحرة في المراجع العلمية الإضافية، ومن خلال التأمل الذاتي في ممارسات الآخرين، ومن خلال تحليلها لأساليب تعلمها اليومية مع الأطفال.

#### [5] أسلوب العصف الذهني Brain Storming :

يقوم هذا الأسلوب على تشجيع المعلمات المتدربات على إنتاج عدد كبير من الأفكار بهدف تنمية قدراتهن العقلية، من خلال التدريب على توليد الأفكار المتتابعة والمتنوعة في نفس الوقت حول قضية ما أو مشكلة تطرح عليهم في أثناء الجلسة. ويعتمد هذا الأسلوب على إبداء الرأي الشخصي وفق الخبرة الذاتية وحسب الموقف والمجال الذي يتم فيه النقاش<sup>(2)</sup>، وقواعد أسلوب العصف الذهني هي عدم السماح بالنقد خلال إبداء الآراء، وتشجيع الآراء غير التقليدية، وجمع أقدر قدر من المعلومات، وتشجيع الأفراد على مراجعة آراءهم وتحسينها.

كما يعتبر العصف الذهني مؤتمراً إبداعياً ذي طبيعة خاصة من أجل إنتاج قائمة من الأفكار يمكن أن تستخدم كمفاتيح تقود إلى بلورة المشكلة، وبالتالي تؤدي إلى تكوين حل لتلك المشكلة، كما يعتمد على أفكار جماعية متحررة من القيود والحرص. وتساعد هذه الطريقة المعلمة على أن تكون أكثر استرخاءً وأقل تحفظاً،

(1) سامح جميل عبدالرحيم: القراءة الحرة لدى معلمي المستقبل - دراسة ميدانية، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة المنيا، المجلد (11)، العدد (3)، يناير 1998، ص 53.

(2) Bell Les and Day Chirs: Managing the Professional Development of Teacher Buckingham, Open University, U.S.A., 1999, P.54.



وبالتالي تزداد قدرتها على التخيل وتوليد الأفكار في ظل تخفيف ضغوط النقد والتقويم.

وتسير ديناميكية العصف الذهني حسب طريقة معينة، حيث تجلس المعلمات المشاركات على شكل دائرة، وهناك من يقود الجلسة وكذا من يسجل استجابات الأفراد، ويبدأ قائد الجلسة بطرح القضية أو المشكلة المراد إيجاد حل لها، وتبدأ المعلمة الأولى في طرح فكرتها وحلها، ثم تأتي المعلمة الثانية لتتقح فكرة أو حل زميلتها الأولى أو لتطرح فكرة جديدة أو حلاً جديداً، وتستمر الأمور هكذا حتى تنتهي كل المشاركات، ويتكرر هذا العمل عدة مرات حتى يتم التوصل إلى آراء وأفكار وحلول يرضاها الجميع<sup>(1)</sup>، وهذه الآراء وتلك الأفكار والحلول جاءت نتيجة لتركيز الفكر الجماعي لكل المشاركات.

ويتميز أسلوب العصف الذهني كأحد الأساليب الحديثة لإحداث التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال بالميزات التالية<sup>(2)</sup>:

- جمع المعلومات بصورة سريعة.
- تشجيع كل فرد في المجموعة على المشاركة.
- الأفكار تلقائية وحرّة.
- تقوم المجموعة بمناقشة الاستجابات وتقييمها.

#### [٦] أسلوب التدريس المصغر Micro Teaching:

مع أن التدريس المصغر استُخدم أولاً في برامج إعداد المعلمين قبل الخدمة، إلا أنه استُخدم بنجاح في برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وقد أسهم عدد كبير من الكليات والجامعات في زيادة استعمال أسلوب التدريس المصغر في برامج التدريب أثناء الخدمة وكانت النتائج ناجحة.

ويقوم أسلوب التدريس المصغر على أساس تقسيم الموقف التعليمي إلى مواقف تدريسية مصغرة، مدة كل منها حوالي خمس دقائق مع استخدام كاميرات الفيديو

(1) Pinkston R. R.: The Process of Brainstorming, Washington, U.S.A., Oct. 1983, P.166.

(2) علي راشد: خصائص المعلم المعاصر وأدواره "الإشراف عليه - تدريبيه"، مرجع سابق، ص ١٩٨.

لتسجيل العملية التعليمية، حتى يمكن عرضها بعد ذلك لتعرف المعلمة المتدربة أخطاءها وتعديلها، وهكذا حتى تصل إلى درجة عالية من الإتقان.<sup>(١)</sup>

وقد بدأت فكرة التدريس المصغر في جامعتي **استانفورد** و**تكساس** بالولايات المتحدة الأمريكية، في محاولة للارتفاع بمستوى العملية التربوية عن طريق إكساب المعلمة العديد من المهارات الأساسية، وقد تم ذلك بوضع نموذج مبرمج لمشاهدة أداء المعلمة المتدربة، إذ تقوم كل معلمة بأداء جزء من المادة التدريبية المحددة سلفاً بما لا يتعدى من خمس إلى سبع دقائق، ثم تقوم باقي المعلمات المتدربات بتسجيل الملاحظات حول أداء تلك المعلمة.<sup>(٢)</sup>

ويمكن تحديد أهم مميزات أسلوب التدريس المصغر في التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في النقاط التالية<sup>(٣)</sup>:

- يقدم تغذية راجعة **Feed Back** فورية ومن مصادر متعددة مثل مشاهدة المعلمة المتدربة لنفسها وهي تقوم بالأداء، ثم يتم تحليل هذا الأداء ومعرفة الأخطاء، والمناقشات التي تدور مع المشرف حول البرنامج التدريبي وأيضاً مناقشاتها مع زميلاتها، وغيرها من المصادر المتوافرة في الموقف التربوي.
- على الرغم من أن موقف التدريب الذي يستخدم أسلوب التدريس المصغر موقفاً مصطنعاً، إلا أنه يتم فيه التدريب على مهارات التدريس بصورة حقيقية، ويمكن الوصول بها إلى مستوى الإتقان المطلوب.
- صغر عدد المعلمات المتدربات وقلة الوقت المستغرق في التدريب يؤدي إلى خفض التعقيدات إلى حد كبير، ويوفر وقت المتدربات ووقت المشرف على التدريب، وكل هذا يؤدي إلى نتائج جيدة في عملية التدريب.

#### [٧] أسلوب المحاضرة **Lecturing**:

وهي عملية اتصال بين محاضر ومجموعة من الأفراد، يقوم فيها المحاضر بتقديم بعض الأفكار والمعلومات التي تدور حول موضوع معين سبق له إعداده

(١) إمام مختار حميدة وآخرون: مهارات التدريس، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، ٢٠٠٠، ص ٥٩.

(٢) فيليب اسكاروس: تقويم تجربة تدريب المعلمين بالخارج، مرجع سابق، ص ٤٠.

(٣) علي راشد: خصائص المعلم العصري وأدواره "الإشراف عليه - تدريبيه"، مرجع سابق، ص ١٩٦-١٩٧.

وتنظيمه، كما يعتمد هذا الأسلوب على الإلقاء وجهد المدرب وخبرته، ويراعى أن تكون المحاضرة على ما له صلة بالاحتياجات التدريبية، وأن تكون مركزة تعرض أفكاراً جديدة دون تقديم مفاهيم أو موضوعات لا تجذب المتدربين.<sup>(١)</sup>

هذا ويعتبر أسلوب المحاضرة من أقدم الأساليب المستخدمة في برامج إعداد معلمة رياض الأطفال قبل الخدمة وكذا برامج تدريبها أثناء الخدمة، وتكمن قوة أسلوب المحاضرة في سيطرة المحاضر على الموقف التدريبي وتمكنه من تقديم كم هائل من المعلومات بالطريقة التي يرغب فيها.

ومن أهم سلبيات هذا الأسلوب أنه نادراً ما يسمح بالتفاعل بين المحاضر والمعلمات المتدربات خاصة في ظل الأعداد الكبيرة، فالمعلمة تتلقى ولا ترسل وتستمع ولكن لا تتفاعل ولا تشارك وهو ما يشعرها بالإحباط والانسحاب من الموقف التدريبي، ولكن عندما يلجأ المحاضر إلى استخدام الوسائل السمعية والبصرية فيعرف هذا الأسلوب بالمحاضرة الموضحة، وهي أكثر تشويقاً من المحاضرة التقليدية.<sup>(٢)</sup>

وعلى الرغم من تعدد سلبيات هذا الأسلوب في التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال، إلا أنه يمكن جعله أكثر فعالية إذا تم إتباع ما يلي<sup>(٣)</sup>:

- تحديد الأهداف التي يُتوقع من المعلمات المتدربات تحقيقها في نهاية المحاضرة.
- استخدام الخبرات السابقة لدى المعلمات المتدربات كمقدمة للمحاضرة.
- شرح وتوضيح المفاهيم الأساسية بطرق متعددة، مع إعطاء أمثلة.
- استخدام بعض الوسائل التعليمية، مثل: الشفافيات - النماذج... إلخ.
- طرح الأسئلة من النوع مفتوحة الإجابة (Divergent Questions).
- استخدام لغة سهلة ومنظمة.
- تشجيع المعلمات المتدربات على المشاركة بإجاباتهن واستفساراتهن.

(١) كمال محمود الخطيب: تدريب المعلمين أثناء الخدمة واستراتيجية التطوير، وزارة التربية والتعليم، القاهرة، ١٩٩١، ص ٤٤.

(٢) محمد عزت عبدالموجود: تقويم مراكز تدريب المعلمين في أثناء الخدمة، مرجع سابق، ص ٢٢.

(٣) علي راشد: خصائص المعلم العصري وأدواره "الإشراف عليه - تدريبيه"، مرجع سابق، ص ١٩٩.

- استخدام طرق متنوعة لجذب انتباه المعلمات المتدربات، مثل: الإيماءات - ملامح الوجه...إلخ.
  - استخدام تلميحات وأمثلة من واقع الحياة البيئية للمتدربات.
  - إظهار الحماسة في تناول موضوع المحاضرة، وبت هذه الحماسة في المتدربات.
  - تجنب المشتتات التي تقلل من انتباه المتدربات، مثل استخدام ألفاظ متكررة.
  - تلخيص العناصر الرئيسية في المحاضرة، مع التأكد من تحقيق أهدافها المنشودة.
- [٨] أسلوب المناقشة Discussion:

يعتبر أسلوب المناقشة من الأساليب التدريبية الشائعة في برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، وهو أسلوب يتم فيه تبادل الأفكار والآراء والخبرات بين المعلمات المتدربات والمدرّب بحرية، وهي ضرورية لتعميق وتفسير بعض المفاهيم والموضوعات التي تحتاج إلى توضيح.<sup>(١)</sup>

ويناسب هذا الأسلوب المجموعات الصغيرة، إلا أن من سلبياتها أن المدرّب لا يزال هو سيد الموقف ويمكنه توجيه الحوار الوجهة التي يريدها، وكذا خروج المتدربات عن موضوع النقاش والدخول في حوارات جانبية قد تكون مضيعة للوقت، كما أنها تقتضي من المدرّب أن يلخص آراء المشاركات في النقاش لأنها جزء من محتوى التدريب، وعليه أن يستنتج منها ما يدعم موضوع الحوار ويعززه، كما عليه أن يحسم الخلاف بين المتحدثات وأن يسمح بالاختلاف في وجهات النظر.<sup>(٢)</sup>

وهناك عدة شروط يجب أن تتوافر في حلقات المناقشة، مثل:

- أن يعمل الأفراد معاً في شكل مجموعات صغيرة لحل مشكلات تهمهم جميعاً.
- أن يكون نوع العمل الذي يمارسه الأفراد نابغاً من رغبتهم أنفسهم.
- أن يتم التخطيط لهذه الاجتماعات وتحديد المشكلات ووسائل علاجها.

(١) محمد علي نصر: تطوير برامج إعداد المعلم وتدريبه في ضوء احتياجات الإعداد للحياة المعاصرة، المؤتمر العلمي الخامس عشر (مناهج التعليم والإعداد للحياة المعاصرة)، المجلد الأول، جامعة عين شمس، ٢١-٢٢ يوليو ٢٠٠٣، ص ١٢٢.

(٢) محمد عبدالقادر أحمد: مشرفات رياض الأطفال ومناهج دراستهن وتدريبهن بين الواقع وما ينبغي أن يكون، مجلة رسالة الخليج العربي، الرياض، العدد (٣٥)، السنة (١١)، ١٩٩١، ص ٧٧.

#### [٩] أسلوب اللجان المصغرة Small Committees:

وهو أسلوب في اتجاه التعلم الجماعي والذاتي في نفس الوقت، لأنه يدعو مجموعة صغيرة من المعلمات المتدربات - بعد تلقي مجموعة من الحقائق والمعلومات والمفاهيم الأساسية - إلى الاعتزال في جانب من حجرة التدريب ومناقشة قضية أو مجموعة من القضايا بشيء من التعمق والبحث، ومن ثم إعداد تقرير عن عمل اللجنة سواء كان شفهيًا أو تحريريًا وعرضه على المجموعة كلها من المتدربات، ومن خلاصة هذه التقارير يكون المدرب رأياً ويستنتج العموميات الرئيسية.

#### [١٠] أسلوب القراءة المهنية Professional Reading:

يهدف هذا الأسلوب إلى تمكين معلمة رياض الأطفال من تكوين ألفة وصداقة مستمرة مع الكتاب باعتباره قناة للتعليم المستمر، ويتنوع هذا الأسلوب بين القراءة المهنية المحددة (بعدد معين من المطبوعات التي يحددها المسؤولين عن التدريب أو التوجيه الفني) أو القراءة المهنية المفتوحة (حيث تترك للمعلمة حرية اختيار الكتب التي ترغب في قراءتها إشباعاً لحاجاتها وميولها الشخصية والمهنية).

#### [١١] أسلوب تدريب القراء Par Trainer:

ويحدث هذا النوع من أساليب التنمية المهنية عن طريق المشاهدة، بأن تقوم معلمة رياض الأطفال بزيارة قاعة زميلة لها للإطلاع على ما تقوم به، وذلك بهدف تطوير وتجديد أساليب التعلم، كما تقوم المعلمة بدعوة قرنائها لزيارة قاعاتها لتقوم أداءها، وكذا تقديم النصح لها دون حساسية أو شعور بالخوف من توجيه النقد.<sup>(١)</sup>

#### [١٢] أسلوب تمثيل الأدوار Role Playing:

يعتمد هذا الأسلوب على مشاركة المعلمات المتدربات في تمثيل مواقف حية وواقعية من الحياة العملية، وفيه يُطلب من المعلمة المتدربة أن تقوم بتمثيل الدور الذي تلعبه في الواقع أثناء تأديتها لوظيفتها في الروضة<sup>(٢)</sup>، ويستخدم هذا الأسلوب بصفة رئيسية على المواقف التي تتطلب مواجهة مباشرة والتي يتصل فيها الأفراد معاً.

(١) محمد عزت عبدالموجود: تقويم مراكز تدريب المعلمين في أثناء الخدمة، مرجع سابق، ص ٢٢-٢٣.

(٢) وزارة التربية والتعليم: دليل الوحدات التدريبية بالمدارس، القاهرة، ٢٠٠٢، ص ٢٢.

ويعمل هذا الأسلوب أيضاً على مساعدة المعلمة المتدربة على تطبيق مفاهيم ومهارات جديدة وفي تغيير الاتجاهات، كما يدعم هذا الأسلوب التعلم المعتمد على أسلوب المحاضرة أو أسلوب الندوات، أو أي أسلوب نظري آخر. ومن أهم مزايا أسلوب تمثيل الأدوار ما يلي:

- دعم الأفكار النظرية في قاعة التدريب.
- منح المعلمات المتدربات فرصة ممارسة مهارات جديدة.
- فيها من الإثارة والمرح ما يمكن أن يبعد شبح الملل عن المعلمات المتدربات.
- كما أن من أهم أسباب نجاح هذا الأسلوب:
- أن يكون العرض واقعياً ومناسباً وأن يكون الوقت متاحاً للعرض وللتعقيب.
- أن يؤخذ هذا الأسلوب بمزيد من الجدية والانضباط.<sup>(١)</sup>

#### [١٣] أسلوب الندوة Seminar:

الندوة هي نشاط جمعي هادف يقوم فيه بعض الخبراء والمتخصصين (عددهم يتراوح من ٣-٦) بعرض موضوع معين يتحدث فيه كل منهم بكلمات متتابعة عن الموضوع أو باستخدام المناظرة، وهو ما يتيح الفرصة للمقارنة والتمييز بين مختلف الآراء والاتجاهات التي تعالج الموضوع من جوانبه المختلفة.<sup>(٢)</sup>

ويعد أسلوب الندوة أحد الطرق المفيدة في نقل المعلومات إلى أعداد كبيرة من المتدربات دون الشعور بملل أو رقابة المحاضر، وهناك عدة أنواع من الندوات منها الندوة غير الرسمية وفيها تتحدث من تشاء من المشاركات دون إعداد مسبق، وهناك الندوة الرسمية التي يتحدث فيها المدرب في موضوع محدد ويمكن التعليق عليه، وهناك المناظرة **Debate** وفيها يتحدث شخص أو فريق عن وجهة نظر معينة ثم يتحدث شخص أو فريق آخر عن وجهة نظر معاكسة أو مغايرة، وفي هذه الحالة يكون هناك محكمون للمناظرة.<sup>(٣)</sup>

(١) علي راشد: خصائص المعلم العصري وأدواره "الإشراف عليه - تدريبيه"، مرجع سابق، ص ٢٠٣.

(٢) المجالس القومية المتخصصة: التنمية المهنية للمعلم، تقرير المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا، الدورة التاسعة عشر، القاهرة، ١٩٩٢، ص ١١.

(٣) محمد عبدالعليم مرسى: المعلم والمناهج وطرق التدريس، دار عالم الكتب، الرياض، ١٩٨٥، ص ٥٤.

كما يعد أسلوب الندوة من الأساليب المفضلة في التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال، لأنه يتميز بتفاعل المعلمات المتدربات مع المدرب والاندماج معه، حيث تعتبر المناقشة هي أساس هذا الأسلوب، ويكون التبادل اللفظي خلالها منظماً، وكذا التعبير عن الأفكار بين المدرب والمعلمات المتدربات، وبالتالي ينقل هذا الأسلوب المعلمات من الموقف السلبي إلى التفاعل الإيجابي، حيث يساهم مع المدرب في التفكير وإبداء الآراء وتقديم ما عندهم من حلول للمشكلات المطروحة في الندوة.

وفي أحد أجزاء الندوة يقوم المدرب بشرح موضوع الندوة، وعملية الشرح هذه ضرورية في عملية التعلم، لمساعدة المعلمات المتدربات على فهم وإدراك الموضوع الذي تدور حوله الندوة، وتستفيد المعلمات المتدربات من أنواع الشرح المختلفة سواء أكان شرحاً تفسيريّاً، أم شرحاً وصفيّاً، أم شرحاً استدلالياً.<sup>(١)</sup>

وهناك عدد من الضوابط اللازمة لنجاح أهداف الندوة، نذكر منها:

- الإعداد الجيد لها، وحسن توزيع الأدوار، وتجنب تكرار الأفكار.

- تحديد الزمن المقرر لكل عضو، وتحديد الزمن المقرر للنقاش.

- إتاحة الفرصة لأكبر عدد ممكن من المشاركات لإبداء آراءهن.

- إبراز النقاط الرئيسية وتوجيه الأسئلة التي تساعد على الإحاطة بالموضوع.<sup>(٢)</sup>

ومن خلال هذا الأسلوب ينمو التفاهم المتبادل بين المعلمات المتدربات ومدربيهن، وكذا بين المعلمات المتدربات وبعضهن البعض، وتتمو المهارات الاجتماعية اللازمة للعمل التعاوني، كما تنمو ثقة المتدربات بأنفسهن وبقدراتهن الفعلية على إنتاج الآراء والمقترحات والحلول المحتملة للمشكلات المختلفة المطروحة للمناقشة من خلال الندوة، كما يعمل اشتراك المعلمات مع مدربيهن في المناقشات العلمية على زيادة الدافعية للتعلم لديهن، فالمعلمة المنهكة في المناقشة وفي التفكير لحل مشكلة ما عادة ما تكون أكثر حرصاً على العمل وعلى إنتاج الأفكار من هؤلاء اللاتي يستمعن إلى مدربيهن فقط.<sup>(٣)</sup>

(١) علي راشد: خصائص المعلم العصري وأدواره "الإشراف عليه - تدريبيه"، مرجع سابق، ص ١٩٧.

(٢) خالد أحمد السخي: ملامح من الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين، مجلة التربية، العدد (٤)، السنة (٣)،

٢٠٠٢، ص ٥١.

(٣) علي راشد: خصائص المعلم العصري وأدواره "الإشراف عليه - تدريبيه"، مرجع سابق، ص ١٩٧.

#### [١٤] أسلوب المشروع Project:

وهو أسلوب للتدريب الفردي أو الجماعي، تقوم من خلاله المعلمات المتدربات على إنجاز مشروع معين بعد القيام بإنجاز القراءات المطلوبة أو الزيارات الميدانية أو العملية، ثم يجتمعن للإجابة على أسئلة معينة أو كتابة تقرير عن المشروع الذي تم إنجازه، ويعتمد نجاح هذا الأسلوب على مدى نشاط ودافعية المعلمة وحماسها للمشاركة في المشروع.<sup>(١)</sup>

#### [١٥] أسلوب المؤتمر Conference:

يعتبر المؤتمر نموذجاً من نماذج الورشة الدراسية وأحد أساليب التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال، ولكنه اجتماع موسع تقوم فيه المعلمات المتدربات بإنجاز عمل ما. وينظم المؤتمر أفراداً يشتركون في مناقشة الأفكار والآراء على نحو جماعي لحل المشكلات الفردية والجماعية، ويعتبر المؤتمر وسيلة من وسائل التدريب الفعالة، إذ تستطيع المعلمة المتدربة أن تواصل متابعة اكتسابها مزيداً من الخبرات.<sup>(٢)</sup>

#### [١٦] أسلوب الزيارات الميدانية Field Trips:

أسلوب الزيارات الميدانية جزء هام من برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال، وإن كان هذا الأسلوب قلما يتبع في تدريب المعلمات، ويخطط لها بهدف الدراسة الأولية والإطلاع المباشر، وتحتاج إلى منسق يتولى إعداد الترتيبات الضرورية للزيارة.

أما عن دور المتدربات فإنه ينحصر في الملاحظة وجمع المعلومات والبيانات والعينات والنماذج وكتابة التقارير التي ستعرض للمناقشة فيما بعد الزيارة، ولكي تكون الزيارات الميدانية أكثر فاعلية لابد من ربطها مباشرة ببعض الأعمال والأحداث الجارية، ومن المرغوب فيه التركيز على حاجة المتدربة للزيارة الميدانية.<sup>(٣)</sup>

(1) Doran, M. L.: A Story of Professional Development (Teacher's Learning from Reflective Experiences), U.S.A., The University of Michigan, 1995, P.62.

(2) يوسف جعفر سعادة: التدريب (أهميته والحاجة إليه - أنماطه - تحديد احتياجاته - بناء برامجه والتقويم المناسب)، الطبعة الأولى، مكتبة الدار الشرقية، القاهرة، ١٩٩٣، ص٨٦.

(3) ساي تشارني، كاثي كونواي: وسائل المدرب الناجح، ترجمة: الجمعية الأمريكية للإدارة، مكتبة جريس، الرياض، ٢٠٠٠، ص١٦٨.



ومن أهم فوائد هذا الأسلوب أن تدرك المعلمة المتدربة بطريقة عملية القيمة التربوية والتعليمية للزيارات الميدانية، فزيارة أحد المعارض أو أحد المتاحف أو أحد المراكز التعليمية الحديثة، أو رحلة برية في الصحراء للتعرف على خواص صخور معينة أو نباتات صحراوية معينة، كل هذا سيوضح للمعلمة المتدربة أن المعلومات والخبرات التي يتم الحصول عليها من خلال هذا الأسلوب تتميز بصدقها وواقعيتها، لأنها جُمعت من مصادرها الأصلية.<sup>(١)</sup>

#### [١٧] أسلوب دراسة الحالة Case Study:

يستخدم أسلوب دراسة الحالة في النظر إلى الموضوع أو المشكلة أو إلى ظروف معينة نظرة هادفة بعيداً عن الضغوط التي تتوافر في المواقف الحقيقية، وهذا الأسلوب يساعد المعلمة المتدربة في تعلم واكتساب مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات وجمع المعلومات والعمل التعاوني المشترك، وبصفة عامة... فإن الدراسة الجيدة للعديد من الحالات المرتبطة بتربية الطفل تكون قادرة على أن تثري التعلم في نواحي المعرفة والمهارات والمواقف والاتجاهات.<sup>(٢)</sup>

#### [١٨] إجراء البحوث والدراسات Researches and Studies:

وفيها تتم تنمية الكفايات الأساسية لإجراء البحوث والدراسات التربوية لمعلمات رياض الأطفال وكذا بقية العاملين بالروضة، بما يؤدي إلى تنمية الوعي البحثي لدى جميع العاملين بالروضة، وهنا يأتي دور الوحدة التدريبية بالروضة في أن تعطي هذا الأسلوب التدريبي عناية خاصة لأنه يؤدي إلى زيادة كفاءة العملية التربوية بالروضة.

#### [١٩] أسلوب العروض العملية Demonstrations:

يعد أسلوب العروض العملية أحد أساليب التنمية المهنية الجيدة والتي تقوم على استخدام المشاهدة، حيث يعرض المدرب أمام المعلمات المتدربات تجربة ما أو يقوم بتدريهن على تشغيل جهاز معين أو يقدم نموذجاً معيناً.

(١) علي راشد: خصائص المعلم العصري وأدواره "الإشراف عليه - تدريبيه"، مرجع سابق، ص ٢٠٣.  
(٢) وزارة التربية والتعليم: دليل الوحدات التدريبية بالمدارس، مرجع سابق، ص ٢٢.

ويعرف أسلوب العروض العملية بأنه نشاطات تربوية تعليمية ذات مجالات وإمكانيات متعددة فعالة في التدريب، ويختلف عن أسلوب المختبر حيث تمارس المعلمة في الأسلوب الأخير العمل بنفسها، بينما في العروض العملية تشاهد المعلمة المتدربة ما يقوم به المدرب. ومن أهم مميزات هذا الأسلوب ما يلي:

- يوفر قدرًا كافيًا من الخبرات للمعلمات المتدربات، ويحقق فهماً مشتركاً لهن، ويوجه تفكيرهن في نفس الاتجاه الذي يريده المدرب نحو دراسة موضوع ما، أو مشكلة معينة وإمكانية التوصل إلى حلها.
- يوفر الوقت والجهد للمدرب، حيث أن هذا الأسلوب يمكن المدرب من تدريب المعلمات على قدر كبير من المحتوى المستهدف.
- يوفر هذا الأسلوب في النفقات، حيث أن استخدام جهاز واحد أو تجربة واحدة يوفر المال عن استخدام العديد من الأجهزة، أو التجارب عند استخدام أسلوب المختبر.
- يناسب هذا الأسلوب كثرة عدد المعلمات المتدربات وقلة الإمكانيات المتاحة، وخاصة في الأدوات والمعدات.

ومع ذلك فإن أسلوب العروض العملية له جوانب سلبية أهمها ما يلي:

- عدم وضوح بعض المشاهدات لكل المعلمات المتدربات، وبذلك يكون الغرض فقد قيمته بالنسبة لبعض المتدربات.
- عدم استخدام المتدربات لجميع حواسهن يقلل من فعالية الأسلوب.
- عدم ضبط المدرب للوقت، حيث يمكن أن يكرر العمل لكي تشاهده كل المتدربات.
- لا يتحقق في هذا الأسلوب اكتساب المهارات المناسبة.<sup>(١)</sup>

#### [٢٠] أسلوب الإشراف والتوجيه التربوي Supervision and Guidance:

يهدف هذا الأسلوب إلى تحسين أداء المعلمة وتطوير وسائل عملها وتمييزها مهنيًا، كما يهتم الإشراف التربوي بالموقف التربوي بجميع عناصره من منهج ومعلمة وطفل... وغيرها، وتنظيمها لتحقيق أهداف العملية التربوية.<sup>(٢)</sup>

(١) علي راشد: خصائص المعلم العصري وأدواره "الإشراف عليه - تدريبه"، مرجع سابق، ص ٢٠١.  
(٢) حسن حسين البيلاوي: العلاقة بين النظرية والممارسة العملية في مهنة التعليم (وجهة نظر نقدية)، مجلة التربية، القاهرة، العدد (٢٣٣)، ١٩٩٤، ص ٧٥.

كما أن التوجيه التربوي يعتبر خدمة فنية تعاونية هدفها الأول دراسة الظروف التي تؤثر في عملية التعلم، والعمل على تحسين هذه الظروف بالطريقة التي تكفل لكل فرد أن ينمو نمواً مطرداً وفق ما تهدف إليه التربية المنشودة. ولا شك أن من سياسات التوجيه التربوي تقويم أداء المعلمة، ولكي يكون هذا التقويم مجدياً ومحققاً لأهدافه لا بد وأن يسود جو من الثقة بين الموجه والمعلمة، وأن يتضمن التقويم احترام فريق العمل بالروضة، وأن تكون نتيجة التقويم مباشرة وعاجلة للمعلمة حتى تحس المعلمة أن الموجه يرغب في تنميتها مهنيًا.<sup>(١)</sup>

وهكذا فإن المهام الرئيسية لعملية الإشراف التربوي في رياض الأطفال هي تحسين عملية التعلم عن طريق التنمية المهنية للمعلمة. وتظهر أهمية الإشراف التربوي والتوجيه المهني في عملية التنمية المهنية للمعلمة من خلال تحسين مستوي أدائها وتطوير طرائق التعلم، وتمكينها من النمو المهني ومساعدتها على تحديد مشكلاتها المتعلقة بالتعلم والبيئة الصفية وتحليلها ووضع الحلول المناسبة لها من خلال عمليات التأمل في الممارسات اليومية بالروضة.<sup>(٢)</sup>

وقد اتخذ الإشراف والتوجيه الفني أشكالاً متنوعة من حيث مفهومه وأهدافه وأساليبه ومجالاته، فبعد أن كان يهتم بمراقبة المعلمة وتقويم أدائها وتصيد أخطاءها، ظهرت اتجاهات إشرافية متعددة مثل: نموذج الإشراف العلمي الذي يهتم باستخدام الاختبارات والمقاييس الموضوعية في دراسة المواقف التربوية داخل القاعة وخارجها، ونموذج الإشراف والتوجيه الديمقراطي الذي يركز على احترام مشاعر المعلمة وإعطائها مساحة أكبر للمفاهيم الإنسانية والمشاركة الديمقراطية من المعلمة والقائم على الإشراف والتوجيه وتحويل دور المشرف الفني من مفتش إلي موجه، ونموذج الإشراف والتوجيه الواقعي الذي يهتم بإثارة دوافع المعلمة، ونموذج الإشراف التشخيصي الذي يهتم بتحليل محتوى الموقف التربوي إلي عناصره والتعرف على

(١) صموئيل أديب نخلة، فهمة لبيب بطرس: أساليب التوجيه التربوي السائد في مراحل التعليم العام، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة المنيا، المجلد (١٣)، العدد الأول، يوليو ١٩٩٩، ص ٢١٧.

(٢) حياة عبدالعزيز: معلمة رياض الأطفال الواقع والمأمول من وجهة نظر المديرات والموجهات والمعلمات (دراسة ميدانية في مدينة جدة)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، ١٩٩٨، ص ٧٧.

مواطن القوة والضعف به لتقديم التغذية الراجعة للمعلمة، ونموذج الإشراف التدريبي الذي يهتم بتوجيه سلوك المعلمة في الموقف التربوي.<sup>(١)</sup>

ويعتمد التوجيه التربوي علي عدة وسائل لتحقيق أهدافه منها الاجتماع بالمعلمات لدراسة أفضل طرق التعلم وأساليب التقويم والوسائل المعينة، والمشكلات والصعوبات التي تواجههن، وعمل نشرات دورية توجيهية تتعرف المعلمات من خلالها علي مختلف نواحي النشاط التربوي، وقد تعالج هذه النشرات بعض المشكلات التي لمسها الموجهون أثناء وجودهن في الروضة وكيفية علاجها.<sup>(٢)</sup>

وهكذا يؤدي الإشراف والتوجيه التربوي أدواراً هامة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمات، شريطة أن يكون الموجه قادراً علي القيام بمهامه الإشرافية والتوجيهية الحديثة، وأن يهتم بالمناقشات المثمرة حول أفضل أساليب التوجيه من أجل تحقيق التنمية المهنية للمعلمات بما يتناسب مع إمكاناتهن وقدراتهن علي التعلم واكتساب الخبرات المهنية الجديدة.

[٢١] أسلوب التعاون والتفاعل مع الزملاء وإدارة الروضة:

يمكن أن تكتسب معلمة رياض الأطفال المعارف المهنية ويتم تنميتها من خلال التفاعل مع زميلاتها، ومن خلال العلاقات المتبادلة والتعاون مع إدارة الروضة. فقد أوضحت (دراسة كون ١٩٩٣)<sup>(٣)</sup> أن المعلمين تمكنوا من تنمية مهاراتهم التربوية من خلال تبادل المعلومات والبيانات مع بعضهم البعض، ومن خلال إتاحة الفرص لعلاج العديد من المشكلات، ومن خلال تنمية العلاقات الشخصية مع المديرين والموجهين. كما أوضحت الدراسة أن درجة الحرية المتاحة أمام المعلمين والمرونة التي يمنحها النظام الإداري في مجال إدارة الوقت تؤثر بالإيجاب علي التنمية المهنية للمعلمين.

(١) عبدالله محمد شوقي، سعيد طه محمود: إعداد المعلم وتدريبه في مصر في ضوء بعض المتغيرات والاتجاهات المعاصرة، مجلة التربية والتنمية، القاهرة، السنة الخامسة، العدد (١٢)، ١٩٩٧، ص ٩٨.

(٢) علي أحمد مقرب: النمو المهني وحاجات الإشراف التربوي لمعلمي التعليم الابتدائي (دراسة ميدانية)، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة المنيا، المجلد (١٤)، العدد (٢)، أكتوبر ٢٠٠٠، ص ٢٥٦.

(3)Cone, G. P.:Teachers as learners in the Classroom "Factors that Affect Professional Development" , New York, Harvard Uni., June, 1993, P.p. 428.

ويجب التأكيد هنا علي أن عملية التنمية المهنية الفعالة لمعلمة رياض الأطفال هي التي تتم داخل الروضة، والتي تستخدم أسلوب التدريب الفردي، وتقوم علي أساس التعاون والتفاعل بين المعلمات في تبادل خبراتهن الميدانية حول كيفية تعلم الأطفال. كما تعتبر المناقشات التي تتم بين المعلمات داخل الروضة هامة وذات آثار إيجابية لعملية التنمية المهنية وأن بيئة الروضة المرنة والتي تشجع علي التجريب من أهم عوامل التنمية المهنية للمعلمات. فالتعاون والشراكة بين المعلمات في مجال التنمية المهنية لهن، إلي جانب التأمل في ممارساتهن التربوية بالروضة يؤدي بمرور الوقت إلي رفع كفاءتهن المهنية، وعلي وجه الخصوص للمعلمات الجدد اللاتي يلتحقن بالعمل حديثاً.<sup>(١)</sup>

كما أن دور المعلمة المستشارة (Consulting Teacher) علي درجة عالية من الأهمية لإثراء التنمية المهنية لزميلاتها الجدد إذا تعاونت معهن، حيث يمكنها تطوير أساليب التعلم لديهن، كما يمكنها زيادة فعالية علاقات التعاون فيما بينهن، وإضافة استراتيجيات جديدة في تعلم الأطفال بالروضة بما يؤدي في النهاية إلي إضافة معارف وخبرات مهنية جديدة.<sup>(٢)</sup>

ولعل إتاحة إدارة الروضة فرص تكوين جماعات التعلم هو أحد الوسائل الهامة لإثراء التنمية المهنية للمعلمات برياض الأطفال، لأنه حين تستطيع هذه الجماعات تحديد الاحتياجات والأهداف والإجراءات واللقاءات ومجالات التعلم، فإنها تعود بالفائدة علي المعلمات.<sup>(٣)</sup>

كما يبرز هنا مدي الدور القيادي الذي يضطلع به مدير الروضة في التنمية المهنية للمعلمات في إطار ممارساته اليومية لإدارة الروضة، فاهتمام القيادة التربوية في رياض الأطفال بعوامل التنمية المهنية للمعلمات وتوفير الفرص لهن لمواصلة

(١) علي بن صالح الخبتي: نظرة تطويرية للتنمية الذاتية للمعلمين (نموذج التعلم مدى الحياة للمعلمين)، ورقة عمل مقدمة للقاء الحادي عشر لقادة العمل التربوي، جازان، وزارة المعارف، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٤، ص ١١٣.

(2) Berhns, E. D.: *Teachers Perceptions of A Consulting Teacher Model for Professional Development*, Op. Cit., P. 499.

(٣) عبدالرحمن عبدالله أحمد: البحث التربوي "أهميته وممارسته ومعوقاته لدى المشرف التربوي" من وجهة نظر المشرفين التربويين، الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الباحة، وزارة المعارف السعودية، ٢٠٠٢، ص ٩.

النمو والتعلم الذاتي في إطار الروضة، يحتاج إيمان مدير الروضة إيماناً راسخاً بإمكانات المعلمات وقدرتهن علي التعلم واكتساب قدرات التفكير الضرورية لتعلمهن ومواصلة نموهن، وهذا ما يجعل مدير الروضة يحاول بذل جُل جهده لتوفير الأجواء التربوية المساندة لتعلم المعلمات ومواصلتهن لنموهن المهني بالروضة إيماناً منه بأن أي نمو تحققه المعلمة يقابله نمو يحققه الطفل في نتاج تعلمه علي يد المعلمة.

#### [٢٢] أسلوب تبادل الزيارات Visits :

هو أحد الأساليب الناجحة والمرغوب فيها لدى معلمات رياض الأطفال وبخاصة في الدول المتقدمة في مجال تربية الطفل، حيث تترك أثراً إيجابياً لدى المعلمة ويزيد من ثقته بنفسها، خاصة إذا تم ذلك وفق ضوابط مناسبة ومخطط لها. ويتم فيها زيارة معلمة أو أكثر لمعلمة أخرى في نفس الروضة أو في روضة أخرى، بهدف متابعة الموقف التربوي بشكل عام، أو الوقوف على مهارة محددة من المهارات وكيفية تطبيقها.<sup>(١)</sup>

#### [٢٣] أسلوب اللقاءات التربوية Educational Meetings :

وفيها يقوم الموجه الفني بالاشتراك مع رؤساء الأقسام بتنظيم اجتماعات دورية عند الحاجة لمناقشة مختلف الجوانب التربوية والمشكلات التي تعوق العمل بالروضة، ومعظم موضوعات هذه اللقاءات يخطط لها ضمن الخطة العامة والمرحلية لكل من الموجه الفني والموجه العام ورئيس القسم. أما أنواع هذه الاجتماعات فتتمثل في:

- اللقاء الفردي: ويهدف إلى التوجيه والإرشاد والمتابعة والتقويم بعد زيارة الفصل.
- اللقاء الجماعي: على مستوى غالبية المعلمات مع الموجه العام، ويمكن أن يأخذ اللقاء الجماعي أحد الأشكال التالية: استدعاء أحد الخبراء، أو الندوات، أو تشكيل لجان قليلة العدد لتعالج مشكلة ما وكتابة تقرير عنها...إلخ.<sup>(٢)</sup>

(١) محمود أبو زيد إبراهيم: اتجاهات البحث التربوي في مجال إعداد وتدريب المعلم بمصر، المؤتمر القومي لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته، ١٩-٢٤ أكتوبر ٢٠٠٦، المجلد الثالث، القاهرة، الجمعية المصرية للتنمية والطفولة بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم، ١٩٩٦، ص ٢٨٥.

(٢) أحمد الخطيب، رداح الخطيب: حقبة تدريبية حول طرق وأساليب التدريب الحديثة "الطرق والأساليب التي تعتمد علي المتعلم"، جامعة البرموك، ١٩٩٣، ص ٦٦.

ولكل من الاجتماعات السابقة أهدافها الخاصة، وهي أسلوب هام من أساليب التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال، حيث يتم تبادل الآراء والخبرات. أما عن الأهداف التي يحققها أسلوب اللقاءات التربوية والاجتماعات فيمكن تحديدها في النقاط التالية:

- معالجة العديد من المشكلات التربوية والصعوبات التي تعوق تنفيذ أهداف الروضة.
- التعرف على حاجات المعلمات وتزويدهن بالإرشادات المناسبة.
- تشجيع المعلمات على المشاركة وتحمل المسؤولية وتعزيز الثقة بالنفس.
- تحسين البرامج التربوية في رياض الأطفال من خلال بحث ودراسة بعض الموضوعات، كدراسة المستجدات التكنولوجية ودورها في تحسين جودة مخرجات العملية التربوية برياض الأطفال، وطرق التعلم الفاعلة والنشطة وعمليات التقويم الهادفة... إلخ.<sup>(١)</sup>

#### [٢٤] أسلوب الدروس التطبيقية (الميدانية) Field Applied Situations:

- أحد الأساليب الهامة والعملية والتي تعمل على إكساب معلمة رياض الأطفال خبرات هامة في المواقف التربوية برياض الأطفال. وتتعدد الأهداف التي يحققها أسلوب الدروس التطبيقية، ومنها:
- دراسة موقف تربوي تعليمي.
  - إنباء السمات الشخصية والمهارات التربوية للمعلمة من خلال إطار وظيفي يرتكز على نظرة سليمة لأدوار المعلمة.
  - تطوير أداء المعلمات وتحسينه من خلال إكسابهن بعض المهارات والأساليب المبتكرة في مواقف فعلية.
  - تنمية مهارات المعلمات على تحليل المواقف التربوية، ومعرفة مختلف جوانبها.
  - تنمية كفايات التخطيط وتشمل: الأهداف، المحتوى، الأنشطة، الوسائل، التقويم.
  - تنمية كفايات التنفيذ وتشمل مهارات إدارة القاعة والمهارات العامة.

(١) أمل عبدالفتاح محمد: التدريب في مكان العمل "رؤية جديدة لتدريب المعلمين أثناء الخدمة في جمهورية مصر العربية"، مجلة التربية والتنمية، القاهرة، السنة التاسعة، العدد (٢٤)، ديسمبر ٢٠٠١، ص ١١٤.

• تعاون الموجهين والمعلمات في التخطيط والتنفيذ والتقويم للبرامج التطبيقية للأطفال، بما يؤدي إلى توثيق الصلة بين الموجهين والمعلمات.<sup>(١)</sup>  
أما عن الضوابط التي يجب مراعاتها عند استخدام أسلوب الدروس التطبيقية فيمكن تحديدها فيما يلي:

- التخطيط الجيد والشامل للدرس التطبيقي والوسائل اللازمة لذلك.
- اختيار المعلمة القادرة على تحقيق أهداف الدرس بشكل فعال.
- توعية المعلمات بأهمية الحضور والمشاركة لتحقيق أهداف التنمية المهنية.
- توفير البيئة التربوية المناسبة لتنفيذ الدرس دون مبالغة، وتحديد عدد المعلمات المشاهدات بحيث لا يزيد عن طاقة القاعة.
- متابعة نتائج برنامج الدروس التطبيقية للوقوف على مدى تأثيرها على أداء المعلمات الفعلي في قاعات الروضة.<sup>(٢)</sup>

#### [٢٥] أسلوب النشرات التوجيهية:

تعد النشرات التوجيهية وسيلة مكتوبة، يستطيع من خلالها الموجه أن ينقل إلى المعلمات خلاصة قراءاته وخبراته ومشاهداته ومقترحاته بقدر معقول من الجهد والوقت، وفي نفس الوقت فهي تستطيع أن تخدم عدد كبير من المعلمات في رياض الأطفال. أما عن أهم أهدافها فيمكن تلخيصها فيما يلي:

- تعريف معلمات رياض الأطفال ببعض الأفكار والممارسات والاتجاهات التربوية الحديثة في مجال تربية الطفل على المستويين المحلي والعالمي.
- تزويد المعلمات بالكتب الجديدة في مجال تربية الطفل.<sup>(٣)</sup>

#### خاتمة:

في ضوء ما تم عرضه من فلسفة التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال وأهدافها ووظائفها ومتطلبات تحقيقها، وكذا بعض مجالات وأساليب التنمية

(١) كمال محمود الخطيب: تدريب المعلمين أثناء الخدمة واستراتيجية التطوير، مرجع سابق، ص ٥٤.

(٢) رضا أبو حسين، عبدالعزيز العصفور: أساليب التنمية المهنية للمعلمين ومتابعة تدني الأداء، مرجع سابق، ص ١٤.

(٣) -----: المرجع السابق، ص ١٦.



المهنية، أمكن التوصل إلى بعض المسارات التي يمكن أن تسهم في بناء تصور مقترح للتنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال في مصر، والتي يمكن إيجازها في النقاط التالية:

[١] ضرورة التحول من مفهوم تدريب معلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة كإطار محدود إلى مفهوم التنمية المهنية المستدامة كإطار عام يشمل جميع العاملين بمؤسسات رياض الأطفال من جهة، وتتعدد فيه المؤسسات والجهات المسئولة عن التنمية المهنية من جهة أخرى.

[٢] ضرورة توافر قاعدة بيانات للمدربين والمتدربات تخدم جميع محافظات الجمهورية مع الاستفادة من شبكات المعلومات في عمل خريطة للتنمية المهنية للمعلمات تحقيقاً لمبدأ تكافؤ الفرص بينهم.

[٣] وضع معايير لأداء معلمات رياض الأطفال يمكن في ضوءها تقييم أداءهن، لضمان عنصر الجودة بمؤسسات رياض الأطفال.

[٤] اعتبار الروضة وحدة أساسية لتدريب جميع العاملين بها وفق مدخل التطوير التنظيمي الذي يهتم بعملية تطوير إنتاجية مؤسسات رياض الأطفال عن طريق زيادة كفاءة العاملين بها.

[٥] العمل على توفير برامج التعليم المفتوح والتعلم من بعد بكليات التربية التابعة للجامعات المصرية بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم، لتدريب المعلمات في الميدان بهدف رفع مستوى أداءهن، وإكسابهن الجديد في العلوم التربوية الخاصة بمرحلة الطفولة المبكرة، وكذا استراتيجيات التعلم وأساليب التقويم، وإلمامهن بعمليات التقويم التي تجري في المرحلة الابتدائية التالية لمرحلة رياض الأطفال.

[٦] تحسين دافعية معلمات رياض الأطفال نحو التنمية المهنية المستدامة أثناء الخدمة من خلال الحوافز المادية والمعنوية، وتجديد محتوى البرامج التدريبية الحالية وتطوير أساليب تنفيذها بما يساير التطور الهائل في مجال تربية الطفل.

[٧] وضع معايير للحكم على التنمية المهنية المستدامة للمعلمة، لقياس ومعرفة مدى ما وصلت إليه من كفايات ومهارات ومعلومات في مجال تربية الطفولة المبكرة.

محتويات الفصل الثالث

## التحديات المعاصرة التي تواجه التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر

مقدمة

### أولاً: تحديات تكنولوجيا:

- ثورة المعرفة والمعلومات.
- العولمة.
- ثورة الاتصالات.
- اكتساب الكفايات اللازمة للتعامل مع التكنولوجيا المعاصرة.

### ثانياً: تحديات تربوية:

- تعدد مصادر برامج إعداد معلمات رياض الأطفال.
- تعدد أدوار معلمة رياض الأطفال وتعدد مسؤولياتها الوظيفية.
- ضغوط الآباء والأمهات لتعليم أطفالهم تعليماً مدرسياً.

### ثالثاً: تحديات مجتمعية:

- تدني المكانة المجتمعية لمعلمات رياض الأطفال.
- ضعف الرضا الشخصي والوظيفي لمعلمات رياض الأطفال.

خاتمة

### الفصل الثالث

## التحديات المعاصرة التي تواجه التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في

### مصر

#### مقدمة:

تعد معلمة رياض الأطفال من أهم العناصر التربوية بالروضة لأنها المحرك الرئيسي لكل مكوناتها، ومن ثم تسهم بشكل فعال في تحقيق العملية التربوية لأهدافها من خلال تهيئة البيئة المناسبة لعمليات التعلم وتوجيهها وإرشادها للأطفال في المواقف التربوية المختلفة، فهي ليست ملقنة للمعلومات، بل مرشدة وأخصائية نفسية واجتماعية وأم بديلة، كما أنها لا تهتم بمادة تعليمية في عملية التعلم، وإنما تهتم بالأطفال بالدرجة الأولى<sup>(١)</sup>، ولذا ينبغي أن تتال معلمة رياض الأطفال اهتماما كبيرا من حيث الاختيار والإعداد الجامعي قبل الخدمة ثم التنمية المهنية المستدامة أثناء الخدمة.

ولقد أدت التحولات المتسارعة التي يشهدها العالم في مختلف المجالات إلى تغيرات في غايات التربية وفي أهدافها، وإلى تحولات في دور المعلم بوجه عام ومعلمة رياض الأطفال بوجه خاص، حيث أصبحت موجهة أكثر من كونها ناقلة للمعرفة، لذا فمن الضروري أخذ الغايات الجديدة للتربية بعين الاعتبار في برامج الإعداد قبل الخدمة وبرامج التنمية المهنية أثناء الخدمة، لضمان توافق ذلك مع التحولات التي تحدث في العالم والتي تتطلب تنمية القدرة على التكيف مع التقنيات الحديثة، تنمية الحس الإنساني في مختلف المجالات، تنمية القدرة الإبداعية وإدراك البعد الأخلاقي في الابتكارات العلمية والتقنية، وكذا إعداد وتدريب معلمة رياض الأطفال للمواطنة العالمية مع الحفاظ على هويتها القومية.<sup>(٢)</sup>

(١) عبد العظيم عبد السلام العطوانى: العملية التربوية في رياض الأطفال في ضوء بعض معايير الجودة الشاملة،

المؤتمر السنوي الأول لمركز رعاية وتنمية الطفولة "تربية الطفل من أجل مصر المستقبل - الواقع

والطموح"، مركز رعاية وتنمية الطفولة، جامعة المنصورة، ديسمبر ٢٠٠٢، ص ٢٣٦.

(٢) راندا مصطفى الديب: دراسة مقارنة لإعداد معلمة رياض الأطفال بالتعليم العالي والجامعة، رسالة ماجستير

غير منشورة، كلية التربية، جامعة طنطا، ٢٠٠١، ص ٢٣٦.

كما تقتضي الضرورة بأن يكون إعداد المعلمة وتنميتها مهنيًا في جمهورية مصر العربية نابعاً من قيم المجتمع المصري المستمدة من تراثه الأصيل، ومن واقع هذا المجتمع وظروفه وآماله وأهدافه في ضوء الفلسفة التربوية التي يؤمن بها والمستمدة من فلسفته العامة التي تؤمن بأن مستقبل أجيال الأمة يتوقف على قدرة نظامها التربوي وكفاءته التي تتأثر بمستوى وقدرة معلمة رياض الأطفال.<sup>(١)</sup>

ويؤدي وجود وتعاضم المشكلات والتحديات التي تواجه معلمة رياض الأطفال دون إيجاد حلول لها إلى الحد من فاعلية وقدرة المعلمة على الوفاء بمسئولياتها التربوية تجاه تربية الطفل وخدمة المجتمع<sup>(٢)</sup>، كما يقلل من اكتساب المعلمة المهارات والكفايات التربوية اللازمة لقيامها بأدوارها الجديدة والاتجاهات التربوية الإيجابية تجاه مهنة تربية الطفل، الأمر الذي قد يشير إلى وجود بعض الخلل الظاهر أو الكامن في إطار ومراحل وعمليات إعداد وتنمية المعلمة مهنيًا، بما يتطلب تداركه وتحديد أبعاده وعلاجه قبل استفحاله وصعوبة السيطرة على نتائجه ومخرجاته.

كما أن استمرار وجود التحديات الحالية والمتوقع حدوثها التي تواجه معلمة رياض الأطفال في الواقع المعاصر، دون إيجاد آليات مناسبة لعلاجها في الواقع الراهن والوقاية منها في المستقبل، هو نوع من تدني الكفاية الوظيفية لهذه المعلمة تجاه تربية الطفل وخدمة المجتمع، الأمر الذي يحتم مراجعة الرؤى المجتمعية تجاه وضعية مهنة تربية الطفل، واقتراح سبل ترقية هذا الوضع الاجتماعي والمهني لمعلمة رياض الأطفال على سلم التقدير المجتمعي.<sup>(٣)</sup>

وتسعى الدراسة الحالية إلى الكشف عن بعض التحديات المعاصرة التي تواجه التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال، والتي قد يؤدي استمرار وجودها دون وضع الحلول والمقترحات لمواجهتها إلى استفحال آثارها على الوضع المهني

(١) ميادة فوزي الباسل: إطار مقترح لفلسفة إعداد معلم رياض الأطفال، مرجع سابق، ص ٢٦٠.

(٢) جابر محمود طلبة: مستقبل تربية الطفل "بحوث ودراسات"، مكتبة جرير، المنصورة، الطبعة الأولى، ٢٠٠٢، ص ٥٩٧.

(٣) -----: مستقبل تكوين معلم رياض الأطفال بكليات التربية في ضوء تحديات مهنة تربية الطفل، مرجع سابق، ص ٣٠٧.

والوظيفي لدى معلمة رياض الأطفال. كما تم تقسيم هذه التحديات تقسيماً نوعياً إلى: (تحديات تكنولوجية- تحديات تربوية- تحديات مجتمعية)، وفيما يلي عرض لأهم التحديات الحالية والمستقبلية التي تواجه التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال في مصر.

### أولاً: تحديات تكنولوجية

أصبح العالم اليوم بحاجة إلى معلم من نوع خاص يكون قادراً على استيعاب الحقائق والمعارف والمتغيرات الجديدة، ومنجزات الثورة العلمية والتكنولوجية التي تعتمد على المعارف العلمية الدقيقة واستخدام المعلومات المعقدة السريعة وتنظيمها تنظيماً جيداً، معلم مسلح بالتفكير العلمي المنظم وبالمعرفة العلمية الشاملة ليوافق تحديات الانفتاح الإعلامي والثقافي، حيث أن وسائل الاتصال الحديثة جعلت العالم قرية كونية صغيرة.<sup>(1)</sup>

وهذا يتطلب من المعلم العصري وبوجه خاص معلمة رياض الأطفال أن يكون لديها العديد من الإمكانيات والقدرات والمهارات والسمات والقيم والاتجاهات والاهتمامات الإيجابية، التي تمكنها من القيام بأدوار وظيفية متعددة ولازمة لتربية طفل ما قبل المدرسة بحيث تتناسب هذه الأدوار مع تغيرات العصر.<sup>(2)</sup>

وقد وضعت هذه المتغيرات العصرية معلمة رياض الأطفال أمام تحديات تكنولوجية تحتم عليها الاتصاف بسمات جديدة واكتساب مهارات لا بد أن تتوفر فيها كي تضمن نجاحها في مهنتها. وسوف تحاول الدراسة الحالية إلقاء الضوء على بعض هذه التحديات، والتي تتمثل في:

- ثورة المعرفة والمعلومات.
- العولمة.
- الثورة الاتصالية والإعلامية.
- اكتساب الكفايات اللازمة للتعامل مع التكنولوجيا المعاصرة.

(1) Giuliani, Michael: Rationale for Change and A New Vision for Education in the 21<sup>st</sup> Century, Department of Education, April 2000, P. 304.

(2) ميريام بن بيريز: عندما يتغير نظام التدريس فهل يمكن أن يتوارى دور المعلم؟، ترجمة: سناء يوسف محمد، مجلة مستقبلات، مركز مطبوعات اليونسكو، المجلد (٣٠)، العدد (١١٤)، يونيو ٢٠٠٠، ص ٢٣٣.

## [ أ ] ثورة المعرفة والمعلومات

يعيش العالم اليوم عصر تدفقت فيه المعرفة الإنسانية وتنامت في مختلف الميادين، وأصبحت "المعرفة" أداة لصياغة الحياة ورسم معالمها وآمالها المستقبلية، وأصبحنا جميعاً نتقاسم الحياة في عالم واحد تربط بين أنحاءه وسائل اتصال سريعة دائمة النمو والتطور، وتتزاحم فيه المعرفة والمعلومات وتتعدد قواعدها وشبكاتها. كما يشهد العصر الحالي أيضاً تطوراً علمياً في شتى مجالات الحياة، بحيث أصبح هذا التغير يتم بمعدلات مذهلة ومتلاحقة نتيجة النمو المتعظم في المعرفة والمعلومات بعد أن تغيرت أشكالها في العالم تغيراً جذرياً، فإذا كان العلم في الماضي لا يتجدد إلا بعد قرون فإن المعرفة المعاصرة تزداد بالضعف كل بضع سنين، ويكفى للتدليل على ذلك أنه سنوياً يوضع أربعون ألف مصطلح جديد في مختلف ميادين المعرفة، وفي كل دقيقة يصدر مقال علمي من جهة ما من العالم<sup>(١)</sup>، وحتى نهاية القرن العشرين كان حجم التراكم المعرفي يتزايد كل عشر سنوات، أما منذ بداية القرن الحادي والعشرين فإن حجم التراكم المعرفي يتضاعف كل ثمانية عشر شهراً، حيث يصل عدد المعلومات الجديدة إلى ستة ملايين معلومة في مختلف المجالات.<sup>(٢)</sup> فإذا كان الأمر كذلك فإننا نعيش بحق ثورة معرفية معلوماتية أو كما يطلق عليها "الانفجار المعرفي المعلوماتي" وهو مصطلح يعبر بصدق عن التزايد المتسارع والشامل في فروع العلم المختلفة<sup>(٣)</sup>. وتؤكد العديد من الدراسات أن المعلوماتية ليست مجرد تطور أحدثته تكنولوجيا الاتصال، ولكنها ثورة بكل معاني الكلمة، وهذه الثورة ستكون لها تأثيرات سياسية واقتصادية وثقافية وتربوية في شتى المجالات.<sup>(٤)</sup>

(1) Tucker, Jan and Peter Cistone: Global Perspectives for Training Teachers "An Urgent Priority", *Journal of Teacher Education*, vol. (44), Jan. – Feb. 1997, P. 17.

(2) عبد الخالق فاروق: *عصر المعلومات*، دار الحكمة، القاهرة، ٢٠٠٢، ص ١٠٧.

(3) علي أحمد حمدي: التعليم وتحديات العصر، *صحيفة التربية*، القاهرة، العدد (٤)، السنة (٤٢)، مايو ١٩٩١، ص ٣٩.

(4) نبيل علي: العرب وعصر المعلومات، *مجلة عالم المعرفة*، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب بالكويت، العدد (١٨٤)، إبريل ١٩٩٤، ص ١٤.

وفى جمهورية مصر العربية استشعرت الأجهزة المختصة بالبحث العلمي أهمية إعداد خطة قومية للمعلومات، تكون بمثابة انطلاقة قوية للمجتمع المعلوماتي المنشود بمتطلباته المختلفة وفى مقدمتها تكنولوجيا إدخال المعلومات، تكنولوجيا معالجة المعلومات، تكنولوجيا حفظ المعلومات، تكنولوجيا استرجاع المعلومات، تكنولوجيا تداول المعلومات، وكذا تكنولوجيا الاتصالات التي تستخدم في نشر المعلومات بشكل سريع في مختلف المجالات العلمية في شتى القطاعات الإنتاجية.

ويعتبر المشروع القومي للمعلومات الذي طرحه **السيد الرئيس / محمد حسني مبارك** في المؤتمر الأول لنهضة المعلومات، استجابة ملحة للثورة المعلوماتية وخطة استراتيجية واضحة المعالم لدخول القرن الحادي والعشرين بثقة ويقين، الأمر الذي من شأنه أن يجعل هذا المشروع القومي للمعلومات أحد أهم ملامح خطة التغيير الشامل التي يتبناها الرئيس مبارك.

مما سبق يتضح أن التعامل مع الثورة المعلوماتية يفرض على النظام التربوي في مصر توفير معلمين ذوي قدرات بشرية ضرورية، يتميزون بالقدرة على النقد والتفكير والعمل بروح الفريق، وبالإدراك والانتقاء والتميز والمرونة ووضوح الهدف في التعامل مع المعلومات من أجل توظيفها في عمليات التطور والتغيير المنشودين، الأمر الذي يجعل مهنة التعليم هي المهنة الوحيدة المسئولة عن إكساب الأفراد تلك المهارات والقدرات التي تمكنهم من البقاء والنجاح في عصر المعلوماتية، وهنا يقع على عاتق المعلم مهمة القيام بالتجديد التربوي، وخلق بيئة تربوية تستجيب للمتغيرات العصرية بصفة عامة والمتغيرات المعلوماتية والمعرفية بصفة خاصة.<sup>(١)</sup>

والواقع أن هذه الثورة المعرفية المعلوماتية كتحد تربوي لها آثارها الكبيرة على المعلمين بوجه عام وعلى معلمة رياض الأطفال بوجه خاص، باعتبارها أول من يتلقى الطفل في مراحل تطوره التربوي والتعليمي في المراحل التالية، وهو ما يفرض عليها التميز واكتساب مهارات وقدرات خاصة تمكنها من نقل الطفل المصري

(١) أحمد حسين عبد المعطي: المتطلبات المهنية لخريجي كليات التربية في ضوء المتغيرات العصرية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أسيوط، ٢٠٠٤، ص ١٠٤.

إلى عصر المعلومات نقلاً آمناً<sup>(١)</sup>. ومهما كانت الفترة التي تقضيها معلمة رياض الأطفال في مرحلة الإعداد الجامعي قبل الخدمة فإنها غير كافية لإحداث ما هو مطلوب منها في ضوء دورها المستقبلي، وإذ أن أغلب ما تتعلمه سيكون بالياً عتيقاً بعد فترة وجيزة من تعلمها بسبب التعاطم المستمر في كم المعارف والمعلومات.

ومن ثم تبرز هنا قضايا هامة مرتبطة بالتحدي التكنولوجي المرتبط بثورة المعرفة والمعلومات وما تمليه هذه الثورة من متطلبات، وفي مقدمة تلك القضايا قضية الاختيار والانتقاء المعرفي والمعياري الذي يمكن أن يؤسس عليه هذا الانتقاء في ضوء توقعاتنا لأدوار معلمة رياض الأطفال في المستقبل<sup>(٢)</sup>، والتي قد لا تكون بالضرورة واضحة المعالم لدى المخططين لبرامج إعداد معلمة رياض الأطفال قبل الخدمة وكذا تنميتها مهنيًا أثناء الخدمة.

كما يفرض ذلك أيضا الاهتمام بمؤسسات إعداد معلمة رياض الأطفال بهدف تطوير أهدافها وبرامجها لتتواءم مع تلك الوظائف والأدوار الجديدة لمعلمة المستقبل، ولتحقيق ذلك ينبغي التطرق بالنقد والتحليل لأهم الانعكاسات التربوية للثورة المعلوماتية على معلمة رياض الأطفال، والتي من أهمها:

#### (١) العمق المعرفي:

أصبحت عملية اكتساب المعرفة في ضوء الثورة المعلوماتية لا تتوقف عند حدود إلمام معلمة رياض الأطفال بها، بل يجب أن تكتمل باستيعابها وتعميقها وتوظيفها في عصر لم يكن الغاية الأساسية للتربية فيه هو ماذا نعرف؟ وكيف نعرف؟، بل أصبحت الأولوية للكيفية التي يحصل بها المتعلم على المعارف وإتقان أدوات التعامل معها، وكذا ماذا تتضمنه هذه المعارف من معلومات ومهارات وخبرات، فالعلم في عصر المعلوماتية هو ممارسة العلم، والتعلم في عصر المعلوماتية هو أن نعلم الفرد كيف يتعلم ذاتياً، والثقافة في عصر المعلوماتية هي فن ممارسة الحياة في ظل بدائل العصر، وجميع هذه الأمور تتطلب تغييراً جذرياً في

(1) Digumarti Bhaskara: Adult Learning In The 21st. Century, New Delhi, Discovery Pub. House, 2004, P.139.

(٢) تحسين يقين: التربية المعلوماتية والتعلم الفعال، مجلة رؤية: Internet website <http://www.sis.gov.ps/arabic/roya/22/page/.html>16/7/2006 .



علاقة معلمة رياض الأطفال بالمعرفة في دورتها الكاملة والمشتتة على الإلمام والاستيعاب والتوظيف والإنتاج.<sup>(١)</sup>

## (٢) التدريب المستمر:

إذا كان حجم التراكم المعرفي في الماضي يتضاعف على مدى عدة قرون، فإنه بعد التطور التكنولوجي أصبح يتضاعف كل بضع سنين، وساعد على ذلك انتشار قنوات الاتصال ووسائل الإعلام التي تجوب أجواء الفضاء الفسيح، بحيث أصبح من المستحيل أن تبقى معلمة رياض الأطفال بمعزل عما يستجد من معلومات في مجال تخصصها أو بمعزل عما يحدث في العالم نفسه، كما أنه مهما بلغت جودة الإعداد الجامعي قبل الخدمة فإنها لا تغنى معلمة رياض الأطفال عن الحاجة للمزيد من المعرفة والتدريب علي طرق مبتكرة لحل المشكلات المتجددة، كما أن مهاراتها لا تبقى لفترة طويلة على نفس القدر من الكفاءة وذلك للتطورات السريعة في مجال تربية طفل ما قبل المدرسة، ما لم تزود هذه المعلمة ببرامج تأهيلية مستمرة، وما لم تزودها هذه البرامج بمهارات التعلم الذاتي<sup>(٢)</sup>، التي تجعلها قادرة على الإلمام بالمستجدات التربوية فيما يخص تربية الطفولة المبكرة وما يضاف إليها في عصر التراكم المعلوماتي والتفجر المعرفي الذي يتضاعف كماً ونوعاً، لأن هذا التراكم المعرفي الهائل يشكل أعباءً جساماً علي المعلمة للإطلاع والتدريب المستمرين على الجديد في مجال تكنولوجيا التعلم بشكل عام وتربية الطفل بشكل خاص.<sup>(٣)</sup>

وقد ترتب على ثورة المعرفة والمعلومات انهيار الفكرة القائلة بأن تزويد الفرد ببعض الخبرات والتدريب عليها من شأنه أن يمكنه من مواجهة المستقبل، ومن ثم أصبح من الضروري البحث عن بنى وهياكل تربوية جديدة لمواجهة هذه التغيرات

(١) أحمد حسين عبد المعطي: المتطلبات المهنية لخريجي كليات التربية في ضوء المتغيرات العصرية، مرجع سابق، ص ١٠٤.

(٢) صالح بن مبارك: التدريب ونظريات الاتصال، مجلة رسالة الخليج، الرياض، العدد (٣٩)، السنة (١٢)، ١٩٩١، ص ٤٦.

(٣) محمد توفيق سلام، عبد الخالق يوسف سعد: الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، مرجع سابق، ص ٣٣.

التي تتطلب التأكيد على التدريب المستمر لمعلمة رياض الأطفال على عدد من المهارات مثل القدرة على التكيف والمرونة والقدرة على التعامل السريع مع التطور واستشراف الغد والتهيؤ له<sup>(١)</sup>، ولعل ذلك ما يؤكد على أهمية التدريب المستمر أثناء الخدمة باعتباره السبيل الأكثر ملاءمة للتكيف مع هذا التغيير بما يحقق للمعلمة إيجابيتها وذاتيتها ، ويخلق في الوقت ذاته أدوارا جديدة للمعلمة.<sup>(٢)</sup>

### (٣) التعلم الذاتي مدى الحياة:

لقد أصبح التعلم الذاتي لمعلمة رياض الأطفال مطلباً أساسياً من متطلبات ثورة المعرفة والمعلومات وهو ما يتطلب بالدرجة الأولى التخلص من النزعة السلبية في التعامل مع هذه الثورة، فالمعرفة تنمو بمتواليه هندسية حيث تقل المدة التي تتضاعف فيها المعرفة، بالإضافة لذلك فإن معدل تقادم المعرفة أيضاً يتزايد، فالمعرفة سرعان ما تتلاشى أهميتها أو صلاحيتها لتحل محل معارف جديدة وتخصصات غير مسبوقه. وهذا التغيير السريع في المعارف الإنسانية وتطورها كماً وكيفاً، يجعل من أي تعليم نظامي مهما كانت مدته غير كاف لإعداد المعلمة بالقدر الكافي من المقومات المعرفية اللازمة لمستقبلها، وهذا يفرض بجانب التدريب المنظم المستمر توفير فرص للتعلم الذاتي للمعلمة إذا ما أرادت المشاركة في مجتمع المعلوماتية.

ولم تعد قدرة التعلم الذاتي في ضوء الثورة المعلوماتية مقصورة على قدرة معلمة رياض الأطفال فقط، بل على قدرة وإمكانيات النظم والآلات والأدوات التكنولوجية الحديثة، فقد أصبحت تلك النظم في مجتمع المعلوماتية قادرة بفضل الذكاء الاصطناعي على استخلاص المعارف والخبرات بصورة مباشرة من واقع تجاربها وما جرى من حولها من ظواهر ومتغيرات، الأمر الذي يفرض على النظام التعليمي في مصر سرعة التجاوب والتحاور والتفاعل مع تلك نظم الخبرة.<sup>(٣)</sup>

(١) أحمد ربيع عبد الحميد: التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة، مرجع سابق، ص ١٦٢.

(2) Clive Chappell: Reconstructing the Lifelong Learner, Rutledge Falmer, London, 2003, p.678.

(٣) أحمد حسين عبد المعطي: المتطلبات المهنية لخريجي كليات التربية في ضوء المتغيرات العصرية، مرجع سابق، ص ١٠٥-١٠٦.

## [ب] العولمة Globalization

تعد العولمة من أهم التحديات العصرية التي تواجه التربية بوجه عام وتربية الطفل بوجه خاص، حيث بدأت ملامحها تظهر في العقود الأخيرة من القرن العشرين وتستمر لتتطرق بفاعلية أبواب جميع الدول في كافة الميادين في أوائل القرن العشرين. والعولمة هي عملية تحول تكنولوجي واقتصادي واجتماعي وثقافي تقلل التوازن الداخلي للأقاليم عامة وللدول في حد ذاتها.<sup>(١)</sup>

ولقد أخذت العولمة تتسارع بشكل خاص في بداية القرن الحادي والعشرين مستمدة حيويتها من الثورة العلمية والتكنولوجية، ومن التطورات المذهلة في وسائل الاتصالات والمعلومات التي تقود الطريق إلى المستقبل<sup>(٢)</sup>، وتجدر الإشارة إلى أن للعولمة تأثير على العملية التربوية والتعليمية، وفي هذا الصدد تشير إحدى الدراسات إلى أن العولمة قد أحدثت تغييرات عميقة في النظم التربوية الوطنية في دول العالم المختلفة، كما أنه يوجد الآن كثير من دول العالم الحديث عن وجوب تغيير التعليم ليوكب تحديات العولمة، وتؤكد دراسات أخرى على ضرورة إيجاد برامج تربوية تعليمية موحدة، ولا مركزية التعليم، وزيادة الوعي بالثقافات الأخرى.<sup>(٣)</sup>

وإذا سلمنا بأن مهمة التربية إعداد الفرد للحياة في داخل مجتمع ذا طبيعيات متغيرة، فإن الأمر يتطلب من التربية بوجه عام وتربية الطفل بوجه خاص تزويد أطفال الرياض بمنظومة متكاملة من المهارات والاتجاهات التي تجعل منهم مواطنين صالحين قادرين على التعامل مع التحديات التربوية التي تلقى بها العولمة بأبعادها المختلفة على كاهل العملية التربوية في أي مجتمع.<sup>(٤)</sup>

- 
- (١) طارق ميري: الحوار الديني الثقافي في منطقة البحر المتوسط في فترة العولمة، مجلة مستقبليات، العدد (١٠١)، المجلد (٢٧)، مارس ١٩٩٧، ص ١٤٢.
- (٢) بيل جيتس: المعلوماتية بعد الإنترنت، ترجمة: عبد السلام رضوان، مجلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، العدد (٣١)، ١٩٩٨، ص ٩.
- (٣) ف. ماكجين: أثر العولمة على نظم التعليم الوطنية، مجلة مستقبليات، العدد (١٠١)، المجلد (٢٧)، مارس ١٩٩٧، ص ٤٩.
- (٤) أحمد حسين عبد المعطي: المتطلبات المهنية لخريجي كليات التربية في ضوء المتغيرات العصرية، مرجع سابق، ص ٦٣.

مما سبق يتبين أن العولمة من خلال أبعادها المختلفة تضع النظام التربوي في أي مجتمع خاصة مجتمعات الدول النامية في منعطف خطير بين قبول متغيراتها وما يصاحبها من تأثيرات سلبية أو إيجابية مختلفة، وبين رفضها أو الوقوف منها موقف ناقد مبني على وعي وإدراك لطبيعة متغيراتها وبمضمون التأثيرات التي تلقىها علي كاهل المجتمع ومؤسساته التربوية المختلفة، الأمر الذي يفرض علي التربية ضرورة الأخذ في الاعتبار هذه الانعكاسات، والتي يمكن أن نوضحها فيما يلي<sup>(١)</sup>:

#### ■ ضعف الهوية الثقافية:

تعمل العولمة على بناء ثقافة واحدة وتسعي إلي تذويب الحدود والحواجز الثقافية والفكرية بين الأمم، وتسعي لبناء المجتمع الإنساني علي مقياس الثقافة الواحدة، وهذا يعني أن العولمة تعمل في اتجاه تفكيك الهويات غير المشروطة بهدف فرض هوية واحدة هي هوية السلعة كي يتسنى لها الهيمنة غير المشروطة علي العالم، لذا فالخطر الذي قد يواجه الثقافة الوطنية ويهدد وجودها يتمثل في العناصر الثقافية.

#### ■ تنمية القدرات الإبداعية الابتكارية:

يتعرض الفرد في عصر العولمة للعديد من المتغيرات العلمية التي لم تعد تقتصر على النمو في حجم المعرفة وإضافة الجديد إليها، بل امتدت إلي التغيير في البنيان المعرفي وظهور فروع جديدة من العلم ونظم معرفية جديدة تؤدي إلي إحداث تغيير جذري في أسلوب التفكير الإنساني.

لذا فإن الأمر يتطلب أفراداً مبدعين ذوي قدرة علي النقد والتفكير والعمل بروح الفريق ومعرفة قدراتهم الذاتية، وبناء مثل هذه الشخصية المبدعة التي تتميز بقدرات إبداعية وابتكارية وتتابع كل ما هو جديد في جميع فروع المعرفة، وتأخذ بزمام المبادرة في تقديم الجديد في شتى مجالات الحياة.

(١) أحمد حسين عبد المعطي: المتطلبات المهنية لخريجي كليات التربية في ضوء المتغيرات العصرية، مرجع سابق، ص ١٢٤.

## ■ تنمية القدرة علي الحوار والنقد والمشاركة:

تعني المشاركة بمعناها العام القدرة على المساهمة والتعاون في أي وجه من أوجه النشاط وهي إحدى المرتكزات الثلاث التي تتطلبها المسؤولية الاجتماعية في أي مجتمع، وذلك من خلال اشتراك الفرد مع الجماعة في إنجاز الأعمال التي يملئها الاهتمام ويتطلبها الفهم، وبما يساعد الجماعة في إشباع حاجاتها وحل مشكلاتها والوصول إلي أهدافها والمحافظة على تقدمها.

وفي ضوء ما يشهده المجتمع العربي الآن من تحولات وتطورات في شتى المجالات، وما قد ينجم عنها من مظاهر ضعف المشاركة منها: غياب الهوية، غياب الثقة بالنفس، وضعف الإحساس بالمسؤولية، فإن المشاركة الفعالة تجعل الفرد مشاركاً بإيجابية ومتفاعلاً مع كل ما يطرأ على المجتمع من تغيرات. وفي خضم ما تفرضه العولمة بأبعادها المختلفة وما تحدثه من أشكال مختلفة، يصبح السؤال المطروح أمامنا: هل مجتمعنا قادر على مواجهة ما تفرضه العولمة من تحديات؟، وهنا يأتي دور التربية من أجل استيعاب ما يحدث ومواجهة ما يفرض من تحديات.

وتشير بعض الدراسات إلى أن التربية تعبر عن المجتمع والمجتمع يعبر عن التربية، وتستند تلك الدراسات على الركائز التالية:

● أن التربية وحدها تعجز عن تغيير المجتمع، وإنما يجب أن تضاف إلى جهودها جهود سائر ميادين الحياة، لأن التربية نظام فرعي يرتبط بنظام شامل وکلي، والتغيير الكلي يستلزم العمل المتوازن والمتربط على تغيير مقومات المجتمع كلها.<sup>(١)</sup>

● أن دور التربية في التغيير يحتل مقام الصدارة، لأنه ينطلق أساساً من تغيير الإنسان صانع التغيير، وتطوير الإنسان وتغييره وتنميته شرط لازم لأي تغيير اجتماعي، بالإضافة إلى أنه هدف في حد ذاته.<sup>(٢)</sup>

(١) جوستافو لوسينا: التعليم من أجل التنمية المستدامة "التحدي المحلي والعالمي"، ترجمة: مجدي مهدي علي، مجلة مستقبلات، مركز مطبوعات اليونسكو، المجلد (٢٣)، العدد (١)، مارس ٢٠٠٠، ص ٣٧.  
(٢) نجم الدين نصر أحمد: التنمية المهنية المستدامة للمعلمين أثناء الخدمة في مواجهة تحديات العولمة، مرجع سابق، ص ٢٩٢.

من هذا المنطلق يتضح أن التربية هي رصيد المستقبل وأداة قوية، لأنها إحدى الأدوات الأساسية الفعالة القادرة على إحداث التغيير المنشود، وهو ما يفرض علينا إعادة التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال وفقا لتحديات العولمة. ويبرز هنا أهمية تحديد الأدوار المقترحة للتربية في ظل تحديات العولمة والتي يمكن تحديدها في النقاط التالية<sup>(١)</sup>:

- (١) توفير فرص التعلم النوعي للجميع.
- (٢) النظر للتعليم كمسألة أمن وطني وقومي.
- (٣) التأكيد على التعليم الذاتي المستمر.
- (٤) تشجيع الاتجاهات التي تدعم التسامح والاختلاف البناء.
- (٥) التدريب على الإبداع وتوليد الأفكار الجديدة.
- (٦) تعزيز مساهمات المؤسسات الإنتاجية في تمويل التعليم.
- (٧) توسيع قاعدة المشاركة في التوجيه، واللامركزية، والمشاركة، والمعلوماتية في تطوير الإدارة التربوية.
- (٨) اعتماد الجودة، واللامركزية، والمشاركة، والمعلوماتية في تطوير الإدارة التربوية.
- (٩) تقويم الطفل، والعملية التربوية برمتها وفق منهجية جديدة.
- (١٠) إبراز دور الحاسوب والربط الإلكتروني في تعلم المعرفة.
- (١١) تمكين الفرد من التعامل الواعي والناقد مع القيم المعاصرة الوافدة.
- (١٢) تمهين التعليم وتجديد كفايات المعلم.

من خلال العرض السابق لمفهوم العولمة كأحد التحديات التي تواجه التربية بوجه عام وتربية طفل ما قبل المدرسة بوجه خاص، وكذا انعكاساته على التربية ومؤسساتها المختلفة والأدوار المقترحة للتربية في عصر العولمة، يتضح لنا أهمية إعداد معلمة رياض الأطفال لمواجهة مطالب الحياة في ظل تحديات العولمة من خلال

(١) منى مؤتمن عماد الدين: التربية والتعليم في البلاد العربية من منظور مستقبلي في ضوء العولمة والمعلوماتية وعالمية المعرفة، إدارة البحث والتطوير التربوي، وزارة التربية والتعليم الأردنية، ٢٠٠٤، ص ١٧.

دعائم متنوعة، ومن أهم هذه الدعائم تلك المتضمنة في التقرير الذي قدمته اللجنة الدولية المعنية بالتعليم في القرن الحادي والعشرين لليونسكو وعنوانه "التعلم ذلك الكنز المكنون".<sup>(١)</sup>

حيث يذكر "جاك ديلور" أن التعلم مدى الحياة يبدو كأحد مفاتيح القرن الحادي والعشرين، وهذا التعلم يرتكز على الدعائم التالية:<sup>(٢)</sup>

(١) تعلم لتعرف: عن طريق الجمع بين الثقافة العامة وبين البحث العميق في مجالات التربية.

(٢) تعلم لتعمل: عن طريق اكتساب بعض الكفايات التي تؤهل بشكل أعم لمواجهة مواقف متنوعة من العمل الفردي والجماعي.

(٣) تعلم لتشارك الآخرين: وذلك بهدف فهم الآخرين وبخاصة الأطفال في الطفولة المبكرة.

(٤) تعلم لتكون: ذلك لتفتح آفاق المعرفة واتساع مدارك شخصية المعلمة بطرق تواجه وتناسب المشكلات والتحديات الحالية.

وعلى ذلك فإن السبيل إلى مواجهة معلمة رياض الأطفال للتحديات التي يموج بها القرن الحادي والعشرين وعلى رأسها تحدى العولمة لابد أن يحدث في إطار التركيز على أربعة محاور رئيسية بالاعتماد على الركائز السابقة<sup>(٣)</sup>، وتلك المحاور هي:

- 
- (١) أبو الفتوح مختار محمد: تطوير منهج الرياضيات بالمرحلة الإعدادية في ضوء تحديات العولمة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية بدمياط، جامعة المنصورة، ٢٠٠٣، ص ٧٩.
- (٢) خوسيه جواكين برونر: العولمة والتعليم والثورة التكنولوجية، ترجمة: محمد البهنسي، مجلة مستقبلات، مركز مطبوعات اليونسكو، المجلد (٣١)، العدد (٢)، يونيه ٢٠٠١، ص ١٥٩.
- (٣) علي عبد الهادي العوان: التربية العربية رؤية لمجتمع القرن الحادي والعشرين، دار الكتب الوطنية، اللجنة الوطنية الليبية للتربية والثقافة والعلوم، الطبعة الأولى، ٢٠٠٤، ص ١١٩.

- تنمية مهارات التعلم الذاتي لمعلمة رياض الأطفال، وذلك عن طريق اكتساب المهارات الأساسية للبحث عن المعرفة من مصادر متنوعة، وكذا اكتساب مهارات البحث العلمي مثل: الملاحظة والتجريب والتنبؤ والاستنتاج.<sup>(١)</sup>
  - تنمية القدرة على الإبداع لدى المعلمة، وذلك عن طريق اكتساب القدرة على التحليل والنقد وحل المشكلات من خلال مواقف مناسبة، واكتساب القدرة على إبداء الرأي ومعرفة أن الحقائق العلمية نسبية وليست مطلقة، والاهتمام بالمشروعات البحثية التي تفجر طاقات المعلمة من خلال البحث والتنقيب.<sup>(٢)</sup>
  - التمكن من الأساليب التكنولوجية وإدارتها عن طريق الاهتمام بالتعامل المباشر مع بعض الوسائل التكنولوجية وتوظيفها بمهارة في اكتساب خبرات متنوعة.<sup>(٣)</sup>
- وأخيراً، إذا كان الوعي بتحديات العولمة بغرض مواجهتها والتعامل معها بطريقة إيجابية أمراً لازماً للمعلمين، فإنه يصبح أكثر لزاماً لمعلمة رياض الأطفال، حيث أن رياض الأطفال هي أكثر المؤسسات التربوية المجتمعية التي تعمل على إعداد الأفراد لمواجهة التغيرات التربوية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي يتعرض لها المجتمع في ظل العولمة، ثم محاولة ترجمتها عند الأطفال إلى أنماط سلوكية عملية.

#### [ج] الثورة الاتصالية والإعلامية:

تعد ثورة الاتصال والإعلام واحدة من أهم تحديات هذا العصر الذي يتميز بالتغير المتسارع، فوسائل الاتصال الحديثة أزلت حواجز الزمان والمكان وجعلت العالم أشبه بقرية كونية واحدة، غير أن أخطر ما في ثورة الاتصال والإعلام يتمثل في سيادة أشكال متعددة من الهيمنة الاقتصادية لثقافة الدول الأقوى معلوماتياً

- (١) على محمد فخرو: التعليم وتحديات المستقبل، المؤتمر التربوي الثالث "الإشراف التربوي إدارة لجودة التعليم"، المنامة، البحرين، ١٥-١٦ مارس ٢٠٠٥، ص ١٣.
- (٢) محمد بن سليمان الرويشد وآخرون: الطالب ومتغيرات العصر (التشخيص والواقع)، ورقة عمل مقدمة إلى اللقاء الثاني عشر لقادة العمل التربوي بمكة المكرمة وزارة التربية والتعليم، المملكة العربية السعودية، مارس ٢٠٠٥، ص ٣٦.
- (٣) على عبد اللطيف خطيب: التربية العولمية تعلم من أجل العولمة - أو تعلم للعيش في ظل العولمة"، مجلة التربية القطرية، العدد (١٤٩)، السنة (٣٣)، يونيو ٢٠٠٤، ص ١٦٨.



وتكنولوجياً واتصاليًا واقتصاديًا على ثقافة الدول الأضعف، الأمر الذي قد يهدد خصوصية الثقافات الوطنية وهويتها الذاتية ويجعلها مجرد أسواق استهلاكية لثقافة الآخر.

وأمام هذا الكم الهائل للمعلومات والتدفق اللامتناهي للبيانات بات من الضروري تطوير آليات ووسائل الاتصال والإعلام، الأمر الذي يستلزم وجود نظام تربوي وتعليمي من نوع جديد يتكامل مع بقية الأجهزة الثقافية والاتصالية والإعلامية في المجتمع، وصولاً إلى تكوين الفرد والمجتمع القادرين على ممارسة الفكر الواعي والنقدي لعناصر الثقافات الوافدة، بما يمكنها من الاختيار والانتقاء الواعي والتمثيل الصحيح لهذه المعطيات الثقافية للمجتمعات الأجنبية من ناحية، واختيار أهم العناصر الإيجابية في تلك الثقافات بما ينمي الثقافة الوطنية في بعض متغيراتها من ناحية أخرى، وذلك في ضوء المعايير الاجتماعية الحاكمة لهذه الثقافات وفي ضوء خصوصيتها الحضارية.<sup>(١)</sup>

ولعل إطلاق القمر الصناعي العربي (عرب سات) في عام ١٩٨٥ وإطلاق القمر الصناعي المصري "نايل سات" في عام ١٩٩٨، دليلاً على دخول الدول العربية عصر الفضاء والأقمار الصناعية، في محاولة لمواجهة تحديات الثورة الاتصالية والإعلامية التي تواجه العالم بأسره.<sup>(٢)</sup>

هذا وقد شملت مجالات التقدم في مجال الاتصالات والإعلام بجانب الأقمار الصناعية كلا من الأنترنت، والذكاء الاصطناعي، وتكنولوجيا الألياف الضوئية، والميكروويف، والاتصالات الرقمية، والإنسان الآلي وغيرها<sup>(٣)</sup>، وقد ألفت كل هذه

(١) أحمد حسين عيد المعطي: المتطلبات المهنية لخريجي كليات التربية في ضوء المتغيرات العصرية، مرجع سابق، ص ٨٥.

(٢) حلمي أبو الفتوح عمار: التنور العلمي التكنولوجي لدى الطلاب المعلمين بكليات التربية والتربية انه عية، مجلة البحوث النفسية التربوية، كلية التربية، جامعة المنوفية، ١٩٩٩، ص ٥٣.

(3) Calcutt D. And Tetly L.: Satellite communications: "principles and Applications", MC .Graw – Hill, 1994, P.23.

النواحي التكنولوجية عبئاً كبيراً على التربية من حيث ضرورة وعى المعلم والمتعلم بهذا الكم الهائل من الثقافة العلمية والتكنولوجية.

ولا شك أن الأقمار الصناعية هي أهم الوسائل التي تهدف إلى تحقيق شمولية الاتصالات، وتكمن تلك الشمولية في إمكانية تحقيق الاتصال بين نقطة وأخرى "في حالة المكالمات التليفونية" أو بين نقطة وعدة نقاط مهما بعدت المسافة بينها على سطح الأرض "في حالة البرامج التلفزيونية مثلاً"<sup>(١)</sup>. هذا بالإضافة إلى العديد من المزايا الأخرى التي يتمتع بها هذا النوع من الاتصالات، ومنها:

- (١) أن تكلفة الوصلة في الاتصالات عبر الأقمار الصناعية لا تعتمد على طولها.
  - (٢) يمكن عن طريق الأقمار الصناعية الوصول إلى المناطق النائية ذات الطبيعة الجغرافية الوعرة التي يصعب مد الكابلات إليها.
  - (٣) إمكانية إيجاد مسار مباشر بين الأقمار الصناعية والأرض يضمن عدم تعرض الموجات للإعاقة.
  - (٤) كان للأقمار الصناعية الفضل في تيسير الاتصالات مع الطائرات والسفن والسيارات، وحتى بين البشر بعضهم ببعض.
  - (٥) يتميز القمر الصناعي بسعته الكبيرة من حيث عدد القنوات المنقولة بواسطته سواء أكانت صوتية أو معلوماتية أو تلفزيونية.<sup>(٢)</sup>
- ونتيجة لهذه القفزة التكنولوجية في عالم الأقمار الصناعية اقتربت بل اندمجت أركان الأرض مع بعضها البعض، حيث وصل الأمر إلى الحد الذي نخيل معه البعض حدوث أزمة مرورية للأقمار الصناعية في ارتفاعها الثابت بالنسبة للأرض **Geostationary** بصورة يُخشى معها تداخل موجات إرسالها. وهكذا أصبح البعيد متاحاً وفي متناول الجميع، فألحقت صفة "عن بعد" بالعديد من الأنشطة والأعمال مثل "التسويق عن بعد"، "الاستشعار عن بعد **Remote Sensing**"، "عقد

(١) عماد الدين خلف الحسيني: عالم الاتصالات بين الماضي والحاضر والمستقبل، سلسلة العلم والحياة العدد

الثامن، مركز الأهرام للترجمة والنشر، القاهرة، ٢٠٠٠، ص ١١.

(2) Dunlop J. and Smith D.G. : "**Telecommunications Engineering**", Van Nostrand Reinhold , U.K , 2002 , p54

المؤتمرات عن بعد Video Conference"، "التعامل مع البنوك عن بعد"، "التعلم عن بعد Distant Learning"، "الإنتاج عن بعد"، "إصلاح الأقمار الصناعية عن بعد"، "تشخيص الأمراض عن بعد"، "العمليات الجراحية المعقدة عن بعد".<sup>(١)</sup>

هذا بالنسبة لثورة الاتصالات، أما عن ثورة الإعلام فيبرز بشكل كبير القدرة الفائقة لوسائل الإعلام المتنوعة في صياغة العقول البشرية، وبخاصة أن هذه الوسائل سواء أكانت مسموعة أو مرئية لها القدرة على جذب انتباه الأطفال، ونظراً لتقدم تقنيات وسائل الإعلام التي جعلت من العالم قرية صغيرة، أصبح للدول الأكثر تقدماً القدرة في التأثير على ثقافات الدول الأخرى<sup>(٢)</sup>، فالبث التلفزيوني الفضائي غمر ودخل بيوتنا دون سابق استئذان منا، وذلك نتيجة للتجاوزات التقنية التي لا مجال لتلافيتها، وهذه المشكلة تتعدى في الحقيقة الصبغة الفنية المجردة، إذ أن وراء هذا الاختراق غزواً ثقافياً يتمثل في فرض نموذج حضاري معين ومطابق لتصور الدول المتقدمة، ولذا علينا أن نتدبر الأمر ونبحث عن حلول تراعي حرمتنا وتعمق احترام قيمنا.

ولا يتوقف التحدي الإعلامي الذي نواجهه عند حدود البث التلفزيوني الفضائي المباشر، بل ينطلق إلى كافة المجالات الإعلامية، فالكلمة المقروءة التي توجه إلينا تحمل من المضامين ما لا يتلاءم محتواها مع ما نصبو إليه، وتحقق أهداف الغزو الثقافي، وتقدم في شكل مطبوعات جذابة ما لا يتلاءم محتواها مع عقائدنا وقيمنا وعاداتنا وتقاليدنا، مما سوف يحدث شرخاً في بناء المجتمع المصري.<sup>(٣)</sup>

وكذا من الأخطار التي نتجت عن الثورة الإعلامية ووسائلها المتعددة (صحافة، إذاعة، تلفزيون، إنترنت... وغيرها) أنها ساهمت في نقش ظاهرة الضعف اللغوي للغة العربية، حيث أنها أحد المقومات الأساسية للهوية الثقافية العربية الإسلامية<sup>(٤)</sup>،

(1) Reimers u. And Jamlipour A: Low Earth orbital Satellites for Personal Communication Networks, Artech House, New York, 2000, p.15.

(٢) أحمد مختار مكي: أدب وثقافة الطفل العربي وتحديات المستقبل:

Internet website <<http://www.makkyeducation.jeeran.comkh3.htm>>11/6/2006

(٣) محمود عمارة: مخاطر العولمة على الهوية الثقافية، مكتبة نهضة مصر، القاهرة، ١٩٩٩، ص ٧٩.

(٤) عبد المجيد سيد منصور: الأسرة على مشارف القرن الحادي والعشرين، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، القاهرة، ٢٠٠٠، ص ١٥٤.

فبالإضافة إلى بثها لمواد ثقافية ضحلة وسافرة في بعض الأحيان نجد أحياناً كثيرة تسهم في نشر اللغات الأجنبية واللهجات العامية، حتى البرامج الإذاعية والتلفزيونية نجد أن بعضها يحمل أسماءً أجنبية والبعض الآخر يحمل أسماءً نصفها عربي والنصف الآخر أجنبي، أما البرامج التي تقدم باللغة العربية الفصحى فإن أغلبها يقدم للجمهور بطريقة منفرة بعيدة عن هموم الناس التي تروج بالتحديات.<sup>(١)</sup>

ولم يسبق أن ارتبط الإعلام بالحياة الاجتماعية والتربوية كما هو عليه الآن، بحيث من الممكن أن نطلق عليه "الإعلام المهيم"، وبإمكان المطلع المستبصر أن يحدد مظاهر التغيير الذي يمارسه العامل الإعلامي على المجتمع بالآتي:<sup>(٢)</sup>

● تتضح خطورة الشبكات الإعلامية عند مراقبة المواد المعروضة، والتي تجعل الفوارق كبيرة بين الدول التي تملك وتدير هذه الشبكات بالمقارنة مع الدول التي تستقبلها، وهو وضع خطير جداً إذا علمنا أن ٨٠% من الأخبار والمادة الإعلامية تأتي من الدول الصناعية الكبرى في مقابل ٢٠% من الدول النامية، وهذا الزخم الهائل من المواد الإعلامية يُبدئ بعواقب وخيمة اجتماعية وثقافية بل وحتى سياسية.

● إقصاء الثقافات المحلية: حيث من الملاحظ أن الدول المنتجة للمادة الإعلامية تنزع إلى إهمال الثقافات الأخرى، ولا تعرض منها إلا ما هو طريف وعجيب، وقد يكون لذلك أثر على المتلقي الذي يرى أن الثقافة المنمقة المعروضة أولى من ثقافته فيزهد بهذه ويميل إلى تلك.

● تجزئة الثقافات المحلية: ويرتبط بسابقة كون الأخبار والمادة الإعلامية المتعلقة بالثقافات المحلية تأتي مبسطة ومجزأة، بل وأحياناً مشوهة ومجافية للواقع، ومن الممكن أن تشير إلى النظام الإعلامي غير المترابط يؤدي إلى تفتت الثقافات المحلية وتشوشها.

● الفيض الإعلامي الهائل: من الخطورة الملحوظة على الثقافات الوطنية هي ذوبانها أو طمس بعض معالمها، في ظل هذا الفيض الإعلامي الموجه لصالح ثقافات الدول

(١) حسين نصار: اللغة العربية وتحديات عصر العولمة، مجلة العربي، الكويت، العدد (٥٠٣)، أكتوبر ٢٠٠٠، ص ٢٥.

(٢) محمد بن سليمان الروشيد وآخرون: الطالب ومتغيرات العصر "التشخيص والواقع"، مرجع سابق، ص ١٣.

المنتجة مع ما يتبعه ذلك من تنميط ثقافي، وتصدير لمثل عليا ونماذج وأبطال وسلوكيات وتوجهات وقيم وأسلوب حياة وافد ومفروض بشكل فوقى، يمس بعض أساليب الحياة الاجتماعية والتربوية، وقد يطغى على ملامح الثقافات الوطنية التقليدية.

● الأثر المباشر على التنشئة الاجتماعية والتربوية: ولعل الأمر الملحوظ هو ذلك الدور الذي تلعبه وسائل الإعلام المتنوعة في عمليات التنشئة الاجتماعية والتربوية، وقد بدا ذلك بارزاً حيث دخلت وسائل الإعلام كل بيت وخاطبت كل فرد صغيراً كان أو كبيراً، واقتحمت كل الميادين حتى غدا الأمر ملحوظاً.

وقد أدى هذا التركيز الإعلامي زماناً ومكاناً ومادة إلى قولبة فكرية وحياتية يُخشى أن تتال من متانة الخصائص الذاتية لتقافتنا المحلية. وفيما يلي توضيح لبعض الانعكاسات التربوية والتعليمية والمجتمعية لثورة الاتصال والإعلام على معلمة رياض الأطفال:<sup>(١)</sup>

#### (١) تزايد الاهتمام بالتطبيقات التربوية للبريد الإلكتروني:

يعد البريد الإلكتروني من أكثر التطبيقات التربوية لشبكة الإنترنت، فمن خلاله تتاح الفرصة لتبادل الرسائل الإلكترونية والتي قد تحتوى على نصوص أو رسوم أو أفلام أو أصوات، وبالتالي يمكن أن تتاح الفرصة للمشاركة في الأعمال التعليمية التربوية وغيرها من الأنشطة.

وتؤكد العديد من الدراسات إلى إمكانية الاستفادة من الخدمات التي تقدمها شبكة الإنترنت لتطوير بيئة الروضة وكذا في مجال التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، من خلال الإطلاع على الدوريات والنشرات والمجلات العلمية والاتصال المباشر بالجامعات والاستعلام عن المؤتمرات والندوات العلمية والدورات التدريبية.

(١) أحمد حسين عبد المعطي: المتطلبات المهنية لخريجي كليات التربية في ضوء المتغيرات العصرية، مرجع سابق، ص ١٤١-١٤٢.

## (٢) التأكيد على أهمية الشبكة العنكبوتية:

تعد الشبكة العالمية العنكبوتية العالمية نظاماً متعدد الوسائل ذو معلومات متنوعة يساعدنا في التصفح والوصول للمعلومات، ويطلق عليها شبكة الويب WWW التي تحتل ثلث حجم الاتصالات بها، وذلك عن طريق ربط متتابع لكم متواصل من النصوص والرسوم والصور والأصوات والحركة، حيث يتم الربط بينهم باستخدام أسلوب الوسائل فائقة التداخل Hyper Media.

ويجب التأكيد على أهمية إدخال شبكة الويب ضمن مقررات تعليم معلمات رياض الأطفال، وذلك ضمن برنامج مقترح للكمبيوتر وتكنولوجيا التعليم يبدأ بتزويد المعلمات بالمعلومات والمهارات اللازمة لاستخدام شبكة الانترنت، وطرق توظيفها في أداء وظائف وأدوار معلمة رياض الأطفال تجاه تربية الطفل في هذه المرحلة.

## (٣) التأكيد على تنمية مهارات التواصل والاتصال الجيد: (١)

تسهم شبكة الانترنت في تيسير سبل التعاون والتواصل الجيد والفعال بين المؤسسات التربوية والتعليمية المتواجدة في أماكن متباعدة، فعن طريق شبكة الانترنت يمكن لمعلمات رياض الأطفال "الباحثات" تحقيق الاتصال المباشر فيما بينهن والإطلاع على كل ما هو جديد في المجالات العلمية المختلفة المرتبطة بمجال تربية الطفل، وهو ما يمكن توضيحه فيما يلي:

- الاتصال المباشر بالشبكات والأفراد: ويسهم هذا النوع من الاتصال في نقل وتبادل الأفكار والمعلومات بين معلمتين أو أكثر بهدف تحقيق التواصل بينهن بصورة أكثر ديناميكية، فالإتصال المباشر يزود المعلمة بالقدرة على إنتاج أفكار جديدة، ويدعم فيها روح المشاركة الإيجابية ويزيد من حماسها ودافعيته.
- الاتصال المباشر بقواعد البيانات: ويستخدم في عمليات البحث المباشر المرتبطة بمجال تربية الطفل وبعض المجالات الأخرى ذات الصلة، عن طريق ربط

(١) أحمد حسين عبد المعطي: المتطلبات المهنية لخريجي كليات التربية في ضوء المتغيرات العصرية، مرجع

سابق، ص ١٤٥.

الكمبيوتر بقواعد البيانات في المكتبات المرتبطة بالشبكات المحلية في الجامعات أو الاتصال بالمكتبات المركزية في أي دولة من دول العالم عن طريق شبكة الانترنت. ● المحادثة المباشرة: من خلال تبادل لرسائل الكترونية مكتوبة بين المعلمات بعضهن البعض في الدول المختلفة، بهدف تحديد أفضل سبل التعامل مع الأطفال، ومناقشة الأفكار والمعلومات المختلفة والمرتبطة بطفل ما قبل المدرسة، كما يستخدم في التغلب على بعض المشكلات التربوية لدى الأطفال مثل الخجل والانطواء.

#### (٤) التأكيد على التنمية المهنية المستدامة للمعلمة من خلال مؤتمرات الفيديو:

تسهم ثورة الاتصالات والإعلام من خلال ما يسمى بمؤتمرات الفيديو والتي تتم عبر شبكات الانترنت من تمكين معلمات رياض الأطفال لمقومات تحقيق التنمية المهنية بصورة مستمرة وعصرية، فعن طريق تلك المؤتمرات يمكن عرض الاتجاهات الحديثة في مجال تربية طفل ما قبل المدرسة. وفيما يلي أهم فوائد استخدام مؤتمرات الفيديو في التنمية المهنية للمعلمات:

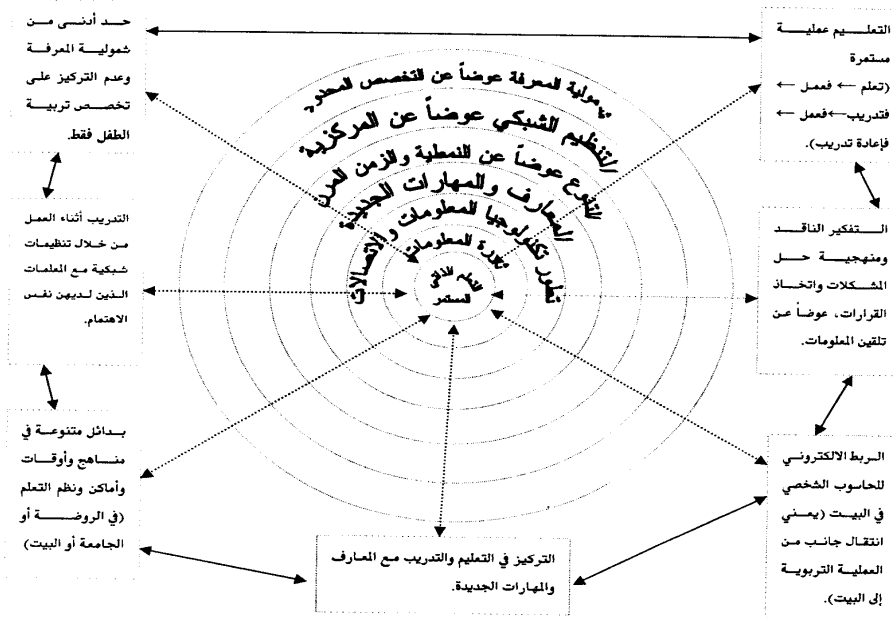
- تمكن المعلمات من تبادل المعلومات والبيانات والآراء والصور مع المشتركات معهن في مؤتمرات الفيديو، ومن ثم الحصول على المعلومات الحديثة ومناقشتها.
- تساعد على تجميع الخبراء والمتخصصين من كل مكان في قاعة الدراسة، ومن ثم الاستفادة من قدراتهم وخبراتهم التربوية في مجال تربية الطفل.
- تساهم في تطوير مفهوم التعلم عن بعد ثنائي الاتجاه باستخدام الاتصال المرئي المسموع في نفس الوقت.
- تستخدم إمكانية اتصال معلمات رياض الأطفال الجدد والقدامى، الأمر الذي قد يساعد على الإجابة عن العديد من الأسئلة التي تتعلق بالصعوبات التربوية التي تواجه المعلمات داخل بيئة الروضة.

والشكل التالي رقم (١) يوضح موقع تكنولوجيا الاتصالات والإعلام من التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال، كما يوضح أن التعلم الذاتي المستمر محور شبكة مؤثرات ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT):<sup>(١)</sup>

(١) منى مؤتمن عماد الدين: التربية والتعليم في البلاد العربية من منظور مستقبلي، مرجع سابق، ص ١٩.

شكل رقم (1)

يوضح موقع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والإعلام من التنمية المهنية المستدامة لعلمة رياض الأطفال

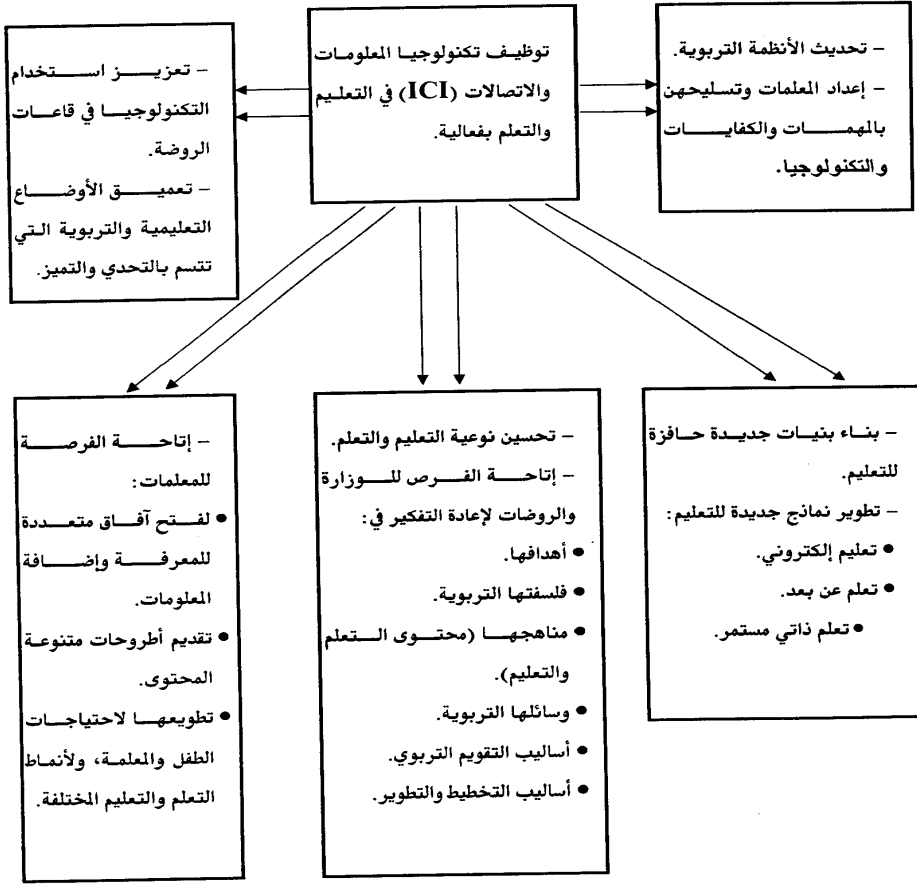




كما يوضح الشكل التالي رقم (٢) أهمية توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) في عمليات التعليم والتعلم بفاعلية: (١)

### شكل رقم (٣)

يوضح أهمية توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) في عمليات التعليم والتعلم



(1) Harold F. O'Neil and Ray S. Perez :Technology Applications in Education "A Learning View", Lawrence Erlbaum Ass, London, 2003, p.211.

مما سبق يتبين أن التقدم العلمي والتكنولوجي والعلمي الحادث في نظم الاتصالات والإعلام قد ألقى بانعكاسات تربوية على معلمات رياض الأطفال وبيئة الروضة، تمثلت في تزايد الاهتمام بالتطبيقات التربوية للبريد الإلكتروني، والتأكيد على أهمية استخدام الشبكة العنكبوتية في التعلم، وكذلك استخدام الوسائط المتعددة بهدف تنمية مهارات التواصل والاتصال الجيد بين معلمات رياض الأطفال بعضهم البعض أو بين المعلمات والأطفال، وذلك بما يضمن للمعلمات إمكانية تحقيق التنمية المهنية المستدامة من خلال التعامل مع المكتبات الإلكترونية، أو من خلال الوعي بنظم التعليم الافتراضي واستراتيجيات التعليم والتعلم الحديثة المناسبة لذلك، والتي تؤهل معلمات رياض الأطفال لمواكبة التحديات والتأثيرات المترتبة علي ثورة الاتصالات والإعلام.

#### [د] اكتساب الكفايات اللازمة للتعامل مع التكنولوجيا المعاصرة

يُعرف عصرنا الراهن بعصر الثورة العلمية والمعلوماتية والتكنولوجية، عصر المعلومات والانفجار المعرفي، عصر التلاحم العضوي بين الحاسبات والعقل البشري، فالحاسبات غزت كل مجالات النشاط الإنساني المعاصر في الاقتصاد والاتصالات والتعليم وغيرها، لهذا اهتمت النظم التربوية في دول العالم المختلفة بإعداد المعلمين إعداداً يؤهلهم لاستخدام التكنولوجيا المعاصرة.<sup>(١)</sup> وفي السنوات الأخيرة، بدأت التكنولوجيا المعاصرة تحتل مكانة بارزة في النظام التربوي والتعليمي، بحيث أصبح اتجاه توظيفها لخدمة النظام وتطويره من الاتجاهات المستقبلية المرغوبة لتتقدم المجتمع<sup>(٢)</sup>، كما بدأت التكنولوجيا المعاصرة تتغلغل في برامج إعداد المعلمين علي مستوى العالم خلال السنوات الأخيرة، وذلك من أجل تمكينهم بعد تخرجهم من القيام بمهمة تهيئة المتعلمين لمستقبل تحكمه

(١) محمد بن سعد العصيمي وآخرون: الطالب وتحديات المستقبل، ورقة عمل مقدمة إلى اللقاء الثاني عشر لقيادة العمل التربوي "الطالب بين متغيرات الحاضر وتحديات المستقبل"، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية، وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٤، ص ٩.

(٢) حلمي أبو الفتوح عمار: تكنولوجيا الاتصالات وأثارها التربوية والاجتماعية: Internet website: <<http://www.Khayma.com/education-technology120.htm>> 11 July 2006.

المعلوماتية من خلال تعريفهم بهذه التكنولوجيا وكيفية توظيفها لخدمة المناهج وتطوير أساليب تدريسها بصورة أفضل.<sup>(١)</sup>

وهنا تظهر حاجة المعلم إلى التنمية المهنية لاكتساب الكفايات اللازمة للتعامل مع التكنولوجيا المعاصرة، ومن غير الجائز أن يطلب من المعلم ذلك دون أن يعد بصورة جيدة.<sup>(٢)</sup>

وقد أدى هذا التطور الكبير في مجال التكنولوجيا المعاصرة إلى تغير دور معلمة رياض الأطفال أيضاً، وأصبحت الآن مطالبة أكثر من أي وقت مضى بتحويل الفكر النظري إلى واقع عملي، كما أصبحت مطالبة بالتعامل مع الأجهزة والأدوات والمواد التعليمية والتربوية بكفاءة، ولم يعد دورها قاصراً على نقل المعارف والمعلومات والمهارات التربوية التقليدية إلى الأطفال، بل تجاوز ذلك ليشمل تصميم المواقف التربوية وتنفيذها وإدارتها وتقييمها<sup>(٣)</sup>، على أن ينطلق تصميم البرامج التدريبية من حصر وتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمات أثناء الخدمة، وأن يكون هدف النشاطات التدريبية تلبية تلك الاحتياجات. وتتوقف كفاءة البرامج التدريبية في إطار التنمية المهنية للمعلمات على مدى الدقة في تحديد احتياجات معلمات رياض الأطفال من الكفايات العامة والخاصة للتكنولوجيا المعاصرة واللائمة لأداء مهامها الوظيفية بكفاءة واقتدار.<sup>(٤)</sup>

وتُعرف الكفايات التكنولوجية اللازمة لمعلمة رياض الأطفال بأنها: تلك المعلومات والمعارف والمفاهيم والمهارات والاتجاهات الخاصة بالمجالات

(١) عنتر لطفي محمد: ملامح التغير في منظومة إعداد المعلم في ضوء التحديات المستقبلية، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (٥٦)، يونيو ١٩٩٦، ص ١٨٩.

(٢) فريد كامل أبو زينة وآخرون: تطوير أساليب وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم في مجال إعداد وتدريب المعلمين، مجلة رسالة الخليج العربي، الرياض، العدد (٣٥)، السنة (١١)، ١٩٩٠، ص ١٥٠.

(٣) محمد زياد حمدان: تكنولوجيا الكمبيوتر والانترنت المعاصرة، مجلة التربية القطرية، العدد (١٤٦)، السنة (٣٢)، سبتمبر ٢٠٠٢، ص ٢٥٢.

(٤) فوزية محمد أبو الخيل، أحمد محمد سالم: فاعلية برنامج تدريبي قائم على الاحتياجات المهنية لتنمية كفايات تكنولوجيا التعليم لدى معلمي اللغتين العربية والفرنسية بالسعودية ومصر، مجلة البحوث التربوية، كلية التربية، جامعة المنوفية، العدد الأول، السنة (١٩)، ٢٠٠٤، ص ٣٠٩.

التكنولوجية اللازمة لمعلمة رياض الأطفال، لتمكينها من أداء مهام وظيفتها التربوية بأفضل صورة ممكنة بما يتلاءم مع متغيرات العصر.

أما عن الكفايات المهنية اللازمة لمعلمة رياض الأطفال للتعامل مع التكنولوجيا المعاصرة، فقد حددتها إحدى الدراسات في سبعة مجالات رئيسية هي: إنتاج المواد التربوية المصاحبة لعملية التعلم، تشغيل الأجهزة، مبادئ الحاسب الآلي، أسس اختيار واستخدام الوسائل التربوية، عملية الاتصال، تصميم برامج التعلم وفق مدخل النظم، وأخيراً معايير تقويم تلك الوسائل.<sup>(1)</sup>

ولكي يتسنى لمعلمة رياض الأطفال التعامل مع تقنيات العصر من حاسبات واتصالات وتكنولوجيا معلومات، فإنها بحاجة إلى التدريب على الكثير من المهارات ومتابعة ذلك من الناحيتين النظرية والتطبيقية، وعلى وجه الخصوص في المجالات التالية<sup>(2)</sup>:

- نظم تشغيل الحاسب.
  - استخدام الوسائط المتعددة بكفاءة وفاعلية.
  - التعامل مع العروض التفاعلية بمهارة.
- وفي الولايات المتحدة الأمريكية نجد اهتماماً بالغاً بتلك التكنولوجيا وإدخالها ضمن برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال أثناء الخدمة، فقد اتجهت ولاية "فرجينيا" إلى تأسيس "مؤسسة تكنولوجيا التعليم"، لتهتم بتعميم وتنفيذ النماذج التكنولوجية التي تساعد المعلمين على اكتساب مهارات التعامل مع التكنولوجيا المعاصرة، وتقوم حالياً ولايات كثيرة بإنشاء مؤسسات تقدم برامج تدريبية للمعلمات على كيفية استخدام التكنولوجيا المعاصرة في طرق تعلمهم، كما تهتم جامعة "كنتاكي" بإدخال التكنولوجيا ضمن برامج إعداد وتدريب معلمات رياض الأطفال قبل وأثناء الخدمة، وقد أجري بحث ميداني على معلمات رياض الأطفال الجدد في كندا، واتضح

(1) Janice J. Beaty: *Skills for Preschool Teachers*, Macmillan Publishing Company, London, 1999, p.23.

(2) ممدوح عبد الهادي عثمان: التكنولوجيا ودراسة المستقبل "الواقع المأمول"، ورقة عمل مقدمة إلى ندوة "مدرسة المستقبل"، كلية التربية، جامعة الملك سعود، ٢٠٠٢، ص٧.

أن قدرة هؤلاء المعلمات ضعيفة في التعامل مع تكنولوجيا الاتصال والمعلومات واستخدامها في مجال التعلم مع الأطفال، وعلاجاً لهذه المشكلة تم إدراج هذه التكنولوجيا ومهارات التعامل معها ضمن برامج إعداد وتدريب المعلمات.<sup>(١)</sup> وقد تم التوصل إلى أربع استراتيجيات أساسية للتنمية المهنية في عملية تأهيل معلمات رياض الأطفال بهدف توظيف التكنولوجيا المعاصرة، وهي<sup>(٢)</sup>:

أولاً:

تحتاج عملية التنمية المهنية إلى التركيز على عملية التعلم أكثر من التركيز على الوسائل التكنولوجية ذاتها، كما يجب أن يتم التخطيط لهذه العملية بتحديد الأمور التي يجب أن تتعلمها المعلمة وتكون قادرة على تطبيقها في ظل نظام معين، وبعد ذلك توظيف هذه التكنولوجيا في العملية التربوية برياض الأطفال، بحيث يصبح اكتساب المعلمة للمعارف والمهارات التكنولوجية الضرورية أكثر فعالية.

ثانياً:

تعتبر عملية التنمية المهنية لتوظيف التكنولوجيا المعاصرة عديمة الفائدة من الناحية العملية ما لم تتوفر لمعلمات رياض الأطفال الفرصة لاستخدام المصادر التكنولوجية، وكذا توفير لهم الوقت والدعم لتطبيق المعارف والمهارات الجديدة.

ثالثاً:

إن عملية التنمية المهنية في إطار توظيف التكنولوجيا المعاصرة عملية مستمرة، حيث أنها تستلزم مواكبة التطورات الجديدة التي تحدث في عالم التكنولوجيا.

رابعاً:

هناك استراتيجية أخرى في هذه الاتجاه، ولكن يتم تطبيقها على نطاق محدود في العديد من الدول، تتخلص في تطوع مجموعة صغيرة لديها إلمام بالمهارات

(١) محمد توفيق سلام، عبد الخالق يوسف سعد: الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، مرجع سابق، ص ٣١.

(٢) بول ريستا وآخرون: توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تأهيل المعلمين "دليل تخطيطي"، ترجمة: برنامج الاتصالات والمعلومات، مكتب منظمة اليونسكو الإقليمي بالقاهرة، ٢٠٠٥، ص ١١٤.

الأساسية للتعامل مع التكنولوجيا المعاصرة، ويساعد هذه المجموعة فريق يقوم بتحديد الاهتمامات والاحتياجات التدريبية وأفضل الطرق المناسبة لها.

مما سبق يتبين أنه على الرغم من الجهود التي تُبذل حالياً لتطوير العملية التربوية برياض الأطفال خاصة في مجال إمدادها بالحاسب الآلي وتدريب معلمات رياض الأطفال على استخدامه، إلا أن ذلك لن يكون مجدداً بدون معلمة ذات كفاءة ومدربة تدريباً على أعلى مستوى ولديها الخبرات والمهارات المناسبة. فلا يمكن النجاح في السيطرة على الآلة إذا لم تعرف المعلمة التي تقوم باستخدامها الهدف من استخدامها وطريقة الاستخدام، وهو ما يمثل أحد التحديات التي تواجه معلمة رياض الأطفال في إطار التنمية المهنية.

وعلى ذلك فإن التنمية المهنية في مجالات التكنولوجيا المعاصرة المتعددة أمر ضروري وحيوي لمساعدة معلمة رياض الأطفال على تحسين أدائها وتمكينها من توظيف تلك التكنولوجيا بفاعلية، وينمي لديها الاتجاهات الإيجابية نحوها، كما يمكنها من مواكبة التطورات المستجدة في هذا المجال بما يساعد على تجديد العملية التربوية برياض الأطفال والارتقاء بمستواها.

## ثانياً: تحديات تربوية:

إن الواقع الحالي لمعلمة رياض الأطفال في ضوء المستجدات التربوية الحديثة التي طرأت على نظم وأساليب إعداد المعلمة قبل الخدمة وتنميتها المهنية أثناء الخدمة، وكذا التحديات التربوية المتعددة التي تواجه مهنة تربية الطفل في العصر الحديث يجعل من العسير مسايرة متطلبات هذا العصر، وبالتالي فإننا جميعاً مطالبون بمواجهة تلك التحديات التربوية التي تواجه معلمة رياض الأطفال ونحن في أوائل القرن الحادي والعشرين، وما تخلفه من مشكلات قد تؤدي في النهاية إلى ضعف كفايات المعلمة لمواجهة تلك التحديات، وكذا عدم قدرتها على أدائها لأدوارها الوظيفية بكفاءة وفعالية.

ومن أهم التحديات التربوية التي تواجه معلمة رياض الأطفال وتوقعها عن أداءها لأدوارها: تعدد مصادر برامج إعداد معلمات رياض الأطفال، تغير أدوار معلمة رياض الأطفال وتعدد مسؤولياتها الوظيفية، ضغوط الآباء والأمهات لتعليم أطفالهم تعليماً مدرسياً، والتي يمكن عرضها على النحو التالي:

### [أ] تعدد مصادر برامج إعداد معلمات رياض الأطفال

يعتبر التعدد في مصادر إعداد معلمة رياض الأطفال وبالتالي تعدد برامج هذا الإعداد، أحد أهم التحديات التي تواجه متطلبات التغير في مهنة تربية الطفل في العصر الحالي، الأمر الذي يُخشى منه ومعه انعكاس فلسفة واهتمام الفكر التربوي الحاكم لهذه المصادر والبرامج المتعددة على مستوى الكفاية النوعية لمعلمة رياض الأطفال، واختلاف المهارات التربوية اللازمة لتلك المعلمة للقيام بمسئولياتها وأدوارها الوظيفية تجاه تربية الطفل في الواقع التربوي المعاصر.<sup>(١)</sup>

وبصدور القرار الوزاري رقم (٢٤) لسنة ١٩٨٨ بتصفيّة الدراسة بدور المعلمين والمعلمات ووقف القبول بها اعتباراً من العام الدراسي ١٩٨٨/١٩٨٩، أصبح إعداد معلمة رياض الأطفال في مصر يتم من خلال المؤسسات التالية:

(١) جابر محمود طلبية: سياسة تربية طفل ما قبل المدرسة في مصر (دراسة تحليلية لبعض أبعاد التناقض والتوافق)، المؤتمر الثاني عشر لرابطة التربية الحديثة "السياسات التعليمية في الوطن العربي"، كلية التربية، جامعة المنصورة، ٧-٩ يوليو ١٩٩٢، ص ٦٤٠.

### (١) كليات رياض الأطفال وشعب رياض الأطفال بكليات التربية النوعية:

بعد أن توقف قبول الطلاب والطالبات بدور المعلمين والمعلمات ابتداءً من العام الدراسي ١٩٨٨/١٩٨٩، تلك الدور التي كانت تساهم في إعداد معلمة رياض الأطفال، وانطلاقاً من زيادة الإقبال على الالتحاق بمؤسسات رياض الأطفال والرغبة في وجود الكوادر التربوية المتخصصة في هذا المجال تم إنشاء كليتان لرياض الأطفال، الأولى منهما في الدقي بالقاهرة بموجب القرار الوزاري رقم (٨٧٨) الصادر في ١٥/٨/١٩٨٨، والثانية في الإسكندرية بموجب القرار الوزاري رقم (١٠٧٥) الصادر في ٨/١٠/١٩٨٨<sup>(١)</sup>، كما تم افتتاح كلية لرياض الأطفال بالفيوم والتي تتبع جامعة الفيوم ابتداءً من العام الدراسي ٢٠٠٦/٢٠٠٧. وفي ضوء فلسفة رياض الأطفال تتحدد أهداف هذه الكليات فيما يلي:<sup>(٢)</sup>

- إعداد معلمات للعمل في رياض الأطفال مع الأطفال العاديين وغير العاديين.
- منح درجات البكالوريوس والدبلومات والماجستير ودكتوراه الفلسفة في التربية "رياض الأطفال".
- تنظيم المؤتمرات والندوات وإجراء المشروعات في مجال التخصص.
- إنشاء وحدات علمية متخصصة لخدمة أهداف الكلية.

ونتيجة للعجز في خريجات رياض الأطفال تم افتتاح شعب لهذا التخصص في عدد من كليات التربية النوعية بالجامعات المصرية، حيث أنشأت وزارة التعليم العالي كلية للتربية النوعية ببورسعيد بموجب القرار الوزاري رقم (٥٣٢) ضمنيتها شعبة لرياض الأطفال<sup>(٣)</sup>، وأيضاً أنشئت كلية للتربية النوعية في بنها بالقرار الوزاري رقم (٨٨٤) ضمت الكلية شعبة لرياض الأطفال<sup>(٤)</sup>، واقتصر القبول فيهما على الطالبات.

(١) محمد جودة التهامي: إعداد معلمة رياض الأطفال في مصر وبعض الدول الأجنبية (دراسة تحليلية مقارنة)،

مجلة مستقبل التربية العربية، القاهرة، العددان (١٨) و (١٩)، إبريل ويوليو ١٩٩٩، ص ١٩٠.

(٢) جامعة القاهرة: دليل الطالبة بكلية رياض الأطفال بالدقي، القاهرة، ٢٠٠٥، ص ٥١.

(٣) وزارة التعليم العالي: قرار وزاري رقم (٥٣٢) بتاريخ ١١/٦/١٩٨٩، بشأن إنشاء شعبة لرياض الأطفال

بكلية التربية النوعية ببورسعيد، ١٩٨٩.

(٤) وزارة التعليم العالي: قرار وزاري رقم (٨٨٤) بتاريخ ١١/٨/١٩٩٠، بشأن إنشاء شعبة لرياض الأطفال

بكلية التربية النوعية بنها، ١٩٩٠.



ثم توالى بعد ذلك افتتاح شُعب لرياض الأطفال في كليات التربية النوعية بعدد كبير من الجامعات المصرية، ثم توقف القبول بشعب رياض الأطفال في بعض هذه الكليات ومن بينها المنصورة وميت غمر ومنية النصر، حيث أصبحت مهمة تخريج معلمات رياض الأطفال بجامعة المنصورة تقع على عاتق قسم رياض الأطفال بكلية التربية بذات الجامعة، وما زال عدد آخر من هذه الشعب يقوم بتخريج معلمات للعمل برياض الأطفال حتى بعد انتقال تبعيتها من وزارة التعليم العالي إلى الجامعات المصرية طبقاً للقرار الجمهوري رقم (٣٢٩) بتاريخ ١٠/١/١٩٩٨<sup>(١)</sup>.

والملاحظة التي تلفت الانتباه هي الإصرار على الازدواجية في إنشاء شعب رياض الأطفال بكليات التربية النوعية بنفس المحافظات التي تضم جامعاتها كليات للتربية تتضمن أقساماً وشعباً لرياض الأطفال سبقتها في تخريج معلمات لرياض الأطفال، منها على سبيل المثال:<sup>(٢)</sup>

- إنشاء شعبة لرياض الأطفال بكلية التربية النوعية بأسوط، على الرغم من سابق وجود شعبة لرياض الأطفال بكلية التربية جامعة أسوط.
  - إنشاء شعبة لرياض الأطفال بكلية التربية النوعية بكفر الشيخ، على الرغم من سابق وجود شعبة لرياض الأطفال بكلية التربية بكفر الشيخ جامعة طنطا.
- وقد تكرر ذلك في كليات التربية النوعية بقنا ودمياط، الأمر الذي قد يعكس تخبطاً وتناقضاً في سياسة إعداد معلمات رياض الأطفال في مصر، بما ينعكس بالسلب على كفايات ومهارات وقدرات المعلمات الخريجات.

(١) حسام سمير عمر إبراهيم: نظم تكوين معلم رياض الأطفال في مصر في ضوء بعض الاتجاهات التربوية المعاصرة (دراسة تحليلية مقارنة)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة، ٢٠٠٤، ص ٧٦.

(٢) انتصار محمد علي: تصور مقترح لتطوير برامج إعداد معلمات رياض الأطفال في مصر على ضوء المستجدات التربوية في مجال تربية الطفل (دراسة تحليلية ميدانية)، مجلة كلية التربية بالمنصورة، كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد (٤٧)، الجزء الأول، سبتمبر ٢٠٠١، ص ١١٢.

### (٣) أقسام وشعب ورياض الأطفال بكليات التربية:

بعد أن وافقت لجنة قطاع الدراسات التربوية بوزارة التعليم العالي على الخطة المقدمة من كلية التربية جامعة طنطا على افتتاح شعبة دراسات الطفولة في العام الجامعي ١٩٨٢/١٩٨٣<sup>(١)</sup>، وفي نفس العام (١٩٨٢) تم إنشاء شعبة لرياض الأطفال في كلية التربية جامعة حلوان، ثم توالى بعد ذلك افتتاح عدد من الأقسام المتخصصة والشعب في بعض كليات التربية بجامعات أخرى في مصر هي المنصورة، وأسيوط، المنيا، ودمياط، وشبين الكوم، ودمهور، والإسماعيلية، وكفر الشيخ، وسوهاج، وقنا. واستهدفت هذه الأقسام والشعب بجانب الأهداف العامة لكليات التربية إعداد معلمات متخصصات لرياض الأطفال، إيماناً من هذه الكليات بضرورة تطوير برامجها كلما دعت الحاجة إلى ذلك، وإدراكاً من القائمين عليها بضرورة تحمل كليات التربية مسئولية إعداد المعلمات لمواجهة التطورات العالمية المتوالية في ميدان تربية الطفل.

والاختلافات الجوهرية بين كلاً من المؤسسات التي تقوم بإعداد معلمات رياض الأطفال لا يظهر فقط في أهداف كل منها، ولكن يتضح بجلاء في نظام الدراسة والامتحانات بين كلاً منها، وكذا في نظام الإعداد والمقررات الدراسية لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا. وأخيراً، فإن ازدواجية برامج إعداد معلمات رياض الأطفال واختلاف مقرراتها الدراسية بين كلا النوعين من مؤسسات الإعداد والتي تسعى جميعها إلى تخريج نوعية معينة تعمل مع الطفل المصري، هو نوع من التناقض في المضمون قلما نجده في كليات جامعية تعد خريجين ذوي كفايات تربوية معينة، الأمر الذي يحتم ضرورة التنسيق بين مؤسسات الإعداد الجامعي، بما يضمن إيجاد إطار مشترك من الأهداف والأسس والمفاهيم وصولاً إلى إكساب الخريجات أبعاداً تربوية وثقافية وأكاديمية متشابهة ومتوازنة كماً وكيفاً.

(١) وزارة التعليم العالي: المجلس الأعلى للجامعات، جلسة ١٩٨٢/٣/٢٥: بشأن افتتاح قسم دراسات الطفولة بكلية التربية جامعة طنطا، القاهرة، ١٩٨٢.

ليس هذا فحسب، ولكن تباين الرؤى واختلاف التوجهات الفكرية الحاكمة لعملية إعداد معلمات رياض الأطفال في كليات جامعية مختلفة المسميات، قد يجعل هذا الإعداد الراهن من التحديات التي تواجه مهنة تربية الطفل بوجه عام ومعلمة رياض الأطفال على وجه الخصوص، وكذا قد يجعل هذا الإعداد التربوي عملاً يميل إلى الفردية والذاتية أكثر منه عملاً تربوياً يتسم بالموضوعية والتكامل، ومن ثم ينحو إلى السير في اتجاهات متباينة بدلاً من أن يسير في نفس الاتجاه، فوحدة الفكر أو على الأقل وحدة الاتجاه في إعداد معلمات رياض الأطفال هي أحد العوامل الحيوية المساهمة في تدعيم مهنة تربية الطفل في الحاضر والمستقبل.<sup>(١)</sup>

[ب] تغيير أدوار معلمة رياض الأطفال وتعدد مسؤولياتها الوظيفية

لقد أدى التقدم العلمي والتكنولوجي إلى فرض أدوار جديدة لمعلمة رياض الأطفال، حيث تتطلب ظروف ذلك العصر معلمة معدة إعداداً جيداً في مختلف الجوانب الأكاديمية والمهنية والثقافية، حيث يمكنها ذلك من تنشئة جيل واعي مستتير قادر على الاتصال بالمصادر المعرفية الإلكترونية واختيار الملائم منها واستخدامها في استقصاء مشكلات وقضايا مثيرة لاهتمامات وحاجات أطفال الروضة. ولم يعد دور معلمة رياض الأطفال قاصراً على نقل المعارف على كثرتها وتنوعها إلى طفل الروضة، بل أصبحت مطالبة بتمكين الأطفال من اكتساب القدرة على تطوير معارفهم ومهاراتهم والمساهمة في العمليات التنظيمية والإدارية لرياض الأطفال. كما تعتبر أدوار معلمة رياض الأطفال ومسئولياتها الوظيفية جزءاً لا يمكن التغاضي عنه من متطلبات مهنتها، حيث أن وعيها بذلك هو مصدر من مصادر التجديدات التربوية التي تحدث في مجال التعلم والقدرة على إبداء الرأي فيها وتطبيقها، والسعي نحو ابتكار أساليب ووسائل ملائمة لظروف رياض الأطفال والبيئة المحلية المحيطة بها.<sup>(٢)</sup>

(١) جابر محمود طلبية: مستقل تكوين معلم رياض الأطفال بكليات التربية في ضوء تحديات مهنة تربية الطفل، مرجع سابق، ص ٢٩٥.

(٢) أحمد ربيع عبدا لحميد: التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة، مرجع سابق، ص ١٦٥.

وتجدر الإشارة إلى أن تحديات القرن الحادي والعشرين تفرض على معلمة رياض الأطفال ألا تفهم فقط الحاجة إلى التغيير في أدوارها ومسئولياتها الوظيفية المستقبلية، بل مشاركتها البناءة في هذا التغيير من خلال أدوارها في العملية التربوية بالروضة وتحديثها، مما يوجب ضرورة التنمية المهنية للمعلمة ومواجهة تلك التحديات حتى تتمكن من أداءها لأدوارها بدرجة عالية من الكفاءة.

كما تفرض متغيرات القرن الحالي ضرورة القيام بأدوار جديدة مستحدثة تتناسب وطبيعة التغيير العلمي والتكنولوجي، مع ضرورة التأكيد على أدوار المعلمة التقليدية المتعارف عليها، ولكن مع الأخذ في الاعتبار ضرورة تطوير الأساليب اللازمة للقيام بأداء تلك الأدوار بما يتفق ومتطلبات العصر الحالي، ومن بين هذه الأدوار والمسئوليات:

#### **الأدوار والمسئوليات التربوية:**

تشمل هذه الأدوار والمسئوليات ما تقوم به المعلمة فعلاً ويُطلق عليها الأدوار التقليدية التي تقوم بها المعلمة بالفعل ولكنها تحتاج إلى تطوير وتجديد في آليات تنفيذها وتحقيق أهدافها حتى تتواءم مع المتغيرات العصرية، وبعض هذه الأدوار جديدة ومبتكرة بدأ بتزايد أهميتها في العصر الحالي بما يضيف إلي المعلمة أعباءاً أو تحديات متزايدة، ومنها:

• أن تعتبر المعلمة نفسها هي نافذة الطفل على العالم الخارجي لأنه يقضي معظم وقته معها، لذا فهي يجب أن تقدم له الكثير حيث تتيح له الفرص التربوية الحقيقية ليستكشف ويجرب<sup>(1)</sup>، وتتيح له المثيرات الملائمة للنمو العقلي وتنمية الدوافع نحو التعلم الذاتي، والاهتمام بتدريبه على صياغة الأسئلة بطريقة سليمة، وتقوية ذاكرته باستغلال حب الطفل للأغاني وسماع الأناشيد والقصص، كما تساعده على عبور الهوية بين عالمه الخيالي والعالم الخارجي والواقعي بسلام.<sup>(2)</sup>

(1) سهير كامل: إعداد معلمة رياض الأطفال، المؤتمر العلمي الخامس (التعليم من أجل مستقبل عربي أفضل)،

المجلد الأول، كلية التربية، جامعة حلوان، ٢٩-٣٠ إبريل ١٩٩٧، ص ٢٢١.

(2) Robin Bacchus: Preparing to be a teacher, Center for Anthosophical Adult Education, Havelock North, New Zealand, 1999, P2.

- أن تدرب الأطفال على المحادثة وإقامة الحوار فيما بينهم وبين المعلمة لتوضيح الأفكار التي اكتسبها الأطفال عن طريق النشاط الذاتي، وتعليم اللغة التي يقوم على استغلال الحواس، واستخدام الجمل البسيطة للتعبير الوظيفي عن خبرات الأطفال، وابتكار ألعاب متنوعة يتعلم الأطفال من خلالها مبادئ القراءة والكتابة والحساب ودراسة الظروف المناخية وتغير فصول السنة.<sup>(١)</sup>
- أن تتيح الفرص المتنوعة للأطفال لمساعدتهم على تنمية الابتكار وذلك من خلال تعويدهم وتدريبهم على إيجاد إجابات لكل مشكلة وبدائل متعددة لحلها، وأن تعمل على تنمية قدرتهم على التفكير العلمي المنطقي، وكذا تنمية فرديتهم وتشجيعهم على اكتساب مهارات جديدة.
- أن تبتكر تقنيات تربوية تساعدها على تحقيق الأهداف التربوية وتنمية إيجابية الأطفال وتشجيعهم على التعلم الذاتي، وأن تستخدم المواد والخامات المتوفرة في بيئة الطفل وتقدمها له ليستخدما ويكتسب من خلال تناولها والتفاعل معها المفاهيم المتعلقة بخواص الأشياء ومكوناتها واستخداماتها.<sup>(٢)</sup>
- أن تقوم بمتابعة الأطفال وتقويم أداءهم وما حققوه من نمو في شتى المجالات، وأن تقوم بعمل بطاقات متابعة أو سجلات تدون فيها ما يخص كل طفل، مع استخدام هذه السجلات لتقويم عملية التعلم وتوجيهها نحو تحقيق مستويات تتماشى مع إمكانات كل طفل في كل مجال من مجالات النمو.<sup>(٣)</sup>
- أن تخلق بيئة تربوية فعالة تثري عملية التعلم لدى الأطفال عن طريق الإفادة من العروض الوظيفية الجذابة من الناحية الجمالية والنشرات ومراكز التعلم النشط إن وجدت، كما أن عليها أداء وتخطيط أنشطة أخرى تتعلق بتطوير المناهج وطرق التعلم.<sup>(٤)</sup>

(١) فايقة إسماعيل خاطر: أين وكيف يُعد معلم رياض الأطفال في مصر اليوم؟، مؤتمر معلم رياض الأطفال

الحاضر والمستقبل، كلية التربية، جامعة حلوان، ١٤-١٦ إبريل ١٩٨٧، ص ٢٨٩.

(٢) هدى الناشف: استراتيجيات التعلم والتعليم في الطفولة المبكرة، مرجع سابق، ص ٢٣١.

(٣) هدى الناشف: رياض الأطفال، مرجع سابق، ص ١٤٥.

(4) Koestler. R.: Teacher – Kindergarten, [Internet website: http://www.capoused.k12.ca.us/jop%20-descriptions/teach.kind>23/3/2002](http://www.capoused.k12.ca.us/jop%20-descriptions/teach.kind>23/3/2002).

- أن يكون لديها القدرة والمهارة التي تستطيع من خلالها تقييم البرنامج التربوي، وذلك من خلال ما يظهره الأطفال من تقدم وتحسن في سلوكهم ومعارفهم ومهاراتهم، كما يجب أن تكون لديها القدرة على تفسير نتائج التقييم للوقوف على النواحي الإيجابية والنواحي السلبية في عمليتها التربوية، كما تعالج نقاط الضعف التي تكتشفها في عملية التقييم وتدعم نواحي القوة لدى الأطفال.<sup>(1)</sup>
- أن تُهيئ الأطفال لعالم الغد من خلال إكسابهم مهارات التعامل من الحاسب الآلي والإنترنت ووسائل التكنولوجيا الحديثة.
- أن تتابع كل ما هو جديد في مجال تخصصها بما يرفع من كفاءتها وتوسع دائرة خبراتها، وبما يساعدها على احترام مهنتها والاعتزاز بالانتماء إليها<sup>(2)</sup>، وقد يأتي ذلك من خلال حضور الدورات التدريبية والإطلاع والقراءة في مجال التخصص وإجراء البحوث المرتبطة، حتى تكون قادرة على أداء واجباتها وأدوارها الوظيفية بشكل مرض.<sup>(3)</sup>

#### الأدوار والمسؤوليات الاجتماعية:

- أن توفر الجو الاجتماعي الإيجابي، كما تعمل على إشباع حاجة الطفل إلى الرعاية والتقبل والحب والحنان والمرح واللعب بما يبسر النمو السوي لشخصية الطفل.
- أن توجه الطفل ليدرك معنى مفهوم المجتمع، وتقوي الميل الاجتماعي عنده وتعلمه المعايير المجتمعية السليمة وآداب السلوك السليم مثل التعاون، والقيم المجتمعية الإيجابية مثل احترام الآخرين.
- أن تكون قدوة حسنة أمام الأطفال خاصة في سلوكياتها، كما يجب عليها أن تعود الأطفال رؤية الغرباء ومجالستهم ومصادقتهم والعمل على تنمية الضمير القوي الحي عند الأطفال.

(1) كوثر حسين كوجك، سعد مرسي أحمد: تربية الطفل قبل المدرسة، عالم الكتب، القاهرة، الطبعة الثالثة، ١٩٩١، ص ٤٣٣.

(2) أمال محمد حسن عتيبة: فلسفة تربية طفل ما قبل المدرسة في مصر، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية البنات، جامعة عين شمس، ١٩٩٤، ص ٢٢٨.

(3) Taylor, J. B.: Elementary Teacher (Kindergarten), Internet website: <[http://www.Jvsd.k12.ca.us/human resources/jops-descriptions/kinder.htm](http://www.Jvsd.k12.ca.us/human%20resources/jops-descriptions/kinder.htm)>14/9/2002.

- أن تعلم الطفل كيف يقوم بالدور الاجتماعي الذي يتناسب مع هذه المرحلة من مراحل النمو، وتعوده احترام الكبار وتنمية ثقته بنفسه وتشجيعه على تحمل المسؤولية بالتدرج.<sup>(١)</sup>
- أن تعاون الأطفال على توزيع اختصاصات العمل فيما بينهم كالاشتراك في تنظيم المكتبة وكذا الاشتراك في حفظ النظام، مما يساعد الأطفال على تكوين علاقات طيبة فيما بينهم وبين أفراد مجتمع الروضة، بحيث يكون قوام هذه العلاقة من الحب والاحترام والنظام.<sup>(٢)</sup>
- أن ترسخ حب الوطن ومفهوم الانتماء في نفوس الأطفال وتوعيمهم بحقوقهم وواجباتهم وتأكيد حقهم في المساواة الاجتماعية، وتدريبهم على ذلك من خلال أساليب وأنشطة تربوية متنوعة.

#### **الدور القيمي للمعلمة:**

- أن تحقق الدعوة إلى الإيمان بالله عز وجل، كما تحقق الدعوة إلى العمل سواء بالقدوة الصالحة حيث يراها الأطفال دائمة العمل، أو بتوضيح أهمية العمل للحياة وللإنسان وللآخرة.
- أن تكون ملهمة بثقافة المجتمع ومتقبلة لقيمه بحيث تعمل على تعزيز المناسب منها، حتى ينشأ الطفل ممثلاً لقيم مجتمعه يشعر بالاعتزاز لانتماءه له.<sup>(٣)</sup>

#### **الأدوار الإدارية للمعلمة:**

- أن تخطط لأنشطة التربية النفسحركية في ضوء فهمها ووعيها باحتياجات الأطفال الفعلية، وبحيث يكون هدف هذه الأنشطة إشباع تلك الحاجات، كما تقوم من خلال هذا التخطيط بالسعي نحو توفير الفرص التربوية المكافئة أمام جميع الأطفال.<sup>(٤)</sup>

(١) عزة محمد جاد النادي: الكفايات الأدائية الأساسية ومدى توافرها في معلمات رياض الأطفال، مرجع سابق، ص ٣٩.

(٢) فايقة إسماعيل خاطر: أين وكيف يُعد معلم رياض الأطفال في مصر اليوم؟، مرجع سابق، ص ٢٩٠.

(٣) مها صلاح الدين محمد: دور معلمة الروضة في ظل العولمة - دراسة مطبقة على مدارس رياض الأطفال بمحافظة القليوبية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (١١٧)، مارس ٢٠٠٣، ص ١٩٥.

(٤) هدى الناشف: استراتيجيات التعلم والتعليم في الطفولة المبكرة، مرجع سابق، ص ٢٣٢.

- أن تخطط مع زميلاتها للبرامج الأسبوعية والبرامج اليومية وتكيفها لتخدم احتياجات الأطفال، وكذلك تقدير حجم المجموعات لكل نشاط، وارتباط البرامج بعدد الساعات اليومية التي يقضيها الطفل في الروضة وعدد أيام السنة الدراسية.
- أن تدرب المعلمة المساعدة لها وكذا طالبة التربية العملية عند مرورها بالخبرة الإكلينيكية أثناء فترة إعدادها الجامعي.
- أن تقيم علاقات سوية مع إدارة الروضة والعاملين بها لصالح العمل بالروضة، بحيث تساهم في الأعمال الفنية والإدارية التي تتطلب التعاون على مستوى الروضة، كما يجب أن تمد جسور التعاون مع أولياء أمور الأطفال وتشركهم في تخطيط وتنفيذ الأنشطة التي يقوم بها الأطفال من وقت لآخر.<sup>(1)</sup>
- أن تساعد العاملين بالروضة (معلمات - إدارة - عاملات...) في العمل المشترك وتحديد المسؤوليات والتخطيط بشكل جيد، وكذا تحديد نقاط القوة والضعف في العمل بالروضة.<sup>(2)</sup>

مما سبق يتضح أن متغيرات العصر الحالي قد فرضت أعباءً جديدة على معلمة رياض الأطفال، فلم تعد وظيفتها تتلخص في توفير الحب والحنان للصغير أو ملاحظته أثناء غياب الأم في عملها فحسب، بل يتعين على معلمة رياض الأطفال أن تكون متخصصة وواعية، وذات قدرات خلاقية بحيث تستطيع أن تطوع بعض عناصر بيئة الطفل الثقافية لتلائم اهتماماته وحاجاته من جهة، وكذا قدرته على التكيف مع بيئته من جهة أخرى.

وعلى هذا فأعباؤها الجديدة والتحديات التربوية المعاصرة التي تواجه تنميتها مهنيًا تتطلب منها شحذ الهمم في أعضاء فريق العمل بالروضة، والعمل على تنمية قدرات زميلاتها وبخاصة الجدد منهن عن طريق الإرشاد، كما أن عليها متابعة كل طفل وتهيئته للمواقف التربوية التي تثير اهتماماته مع التنبؤ برد فعله، وهو عمل شاق ولكنه ضروري وحتمي إذا ما أردنا للروضة أن تؤثر تأثيراً عميقاً في تحويل

(1) هدى الناشف: استراتيجيات التعلم والتعليم في الطفولة المبكرة، مرجع سابق، ص 333.  
 (2) Margaret Edgigton: The Nursery Teacher in Action "Teaching 3,4 and 5 years old", Paul Chapman Publishing Ltd., Second Edition, U.S.A., 1998.P.6.



استعدادات الأطفال الكامنة إلى قدرات حقيقية تسهم في تكيف الأجيال الصاعدة مع عالم الغد المرتقب.<sup>(١)</sup>

[ج] ضغوط الآباء والأمهات لتعليم أطفالهم تعليماً مدرسياً

تعتبر الضغوط المستمرة من جانب الآباء والأمهات دون وعي وإدراك لتعليم أطفالهم الصغار مهارات القراءة والكتابة والحساب ومبادئ اللغة الأجنبية من أهم الصعوبات التي تواجهها معلمة رياض الأطفال في الواقع العملي برياض الأطفال، كما يعتبر هذه النوع من الضغوط أحد التحديات البارزة التي تواجه مهنة تربية الطفل في الواقع المعاصر، وربما تفوق في خطورتها أي صعوبات أو تحديات أخرى بسبب الاستجابة لهذه الضغوط من قبل معلمات رياض الأطفال المصحوب بالإلحاح اليومي المستمر من جانب الآباء والأمهات من ناحية، وترحيب معظم مديري المدارس الابتدائية الملحق بها رياض أطفال من ناحية أخرى.

وأمام هذا التحدي الخطير لمهنة تربية الطفل ومعلمة رياض الأطفال وأمام ضغوط الرسوم الدراسية التي يسدها أولياء أمور هؤلاء الأطفال، تقع معلمة رياض الأطفال فريسة للحيرة والقلق وربما الشك في مدى التناقض والتضارب بين ما درسته ضمن برنامج إعدادها الجامعي في كليات رياض الأطفال أو كليات التربية أو في بعض كليات التربية النوعية، وبين الطلب الاجتماعي المتزايد والإصرار العنيد من جانب الآباء والأمهات على ضرورة تعليم الأطفال ما يريدون، وبذلك يتحقق لهؤلاء الآباء والأمهات وربما بعض مديري المدارس انتصاراً كبيراً على ما درسته المعلمة خلال فترة إعدادها الجامعي، وكذا على ما يردده خبراء وأساتذة تربية الطفل من عدم قدرة الأطفال في هذا السن المبكرة على التعليم المدرسي، وعن عدم استعداد أطفال الروضة الجسمي والعقلي لاستيعاب هذا التعليم والذي لا يتناسب مع قدرات معظم هؤلاء الأطفال.<sup>(٢)</sup>

(١) عواطف إبراهيم محمد: أساسيات بناء منهج إعداد معلمات رياض الأطفال، دار المسيرة، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، ٢٠٠٤، ص ٣٢.

(٢) جابر محمود طلبة: مستقبل تكوين معلم رياض الأطفال بكليات التربية في ضوء تحديات مهنة تربية الطفل، مرجع سابق، ص ٢٩٦.

وعلى هذا تستمر معاناة معلمة رياض الأطفال نحو مزيد من الضغوط النفسية في الدفاع عما تعلمته نظرياً وعملياً في برامج الإعداد الجامعي وبين هزيمتها المستمرة في الواقع العملي في رياض الأطفال، إلى أن تستسلم وتسلم بالأمر الواقع والتحول من الفاعلية الديناميكية إلى الخمول والاكتهاء بلعب الأدوار التقليدية المدرسية التعليمية.

وهكذا يستمر الصراع المعلن أحياناً والخفي أحياناً أخرى بين معلمي المعلمات وآراءهم التربوية والعلمية والتي قاموا بنقلها إلى المعلمات من ناحية وبين الآباء والأمهات من ناحية أخرى، فالخبراء المتخصصين في تربية الطفل ينادون بضرورة تهيئة الطفل للتعلم قبل أن يدخل المدرسة الابتدائية من خلال الأنشطة التربوية المحيية للطفل، وكذا خطورة تضمين خطة العمل بمرحلة رياض الأطفال برامج لتعليم الأطفال القراءة والكتابة والحساب، بينما الآباء والأمهات يصرون على تعليم أطفالهم القراءة والكتابة والحساب ضاربين بعرض الحائط كل المفاهيم والمبادئ والضرورات التربوية والنفسية والاجتماعية اللازمة لعملية التعلم الفعال مثل النضج والدافعية، ويبقى الحال كما هو عليه من استمرار هذا التحدي الخطير الذي يواجه معلمة رياض الأطفال.<sup>(١)</sup>

(١) جابر محمود طلبية: مستقبل تكوين معلم رياض الأطفال بكليات التربية في ضوء تحديات مهنة تربية الطفل، مرجع سابق، ص ٢٩٩.

### ثالثاً: تحديات مجتمعية:

إن شخصية الفرد تنمو وتتعدل تبعاً للمؤثرات البيئية والمجتمعية المحيطة به، كما تشترك في البناء النفسي والاجتماعي جميع محددات شخصية الفرد من عوامل وظروف وتحديات مرتبطة بنموه نمواً سليماً من الناحية الجسمية، ونمواً سليماً من الناحيتين العقلية والنفسية، وأخيراً نمواً سليماً من ناحية تكيفه مع المجتمع.<sup>(١)</sup> وعلى ذلك فإن هناك تحديات مجتمعية تواجه معلمة رياض الأطفال في مصر وتعود تنميتها مهنياً أثناء الخدمة، وبالتالي تعوق قيامها بأدوارها الوظيفية تجاه تربية الطفل بكفاءة وفعالية، ومن هذه التحديات المجتمعية:

#### (أ) تدنى المكانة الاجتماعية لمعلمات رياض الأطفال

على الرغم من الاهتمام المتزايد بإعداد معلمة رياض الأطفال قبل الخدمة في أقسام وشعب تربية الطفل ورياض الأطفال بكليات التربية وكليات رياض الأطفال، وكذا التنمية المهنية للمعلمة أثناء الخدمة، بالإضافة إلى تعيين خريجات رياض الأطفال الحاصلات على شهادة البكالوريوس في تربية الطفولة المبكرة في مؤسسات رياض الأطفال الملحقة بالمدارس الابتدائية، وبالتالي تساوى خريجات (معلمات) رياض الأطفال مع نظرائهم خريجي الجامعات المصرية في الدرجة المالية والراتب الشهري ومجالات الوظائف الرسمية والترقي الوظيفي.

إلا أن المكانة المجتمعية لمعلمة رياض الأطفال في مصر مازالت تعاني ويلات النظرة المجتمعية المتدنية وضعف التقدير الأدبي والاحترام المعنوي لدى الكثير من أفراد المجتمع، فما زال معظم أفراد المجتمع ينظرون إلى معلمة رياض الأطفال نظرة دونية غير صحيحة يكتنفها كثير من سوء الفهم؛ الظلم والمهانة وضالة القيمة، وذلك لاعتقادهم أن معلمة رياض الأطفال إنها هي معلمة للصغار، حيث يستطيع أي إنسان القيام بما تقوم به دون إعداد أو تدريب جامعي مسبق.<sup>(٢)</sup>

(١) محمد المري محمد إسماعيل: النمو الشخصي والمهني لدى الطالبات المعلمات والمعلمات برياض الأطفال، مرجع سابق، ص ١٥٧.

(٢) جابر محمود طلبة: مستقبل تكوين معلم رياض الأطفال بكليات التربية في ضوء تحديات مهنة تربية الطفل، مرجع سابق، ص ٢٨٤.

ولقد أشار قانون الطفل رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦ في المادة (١٠٢) إلي أنه إذا كانت الدولة ملزمة بتوفير المؤسسات التربوية والتعليمية ومن بينها بالطبع مؤسسات رياض الأطفال، فإن هذه المؤسسات لن تعمل وتؤدي رسالتها إلا بإعداد معلمات رياض الأطفال ووضعها علي سلم التقدير المجتمعي، فالمعلمة هي العمود الفقري في هذه العملية التربوية بمؤسسات رياض الأطفال<sup>(١)</sup>، وكذا فإن الانطلاق نحو التعلم الجاد وتطويره إنما يتأتى من الارتفاع بالوضع المهني والثقافي والمجتمعي للمعلمات.<sup>(٢)</sup>

وهذه النظرة المتدنية وغير الصحية لمعلمة رياض الأطفال في مجتمعنا المصري، هي علي خلاف ما هو متبع في كثير من الدول المتقدمة والمجتمعات الراقية التي يعمل فيها حاملي درجات الماجستير والدكتوراه في التربية مع أطفال ما قبل المدرسة، فالعمل مع الأطفال يتطلب أعلى مستوي تأهيلي إلي جانب التخصص التربوي في مجال تربية طفل ما قبل المدرسة. وليس هذا فحسب ولكن هناك استمرار لتجسيد الصورة والمكانة المجتمعية المتدنية التي تعيش من خلالها معلمات رياض الأطفال أزمة هوية حقيقية لها انعكاساتها السلبية علي كفاياتهن المهنية والوظيفية، فيما يطلق بعض أفراد المجتمع - غير الناضجين فكرياً وثقافياً - كلمات وتعبيرات لفظية غير مناسبة، حيث قد يطلقون لفظ "دادة" علي معلمة رياض الأطفال، ولا يخفي علي الكثيرين معاني وممارسات مثل هذه الألفاظ في الوسط الاجتماعي في مصر والوطن العربي، هذا في الوقت الذي لا يطلقون فيه لفظ "دابه" علي طبيبة أمراض النساء والولادة التي تتعامل هي الأخرى مع نوعية أقل عمراً من الأطفال حديثي الولادة، فالناس في مجتمعنا يقدمون الاحترام لطبيبة الأطفال الصغار أكثر من معلمة رياض الأطفال، ربما لعوامل مادية تتيح لها الاستقلالية وترفع من مكانتها المجتمعية.<sup>(٣)</sup>

(١) نبيلة إسماعيل رسلان: حقوق الطفل في القانون المصري "حقوق الرعاية المعنوية"، الجزء الأول، الهيئة

المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ١٩٩٨، ص ١٣٨.

(٢) حسين كامل بهاء الدين: التعليم والمستقبل، دار المعارف، القاهرة، ١٩٩٧، ص ١١٦.

(٣) جابر محمود طلبية: مستقبل تكوين معلم رياض الأطفال بكليات التربية في ضوء تحديات مهنة تربية الطفل،

مرجع سابق، ص ٣٨٤.

كما يري البعض الآخر أن المعلمة التي تعمل مع الأطفال في مؤسسات تربية طفل ما قبل المدرسة هي أقل شأناً وحقاً من نظيرتها التي تعمل في المدارس الإعدادية أو الثانوية، وكان نوعية ومستوى المرحلة العمرية هي التي تعطي الأهمية. وقياساً علي هذا التناقض السابق في النظرة المتدنية لمعلمة رياض الأطفال، فإذا أخذنا في الاعتبار أن أهم مرحلة في تربية الإنسان هي مرحلة الطفولة المبكرة - مرحلة رياض الأطفال علي وجه الخصوص-، كان الأجدر لدي من ينظرون إلى معلمة رياض الأطفال تلك النظرة المتدنية أن يغيروا من هذه النظرة غير الموضوعية لتكون معلمة رياض الأطفال أهم معلمة علي الإطلاق.<sup>(١)</sup>

ويمكن تفسير تدني المكانة لمعلمة رياض الأطفال والتي تعبر عن المنزلة التي تحتلها المعلمة في وسطها المجتمعي، وداخل شبكة علاقات تتفاوت فيها مراتب الاحترام والتقدير معاً تبعاً لمنظومة القيم ونوعية الثقافة التي تسود في المجتمع، إلى جملة من العوامل والأسباب لعل أهمها:<sup>(٢)</sup>

• دخول أعداد كبيرة من الأفراد غير المؤهلين تربوياً للعمل برياض الأطفال، حتى ارتبط هذا العمل في أذهان معظم الناس خطأ بأنه عمل متواضع وهامشي لا يتطلب أدواراً وظيفية تستند إلى معرفة علمية أو مهارة راقية أو خبرة تكنولوجية، الأمر الذي تؤكد الدراسات والإحصاءات في رياض الأطفال، ففي إحصائية حول مؤهلات وإعدادات معلمات رياض الأطفال خلال العام الدراسي ١٩٩٥/ ١٩٩٦، وُجد أن نسبة المعلمات المتخصصة في تربية الطفل قد بلغ ٢٢,٥% من مجموع المعلمات في رياض الأطفال الرسمية والخاصة وهو ما يوضحه الجدول التالي:

(١) جابر محمود طلبية: سياسة تربية الطفل ما قبل المدرسة في مصر دراسة تحليلية لبعض أبعاد التناقض والتوافق، مرجع سابق، ص ٦٤١.

(٢) -----: مستقبل تكوين معلم رياض الأطفال بكلية التربية في ضوء تحديات مهنة تربية الطفل، مرجع سابق، ص ٢٨٥ - ٢٨٦.

جدول رقم (١)

يوضح مؤهلات معلمات رياض الأطفال خلال العام الدراسي ١٩٩٥/١٩٩٦<sup>(١)</sup>

الجملة	خاص		رسمي		نوع المؤسسة المؤهل
	لغات	عربي	تجريبي	عربي	
٢٥٨٢	١٥٢	٨٥٠	١٩٩	١٣٨٢	معلمات متخصصات
٨٩٢٢	٢٣٤٠	٣٤١	٤٦٩٨	١٥٤٣	معلمات غير متخصصات
١١٥٠٥	٢٤٩٢	١١٩١	٤٨٩٧	٢٩٢٥	الإجمالي

ويتضح من الجدول السابق رقم (١) أن عدد المعلمات غير المتخصصات في رياض الأطفال قد بلغ ٧٧,٥% الأمر الذي يوضح أن مجال العمل مع الأطفال في الروضات كان مشاعاً لغير المتخصصين في تربية الطفل وهو يفسر انحدرية وضعية المكانة المجتمعية لمعلمة رياض الأطفال على سلم التقدير المجتمعي كأحد التحديات التي تواجه مهنة تربية الطفل.

وحتى بعد مرور عقد من الزمان، فما زال هناك عدداً ليس بقليل من المعلمات غير المؤهلات تربوياً على الرغم من انتشار شعب وأقسام رياض الأطفال بكليات التربية بالجامعات المصرية وكذا كليات رياض الأطفال، وهو ما يوضحه الجدول التالي:

(١) جابر محمود طلبية: مستقبل تكوين معلم رياض الأطفال بكليات التربية في ضوء تحديات مهنة تربية الطفل، مرجع سابق، ص ٢٨٦.

جدول رقم (٢)

يوضح مؤهلات معلمات رياض الأطفال خلال العام الدراسي ٢٠٠٦ / ٢٠٠٧ (١)

الجملة	خاص لغات	خاص عربي	تجريبي	رسمي عربي	نوع المؤسسة
					المؤهل
٢٤٢٩٢	١٣٦٠	٣١٥٧	٤٥٧٩	١٥١٧٩	عال متخصص في الطفولة
٨٣٤٩	٣٠٩٩	٤١٢٧	١٦٧	٩٥٦	عال غير متخصص
٥٠٤	٢٧	٤٩	٢٤	٤٠٤	متوسط متخصص في الطفولة
١١٧٤	١٣١	٥٥٠	٧	٤٨٦	متوسط غير متخصص
٥٤	١٠	٢٩	-	١٥	أقل من المتوسط
٢٤٣٧٤	٤٦٢٧	٧٩١٢	٤٧٧٧	١٧٠٥٨	الإجمالي

ويتضح من الجدول السابق رقم (٢) أنه ما زال هناك عزوف من الطالبات عن الالتحاق بالكليات الجامعية التي تؤهلهم للعمل في رياض الأطفال، فتخصص تربية الطفل لم يجد تفهماً ووعياً مجتمعياً بما يليق بأهمية هذا التخصص، أو بمعنى آخر فما زالت معلمات رياض الأطفال يتعرضن لأزمة هوية نتيجة النظرة المتدنية للمجتمع تجاههن.

• قد يكون للأصول الاجتماعية والاقتصادية المنخفضة لقدامى المعلمات والموجهات برياض الأطفال، اللاتي التحقن بالعمل في هذه المؤسسات خلال الستينات من القرن الماضي والذي تزامن مع انتشار عمل المرأة، دوراً كبيراً في تجسيد وتعميق هذه النظرة المجتمعية المتدنية لمعلمات رياض الأطفال، فقد كان الدافع الأقوى لهن هو البحث عن عمل أو وظيفة سواء كانت مؤقتة أو دائمة لمقابلة نفقات المعيشة لأسرهن اللاتي كن ينتمين إلى بيئات فقيرة وأسر محرومة.

(١) وزارة التربية والتعليم: الإدارة العامة لرياض الأطفال، إحصاء استقراري للعام الدراسي ٢٠٠٦/٢٠٠٧.

وأمام ضغوط الحاجة المعيشية الملحة التي دفعت المعلمات للعمل برياض الأطفال، كن يحاولن الحفاظ على عملهن والاحتفاظ بوظائفهن بهذه المؤسسات، مهما كانت العقبات والصعوبات ومهما تعرضن لأساليب تعامل غير إنسانية، كما كان الوضع الاقتصادي المأسوي لمعظم المعلمات في ذلك الوقت علاوة على انخفاض المستوى التعليمي وراء حالات الإهانة والاستهانة بالمكانة المجتمعية لمعلمة رياض الأطفال، ولهذا فقد عاشت المعلمات في ظل أزمة مستمرة من الضغوط والإحباطات والصراعات النفسية القاسية تحت وطأة الاحتياج الشديد للعمل لتوفير متطلبات المعيشة في تلك الأسر الفقيرة التي تتحدر منها معلمات رياض الأطفال، الأمر الذي انعكس بالسلب علي نظرة المجتمع المتدنية إلى المكانة الاجتماعية للمعلمة.

ولقد استمرت هذه النظرة المتدنية إلى معلمة رياض الأطفال والتقليل من المكانة المجتمعية التي تحتلها على سلم التقدير الاجتماعي، حتى بعد أن أصبح إعداد المعلمة قبل الخدمة علي المستوى الجامعي، حتى وصل الأمر إلى إنشاء كليات تحمل إسم المرحلة التي تعمل بها المعلمة وهي كليات رياض الأطفال لتحديد وتجويد الوضع المهني والمكانة المجتمعية لمعلمة رياض الأطفال، ويبقى دور المجتمع الذي يقدر كل مهنة تثبت فاعليتها الوظيفية في خدمة قضاياه الحيوية، لكي تنجح مهنة تربية الطفل في ترسيخ أقدامها لأنها مهنة حيوية لا يستطيع المجتمع الاستغناء عنها في ظل التغيرات الاجتماعية والمستجدات التربوية.<sup>(١)</sup>

#### (ب) ضعف الرضا الشخصي والوظيفي لمعلمات رياض الأطفال

لا تقف أهمية معلمة رياض الأطفال عند تأمين حاجاتها المادية فقط، بل يمتد إلى إرضاء حاجات نفسية واجتماعية عديدة تقوم عليها صحتها النفسية منها الشعور بالكفاءة والقيمة، والأمن والطمأنينة والتقبل والحب، من خلال إدراكها لتقدير المجتمع لعملها واستحسانهم لإنتاجها وإعجابهم بقدراتها واحترامها وتقدير ذاتها.<sup>(٢)</sup>

(١) جابر محمود طلبية: مستقبل تكوين معلم رياض الأطفال بكليات التربية في ضوء تحديات مهنة تربية الطفل، مرجع سابق، ص ٢٨٨.

(٢) فضل إبراهيم: التوافق المهني وقيم الأئونة لدى معلمات رياض الأطفال قبل التخرج دراسة سيكومترية - كLINIKية"، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة المنيا، يناير ١٩٩٤، ص ٤٥.



وعند التعرض للعلاقة بين الرضا الشخصي والوظيفي لمعلمة رياض الأطفال ومستوي إنتاجها، فقد أشارت العديد من الدراسات في هذا المجال بأنه من الصعب تحقيق مستوي متميز من العمل مع الأطفال لفترة طويلة من الزمن في ظروف من عدم الرضا الشخصي<sup>(١)</sup>. ومن هنا لا يجب أن يقتصر الاهتمام بها من خلال الخبرة الأكاديمية التي تحصل عليها أثناء مرحلة الإعداد الجامعي قبل الخدمة، بل يجب أن يتعداه إلى اكتمال نموها الانفعالي والاجتماعي الذي يتحقق أساساً من تقبل الذات وتحقيق الرضا الشخصي حول العمل في مجال تربية الطفل، كما أن سيادة جو من الرضا المهني بين المعلمات وباقي العاملين بالروضة سينعكس في اتجاهات الأطفال الإيجابية نحو ما يتلقونه منهن.<sup>(٢)</sup>

هذا ويعتبر ضعف الرضا الشخصي **Personal Dissatisfaction** لمعلمة رياض الأطفال في مصر ومن ثم الاستمرار في العمل الوظيفي بمؤسسات رياض الأطفال، أحد التحديات الكبرى والهامة التي تواجه مهنة تربية الطفل، وهذا الضعف أو بالأحرى عدم الرضا الشخصي من عدد ليس بقليل تجاه تربية الطفل والعمل برياض الأطفال قد يستمر مع الطالبة المعلمة خلال سنوات الدراسة الجامعية قبل الخدمة، كما قد يستمر معها هذا الرفض بعد ذلك على هيئة ضعف في الرضا المهني والوظيفي الشخصي.<sup>(٣)</sup>

كما أكد العديد من الباحثين في دراساتهم حول الرضا الشخصي والوظيفي لمعلمة رياض الأطفال، لاحظوا فتوراً واضحاً وعدم رضا شخصي لدى الكثيرين منهن، خاصة الطالبات الملتحقات بشعب رياض الأطفال بكليات التربية وذلك في أثناء إجراءهن لاختبارات القبول بالكلية، كما لاحظوا لدى الطالبات المعلمات المقبلات على

- 
- (١) يوسف محمد القبيلان: أثار التدريب الوظيفي على الرضا الوظيفي بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، إدارة البحوث، معهد البحوث، المملكة العربية السعودية، ١٩٨١، ص ٢٠.
- (٢) محمد رफी عيسى: العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسات رياض الأطفال واتجاهات الأطفال نحو العلمية التربوية، المجلة التربوية، الكويت، العدد (٨)، المجلد (٣)، مارس ١٩٨٦، ص ٣٤.
- (٣) جابر محمود طلبية: مستقبل تكوين معلم رياض الأطفال بكليات التربية في ضوء تحديات مهنة تربية الطفل، مرجع سابق، ص ٢٩٩.

التخرج شعوراً بالاستياء والدونية وقلة الانخراط مع نظراءهن بالأقسام والشعب الأخرى بذات الكلية، فضلاً عن شعورهن بأنهن أقل مستوى من الطالبات الملتحقات بأقسام أخرى كاللغة الإنجليزية أو الفرنسية... وغيرها<sup>(١)</sup>، بما يدل على أن ذلك القصور وحالة عدم الرضا الشخصي والوظيفي تظل موجودة لديهن بعد التخرج والعمل في مجال تربية الطفولة المبكرة.<sup>(٢)</sup>

أما بالنسبة إلى الأسباب والعوامل التي أدت إلي تحقيق ضعف الرضا الشخصي والوظيفي عن العمل في مجال تربية الطفل لدي معلمات رياض الأطفال، فيمكن تحديدها علي النحو التالي:

#### ■ إدارة الروضة:

يعد سلوك مدير الروضة الإداري أحد الأسس الهامة التي يمكن أن تسهم في التخفيف من حدة توتر معلمة رياض الأطفال والنتائج عن ضعف الرضا الشخصي عن العمل برياض الأطفال<sup>(٣)</sup>، كما يقلل من نتائجه السلبية ومن آثاره التي قد تحول بين المعلمة وأدائها لأدوارها الوظيفية بالروضة بكفاءة وفعالية. كما أن اتجاهات معلمة رياض الأطفال السلبية نحو إدارة الروضة تعد مؤشراً على عدم اهتمام الإدارة بها ومستوي دعمها المتدني للمعلمة، وبوجه خاص بسبب اعتبار إدارة المدرسة الملحقه عليها الروضة أن الإشراف على رياض الأطفال هو عبء يصعب التخلص منه، لذا تنال معلمة الروضة وكذا باقي العاملين بها قسطاً من عدم الاهتمام وقلة الاحترام والنقد المتواصل الذي قد يصل إلى التوبيخ. ويعكس هذا الجو غير الصحي والنظرة السلبية لإدارة الروضة تجاه العاملين وعلى وجه الخصوص معلمة رياض الأطفال، اتجاهات يسودها عدم التعاون ونقص

(١) محمود غلاب: المشكلات التي تواجه معلمات رياض الأطفال خريجات كلية رياض الأطفال بالقاهرة، مجلة

الآداب والعلوم الإنسانية، كلية التربية، جامعة المنيا، المجلد (٢٠)، ١٩٩٦، ص٩٤.

(٢) فاتن زكريا النمر، أمل محمد فوزي: اتجاهات طالبات شعبة طفولة بكلية التربية - جامعة حلوان نحو مهنة التدريس، المؤتمر العلمي السنوي الرابع "مستقبل التعليم في الوطن العربي بين الإقليمية والعالمية"، كلية

التربية، جامعة حلوان، الجزء (٣)، ١٩٩٦، ص٣٠٩.

(3) Offurt, E. Rohdes: Job Satisfaction Among Early childhood Educators, D.A.I., vol.(51), No. (7), 1991, p.1209.

الثقة المتبادلة بما يؤثر على العملية التربوية الموجهة للأطفال، ونقص دافعية هؤلاء الأطفال نحو التعلم، وكذا لا يضمن هذا الاتجاه الإداري السلبي استمرار مشاركة المعلمة بحب ودافعية في مختلف المشكلات والقضايا التي تصادفها في الممارسات اليومية برياض الأطفال.<sup>(١)</sup>

فمعلمة رياض الأطفال التي لا تجد التقدير الكافي ممن تعمل تحت إدارتهم، لن تجد الدوافع للقيام بعملها بكفاءة وعلى أكمل وجه، كما لن تكون راضية عن هذا العمل، بل ستختلق المبررات للشكوى والتذمر وتكرار الغياب والتمارض، بما يؤدي بالتالي إلى انخفاض مستوى العملية التربوية بمؤسسات رياض الأطفال وضعف الولاء لها، وقد تصبح المعلمة في هذه الحالة عاملاً سلبياً يعيق بناء شخصيات الأطفال بدلاً من أن تسهم في إثراء شخصياتهم وتنميتها.<sup>(٢)</sup>

#### ■ ضغط العمل برياض الأطفال:

تؤثر الضغوط المهنية Occupational Stress التي تتعرض لها المعلمة برياض الأطفال على حالتها النفسية والفسولوجية، وتحدث هذه الضغوط عندما تشعر المعلمة بأنها غير قادرة على التوفيق بين مطالب عملها وبين قدرتها، وأن عليها عبئاً زائداً Overload، وتؤكد الكثير من الدراسات أنه كلما صغر سن من يتعامل معهم المعلم (الأطفال) كلما كان احتمال تعرضه للضغوط النفسية المهنية أقوى<sup>(٣)</sup>، وبالتالي فإن معلمة رياض الأطفال تشعر بهذه الضغوط أكثر من المعلمين في المراحل التعليمية التالية بما يؤثر سلباً على قيامها بأدوارها الوظيفية تجاه تربية الطفل بكفاءة وفعالية. وكثيراً ما يعزى تدني فاعلية المعلمة برياض الأطفال إلي ظروف نفسية أو اجتماعية أو مهنية تحول بينها وبين التكيف مع ظروف العمل بالروضة، كما قد تقف حائلاً دون تقبل الأطفال. فللتوتر النفسي مهما كان سببه أو مصدره أثراً سلبياً كبيراً

(1) David Baume and Peter Kahn: Enhancing Staff and Educational Development, Routledge Falmer, London, 2004, P.94.

(٢) تغريد أبو طالب: اتجاهات معلمات رياض الأطفال نحو إدارة الروضة في منطقة عمان الكبرى، مجلة دراسات العلوم التربوية، المجلد (٢٧)، العدد (١)، مارس ٢٠٠٠، ص ١٧٥.

(٣) منال محمد رضا: فعالية برنامج إرشادي لوقاية معلمة طفل ما قبل المدرسة من الضغوط النفسية، رسالة دكتوراه غير منشودة، كلية البنات، جامعة عين شمس، ١٩٩٧، ص ١.

في إنتاجية المعلمة وفي قدرتها علي الإبداع والإنجاز، ولكي تستطيع المعلمة التخلص من هذا التوتر يجب أن تحدد مصادره ومسبباته وتطور استراتيجيات تساعد علي مواجهته.<sup>(١)</sup>

وهناك خمس مناطق رئيسية تتراد فيها الضغوط النفسية المهنية عند معلمة رياض الأطفال هي<sup>(٢)</sup>:

- ضعف القدرة علي التعامل مع مشكلات الأطفال.
- عدم تعاون الأطفال.
- عدوانية بعض الأطفال.
- اهتمام أولياء الأمور بتعليم الأطفال القراءة والكتابة قبل الاستعداد لها.
- العلاقة المتوترة بين المعلمة والعاملين بالروضة وبوجه خاص إدارة الروضة.
- ولا يتوقف إدراك مصادر هذه الضغوط التي تعوق عمل المعلمة بالروضة ومستوياتها علي العوامل الخارجية فقط كالأجور والعلاقة مع الإدارة والزملاء، بل يمتد ليشمل إدراكها لنوعية حياتها والعوامل المؤثرة في حالتها النفسية، ومن المتعارف عليه أن الأفراد يتفاوتون في تعاملهم مع الضغوط المهنية التي يتعرضون لها نتيجة لما بينهم من فروق فردية، فبعضهم ينجحون في مواجهة الضغوط ويستمررون في العطاء، وبعضهم يقعون ضحية الاحتراق النفسي **Burnout** بسبب تعرضهم المستمر لها، الأمر الذي قد يسبب الإنهاك والاستنزاف البدني والانفعالي.<sup>(٣)</sup>
- ويمكن تقسيم مصادر تعرض معلمة رياض الأطفال إلي الضغوط المهنية والنفسية بالروضة إلي جانبين رئيسيين هما:

(١) تغريد أبو طالب: مصادر ضغط العمل لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى، مجلة دراسات

"العلوم التربوية"، المجلد (٢٧)، العدد (١)، مارس ٢٠٠٠، ص١٨٧.

(2) Tuttemann, E. And Punch, K.: Teachers Psychological Distress: The Ameliorating Effects of Control Over the Work Environment, Educational Review, vol.(44), No. (2), 1992, P.194.

(٣) رأفت درويش: الضغط النفسي لدى المعلمين "أسبابه وعلاجه"، مجلة المعلم:

Internet website: <[http:// www.almuallem.net/maga/a1010.html](http://www.almuallem.net/maga/a1010.html)> 31 may 2006.

(أ) مصادر ضغوط العمل التنظيمية: وهي التي تتعلق بمحيط العمل برياض الأطفال والمتغيرات المرتبطة به، مثل عبء الدور، وغموض الدور، وعوائق الترقية والتقدم المهني، والمشاركة في صنع القرار.

(ب) مصادر ضغوط العمل الشخصية: وهي التي تتعلق بشخصية المعلمة واعتقاداتها ومدى توافقها مع التغيرات التي تحدث في حياتها ومدى قدرتها على التحكم فيها والاستجابة لها.<sup>(1)</sup>

ويذكر أنه من الضروري إعداد برامج لمواجهة ضغوط العمل للمعلمة برياض الأطفال والتي يطلق عليها "البرامج الوقائية من الضغوط النفسية والمهنية"، والتي تقوم على الدعم الاجتماعي للمعلمة، كما يهدف هذا المدخل الوقائي إلى التكيف المهني الذي يحقق الصحة النفسية، وبالتالي يقل احتمال معاناتها من الضغوط النفسية والمهنية.<sup>(2)</sup>

كما أنه من الممكن أن نبدأ في الإرشاد المهني منذ كون المعلمة طالبة بالكليات الجامعية، ويتم هذا بإمدادها بالمعلومات التي تستطيع بها مواجهة المشكلات التي ستواجهها في مجال عملها برياض الأطفال، ذلك أنه إذا كانت المشكلات التي تواجهها المعلمة تدور حول مسائل مهنية أو غير ذلك، فإن جذور المشكلة غالباً ما تكون شخصية، كما أن المشكلات الشخصية تزيد من تعقيد المشكلات الأخرى.

#### ■ الترقى الوظيفي لمعلمة رياض الأطفال:

يتم ترقية معلمة رياض الأطفال وتدرجها في السلم الوظيفي بعد أن تمضي عدداً محدداً من السنوات في الخدمة، وفي ضوء تقارير سنوية يضعها مدير الروضة وكذلك المشرف أو الموجه التربوي. ولكن هذه الطريقة التقليدية الروتينية ليست كافية، ولا تعد بمفردها دليلاً على كفاءة المعلمة لارتباطها بعدد سنوات محدودة يجب أن تمضيها المعلمة في درجة وظيفية معينة، إلى جانب أن التقارير السنوية غالباً ما

(1) Kelly, Alison L. And Berthelsen, Donna C: Preschool Teachers' Experiences of Stress, Teaching and Teacher Education, vol.(11), No (4), July 1995, p.209.

(2) Kitchent, R. D.: Study of Student Teacher Attitudes Using Semanitic Different Technique, Australia, Journal of Education, vol. (12), No. (3), 1998, p.27.

تكون قائمة علي المجاملات<sup>(1)</sup>. وعلي الرغم من ذلك فإن ترقية المعلمة تسير ببطء شديد نتيجة العجز الشديد في أعداد المعلمات، فتظل المعلمة في درجتها الوظيفية لعدد سنوات أكثر من المحددة قانوناً، بما يؤدي إلي انخفاض في مستوى الرضا الشخصي والوظيفي لديها.

كما يعد أسلوب الترقّي الوظيفي لمعلمة رياض الأطفال تكريساً للوضع الراهن من التخبّط والعشوائية وضعف القدرات المؤسسية برياض الأطفال، كما يضيفي صفة الشرعية علي النظرة الدونية المجتمعية لمعلمة رياض الأطفال، فالمعلمة حينما تترقي في سلم الوظيفة تتحول إلي توجيه التعليم الإعدادي أو الثانوي، وكأن ترقيتها في مرحلة رياض الأطفال هو أمر غير عادي وغير مقبول. كما أن ترقية المعلمة وتدرجها في السلم الوظيفي برياض الأطفال بعد أن تمضي عدداً كبيراً من السنوات في الخدمة أكبر بكثير من التي يقضيها المعلم في مراحل التعليم التالية خاصة الإعدادي والثانوي، وفي ضوء تقارير سنوية يضعها مدير الروضة غير المكترث وكذلك الموجه الذي عادة ما يكون غير مؤهل لذلك، وبالتالي تشعر المعلمة أنه يتم تقييمها من أشخاص هم أقل منها في المعارف المهنية والتأهيل التربوي.

كما أن الطريقة التقليدية الروتينية ليست كافية ولا تعد بمفردها دليلاً علي كفاءة المعلمة، لارتباطها بعدد من سنوات قد تقصر وقد تطول حسب الحاجة والعجز في عدد المعلمات، كما تعد أحد الأسباب الرئيسية لحالة عدم الرضا للمعلمة.<sup>(2)</sup>

لذلك فمن الأهمية بمكان أن تكون الترقية للوظائف والدرجات الأعلى برياض الأطفال بعد اجتياز المعلمة لعدد من الدورات التدريبية والتأهيلية، التي تزيد من كفاءتها ومن نموها المهني<sup>(3)</sup>. ويؤكد ذلك نتائج العديد من البحوث والدراسات

(1) حنان إسماعيل: مؤشرات الجودة في دور رياض الأطفال التجريبية التابعة لوزارة التربية والتعليم، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (٦٠)، فبراير ١٩٩٧، ص٤٧.

(2) Robert Augh Bresnam: A Study of Success in Teaching of First-year Teachers as it Relates to their Decision to Remain in Profession of Teaching, *D.A.I.*, vol. (58), No. (8), Feb.1998, p.2915-A.

(3) Richard M. Gargiula: Preparing Early Childhood Educators For inclusive Program "A Call for Professional Unification", *Early Childhood Education Journal*, vol.(25), No.(2), Win. 1997, p.138.

المرتبطة والتي أجريت حول هذا المجال، لاسيما وأن برامج التنمية المهنية والتي في ضوءها يتم ترقية المعلمة بعد ذلك تعد بمثابة مؤشر على تحسين الخدمة المقدمة للطفل في هذه المرحلة، كما تزيد من الرضا الشخصي والوظيفي المهني للمعلمة<sup>(١)</sup>، وهو ما تتم دراسته الآن في ضوء كادر المعلمين وعلاقته باجتياز المعلمات اختبارات ودورات معينة في أكاديمية المعلمين.

#### ■ الرواتب:

لا شك أن راتب معلمة رياض الأطفال يلعب دوراً رئيسياً في قدرتها على أداء مهامها الوظيفية تجاه تربية الطفل بطريقة فعالة. وقد أشارت بعض الدراسات إلى مجموعة من الأسباب التي تؤدي لضعف الرضا الشخصي والوظيفي المهني بل قد تؤدي إلى هجر مهنة تربية الطفل وكان علي رأسها ضعف إمكانياتها المادية، حيث أن قدرة المعلمة على مواجهة متطلبات احتياجاتها المادية يكون لديها شعور بالانتماء، وتصيح على أثر ذلك نموذجاً يُحتذى به من جانب الأطفال.<sup>(٢)</sup>

كما أثبتت دراسات عديدة أن راتب معلمة رياض الأطفال لا يتساوى نهائياً مع الجهد الكبير والتميز الذي تبذله مع الأطفال في الروضة، كما أن ضعف راتبها لا يشجعها على الابتكار في العمل<sup>(٣)</sup>. وأكدت دراسة أخرى أن راتب المعلمة لا يزال أقل من كثير من العاملين المدنيين الآخرين والذين هم أقل تعليماً وتأهيلاً منها، على الرغم من أن راتب المعلمة في أستراليا على سبيل المثال من أعلى رواتب العاملين بالدولة.<sup>(٤)</sup>

(١) أحمد فريد محمود عبد الشافي: اتجاهات معلمات رياض الأطفال نحو المهنة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، ١٩٩١، ص ٧٢.

(2) Lynn T. Hill: Helping Teachers love their work , Child Care Information Exchange, No. (104), Aug. 1995, p.32.

(٣) عفاف محمد سعيد: دراسة في مشكلات معلمات رياض الأطفال في القاهرة (دراسة ميدانية)، حولية كلية البنات، جامعة عين شمس، العدد (٢)، يناير ١٩٩٥، ص ٣٢٦.

(٤) سالم حسن على، سميحة كرم توفيق: دور الحضانة ورياض الأطفال في دولة أستراليا، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (١١)، ١٩٩١، ص ٢٤١.

أما عن الحوافز التي تتقاضاها المعلمة فلا يقل حالها عن الراتب، فهي متدنية وغير كافية ولا تتناسب في حقيقة الأمر مع المجهود الكبير الذي تبذله المعلمة مع الأطفال الذين يتسمون بصفات وخصائص تحتاج لجهد خارق وذهن صافي وحالة من الرضا الشخصي لتلبية حاجاتها، إضافة إلى أن عمل المعلمة مع أطفال هذه المرحلة يستلزم بذل جهد بدني في اللعب والحركة ومتابعة كل طفل أو مجموعة صغيرة من الأطفال كل على حدة، مع بقاءها طوال اليوم مع نفس المجموعة من الأطفال وكل ذلك من الأمور التي لا نراها في المراحل التعليمية الأخرى.<sup>(١)</sup>

من هنا فإن المعلمة بحاجة إلى أن تشعر بأنه ما تبذله من جهد غير عادي يجد من الدخل والعائد المادي (راتب، حوافز)، بما يجعلها تشعر بالرضا الشخصي والوظيفي، ومن ثم تكون ذات اتجاه إيجابي نحو مهنة تربية الطفل.

#### **تعليق:**

تناول هذا الفصل عدداً من التحديات المعاصرة التي تواجه التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر، والتي قد يؤدي استمرار وجودها دون وضع حلول ومقترحات غير تقليدية لمواجهة آثارها المتعددة على المعلمة إلى الحد من فاعلية وقدرة المعلمة على الوفاء بمسئولياتها وتدني كفاءتها الوظيفية، وبالتالي قد ينعكس ذلك بالسلب على العملية التربوية برياض الأطفال، بما قد يؤدي في نهاية الأمر إلى عدم تحقيق الروضة لأهدافها التربوية المختلفة.

(١) فوزية يوسف فهد: أسباب انخفاض مستوى أداء معلمات رياض الأطفال في الكويت، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية البنات، جامعة عين شمس، ١٩٩٠، ص ١٠١.



## محتويات الفصل الرابع

# واقع التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر

مقدمة.

أولاً: مؤسسات التنمية المهنية.

ثانياً: الهيئات والأجهزة المعاونة في مجال التنمية المهنية.

ثالثاً: صور التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر:

(أ) التدريب المباشر.

(ب) التدريب عن بُعد.

(ج) البعثات الخارجية.

(د) الدراسات العليا.

رابعاً: مبادرات أخرى للوزارة في مجال التنمية المهنية.

خامساً: العوامل المؤثرة في التنمية المهنية للمعلمة في مصر.

خاتمة.

## الفصل الرابع

### واقع التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر

#### مقدمة:

يتميز العصر الحالي - كما أوردت الدراسة في الفصل السابق - بالتغير السريع والتطور المستمرين في شتى مجالات الحياة، مما يتطلب الاهتمام بتنمية القوى البشرية لأنها القاعدة الأساسية للتنمية الشاملة. ومع الإيمان بأهمية دور التعليم في مصر في عصر تنمو فيه المعارف وتتجدد بسرعة فائقة، وإزاء تحديات هذا العصر تصبح الحاجة ملحة للتنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال على وجه الخصوص حتى تلحق وتواكب هذا العصر، ومن ثم تستطيع أن تطور من معارفها وأدائها وكفاياتها ومهاراتها.<sup>(١)</sup>

وتعني وزارة التربية والتعليم في جمهورية مصر العربية بالتنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال، وذلك حتى تكون المعلمة على درجة عالية من الكفاية طوال حياتها المهنية تحقيقاً لمبدأ التعلم مدى الحياة، ويتم ذلك من خلال عدد من البرامج والأنشطة التي تسهم فيما بينها في تحقيق أهداف التنمية المهنية المستدامة ومن أهمها مبادرة المعلمة نحو النمو المهني الذاتي، البرامج المختلفة للتدريب أثناء الخدمة، الالتحاق ببرامج دراسية بالجامعات المصرية، الابتعاث إلى دول أجنبية متقدمة في مجال تربية الطفولة المبكرة وغيرها من البرامج.

وتفاجأ معلمة رياض الأطفال بعد تخرجها في كليات الإعداد الجامعي بتغيرات كثيرة وتجديدات متتابعة في مجال تربية الطفل، مما يستدعي تميئها مهنيأ أثناء الخدمة. وهناك برامج حالية تهدف إلى تحقيق التنمية المهنية للمعلمة ولكنها قد تكون غير مثمرة على النحو المطلوب، لأنها تتم بصورة روتينية ولا تتبع من احتياجاتها

( ) خليفة عبد السميع خليفة: التنمية المهنية للمعلم العربي (مفهومها - أهدافها - أسسها ومبادئها - أساليبها)، مرجع سابق، ص ٤٩.

المهنية، وتكتفي هذه البرامج في غالب الأحيان بتزويد المعلمة ببعض المعلومات والمفاهيم الجديدة وهذا في حد ذاته غير كاف.<sup>(١)</sup>

وفيما يلي عرض للوضع الراهن للتنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في جمهورية مصر العربية، وذلك من خلال التعرف على مؤسسات التنمية المهنية والهيئات والأجهزة المعاونة في ذلك المجال، كما يتم عرض وتحليل بعض صور التنمية المهنية للمعلمة، ويُختتم الفصل الحالي بالتعرف على أهم العوامل المؤثرة في التنمية المهنية للمعلمة في مصر.

#### **أولاً: مؤسسات التنمية المهنية للمعلمة**

يتم تدريب معلمة رياض الأطفال أثناء الخدمة على مستويات متعددة سواء أكان ذلك على المستوى المركزي أو المحلي بالتعاون مع الأجهزة التدريبية الأخرى، ويُقصد بالتدريب المركزي تلك البرامج التي يتم تخطيطها وتنفيذها وتمويلها من قبل الإدارة العامة للتدريب بالوزارة، كما يُقصد بالتدريب المحلي تلك البرامج التي يتم تخطيطها وتنفيذها وتمويلها من قبل المديرية التعليمية بالمحافظات والإدارات التدريبية التابعة لها.

#### **(أ) التدريب على المستوى المركزي:**

يقوم بهذا النوع من التدريب الإدارة العامة للتدريب بالوزارة والتي أنشئت بالقرار الوزاري رقم (٦٣) لسنة ١٩٥٥، حيث بدأت بإنشاء المركز الرئيسي لها في القاهرة بمنشية البكري، وتوالى بعد ذلك إنشاء المراكز الرئيسية للتدريب التابعة لها مثل المركز الرئيسي للتدريب بالإسكندرية عام ١٩٥٩، والمركز الرئيسي للتدريب بأسبوط عام ١٩٦٠، والمركز الرئيسي للتدريب بطنطا عام ١٩٧٦، والمركز الرئيسي

(١) حلمي الوكيل، حسين بشير: الاتجاهات الحديثة في تخطيط وتطوير مناهج المرحلة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٩، ص ١٥١.

بمدينة السادس من أكتوبر "مدينة مبارك للتعليم" والذي أنشئ عام ٢٠٠٢، وقد بلغت عدد المراكز الرئيسية للتدريب على مستوى الجمهورية (١٤) مركزاً.<sup>(١)</sup>

ويقدم كل مركز خدماته التدريبية لقطاع معين يضم عدداً من المحافظات المجاورة، كما نص القرار الوزاري رقم (٦٣) لسنة ١٩٥٥ في مادته الثالثة على تكوين لجنة عليا للتدريب، وقد تم تعديل اختصاصات ومسئوليات الإدارة العامة للتدريب بالقرار الوزاري رقم (٣٨) لسنة ١٩٧٨، وقد أسند هذا القرار عملية التخطيط للبرامج التدريبية المقدمة للمعلمين أثناء الخدمة للسادة مستشاري المواد بديوان عام الوزارة والمديريات التعليمية في المحافظات، وهو ما نتج عنه تداخل الاختصاصات والممارسات بين الإدارة والسادة المستشارين، ثم صدر القرار الوزاري رقم (١٦٨) لسنة ١٩٨٥ بشأن تعديل اختصاصات الإدارة العامة للتدريب لتصبح مسؤولياتها على النحو التالي:

- ١- رسم السياسة العامة للتدريب على المستوى المركزي والمحلي.
- ٢- وضع قواعد وخطط متابعة وتقييم وتطوير النشاط التدريبي.
- ٣- الإشراف على مراكز التدريب الرئيسية بالمديريات التعليمية بالمحافظات.
- ٤- التعاون مع الأجهزة المحلية لتخطيط وتنفيذ ومتابعة برامج التدريب المحلية والتأكد من توافر المراجع والمعينات التدريبية التي تخدم مختلف أنواع البرامج التدريبية، وذلك من خلال مراكز التدريب الرئيسية.
- ٥- تحديد وتصنيف الاحتياجات التدريبية للعاملين بالوزارة ووضع خطة التدريب المركزي والمحلي.
- ٦- العمل على تحقيق الأهداف التدريبية التي يعينها المجلس الأعلى للتدريب ووزارة القوى العاملة والجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.
- ٧- المبادرة بتطوير وتجريب أساليب التعلم والإدارة التربوية.

(١) نادية يوسف جمال الدين، عوض توفيق عوض: برامج إعداد وتدريب المعلمين في مصر (الواقع - اتجاهات التطوير - متطلبات الدور المتغير للمعلم)، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ١٩٩٧، ص ٦٨.

- ٨- إجراء البحوث والدراسات في مجال التدريب بالاشتراك مع الأجهزة المعنية داخل الوزارة وخارجها.
  - ٩- الاتصال بالجهات المعنية داخل الوزارة وخارجها للحصول على البيانات اللازمة لتنفيذ نشاطاتها بالكفاءة المطلوبة.
  - ١٠- الاحتفاظ بسجلات لجميع العاملين والاحتياجات والإمكانات التدريبية (الأجهزة والمحاضرين).
  - ١١- نشر الوعي التدريبي بين العاملين عن طريق البرامج والندوات والنشرات وغيرها من الوسائل.
  - ١٢- الإعلام عن البرامج التدريبية المختلفة التي تدخل في اختصاصاتها وتنظيم حفظ المستندات المتعلقة بها.<sup>(١)</sup>
- وقد حدد القرار الوزاري رقم (١٥٨) لسنة ١٩٨٨ بشأن مسؤوليات اللجنة العليا للتدريب وفقاً لما جاء بتوصيات ندوة اللجنة العليا للتدريب المنعقدة بالإسكندرية في شهر أغسطس من عام ١٩٨٨، والتي جاءت على النحو التالي:
- ١- وضع الخطط طويلة المدى وقصيرة المدى اللازمة للتدريب بما يكفل تطبيق المناهج المطورة ومشروعات التطوير بما يحقق الأهداف الموضوعية.
  - ٢- تحديد العلاقات وخطط الاتصال بين المؤسسات والأجهزة المشاركة في عمليات التدريب مع جميع المستويات (كليات التربية وكليات رياض الأطفال - الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة - مراكز التدريب المختلفة في الجامعات ومراكز البحوث والوزارات المختلفة - مراكز التدريب الرئيسية التابعة لوزارة التربية والتعليم... إلخ).
  - ٣- دراسة وتحديد أنواع التدريب، وكذلك معايير برامج التدريب أثناء الخدمة.
  - ٤- دراسة كيفية إعادة ودعم نظام البعثات الداخلية لكليات التربية.
  - ٥- دراسة كيفية الاستفادة بالبعثات الخارجية التي تقدمها بعض الهيئات الدولية أو تلك التي تنظمها الوزارة.

(١) محمد عزت عبد الموجود: تقويم مراكز تدريب المعلمين في أثناء الخدمة، مرجع سابق، ص ٤٥.

٦- دراسة إمكانية التوسع في استخدام أساليب التعلم عن بعد الذي يعتمد على الفيديوكونفرانس والتلفزيون التعليمي... الخ.

وفي عام ٢٠٠٢ تم إعادة تشكيل اللجنة العليا للتدريب بما يسمح لها بمساهمة فعالة في رسم وتنفيذ السياسات الخاصة بأشكال التدريب المقدمة للمعلمين أثناء الخدمة بما يتناسب مع طبيعة تشكيلها، وكذا الاستفادة من الخبرات العلمية في مجال التدريب التي يتمتع بها أعضاء هذه اللجنة، وقد حدد القرار الوزاري اختصاصات ومسئوليات هذه اللجنة فيما يلي:

- تحديد الأهداف العامة للتدريب.
- تحديد الأولويات الخاصة بالبرامج التدريبية وأنواعها طبقاً لأولويات السياسة العامة للوزارة وتوجهاتها.
- التنسيق بين كل أنواع التدريب بهدف عدم التكرار وإحداث التكامل بين كل مكونات العملية التدريبية.
- وضع معايير الجودة في التدريب وآليات ضمان تحقيق الجودة.
- توثيق البيانات والإحصاءات وإمداد الإدارة العامة للمعلومات والحاسب الآلي بها في إطار نظام مؤسسي مصحوبة بنتائج ومعلومات التدريب.<sup>(١)</sup>

من خلال هذا العرض لاختصاصات الإدارة العامة للتدريب على المستوى المركزي وكذلك اللجنة العليا للتدريب وما طرأ عليها من تعديلات، نلاحظ اهتمام الوزارة بالنشاط التدريبي وأهميته كأسلوب تنمية مهنية مستدامة للمعلمين، بهدف ملاحقة المستجدات التربوية تطويراً للأوضاع القائمة.

وقد وضعت الخطة الخاصة بالتنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة لتلبية احتياجاتهم التدريبية في المجالات التالية:

- ١- التدريب على المناهج المطورة وما يصاحبها من طرق تعلم وأنشطة مصاحبة لها.
- ٢- البرامج الخاصة بالترقية إلى الوظائف الأعلى (برامج قادة العملية التربوية والتعليمية).

(١) محمد عزت عبد الموجود: تقييم مراكز تدريب المعلمين في أثناء الخدمة، مرجع سابق، ص ٤٦.

٣- البرامج الخاصة بتحديث المعارف والمهارات لدى المديرين والإدارة التربوية عن طريق البرامج التجديدية.

٤- برامج البعثات التي تحتاج إلى دراسات طويلة المدى.

ب - التدريب على المستوى اللامركزي:

يضطلع بهذا النوع من التدريب المقدم للمعلمين وتخطط برامجهم وتنفذها أجهزة التدريب بالمديريات والإدارات التعليمية التابعة لها بالاشتراك مع أجهزة الإشراف بها، وقد بلغت أقسام التدريب المحلية بالمديريات والإدارات التعليمية ما يربو على (٢٢٨) قسماً.

وقد حدد القرار الوزاري رقم (٢٢٨) لسنة ١٩٩٤ اختصاصات أقسام وإدارات التدريب المحلية بالآتي: (١)

- ١- تخطيط البرامج التدريبية المحلية بالتعاون مع الموجهين والأجهزة المختصة.
- ٢- تنفيذ البرامج التدريبية المحلية التي تخدم المديريات والإدارات التعليمية التابعة لها في تلك المحليات.
- ٣- اقتراح عقد الندوات والمؤتمرات التعليمية في حدود الموازنة المخصصة لشئون التدريب.
- ٤- التعاون مع إدارات الإحصاء وشئون العاملين بالمديريات والإدارات التعليمية في حصر مؤهلات العاملين بالجهاز الفني والإداري وتصنيف هذه المؤهلات طبقاً للمستويات المقررة، وتحديد الأعداد التي تحتاج إلى تأهيل من الحاصلين على مؤهلات دون المستوى واقتراح البرامج التدريبية المناسبة لهم.
- ٥- الإعلان عن البعثات والمسابقات التي ترد من الوزارة وإرسالها لجهات التنفيذ بالمدارس.
- ٦- إعداد التقارير الفترية والشهرية مع إبراز أهم المشكلات والعقبات القائمة واقتراح الحلول المناسبة.

(١) وزارة التربية والتعليم: قرار وزاري رقم (٢٢٨) بشأن تحديد اختصاصات أقسام وإدارات التدريب المحلية، القاهرة، ١٩٩٤.

من خلال هذا العرض لاختصاصات إدارات التدريب المحلية بالمديريات والإدارات التعليمية يلاحظ منح تلك الإدارات حصر المشكلات والحاجات التدريبية لمعلميها طبقاً لظروفها، وهو أمر جيد يدعم الاتجاه نحو اللامركزية، فضلاً عن كونه يسمح بوجود برامج تدريبية غير تقليدية للمعلمين طبقاً لما تراه الإدارات من مشكلات ومعوقات خاصة بها قد تعيق العملية التربوية ككل.

### ثانياً: الهيئات والأجهزة المعاونة في مجال التنمية المهنية للمعلمة

انطلاقاً من أن التعليم وتطويره وتحديثه قضية أمن قومي وأنه لا يجب أن يفرد بقرار التعليم هيئة أو وزارة معينة حتى ولو كانت وزارة التربية والتعليم، المختصة، فقد أكدت النشرة العامة الصادرة بتاريخ ٢٤ ديسمبر ١٩٨٧ إلى أهمية توسيع مجال المشاركة في شأن تحديد الحاجات التدريبية للمعلمين، وكذلك وضع البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين أثناء الخدمة. حيث أكدت النشرة على أهمية الاستفادة من الخبرات العلمية والتربوية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في كليات التربية وكليات رياض الأطفال ومراكز البحوث المختصة، في وضع وتنفيذ برامج التدريب التي تقدمها الإدارة العامة للتدريب بالتعاون مع الإدارة العامة لرياض الأطفال، وكذا المراكز التدريبية التابعة بالمديريات أو تلك التي تنظمها إدارات التدريب المحلية.

ويشارك الإدارة العامة للتدريب العديد من الأجهزة المعاونة في مجال التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، نذكر منها:

١- مركز تدريب معلمات رياض الأطفال بمدينة نصر بالقاهرة، ويتسع لعدد (١٠٠) متدربة.

٢- مركز تدريب معلمات رياض الأطفال ببور سعيد، ويتسع لعدد (١٠٠) متدربة.

٣- مركز الطفولة المبكرة بمدينة مبارك للتعليم والذي أنشئ بالاشتراك مع برنامج الخليج العربي لدعم منظمات الأمم المتحدة الإنمائية AGFUND، ويقوم هذا المركز بما يلي:

■ توفير نموذج لتنمية الطفولة المبكرة وطرق التعلم الحديثة لأطفال الروضة.

■ توفير التدريب للمعلمات وكذا العاملين بمجال رياض الأطفال.



- توفير الأبحاث المتعلقة بتنمية الطفولة المبكرة.
- توفير الموارد المادية المتعلقة بتنمية الطفولة المبكرة.
- توفير البرامج التدريبية الخاصة بتدريب المدربات (TOT).
- وضع إطار فكري للمناهج المتمركزة حول الطفل Child- Based Curriculum بمساعدة الخبراء المحليين والعالميين.

ويتضمن مركز الطفولة المبكرة ثلاث وحدات أساسية من بينها وحدة التدريب، وتشمل خمس قاعات تتسع القاعة الواحدة لعدد (٣٠) متدربة وإجمالي (١٥٠) متدربة للدورة الواحدة.<sup>(١)</sup>

٤- الإدارة العامة للوسائل التعليمية والمعامل بمنشأة البكرى بالقاهرة، وتسهم في تدريب العاملين بالوزارة في مجال الوسائل التعليمية.

٥- المركز القومي للامتحانات والتقييم التربوي، ويقدم برامج تدريبية متخصصة للمعلمين على أساليب التقييم الحديثة.

٦- المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، وهو يسهم بنشاط وافر فيما يتعلق بدراسة المشكلات التي تواجه المعلمين أثناء الخدمة، وكذلك تقديم الخبرات فيما يتعلق بتطوير المناهج وطرق التعلم المناسبة لتلك المناهج، فضلاً عن تقديم نتائج البحوث التي يجريها المركز خاصة فيما يتعلق بأوضاع المعلمين ومقومات عمليات التعلم، كما يلعب دوراً هاماً في عملية النمو الثقافي للمعلمين بما يقدمه من تراجم لأمهارات الكتب في المجالات التربوية المختلفة.<sup>(٢)</sup>

يتضح من هذا العرض للهيئات والأجهزة المعاونة في مجال التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، أن وزارة التربية والتعليم تتجه نحو تعظيم الاستفادة من جميع أجهزة الدولة ومؤسساتها التربوية للاستفادة من خبراتها في عمليات تدريب معلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة، بما لدى هذه الأجهزة المتخصصة من خبرات

(١) وزارة التربية والتعليم: رعاية وتنمية الطفولة المبكرة (التجربة المصرية)، المؤتمر العربي الإقليمي للتعليم للجميع "الرؤية العربية للمستقبل"، القاهرة، ١ - ٣ يونيو ٢٠٠٤، ص ١٥.

(٢) محمد عزت عبد الموجود: تقويم مراكز تدريب المعلمين في أثناء الخدمة، مرجع سابق، ص ٥٢.

بشرية وتقنية تكنولوجية بغية الارتقاء بالمستوى العلمي والمهاري للمعلمات. وهذا التوجه يمثل رؤية متقدمة للوزارة إذ أنها لا تستأثر بعمليات التخطيط والتنفيذ للبرامج التدريبية المقدمة للمعلمات عليها فقط، وإنما تمتد بها لتشمل جميع أجهزة ومؤسسات الدولة بهدف تفعيل المشاركة المجتمعية في تطوير وتحديث التعلم، بالوقوف بالمعلمات على أحدث النظريات العلمية والمعارف المختلفة، وكذلك التقنيات الحديثة في مجال تربية الطفولة المبكرة.

### ثالثاً : صور التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر

لا يزال مفهوم التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة في مصر مرتبطاً في معظم الأحيان بالحراك الوظيفي للمعلمين سواء أكان حراكاً رأسياً أو أفقياً<sup>(١)</sup>، أما عن رؤية وزارة التربية والتعليم للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، فإنها تنطلق من جملة من القناعات التي يمكن تحديدها فيما يلي:

- ١- التطوير المستمر والشامل للروضة لتكون أكثر قدرة على الاستجابة الفورية لمقتضيات التطورات المذهلة في كافة المجالات العلمية والتكنولوجية في مجتمع المعرفة، وما تفرضه تلك التطورات من تغيرات سريعة في أهداف التعلم الفعال ومتطلباته وما يستلزمه ذلك من تغيرات متلاحقة في شروطه وبيئته، كل ذلك يفرض إتاحة فرص التنمية المهنية المستدامة والمتكافئة لجميع العاملين بالروضة، وتوسيع مجالاتها وتنويع مصادرها ومساراتها وأساليبها.
- ٢- ثمة ارتباطاً قوياً بين نوعية الأداء في أي نظام تربوي وتعليمي ونوعية أداء العاملين فيه، بحيث يمكننا القول بأنه لا يمكن لمؤسسات رياض الأطفال أن ترتقي إلى مستوى أعلى من مستوى المعلمات العاملات بها.
- ٣- التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال ينبغي أن تشكل بعداً أساسياً من أبعاد أية استراتيجية تستهدف تحقيق تطوير الروضة - كيفاً وكماً - نظراً لحبوية

(١) كمال حسنى بيومي : تطوير سياسات خطط تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ضوء خبرات كل من الولايات المتحدة الأمريكية وانجلترا "دراسة مقارنة"، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ١٩٩٠، ص ٤٥.

وأهمية الدور الذي تلعبه هذه التنمية في تجاوز فجوة الأداء بين الممارسات الحالية للمعلمات الموجودات في الخدمة أو المنتظر دخولهن إليها، والممارسات الجديدة التي ينبغي أن يقمن بها ليتمكن من تحقيق التقدم المنشود باتجاه هدف "التعليم للتميز والتعليم للجميع"، وتكون المعلمات أكثر قدرة على إرشاد وتوجيه الأطفال نحو المصادر المتعددة للمعرفة، وزيادة دافعيتهم لتحقيق مستويات أرفع في التعلم وإنجاز مستويات أعلى من النمو المعرفي والمهاري والوجداني.<sup>(١)</sup>

ومن الضروري الآن التعرف على الصور المتعددة للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في جمهورية مصر العربية، وذلك للكشف عن جهودها وكذا التعرف على أوجه القصور في البرامج الحالية سواء على مستوى السياسات أو الأهداف أو الأدوات القائمة، وهو ما يمكن عرضه من خلال ما يلي:

#### (أ) التدريب المباشر:

هو أقدم صيغ التدريب، ويعتمد على اللقاء والتفاعل المباشر - الذي يتم في مكان واحد - بين المعلمات المتدربات والمدربين، كما يضطلع بهذا النوع من التدريب الإدارة العامة لرياض الأطفال بالوزارة بالتعاون مع الإدارة المركزية للتدريب ومراكز التدريب الرئيسية التابعة لها وإدارات وأقسام التدريب بالمديريات، والتي يصل عددها حالياً إلى (٢٧) إدارة تدريب، وأيضاً إدارات وأقسام التدريب بالإدارات التعليمية التابعة لها والتي يصل عددها حالياً إلى (٢٤٢) إدارة وقسم تدريب على مستوى الجمهورية. ويدخل ضمن اختصاصات إدارات وأقسام التدريب بالمديريات والإدارات التعليمية اقتراح البرامج التدريبية التي تخدم رياض الأطفال في بيئتهن المحلية، وتنفيذ البرامج التدريبية على المستوى المحلي، وإعداد التقارير الشهرية والفترية عن إنجازاتها وتحديد المشكلات والعقبات التي تواجه تنفيذ خطط التدريب على المستوى المحلي.<sup>(٢)</sup>

(١) وزارة التربية والتعليم: مبارك والتعليم "التعليم المصري في مجتمع المعرفة"، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ٧٣.  
(٢) عبد الفتاح جلال، فتحة البيجاوي: إعداد وتدريب المعلمين في ضوء السياسة التعليمية واحتياجات وزارة التربية والتعليم، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ١٩٩٤، ص ٨٨.

ولقد سعت وزارة التربية والتعليم إلى تطوير مراكز التدريب الرئيسية المختلفة التابع لها وزيادة طاقتها الاستيعابية لتصل إلى (٥٩٠) متدربة في وقت واحد إذا استدعى الأمر ذلك، والجدول التالي يوضح المراكز التدريبية التابعة للوزارة والتي تسهم في برامج التدريب المباشر لمعلمات رياض الأطفال وكذا الطاقة الاستيعابية لكل منها: (١)

### جدول رقم (٣)

مراكز التدريب التابعة للوزارة والطاقة الاستيعابية لكل منها

م	المركز	الطاقة التدريبية
١	خمس قاعات بمركز الطفولة المبكرة بمدينة مبارك للتعليم بالقاهرة.	١٥٠ متدربة
٢	مركز تدريب معلمات رياض الأطفال بمدينة نصر بالقاهرة.	١٠٠ متدربة
٣	مركز تدريب معلمات رياض الأطفال ببور سعيد.	١٠٠ متدربة
٤	المركز الرئيسي للأنشطة التربوية والاتحادات الطلابية بالعجوزة.	٢٤٠ متدربة
<b>إجمالي الطاقة التدريبية</b>		<b>٥٩٠ متدربة</b>

وعلى الرغم من أهمية الدور الذي تقوم به هذه المؤسسات في تدريب معلمات رياض الأطفال، إلا أن التدريب في العديد منها لا يأخذ صفة الاستمرارية والتكامل بين البرامج التي تُقدم من خلال هذه المؤسسات، وبين برامجها والبرامج التي تقدمها الإدارة المركزية للتدريب بالتعاون مع الإدارة العامة لرياض الأطفال، كما أن التدريب بالنسبة لمعظم هذه المؤسسات لا يمثل إلا أحد أنشطتها المتعددة ويظل العبء

(١) سعيد أحمد سليمان: التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي مدخل للجودة الشاملة في التعليم، المؤتمر العربي الإقليمي للتعليم للجميع 'الرؤية العربية للمستقبل'، القاهرة، ١ - ٣ يونيو ٢٠٠٤، ص ١٩.

الأكبر والرئيسي في تدريب المعلمات يقع على عاتق الإدارة المركزية للتدريب ومراكز التدريب الرئيسية بالمحافظات، وكذا إدارات وأقسام التدريب بالإدارات التعليمية باعتبارها الجهة المنوط بها تدريب معلمات رياض الأطفال، ومن ثم تنميتهن مهنيًا أثناء الخدمة.

أما عن خطط وبرامج التدريب المباشر لمعلمات رياض الأطفال والتي تضطلع الإدارة المركزية للتدريب بالقاهرة بمسئولية التخطيط لها على المستويين المركزي والمحلي فإنه يتم تنفيذها بالتعاون مع الإدارة العامة لرياض الأطفال، ومن خلال مركز تدريب معلمات رياض الأطفال بمدينة نصر، ومركز تدريب المعلمات بالإسكندرية، ومركز تدريب المعلمات ببور سعيد، ومركز تدريب المعلمات بمشروع تطوير وتنمية الطفولة بمدينة مبارك للتعليم بالسادس من أكتوبر، في حين تقوم إدارات التدريب بالمديريات التعليمية بالمحافظات والإدارات التعليمية التابعة لها بتنفيذ البرامج المحلية.

وهناك انفصال شبه تام بين الجهات المنوط بها تخطيط وتنفيذ برامج تدريب معلمات رياض الأطفال، فبرامج التدريب التي تقدم من خلال مركز تدريب المعلمات بمدينة نصر على سبيل المثال تتم بمعزل عن برامج التدريب التي تقدم من خلال مشروع تطوير وتنمية الطفولة بمدينة مبارك للتعليم بالسادس من أكتوبر، على الرغم من وجودهما معاً بالقاهرة وهكذا مع باقي المراكز التدريبية الأخرى بمحافظات الجمهورية، بما قد يؤدي إلى تشتت الجهود وعدم وضوح الرؤية في عملية التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، وهو ما يمكن توضيحه فيما يلي:

- ١- نفذ مركز تدريب معلمات رياض الأطفال بالإسكندرية برنامج تدريبي حول الوسائل التعليمية لمعلمات رياض الأطفال في الفترة من ٢٠٠٣/٣/٨ إلى ٢٠٠٣/٣/١٨، وكانت عناوين محاضراتها وورش العمل الخاصة بها كالتالي:

  - السياسة التعليمية المعاصرة لرياض الأطفال.
  - رياض الأطفال في ظل السياسة التعليمية المعاصرة "قانون الطفل والقرارات الوزارية المنظمة للعمل".

- استخدام النشاط القصصي في تنمية المهارات اللغوية.
  - إعداد الوسائل التعليمية المستخدمة في النشاط القصصي (مسرح العرائس - مسرح خيال الظل).
  - أهمية الأنشطة المنزلية في تنمية التفكير الابتكاري للطفل.
  - إعداد نماذج للنشاط المنزلي.
  - أهمية التربية المتخفية في تنمية الانتماء لطفل الروضة.
  - كيفية إعداد ركن المتحف.
  - أهمية نظام الأركان في تنمية التفكير الابتكاري، وكيفية توظيفها في العملية التعليمية.
  - إعداد وعرض نماذج مبتكرة من الأركان.
  - أهمية الأنشطة الحركية في عملية التعلم.
  - إعداد نماذج للألعاب التربوية التي يمكن أن تستخدم في النشاط الحركي.
  - أهمية النشاط الموسيقي في عملية التعلم.
  - إعداد بعض الأدوات والنماذج التي يمكن استخدامها في النشاط الموسيقي.
  - دور المهارات اللغوية في تنمية التفكير الابتكاري.
  - إعداد وسائل تعليمية تساعد على تنمية المهارات اللغوية للطفل.
  - أهمية المهارات المنطقية الرياضية في تنمية التفكير الإبداعي.
  - إعداد وسائل تعليمية تساعد على تنمية المهارات الرياضية.
  - كيفية إعداد الطفل للقراءة والكتابة.
  - التوصيات والمقترحات الخاصة بالدورة التدريبية<sup>(١)</sup>.
- ٢- نفذ مركز تدريب معلمات رياض الأطفال بمدينة نصر برنامج تدريبي مماثل حول "الوسائل التعليمية لمعلمات رياض الأطفال" في الفترة من ٢٠٠٤/٢/٢٦ إلى ٢٠٠٤/٥/٦، وكانت عناوين محاضراتها وورش العمل كالتالي:

(١) وزارة التربية والتعليم: جدول سير الدراسة للبرنامج التدريبي حول الوسائل التعليمية لمعلمات رياض الأطفال بمركز تدريب الإسكندرية، الإدارة العامة لرياض الأطفال، القاهرة، ٢٠٠٧.

- القرارات المنظمة للعمل في رياض الأطفال.
  - المخ وعلاقته بالتفكير والتعلم.
  - سيمينار لمناقشة نماذج واقعية في المدارس حول أساليب التعلم الجيدة.
  - فن رواية القصة وعلاقتها بتنمية السواء النفسي ومهارات التفكير.
  - النمو اللغوي لطفل الروضة، وإعداد الطفل للقراءة والكتابة.
  - تنمية المفاهيم العلمية الرياضية والمنطقية لطفل الروضة.
  - نمو أساليب التعبير الفني لطفل الروضة.
  - الأنشطة الموسيقية ونمو الوعي الفني والموسيقى.
  - تنظيم البيئة التربوية في الروضة.
  - الأنشطة في الروضة والنمو الحركي للطفل.
  - الوسائل التعليمية بمفهوم جديد.
  - توجيه سلوك الأطفال وأهمية توطيد العلاقات.
  - (٨) ورش عمل لمناقشة وعرض ملاحظات حول موضوعات التدريب.<sup>(١)</sup>
- وبمقارنة البرنامجين التدريبيين السابقين يمكن رصد عدد من الملاحظات  
نعرضها فيما يلي:

- يحمل هذان البرنامجان نفس العنوان وهو "الوسائل التعليمية لمعلمات رياض الأطفال" تحت إشراف إدارتين مختلفتين هما الإدارة العامة لرياض الأطفال والإدارة المركزية للتدريب، على الرغم من اختلاف رؤية ورسالة كل منهما.
- تم تنفيذ البرنامجين التدريبيين في مكانين مختلفين هما مركز تدريب معلمات رياض الأطفال بمدينة نصر ومركز تدريب معلمات رياض الأطفال بالإسكندرية، وبفارق زمني كبير يصل إلى عامين.
- على الرغم من أن البرنامجين يحملان نفس العنوان إلا أنه لا يوجد أي وجه تشابه بين عناوين المحاضرات وورش العمل التي تم تنفيذها في كلا المركزين.

(١) وزارة التربية والتعليم: جدول سير الدراسة للبرنامج التدريبي حول الوسائل التعليمية لمعلمات رياض الأطفال بمركز تدريب مدينة نصر، الإدارة المركزية للتدريب، القاهرة، ٢٠٠٧.

- وصل عدد المحاضرات وورش العمل في كلا البرنامجين إلى (٤٠) محاضرة وورشة عمل، منها (٢٠) محاضرة وورشة عمل بمركز تدريب معلمات رياض الأطفال بالإسكندرية ومثلها بمركز تدريب المعلمات بمدينة نصر.
  - بلغ عدد المحاضرات النظرية في كلا البرنامجين (٢١) محاضرة، لم يتم تناول موضوع الوسائل التعليمية - عنوان البرنامج التدريبي - سوى في محاضرة واحدة، وبنسبة (٥%) تقريباً من إجمالي عدد المحاضرات النظرية.
  - بلغ عدد ورش العمل في كلا البرنامجين (١٩) ورشة عمل، لم يتم تناول موضوع الوسائل التعليمية سوى في (٧) ورش عمل، وبنسبة (٢٠%) من إجمالي عدد ورش العمل.
  - تم تنفيذ البرنامج التدريبي في مركز تدريب معلمات رياض الأطفال بمدينة نصر خلال فترة زمنية استغرقت (٧٠ يوماً)، وبمعدل (٧) من المحاضرات أو ورش العمل كل أسبوع وخلال (١٠) أسابيع متتالية.
  - تم تنفيذ نفس البرنامج التدريبي في مركز تدريب معلمات رياض الأطفال بالإسكندرية خلال فترة زمنية استغرقت (١٠) أيام متتالية.
- من التحليل السابق يتضح ما أكدته الدراسة الحالية من وجود انفصال شبه تام بين الجهات المنوط بها تخطيط وتنفيذ برامج تدريب معلمات رياض الأطفال، فعلى الرغم من أن البرنامجين التدريبيين يحملان نفس العنوان وبالتالي يحملان نفس الهدف، إلا أنهما اختلفا في الكثير من الأمور التي كان من الواجب اتفاقهما فيها ومن بينها الجهات المنوط بها تخطيط ومتابعة تنفيذ البرنامجين، اختلف عناوين المحاضرات النظرية وورش العمل التطبيقية بين كلا البرنامجين على الرغم من أهمية تماثل هذه العناوين مع التأكيد على صعوبة تقديم محتوى متماثل، غلب على البرنامجين الطابع النظري الذي تمثل في المحاضرات والمناقشات، أما الملاحظة الهامة وهي عدم تناول الغالبية العظمى من المحاضرات وورش العمل موضوع البرنامج ومن ثم ابتعدت عن الهدف منها، وأخيراً كان الاختلاف في التوقيت الزمني



بين البرنامجين وهو عامين، وهي فترة زمنية منطقية في حالة ما إذا تم استطلاع رأى المعلمات حول احتياجاتهن المهنية لهذا البرنامج.

وعلى نفس الوتيرة وبنفس المنهج العشوائي، تم تنفيذ برنامجين تدريبيين حول المنهج المطور برياض الأطفال، وذلك في مركز تدريب معلمات رياض الأطفال ببورسعيد، ومركز تطوير وتنمية الطفولة المبكرة بمدينة مبارك للتعليم بالسادس من أكتوبر، وهو ما يمكن توضيحه فيما يلي:

١- نفذ مركز تدريب معلمات رياض الأطفال ببورسعيد برنامج تدريبي حول "المنهج المطور برياض الأطفال"، في الفترة من ٢٠٠٥/٢/١٩ إلى ٢٠٠٥/٣/١، وكانت عناوين محاضراتها وورش العمل كالتالي:

- جهود الوزارة للنهوض بمرحلة رياض الأطفال.
- العوامل التي تؤثر على نمو الطفل ودور معلمة رياض الأطفال في تنميتها.
- الذكاءات المتعددة وأساليب التعلم.
- التطبيق العملي لأساليب التعلم.
- المنهج المحوري.
- كيفية اختيار المحور والتخطيط له.
- التخطيط للأنشطة.
- الأسس التي يتم في ضوءها تصميم النشاط والتخطيط له.
- إدارة الصف.
- كيفية تنظيم البيئة التعليمية.
- التعلم باللعب.
- دور المعلمة في تنمية وتطوير ذاتها.
- الأهداف المرجوة للأنشطة المختلفة في المنهج المطور وكيفية تحقيقها.
- وضع أنشطة لتحقيق أهداف المنهج.
- أهمية توثيق الصلة بين البيت والروضة.
- دور المعلمة في إيجابية العلاقة بين المنزل والروضة.

- التقييم (النشاط - المعلم - الطفل - المحتوى).
- كيفية وضع معايير للتقييم.
- التقييم لموضوعات البرنامج التدريبي وتقديم المقترحات.
- تدريب المعلمات على كيفية التعرف على السلبيات لعلاجها والإيجابيات لتدعيمها.<sup>(١)</sup>
- ٢- نفذ مركز تطوير وتنمية الطفولة المبكرة بمدينة مبارك للتعليم برنامج تدريبي مماثل حول "المنهج المطور برياض الأطفال" في الفترة من ٢٣/٨/٢٠٠٣ إلى ١٢/٥/٢٠٠٥ لعدد (١٩١) متدربة وعلى فترات متباعدة كالتالي:
- برنامج إعداد فريق العمل بمركز تنمية الطفولة المبكرة للمنهج المطور لعدد (٢٠) متدربة، في الفترة من ٢٣/٨/٢٠٠٣ إلى ١/٩/٢٠٠٣.
- برنامج تنموي لبعض موجّهات ومعلمات رياض الأطفال بمديرتي القاهرة والجيزة، وعددهن (٧٢) متدربة، وذلك أثناء انعقاد مؤتمر وزراء التعليم العرب في الفترة من ٣١/٥/٢٠٠٤ إلى ٣/٦/٢٠٠٤.
- برنامج تدريبي على المنهج المطور لعدد (٣٥) متدربة من الموجهين وبعض المعلمات من محافظات القاهرة والجيزة والإسكندرية وبور سعيد، وذلك خلال الفترة من ٢٨/٨/٢٠٠٤ إلى ٢/٩/٢٠٠٤.
- برنامج تدريبي لإعداد كوادر من المدرّبات على المنهج المطور لنفس المتدربات من البرنامج السابق، وذلك خلال الفترة من ٤/٩/٢٠٠٤ إلى ٧/٩/٢٠٠٤.
- برنامج تدريبي على المنهج المطور لعدد (٣١) متدربة من الموجهات والمعلمات من مديرتي القاهرة والجيزة، وذلك خلال الفترة من ٧/٢/٢٠٠٥ إلى ١٤/٢/٢٠٠٥.
- برنامج تدريبي مماثل لعدد (٣٣) متدربة من الموجهات والمعلمات من مديرتي القاهرة والجيزة، وذلك خلال الفترة من ٧/٥/٢٠٠٥ إلى ١٢/٥/٢٠٠٥.<sup>(٢)</sup>

(١) وزارة التربية والتعليم: جدول سير الدراسة للبرنامج التنموي على المنهج المطور بمركز تدريب معلمات

رياض الأطفال ببور سعيد، الإدارة المركزية للتدريب، القاهرة، ٢٠٠٧.

(٢) وزارة التربية والتعليم: تقرير عن البرامج التدريبية لمشروع تطوير وتنمية الطفولة المبكرة، مركز تنمية

الطفولة المبكرة، القاهرة، ٢٠٠٧.

وإيماناً من وزارة التربية والتعليم بدورها في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال، تنوعت أشكال هذه التنمية والتي كان أحدثها وأهمها هو جعل المدرسة وحدة للتدريب تمشياً مع الاتجاهات التربوية الحديثة، حيث صدر القرار الوزاري رقم (٢٥٤) لسنة ٢٠٠٠ لتشكل هذه الوحدات بالمدارس<sup>(١)</sup>، ثم أعقبه القرار الوزاري رقم (٩٠) لسنة ٢٠٠١ والذي قضى بإنشاء وحدة تدريب بكل مدرسة (ابتدائي - إعدادي - ثانوي عام أو فني)<sup>(٢)</sup>، لتمثل شكلاً آخر من أشكال التدريب المباشر.

وفي ظل التوجهات نحو دور رشيد للمدرسة في تنمية معلمات رياض الأطفال مهنياً، فإنه يجب أن تتحمل مسؤولية تطوير قدرتها على الإدارة، وعلى تطوير نوعية ودافعية الموارد الإنسانية بالروضة باعتبارها جزءاً من المدرسة الأم، وذلك جنباً إلى جنب مع تطوير السياسات وتقييم الأداء كأحد المجالات الأساسية، وهناك ثلاث جوانب أساسية في مسؤولية إدارة المدرسة عن تطوير العامل البشري وهي:

- تحفيز العاملين بالمدرسة لخوض غمار عملية التطوير والتنمية المهنية.
- تعزيز نوعية أنشطة العاملين بالمدرسة.
- تزويد العاملين بالمدرسة بدليل ملائم للتطوير والتنمية المهنية.<sup>(٣)</sup>

وتحدث عملية التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال من خلال العمل اليومي والخبرات التي تختزنها في رياض الأطفال التابعة للمدارس الرسمية والتي تشرف عليها وحدات التدريب بتلك المدارس، كما تحتاج هذه الوحدات إلى تضافر الجهود بالمؤسسات التربوية المختلفة وتشجيعها للبحث عن الوسائل التي يمكن الاستفادة منها

(١) وزارة التربية والتعليم: قرار وزاري رقم (٢٥٤) في ٢٠٠٠/١٠/١٩ بشأن تشكيل وحدات التدريب بالمدارس، القاهرة، ٢٠٠٠.

(٢) وزارة التربية والتعليم: قرار وزاري رقم (٩٠) في ٢٠٠١/٤/١٨ بشأن إنشاء وحدة تدريب بالمدارس الرسمية، القاهرة، ٢٠٠١.

(٣) محمد محمد حسن الحبشي: الدور التربوي للمدرسة كوحدة تدريبية وتقييمية في ضوء الأهداف الموضوعية وخبرات بعض الدول الأجنبية المتقدمة (دراسة ميدانية تقييمية)، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ٦٤.

في تنمية وتطوير معلمات رياض الأطفال مهنيًا، ومن بين هذه الوسائل زيارة الروضات الأخرى لمشاهدة أداء معلمات أخريات أثناء العمل اليومي بالروضة، ويطلق على هذه الطريقة **School Based Development** وهو أسلوب تنمية قائم على المدرسة، ويعمل هذا الأسلوب بأحسن ما يكون عندما يتواجد في المدرسة مخطط علمي وقائد واعٍ يشعر بمسئوليته نحو ضرورة التطوير، ويعمل على تحقيق هذا الهدف بالتدعيم والتشجيع والاستماع إلى المشكلات والعمل الجماعي على حلها، وتقديم النصح والإرشاد المناسبين<sup>(1)</sup>، وهنا تتلقى معلمة رياض الأطفال تدريباً مناسباً ومعبراً عن الواقع البيئي الذي تعمل فيه من قبل المعلمات القدامى، ويقوم المسئول عن وحدة التدريب بالتعاون مع الروضة بتدريب عدد أكبر من المعلمات حديثي العمل والخبرة، وإثراء العاملين بمهنة تربية الطفل بالمعارف والمهارات المطلوبة.

وتتنوع أساليب التدريب المستخدمة في وحدات التدريب بالمدارس لتشتمل على

الطرق التالية:

- المحاضرات.
- حلقات المناقشة والحوار.
- العصف الذهني.
- ورش العمل التدريبية.
- التدريب العملي.
- الزيارات الميدانية.
- التدريب الذاتي.
- التدريب المصغر.
- لعب الأدوار.
- دراسة الحالة.
- الندوات.
- البحوث والدراسات.

---

(1) Koan Dean: Inspecting and Advising "A Handbook for Inspectors "Advisers and Advisory Teacher", New Fetterlan, London, 1992, P. 189.

كما تستند هذه الوحدات على مبادئ ومرتكزات أساسية توجه العمل التدريبي بها، منها:

- بناء برامج تدريب المعلمين وفق مدخل الكفايات.
- تنمية قدرات المعلمين والتدريب على التعلم الذاتي والتنمية المهنية المستدامة.
- إعداد برامج تدريبية في ضوء تحديد الاحتياجات الفعلية.
- أن تكون المدرسة هي المركز الأساسي الذي تتم فيه التنمية المهنية.
- التعلم وليس التعليم هو أساس البرنامج التدريبي.
- الاهتمام بالأداء والجوانب التطبيقية والعملية في التدريب.
- تأكيد مبدأ التعلم مدى الحياة.
- الاستفادة من إمكانات وتقنيات التدريب عن بعد.
- الاهتمام الخاص بتدريب المعلمين الجدد.
- الاهتمام بجودة إدارة الوحدة التدريبية.
- التنسيق بين الوحدة وأجهزة التدريب بالإدارة والمديرية.
- الاهتمام بتعددية مصادر التعلم.
- الاهتمام بتنمية الوعي البحثي وتنمية الكفايات البحثية.
- توافر معايير محددة تضمن جودة وفعالية برامج التدريب.
- الاستفادة من الإمكانيات البشرية والمادية المتوفرة .
- وضع خطة شاملة ومتكاملة للبرامج والأنشطة التدريبية.
- اختيار أفضل الكوادر التدريبية.
- تأكيد مبدأ المشاركة والتفاعل المتبادل بين المدربين والمتدربين.
- تنمية مهارات التفكير العلمي والنقدي والإبداعي.
- تأكيد أهمية التربية الوقائية والخلقية وتأكيد الهوية الثقافية.
- تأكيد مفهوم الجودة الشاملة بتحسين مدخلات التعليم وعملياته.
- نشر الوعي التدريبي بين العاملين بالمؤسسات التربوية.<sup>(١)</sup>

(١) وزارة التربية والتعليم: الوحدات التدريبية بالمدارس، مرجع سابق، ص ٥ - ٦.

وتقوم الإدارة المركزية للخدمات التربوية (الإدارة العامة للتدريب) والأجهزة المعنية بالوزارة بمتابعة وحدات التدريب بالمدارس على مستوى الجمهورية، ومن الملاحظ أن القرارات الوزارية السابقة لم تحدد مصادر التمويل لبرامج التدريب التي تتم على مستوى المدرسة، وهو ما يعوق التنفيذ الجيد لهذه البرامج وتحقيق أهداف الوحدات، بما يلقي بالتبعات على مسؤولي الوحدات ومديري المدارس لتدبير التمويل اللازم للتدريب ومتطلباته المادية والفنية.

(ب) التدريب عن بعد:

هو نوع من التدريب الذي يتلقاه المتدربون وهم يعيدون عن مراكز التدريب حيث تصلهم الخبرات الجديدة في أماكن تجمعهم بغض النظر عن قربهم أو بعدهم عن هذه المراكز، ويعتبر استخدام مؤتمرات الفيديو من أحدث الوسائل في التدريب عن بعد<sup>(١)</sup>. وقد ظهر هذا الاتجاه في السنوات الأخيرة للتغلب على الصعوبات التي تواجه عمليات تدريب المعلمين، كصعوبة الانتقال إلى المراكز التدريبية، وقلة الاعتمادات الخاصة بعمليات التدريب المباشر، وندرة المدربين المتخصصين.

ولقد أنشأت وزارة التربية والتعليم الشبكة القومية للتدريب عن بعد (الفيديوكونفرانس) Interactive Video Conference عام ١٩٩٦/١٩٩٧، وتتوزع هذه الشبكة بين محافظات الجمهورية، وتضم عدداً من مراكز التدريب الثابتة والمتحركة التي تعمل باستخدام قنوات الاتصال عالية السرعة (كوابل الألياف الضوئية)، بحيث توفر تدريباً تفاعلياً وتشاركياً رغم بُعد المسافة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والذي تم إدخاله لأول مرة في الشرق الأوسط، وقد بلغ عدد مراكز التدريب التي تعتمد على هذه التقنية التدريبية (٦٣) مركزاً.<sup>(٢)</sup>

وتتوزع هذه المواقع على النحو التالي:

(١) محمد محمود الحيلة: التكنولوجيا التعليمية والمعلوماتية، الطبعة الأولى، دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية المتحدة، ٢٠٠١، ص ٥٤٨.

(٢) سعيد أحمد سليمان: التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي مدخل للجودة الشاملة في التعليم، مرجع سابق، ص ٢٧.

■ (٤٤) مركز تدريب عن بعد ثابت بالمحافظات تعمل باستخدام قنوات اتصال عالية السرعة.

■ (٧) مراكز تدريب عن بعد ثابت بالمحافظات تعمل باستخدام القمر الصناعي.

■ (٦) مراكز تدريب متحركة تعمل بنظام الأقمار الصناعية.

■ (٦) مراكز تدريب ثابت بالهيئات.

كما بلغت الطاقة الاستيعابية للشبكة (٨٠٠٠) متدرباً تعمل بنظام الفترتين يومياً ولمدة ستة أيام في الأسبوع (٩) ساعات يومياً، منها (٥) ساعات في الفترة الصباحية، (٤) ساعات في الفترة المسائية بإجمالي عدد (٢٦٦٤) ساعة سنوياً. وقد بلغ إجمالي عدد ساعات التشغيل الفعلي للشبكة منذ إنشائها (١٩٦٧١) ساعة حتى أغسطس ٢٠٠٥ (١).

وتستخدم هذه الشبكة في عقد دورات متنوعة لتدريب المعلمين بمختلف مراحل التعليم ومن بينها رياض الأطفال، وهيئة التوجيه الفني للمواد الدراسية المتنوعة وقيادات الإدارة المدرسية والإدارة التعليمية، وغيرهم من الفئات ذات الصلة بالعملية التربوية والتعليمية.

ويقوم التدريب - من خلال شبكة الفيديوكونفرانس - على فكرة تجميع المتدربين سواء من المعلمين أو الموجهين أو مديري المدارس، وغيرهم من الفئات المستهدفة في مراكز التجمع القريبة من أماكن إقامتهم في المديرية التعليمية التابعين لها. وتتيح هذه الشبكة درجة من التفاعل بين المشاركين في التدريب، وتبادل المواد التعليمية سواء في صورة برامج كمبيوتر أو فيديو أو شفافيات، وكذا تبادل الأفكار والآراء فيما بينهم وبين المدربين حول موضوع التدريب.

ويشارك في تنفيذ البرامج التدريبية العديد من كليات التربية، والمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، والمركز القومي للاختبارات والتقويم التربوي، ومركز

(١) وزارة التربية والتعليم: التدريب عن بُعد "التجربة المصرية"، مرجع سابق، ص ٤.

تطوير المناهج، وقطاع التعليم العام والفني بالوزارة وغيرها من المؤسسات والهيئات الأخرى ذات الصلة بالتعليم والتدريب.<sup>(١)</sup>

وقد أسهمت هذه الشبكة في تطوير تدريب المعلمين والموجهين والمديرين وغيرهم بشكل فعال، من خلال الاستعانة بمدربين على مستوى عالٍ من الكفاية والخبرة<sup>(٢)</sup>، ومن هنا فإن هذا النوع من التدريب يحقق العديد من المزايا، أهمها:

- ١- تستوعب برامج التدريب عن بعد أعداداً ضخمة من المعلمين في وقت واحد دون أن يكون هناك أدنى تمييز ضد هؤلاء الذين يعيشون في المناطق النائية أو البعيدة.
- ٢- تقلل هذه البرامج من ميل أهل الريف إلى النزوح إلى المدن لمواصلة تعليمهم، إذ يكفيهم الاستمرار في مجال إقامتهم بالمناطق الريفية دون ترك أعمالهم للحصول على مؤهل أو اكتساب المهارات، كما أن موقع عمل المعلم يمكن أن يكون مورداً أساسياً لدراسته، حيث يمكن تطبيق ما يتعلمه مباشرة في حجرات الدراسة.
- ٣- كما أن مطبوعات التعلم عن بعد غالباً ما تمثل مراجع ذات قيمة في مواقف يصعب تواجد المكتبات فيها أو قد تكون محدودة للغاية.<sup>(٣)</sup>

ولما أنشئت إدارة التدريب عام ١٩٥٥ بالقاهرة كانت برامج التدريب كلها مركزية مما شكل أعباءً ضخمة على المعلمين والقيادات في المناطق النائية، إذ أن التحدي الكبير الذي يواجه عملية التدريب هو المركزية أي إحصارهم إلى القاهرة، وما يصحب ذلك من صعوبات في ترتيب الإقامة والسفر وتعطيل الالتزامات المدرسية، ويمكن زيادة فاعلية التدريب والمتابعة لتبادل الأفكار إذا أمكن توظيف المراكز في نفس البرنامج التدريبي في نفس الوقت، وقد زُودت المراكز بشبكة من الألياف الضوئية عن طريق ربط المدارس بأقرب سنترال مع وجود الشبكة الضوئية بين هذه السنترالات، وفي هذه الحالة فإن المعلمين يمكنهم التوجه إلى أقرب مركز

(١) عوض توفيق عوض: التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام، مرجع سابق، ص ١١٩.

(٢) أحمد محمد الزعبي: الاتصال الفعال بين المعلم والتلميذ ومعوقاته التربوية والنفسية، مجلة التربية القطرية، العدد (١٤٣)، السنة (٣١)، ديسمبر ٢٠٠٢، ص ٢٧٣.

(٣) كمال حسن بيومي: سياسات إعداد وتدريب المعلمين من بعد في سيريلانكا وإندونيسيا، المؤتمر القومي لتطوير إعداد المعلم، القاهرة، ١٩٩٦، ص ٦٧٨.



تدريب لمحال إقامتهم، وقد ظهر هذا النظام متعدد الأطراف Multipoint والذي يوفر تدريباً تفاعلياً وتشاركياً رغم بعد المسافات.<sup>(١)</sup>

وهناك العديد من الوسائل التي تستخدم في تدريب المعلمين من بعد، منها:

١- التدريب عن طريق الأقمار الصناعية: حيث يتم البث إلى القمر الصناعي Uplink واستقباله في محطة استقبال Downlink ثم إعادة إرساله حسب الحاجة، ويُستخدم في ذلك أطباقاً كبيرة الحجم لزيادة كفاءة المستشعر، ومع تقدم التكنولوجيا برزت تقنيات جديدة تمكن من استخدام الأقمار الصناعية دون الحاجة إلى أطباق كبيرة الحجم، ونتيجة لذلك ظهر الإرسال الرقمي Digital Transmission، لذا فإن الواحدة على القمر الصناعي يمكن أن تُفك إلى عدد كبير من المحطات الرقمية بحيث يشترك (١٨) مشتركاً أو أكثر في محطة واحدة دون تداخل بينهم.

٢- التدريب باستخدام الفيديو: ويقوم هذا التدريب بالاعتماد على التقنيات الحديثة، حيث تم تجهيز مركز التطوير التكنولوجي الرئيسي بالوزارة بجميع المعدات والتجهيزات، كما أنشئ (٢٧) مركز تطوير تكنولوجي للمديرية التعليمية وتم تزويدها بالآتي:

■ معامل وسائط متعددة بكل مديريةية على الأقل.

■ معامل علوم متطورة بكل مديريةية للمراحل التعليمية.

ويتم تدريب العناصر المستهدفة عن طريق مراكز التدريب عن بعد، وتستخدم الألياف الضوئية والأقمار الصناعية للمناطق النائية، وهذه البرامج تفيد الأعداد الكبيرة في وقت واحد.<sup>(٢)</sup>

٣- التدريب باستخدام القناة التعليمية: وقد نشأ هذا النوع من التدريب في مصر عقب إطلاق القمر الصناعي "نايل سات"، ومن خلاله بدأ البث للعديد من القنوات الثقافية والتعليمية، وتحقق القناة التعليمية بث البرامج التالية:

(١) وزارة التربية والتعليم: مبارك والتعليم، قطاع الكتب، القاهرة، ٢٠٠٠، ص ٧٥.

(٢) ج. روث. ج. كين: كيف نعلم المعلمين: طرق جديدة لتتظير التدريب العملي وممارسة النظرية، ترجمة: محمد سلامة آدم، مجلة مستقبلات، مركز مطبوعات اليونسكو، المجلد (٣٢)، العدد (٣)، سبتمبر ٢٠٠٢، ص ٤٤٢.

- برامج ثقافية علمية معرفية.
  - برامج تعليمية منهجية متطورة مبنية على الاستعانة بالتصوير الخارجي والزمني.
  - برامج تعليمية تربوية وعلمية مبسطة للأطفال.
  - المشاركة بصورة فعالة في البرنامج القومي لتدريب وتأهيل المعلمين.<sup>(١)</sup>
- ويمكننا ملاحظة تدنى أعداد المتدربين من خلال شبكة الفيديو كونفرانس بالمقارنة مع المراحل التعليمية الأخرى، وذلك من خلال الجدول التالي:<sup>(٢)</sup>
- جدول رقم (٤)

أعداد المتدربين من خلال الشبكة والنسبة المئوية لكل منهم حتى عام ٢٠٠٦/٢٠٠٥

م	المرحلة	أعداد المتدربين	النسبة المئوية
١	المرحلة الابتدائية	٦٨٣٧٩٤	٣٣%
٢	المرحلة الإعدادية	٥٢٨٥١١	٢٦%
٣	المرحلة الثانوية	٣٥٨١٠٢	١٧%
٤	الفصل الواحد	٥٩٢٧١	٣%
٥	محو الأمية وتعليم الكبار	١٣٣٠٦٤	٦%
٦	التربية الخاصة	٥٥٨٩٧	٣%
٧	التعليم الفني	١٤٢١١٨	٧%
٨	رياض الأطفال	١٠٩٣٠٨	٥%
	<b>الإجمالي</b>	<b>٣٠٧٠٠٦٥</b>	<b>١٠٠%</b>

فإذا كانت النسبة المئوية لأعداد المعلمات المتدربات تصل إلى ٥% فقط على الرغم من الأهمية البالغة للتنمية المهنية لمعلمة هذه المرحلة، فإن ساعات التدريب

(١) سامح السعيد: التكنولوجيا وسيلة لتطوير التعليم في القرن الحادي والعشرين، وزارة التربية والتعليم، القاهرة، ١٩٩٥، ص ٢٧٦ - ٢٧٧.

(٢) وزارة التربية والتعليم: التدريب عن بعد "التجربة المصرية"، مرجع سابق، ص ٢٧.

الكلية للبرامج التدريبية عن طريق الشبكة ستكون بالتبعية متدنية، وهو ما يوضحه الجدول التالي: (١)

**جدول رقم (٥)**

ساعات التدريب للبرامج التدريبية والنسبة المئوية لكل منها حتى عام ٢٠٠٥/٢٠٠٦

م	البرنامج التدريبي	عدد الساعات	النسبة المئوية
١	اللغة الإنجليزية	٣٤١٣	١٧%
٢	اللغة الفرنسية والألمانية	٧٨٦	٤%
٣	اللغة العربية	١١٨٩	٦%
٤	برامج العلوم	١٠٨٠	٥%
٥	برامج الرياضيات	٩٤٦	٥%
٦	الدراسات الاجتماعية	٩٦١	٥%
٧	برامج التربية الخاصة	٧٨٢	٤%
٨	برامج التعليم الفني والمهني	١٣٩١	٧%
٩	برامج الفصل الواحد	٤٨٣	٢%
١٠	محو الأمية وتعليم الكبار	٤٤٨	٢%
١١	أنشطة ومجالات	١٧٨٨	٩%
١٢	برامج تقويم	١٦١٧	٨%
١٣	مواد فلسفية وعلم نفس	٤٧٧	٢%
١٤	برامج سلوكية وثقافية	١٩٥١	١٠%
١٥	قيادات تربوية	٦٤٩	٣%
١٦	صيانة وشبكات	٦٤٩	٣%

(١) وزارة التربية والتعليم: التدريب عن بعد "التجربة المصرية"، مرجع سابق، ص ٣٢.

م	البرنامج التدريبي	عدد الساعات	النسبة المئوية
١٧	برامج تخصصية شبكات	٥٤٣	٣%
١٨	رياض الأطفال	٥٧٠	٣%
	<b>الإجمالي</b>	<b>١١١٣</b>	<b>١٠٠%</b>

وعلى الرغم من أهمية التدريب عن بعد - من خلال شبكة الفيديو كونفرانس - في تنمية معلمات رياض الأطفال مهنيًا، إلا أن هناك خللاً في برامج التدريب المقدمة للمعلمات وفي أساليب تنفيذها، والمتتبع لبرامج التدريب التي قُدمت للمعلمات والموجهين خلال الفترة من عام ٢٠٠٠ وحتى عام ٢٠٠٧ يجد تخبطاً وعشوائية وتفكك في هذه البرامج، ناهيك عن كونها لم توضع بعد دراسة علمية منظمة ومخطط لها لتحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية للمستهدفين، كما أن البرامج تُقدم للمعلمات وهي ينقصها الجانب العملي التطبيقي، وكذا ورش عمل ولقاءات مباشرة مكتملة لها حتى تؤدي الغرض منها بكفاءة وفاعلية.

أما عن هذه البرامج المقدمة للمعلمات والموجهين والتي تعرضها الدراسة الحالية للوقوف على السلبيات والإيجابيات فيها، فيمكن عرضها من خلال ما يلي:

- ١- برامج قُدمت خلال العام الدراسي ١٩٩٩/٢٠٠٠:
- برنامج قُدم في الفترة من ٢٠٠٠/١/٢٥ إلى ٢٠٠٠/١/٢٧ إلى معلمات رياض الأطفال، وكان كالتالي: (كيفية التعامل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة والمشكلين - أساسيات النشاط الموسيقي في النشاط الحركي - اكتشاف ورعاية الأطفال المبتكرين).
- برنامج قُدم في الفترة من ٢٠٠٠/٢/١ إلى ٢٠٠٠/٢/٢ إلى معلمات وموجهي رياض الأطفال، وكان كالتالي: (الميزانيات لرياض الأطفال - الترقيات برياض الأطفال).
- برنامج قُدم في الفترة من ٢٠٠٠/٥/٢٨ إلى ٢٠٠٠/٥/٢٩ إلى معلمات رياض الأطفال، وكان كالتالي: (كيفية التعامل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة والمشكلين - الطفل المبتكر وكيفية رعايته).

■ برنامج قُدم في الفترة من ٢٠٠٠/٦/٢٤ إلى ٢٠٠٠/٦/٢٦ إلى معلمات رياض الأطفال، وكان كالتالي: (توظيف الوسائل التعليمية - الوسائل التعليمية للقصة - الوسائل التعليمية بركن الأسرة وتوظيف المكتبة بالعملية التعليمية - التوجيه الفني برياض الأطفال - الوسائل التعليمية لمسرح العرائس - أهمية الوسائل التعليمية للمرحلة).

■ برنامج قُدم في الفترة من ٢٠٠٠/٧/٨ إلى ٢٠٠٠/٧/١٣ إلى معلمات وموجهي رياض الأطفال، وكان كالتالي: (تدريب معلمات رياض الأطفال على تصميم وبناء برنامج يومي متكامل بطريقة المشروع - حماية الطفل من المخاطر الصحية - التعامل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة - تنمية المهارات اللغوية لطفل الروضة - فن إلقاء القصة - تطبيق البرنامج القومي لتنمية الطفولة الشاملة - تنمية الابتكارية من خلال الأركان - مرشد المعلمة للتربية الموسيقية - اكتشاف وتوجيه الأطفال الموهوبين - ربط المسرح بتقديم المفاهيم لطفل الروضة - طرق صنع العرائس - النشاط الحركي وتوظيفه لتنمية مهارات الطفل الحركية - دور المكتبات في تنمية اتجاهات الطفل نحو القراءة).

■ برنامج قُدم في الفترة من ٢٠٠٠/١/١ إلى ٢٠٠٠/١/٤ إلى معلمات وموجهي رياض الأطفال، وكان كالتالي: (الوسائل التعليمية المبتكرة لتوظيف القصة وتنمية مهارات الطفل اللغوية - أدب الطفل والحكايات الشعبية وتوظيفها في مسرح العرائس - خبرات حول أدب الأطفال - التطبيق العملي للمحاضرة - والوسائل التعليمية المصاحبة للقصة - القصة ودورها في تربية الطفل - تنمية عقل وذكاء الطفل في السنوات الأولى من عمره).

٢- برامج قدمت خلال العام الدراسي ٢٠٠٠/٢٠٠١:

■ برنامج قُدم في ٢٠٠١/٢/١٧ إلى ٢٠٠١/٢/٢٧ إلى معلمات وموجهي رياض الأطفال، وكان كالتالي: (السياسة التعليمية المعاصرة ورياض الأطفال - المشكلات النفسية والاجتماعية لطفل الروضة - توظيف النشاط القصصي في النمو اللغوي ومسرحية القصص - النشاط الموسيقي وطفل الروضة - تنمية النشاط الفني لطفل الروضة - تنمية المهارات الحركية لطفل الروضة وتوظيف تجهيزات ألعاب الفناء

- إعداد البيئة التعليمية بالقاعة وكيفية الإعداد للأنشطة - اكتشاف الطفل الموهوب ورعايته - أساليب تقويم الطفل من خلال الأنشطة - تكنولوجيا التعليم برياض الأطفال - قانون الطفل والقرارات الوزارية المنظمة للعمل برياض الأطفال - زيارة ميدانية لروضة نموذجية).

٣- برامج قُدمت خلال العام الدراسي ٢٠٠١/٢٠٠٢:

■ برنامج قُدم في الفترة من ٢٠٠١/٩/٢٢ إلى ٢٠٠١/٩/٢٤ إلى معلمات وموجهي رياض الأطفال، وكان كالتالي: (توظيف مرشد المعلمة للنشاط القصصي - توظيف مرشد المعلمة في التربية الخلقية للطفل - توظيف مرشد المعلمة للتربية الموسيقية - توظيف مرشد المعلمة للنشاط الفني - توظيف مرشد المعلمة لمبادئ تعليم الطفل مهارات الكتابة).

■ برنامج قُدم في الفترة من ٢٠٠١/٨/٤ إلى ٢٠٠١/٨/٦ إلى معلمات وموجهي رياض الأطفال، وكان كالتالي: (كيفية اكتشاف معلمة الروضة للطفل الموهوب - كيفية تنمية مواهب الطفل وحثه على الابتكار - كيفية توظيف الأركان في تنمية مواهب الطفل - نماذج لبعض الأركان التي تنمي مواهب الطفل - نماذج لمواقف عملية في فن التعامل مع الطفل المبتكر والموهوب).

■ برنامج قُدم في الفترة من ٢٠٠١/١٠/٦ إلى ٢٠٠١/١٠/٨ إلى معلمات وموجهي رياض الأطفال، وكان كالتالي: ( التنشئة الاجتماعية - مساعدة الذات - النمو اللغوي - النمو المعرفي - النمو العقلي - النمو الحركي).

■ برنامج قُدم في الفترة من ٢٠٠١/١٠/١٣ إلى ٢٠٠١/١٠/١٤ إلى معلمات وموجهي رياض الأطفال، وكان كالتالي: (مقدمة لبرنامج التنمية الشاملة للطفولة المبكرة - بورتاج - كيفية التوظيف العام للبرنامج في تنمية مهارات طفل الروضة - توظيف برنامج البورتاج في تنمية مهارات النمو اللغوي والمعرفي - مساعدة الذات - توظيف برنامج البورتاج في تنمية مهارات نمو النشاط الحركي والتنشئة الاجتماعية).

■ برنامج قُدم في الفترة من ٢٠٠١/١١/٣ إلى ٢٠٠١/١١/٥ إلى معلمات وموجهي رياض الأطفال، وكان كالتالي: (النشاط القصصي لطفل الروضة - الوسائل المعينة

للنشاط القصصي - دور مسرح العرائس في العملية التربوية للطفل - كيفية تصميم عرائس مبتكرة - المشكلات النفسية التي تعترض طفل الروضة وكيفية التغلب عليها - الإجابة عن التساؤلات بشأن المشاكل النفسية التي تعترض طفل الروضة).  
■ برنامج قُدم في الفترة من ٢٠٠٢/١/٥ إلى ٢٠٠٢/١/٦ إلى معلمات رياض الأطفال، وكان كالتالي: (تدريب طفل الروضة على التفكير - مشكلات الطفل الصحية والإسعافات الأولية).

■ برنامج قُدم في الفترة من ٢٠٠٢/٣/٩ إلى ٢٠٠٢/٣/١٩ إلى معلمات وموجهي رياض الأطفال، وكان كالتالي: (السياسة التعليمية المعاصرة ورياض الأطفال - المشكلات النفسية والاجتماعية لطفل الروضة - تصنيع العرائس والوسائل التعليمية لطفل الروضة - توظيف النشاط القصصي في النمو اللغوي لطفل الروضة - النشاط الموسيقي لطفل الروضة - تنمية المهارات المنطقية الرياضية لطفل الروضة - تنمية المهارات الحركية لطفل الروضة - إعداد البيئة التعليمية بالقاعة والأركان - الميزانيات في رياض الأطفال).

٤- برامج قُدمت خلال العام الدراسي ٢٠٠٢/٢٠٠٣:

■ برنامج قُدم في ٢٠٠٢/١٢/٣٠ للسادة أولياء أمور بعض الأطفال حول تربية طفل الروضة وكذا خصائص طفل ما قبل المدرسة.

■ برنامج قُدم في الفترة من ٢٠٠٣/٢/٢ إلى ٢٠٠٣/٣/٣ إلى معلمات وموجهي رياض الأطفال، وكان كالتالي: (أساليب التربية لطفل الروضة - فلسفة رياض الأطفال - حوارات حول رياض الأطفال - الرد على استفسارات المديرينات حول المشاكل التي تعترض العمل بالمرحلة - الوسيلة للعبة).

٥- برامج قُدمت خلال العام الدراسي ٢٠٠٣/٢٠٠٤:

■ برنامج قُدم في الفترة من ٢٠٠٤/٧/٧ إلى ٢٠٠٤/٧/٨ إلى معلمات رياض الأطفال، وكان كالتالي: (الاستعداد للعام الدراسي - عرض لنشاط المدينة المرورية - التوجهات واللقاءات التنموية بين المعلمة وأولياء الأمور - عرض لنشاط التربية المتحفية).

- ٦- برامج قُدمت خلال العام الدراسي ٢٠٠٤/٢٠٠٥:
- برنامج قُدم في الفترة من ٢٠٠٥/٢/١٩ إلى ٢٠٠٥/٣/١ إلى معلمات وموجهي رياض الأطفال، وكان كالتالي: (جهود الوزارة في التوسع وتنمية رياض الأطفال - الذكاءات المتعددة وأساليب التعليم - تنمية التفكير الأخلاقي من خلال المنهج المحوري لدى طفل الروضة - التخطيط للأنشطة - أسلوب التعلم باللعب - إدارة الصف وتنظيم البيئة التعليمية في القاعة وخارجها - الأهداف المرجوة للأنشطة المختلفة في المنهج المطور وكيفية تحقيقها - دور الأهل في مرحلة ما قبل المدرسة - أساليب التقييم المختلفة - تقييم موضوعات البرنامج التدريبي وتقديم مقترحات).
  - ٧- برامج قُدمت خلال العام الدراسي ٢٠٠٥/٢٠٠٦:
  - برنامج قُدم يوم ٢٠٠٥/١٠/٢ لمعلمات رياض الأطفال، وكان كالتالي: (تنمية المفاهيم لطفل الروضة - مشكلات طفل الروضة - مناقشة قرارات وزارية).
  - ٨- برامج قُدمت خلال العام الدراسي ٢٠٠٦/٢٠٠٧:
  - برنامج قُدم في الفترة من ٢٠٠٦/٣/١١ إلى ٢٠٠٦/٣/٢٣ إلى معلمات وموجهي رياض الأطفال، وكان كالتالي: (تطوير رياض الأطفال حتى عام ٢٠١٠ - خصائص طفل ما قبل المدرسة - كفايات معلمة رياض الأطفال في اكتشاف المبدعين من الأطفال وتنميتهم - مشكلات أطفال الروضة النفسية - أهمية النشاط القصصي في تنمية المهارات اللغوية لطفل الروضة - التربية الوالدية - التربية المتحفية برياض الأطفال - أهمية الوسائل في تنمية الابتكار لدى أطفال الروضة - أهمية الأنشطة الحركية في تعلم طفل الروضة - الذكاءات المتعددة وأنشطة خاصة بها).
  - ٩- برامج أخرى قُدمت خلال الأعوام ٢٠٠٤، ٢٠٠٥، ٢٠٠٦ لمجموعات من معلمات وموجهي رياض الأطفال بطريقة (TOT) وكانت كالتالي: (واقع رياض الأطفال ونظرة إلى مستقبلها وعرض لفلسفة المنهج المحوري - إدارة الفصل وتنظيمه - المحور من حيث معناه والتخطيط له والخطة السنوية والشهرية - النمو من حيث أنواعه ومبادئه وطريقة إيمانه - الأركان من حيث مبادئها وأهدافها وأنواعها وكيفية تنظيمها - اكتشاف ورعاية الموهوبين - المطالعة



المستمرة وأهميتها في دور القصة في حياة الأطفال - عرض وتقديم ومناقشة نماذج القصص - إدارة التغيير والتعامل مع مقاومة التغيير وكيفية التعامل مع المقاومة - التقييم وأهدافه - ورشة عمل لطرق التقييم<sup>(١)</sup>.

من العرض السابق لبرامج التدريب عن بُعد المقدمة إلى معلمات وموجهي رياض الأطفال خلال الفترة من عام ٢٠٠٠ إلى عام ٢٠٠٧، يمكن رصد العديد من الملاحظات نوردها فيما يلي:

- نقص الاهتمام بالنواحي العملية والتطبيقية في برامج التدريب عن بُعد.
- عدم استطلاع آراء المعلمات والموجهين للتعرف على احتياجاتهن التدريبية الفعلية.
- لم تتضمن هذه البرامج أساليب تقويم مستمرة لتطويرها وزيادة فعاليتها.
- لم تراعى هذه البرامج مبدأ التكامل فيما يتم تقديمه، بحيث لا تتكرر هذه البرامج التي تتلقاها المعلمات.
- لا يوجد أذى تنسيق بين برامج التدريب عن بُعد التي يشرف عليها مركز التطوير التكنولوجي وبين برامج التدريب المباشر التي تشرف عليها الإدارة المركزية للتدريب والإدارة العامة لرياض الأطفال، بحيث تتكامل هذه البرامج وتحديث أثرها المطلوب في التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال.
- مدة التدريب غير كافية بما لا يسهم في تحقيق أهداف هذه البرامج.
- لا توجد قاعدة بيانات للمدربين والمتدربات من معلمات رياض الأطفال وبرامج التدريب التي حصلت عليها كل معلمة وكذا الأنشطة المختلفة، بما يوفر المعلومات اللازمة للجهات والمؤسسات المعنية بالتنمية المهنية.
- عدم الاهتمام بمتابعة معلمات رياض الأطفال بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي، إما عن طرق الزيارات الميدانية للمعلمات ومناقشتن في مدى الاستفادة من برامج التدريب والتعرف على مدى انتقال أثر التدريب إلى الواقع الفعلي برياض الأطفال.

(١) وزارة التربية والتعليم: تقرير حول تدريبات الإدارة منذ عام ٢٠٠٠ وحتى عام ٢٠٠٧، الإدارات العامة لرياض الأطفال، القاهرة، ٢٠٠٧.

وأخيراً، فإن برامج التدريب المقدمة لمعلمات رياض الأطفال لا تقوم على معرفة حقيقية باحتياجاتهن التدريبية، وإنما يتم اختيار هذه البرامج بمعرفة مركز التطوير التكنولوجي المشرف على إدارة وتشغيل شبكة الفيديو كونفرانس من خلال الموضوعات التي ترد إليه من أساتذة كليات التربية ومراكز البحوث وقطاع التعليم العام بالوزارة، مع هامش بسيط من المشاركة مع الإدارة العامة لرياض الأطفال، وتُدرج موضوعات التدريب في مخطط نصف سنوي لتشغيل هذه الشبكة، وكثيراً ما تقوم الجهات المقدمة لهذه البرامج بتكرار موضوعاتها من فترة إلى أخرى، فتشعر كثير من المعلمات بالسأم والملل والضيق وضياح الوقت والجهد في تكرار حضور هذه البرامج التي قد لا تقدم شيئاً جديداً من الناحية المهنية، كما لا يتم تقويم هذه البرامج للتعرف على فعاليتها والعمل على تحسينها وتطويرها<sup>(١)</sup>، يُضاف إلى ذلك أن مدة برامج التدريب المقدمة للمعلمات من خلال شبكة الفيديو كونفرانس قصيرة جداً وغالباً ما تتراوح بين يوم واحد إلى خمسة أيام، كما أنها لا تأخذ صفة الاستمرارية والتكامل فيما يُقدم من برامج تدريب للمعلمات.

### (ج) البعثات الخارجية:

انطلاقاً من حرص وزارة التربية والتعليم على تنمية معلمات رياض الأطفال مهنيّاً لم تكف بتدريبهن داخل جمهورية مصر العربية، بل اتجهت إلى إرسالهن إلى الخارج للتزود بالخبرات الأجنبية المتقدمة في مجال تربية الطفل، ولم تقتصر تلك البعثات على المعلمات بل شملت كذلك عدد من الموجهين لتأهيلهم للإشراف على المعلمات بأسلوب جديد.<sup>(٢)</sup>

ومن الجدير بالذكر أن نشأة رياض الأطفال في مصر كانت قد بدأت عن طريق البعثات الخارجية التي تم إيفادها إلى إنجلترا في بداية القرن العشرين، سواء إلى معهد "فروبل" أو إلى كلية "ستوكويل". وكانت أول فتاة تنال دبلوم فروبل في تربية الطفل

(١) عزة جلال مصطفى: التنمية المهنية لمديري مدارس التعليم الأساسي بجمهورية مصر العربية في ضوء أدوارهم المستقبلية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية البنات، جامعة عين شمس، ٢٠٠٢، ص ١٤٤.  
(٢) وزارة التربية والتعليم: مبارك والتعليم "٢٠ عاماً من عطاء رئيس مستنير"، قطاع الكتب، القاهرة، ٢٠٠١، ص ٧٩.

من إنجلترا هي "أمينة حافظ المغربي" وذلك في عام (١٩٠١)، وتبع ذلك إيفاد طالبتين في عام (١٩٠٧)، ثم استمرت هذه البعثات محدودة العدد حتى عام (١٩١٩) حيث حصلت طالبتان على "شهادة فروبل العالمية".

ولعبت هذه البعثات في بادئ الأمر دوراً هاماً في إنتشار رياض الأطفال في مصر وفي إنشاء معاهد إعداد معلمات رياض الأطفال، كما أنشأت أول روضة مستقلة للبنين في مدينة الإسكندرية عام (١٩١٨) وأخرى للبنات بمدينة القاهرة في عام (١٩١٩).

أما في المدارس الابتدائية للبنات فقد ألحقت بها صفوف تحضيرية للأطفال تعتمد على طريقة "فروبل" في اللعب والأشغال اليدوية والقصص ومشاهدة الطبيعة وممارسة الفنون، وما أن جاء عام (١٩٢٣) حتى كانت كل رياض الأطفال في مصر تتبع منهج فروبل، وهي إحدى النتائج الهامة للبعثات الخارجية للمعلمات.<sup>(١)</sup>

وحديثاً، عادت وزارة التربية والتعليم إلى نظام البعثات كأحد الأساليب شديدة الأهمية للتنمية المهنية للمعلمات، حيث اتجهت في سبتمبر من عام (١٩٩٣) إلى إيفاد بعثات لتدريب المعلمين في الخارج بإنجلترا وأمريكا وفرنسا وأيرلندا في مجالات العلوم والرياضيات واللغة الإنجليزية واللغة الفرنسية، وتم إغفال مجال رياض الأطفال حتى بدأت الوزارة في سبتمبر من عام (١٩٩٨) في إيفاد بعثات خارجية بدأت بإرسال (٣٠) معلمة للتدريب بجامعة "دبلن" واستمرت الأعداد في الزيادة ولكنها زيادة متدنية حتى بلغت جملة المبعوثات (١٩٥) معلمة خلال الفترة بين عامي (١٩٩٨) و(٢٠٠٣)، وقد توقفت البعثات للمعلمات برياض الأطفال لأسباب غير مفهومة منذ ذلك الوقت وحتى عام (٢٠٠٦).

والجدول التالي رقم (٦) يوضح جملة أعداد المبعوثات إلى الخارج، وكذا الجامعات التي تم إيفادهن إليها في الفترة بين عامي (١٩٩٨) و (٢٠٠٣)<sup>(٢)</sup>:

(١) كاميليا عبد الفتاح: رياض الأطفال مدخل لنمو الشخصية، دار الشروق، القاهرة، ١٩٩٩، ص ٩.  
(٢) وزارة التربية والتعليم: إحصاء يوضح جملة أعداد المبعوثات برياض الأطفال بين عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٣، الإدارة العامة للبعثات، القاهرة، ٢٠٠٦.

جدول رقم (٦)

يوضح جملة أعداد المبعوثات والجامعات التي تم إيفادهن إليها حتى عام (٢٠٠٣)

م	الجامعة	الفوج	السنة	جملة المبعوثات
١	دبلن	سبتمبر	١٩٩٨	٣٠
٢	دبلن	يناير	١٩٩٩	٣٠
٣	هامبتون	سبتمبر	٢٠٠٠	٣٠
٤	هامبتون	يناير	٢٠٠١	٣٠
٥	هامبتون	إبريل	٢٠٠١	٣٠
٦	اكستر	سبتمبر	٢٠٠٢	١٥
٧	اكستر	يناير	٢٠٠٣	١٥
٨	اكستر	إبريل	٢٠٠٣	١٥
<b>الجملة</b>			<b>١٩٥</b>	

من الجدول السابق يتضح تدنى أعداد المبعوثات برياض الأطفال إلى الدول المتقدمة، فقد بلغت جملتهن حتى عام (٢٠٠١) على سبيل المثال (١٥٠ معلمة) من جملة المبعوثين في باقي التخصصات والتي بلغت (٨٣١٤) معلماً وبنسبة تقل عن ٢% من جملة المبعوثين، على الرغم من الأهمية البالغة لمجال رياض الأطفال في تحقيق التقدم في جميع المجالات والتخصصات في المراحل التعليمية التالية، وبدلاً من أن تنتبه لذلك وزارة التربية والتعليم وتقوم بمضاعفة الأعداد في الأعوام التالية نجدها قد خفضت الفوج من (٣٠) معلمة إلى (١٥) معلمة فقط.

والجدول التالي رقم (٧) يوضح جملة أعداد المبعوثين إلى الخارج في التخصصات المختلفة حتى عام ٢٠٠١ والنسبة المئوية لتخصص رياض الأطفال: (١)

(١) فيليب إسكاروس: تقويم تجربة تدريب المعلمين بالخارج، مرجع سابق، ص ٣٥.

### جدول رقم (٧)

يوضح أعداد المبعوثين إلى الخارج حتى عام (٢٠٠١)

م	التخصص	أعداد المبعوثين
١	العلوم	٢٩٣٢
٢	الرياضيات	٢١٤٢
٣	اللغة الإنجليزية	٢١٦٣
٤	اللغة الفرنسية	٤٦٨
٥	التربية الخاصة	٥٠
٦	الموجهين	٣٦٣
٧	مديري المدارس	٤٦
٨	رياض الأطفال	١٥٠
	<b>الإجمالي</b>	<b>٨٣٤١</b>

#### أهداف البعثات الخارجية للمعلمات:

تستهدف البعثات الخارجية لمعلمات رياض الأطفال تنمية المهارات واكتساب المزيد من الخبرات النظرية والتطبيقية الكافية، وتنمية القدرات الذاتية ومشاركة معلمات رياض الأطفال في برامج التعلم المستمر، وتنمية المعارف اللازمة للأداء المتميز في كل من طرق التعلم الحديثة والوسائط التعليمية المتطورة، وطرق توظيفها التوظيف الأمثل في رياض الأطفال، وطرق اكتشاف الأطفال الموهوبين وكيفية رعايتهم علمياً وتربوياً، ودور الأنشطة في العملية التربوية برياض الأطفال كالتربية الرياضية والموسيقية والفنون والرسم.<sup>(١)</sup>

(١) سناء مسعود: تقييم البعثات التدريبية للمعلمين بالخارج، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ٢٠٠٠، ص ١٧٩.

## البرنامج التدريبي الداخلي للمبعوثات:

تقوم وزارة التربية والتعليم بعمل دورات تدريبية لمدة ثلاثة شهور في مراكز التدريب التابعة للوزارة، وهى دورة تدريبية في اللغة الإنجليزية تنتهي باختبار لغوى في إحدى المؤسسات العلمية المتخصصة في هذا المجال، يعقب ذلك دورة تثقيفية تتناول سياسة التعليم في مصر بوجه عام، وكذا النواحي الثقافية والمعيشية والعادات السائدة في دول الابتعاث، وذلك بهدف تهيئة المبعوثات للآتي:

- ١- الإلمام بأهمية التعليم ودوره في بناء المجتمع.
- ٢- تنمية مهارات وأساسيات اللغة لدى المعلمات.
- ٣- إكسابهن مهارات استخدام الحاسب الآلي وبرامجه.
- ٤- تنمية مهارات وأسس البحث العلمي لديهن.
- ٥- تعريفهن بأهم مصادر المعرفة وكيفية استخدامها.
- ٦- ثقافة ونظم التعليم في مصر ودول الابتعاث الخارجي.
- ٧- توعيتهن بعادات وتقاليد دول الابتعاث الخارجي.

وتمتد الدورة التثقيفية إلى أسبوعين، منهم تسعة أيام للمكون الثقافي واللغوي وثلاثة أيام للتدريب على مهارات الحاسب الآلي، ويتم تنفيذها بأسلوب المحاضرات واللقاءات وورش العمل والمناقشات مع استخدام الفيديو<sup>(١)</sup>.  
البرنامج التدريبي الخارجي للمبعوثات في إنجلترا:

تعيش المعلمات المبعوثات في إنجلترا خبرتين، الأولى منهما برنامج نظري تمهيدي ثم يليها برنامج عملي تطبيقي، وهو ما يمكن توضيحه فيما يلي:

### ١ - الخبرة الأولى:

وهى برنامج نظري تمهيدي يهيئ معلمات رياض الأطفال أو المبعوثين في المجالات الأخرى للحياة في إنجلترا، كما يهدف إلى التعرف على ثقافتها ونظام التعليم

(١) سناء مسعود: تقويم البعثات التدريبية للمعلمين بالخارج، مرجع سابق، ص ١٨٠.

فيها والأساليب الحديثة في عمليات التعليم والتعلم والمنهج القومي فيها، وذلك عن طريق محاضرات نظرية مدتها سبعة أسابيع.

## ٢ - الخبرة الثانية:

وهي برنامج عملي تطبيقي يستغرق حوالي خمسة أسابيع، تشتمل على زيارات للروضات الإنجليزية حيث يتم التعلم عن طريق مجموعات صغيرة، ويتم الشرح على أساس المناقشة وطرح أفكار ورؤوس الموضوعات، ويكون دور المعلمة كمرشدة وموجهة لتربية الأطفال واستيعابهم نفسياً واجتماعياً، وتقوم المعلمة بتوظيف الحاسب الآلي في تحقيق أهداف المنهج، كما تختار الكتب والمراجع التي تساعد في تحويل المنهج القومي إلى برنامج عمل. وتعد المعلمة في هذه الحالة باحثة حيث تقوم بعمل ما يسمى ببحوث الفعل **Action Research**، بمعنى أنها تقوم بعمل بحوث في مجال تربية الطفل تتضمن المشكلات التي تواجهها شخصياً في رياض الأطفال ومع أولياء الأمور مع مراعاة الفروق الفردية بين الأطفال.<sup>(١)</sup>

وهناك العديد من الملاحظات حول البرنامج التدريبي للمعلمات المبعوثات في

انجلترا ذكرتها المعلمات بعد عودتهن كتقييم للبرنامج، نذكر منها:<sup>(٢)</sup>

١- البرامج التربوية ليست على المستوى المطلوب.

٢- لا توجد جدية في الزيارات الميدانية للروضات.

٣- مدة البعثة غير كافية.

٤- برنامج البعثة ينقصه التخطيط الجيد والدقيق.

٥- عدم إعطاء الفرصة الكافية للمبعوثات لمتابعة البرامج بالروضات بشكل كاف.

٦- ضعف برامج التقييم التي تلي الانتهاء من التدريب بالخارج.

وقد يُقال أن بعثات تدريب معلمات رياض الأطفال بالخارج - والتي بدأت تأخذ الشكل الدوري شبه المنتظم - تستهدف إطلاع بعض المعلمات على التجارب

(١) سناء مسعود: تقويم البعثات التدريبية للمعلمين بالخارج، مرجع سابق، ص ٢٠١.

(٢) وزارة التربية والتعليم: تقرير عن البعثة الدراسية إلى جامعة اكستر بالمملكة المتحدة لعام ٢٠٠٣، الإدارة العامة للبعثات، القاهرة، ٢٠٠٧.

والخبرات التربوية في دول العالم المتقدمة في مجال رياض الأطفال، لكن التساؤل يبقى قائماً حول العائد التربوي والمهني من تلك البعثات، وماذا أضافت إلى هؤلاء المبعوثات؟، وما مؤشرات ما أثمرته هذه البعثات من تحسن وترقية في أداءهن الوظيفي بالروضة؟.

وإذا كانت هذه البعثات قد أضافت بالفعل خبرات جديدة - لا يستطيع أحد إنكارها - ومعارف أكثر تطوراً ومهارات تعلم أكثر حداثة في إطار التنمية المهنية المستدامة للمعلمة، يبقى السؤال: هل هناك خطط وآليات واضحة تقوم من خلالها المبعوثات بعد عودتهن بنقل كل ما هو جديد ومتطور إلى نظراءهن برياض الأطفال؟. إن معطيات الواقع تشير إلى عدم وجود أي شيء من هذا القبيل، وتؤكد ضرورة مراجعة سياسة تلك البعثات ونظامها في ضوء رؤية علمية وأهداف واضحة، وحرص شديد الدقة للاحتياجات التدريبية الفعلية لمعلمات رياض الأطفال في مصر.

#### **(د) الدراسات العليا:**

تعد الجامعة منبع العلم والمعرفة والثقافة ومقل الفكر الإنساني في أرفع صورته ومستوياته، وبيت الخبرة في شتى مجالات الآداب والعلوم والفنون والحفاظ على القيم الإنسانية وتنميتها، كما أنها المؤسسة المسؤولة عن استمرار التطور الحضاري للمجتمع، وذلك من خلال المعلومات التي تتوصل إليها الدراسات والبحوث التي يجريها أعضاء هيئة التدريس والطلاب، أو من خلال تحويل النظريات إلى ابتكارات تكنولوجية وتطوير الموجود منها، هذا إلى جانب أنها تعمل على الحفاظ على القيم الإنسانية وتنميتها.<sup>(1)</sup>

وتعتبر الدراسات العليا المرحلة الدراسية التي تلتحق بها معلمة رياض الأطفال بعد المرحلة الجامعية الأولى وتمتد حتى حصولها على درجة الدكتوراه، وتعد قمة التعليم الجامعي كما أنها المعلم الأخير من معالم التعليم النظامي، وهي عملية تربوية متكاملة هدفها إعداد الطاقة البشرية عالية المستوى، وكذا إعداد وتنمية الإنسان فكراً واتجاهاً ومساعدته لتحقيق ذاته المبدعة، وهي تشمل الدرجات العلمية التي تحصل

(1) عوض توفيق: التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام، مرجع سابق، ص ٣٤.



عليها المعلمة بعد انتهاءها من دراستها الجامعية الأولى، كما أنها بهذا المفهوم تضم دبلومات الدراسات العليا ودرجتي الماجستير والدكتوراه.

وقد ازدادت أهمية الدراسات العليا نتيجة للزيادة المطردة في كم المعرفة والتقدم العلمي السريع في جميع المجالات، بحيث أصبح هناك حاجة ملحة إلى تنمية مهنية في مجالات وتخصصات لا يمكن أن تتسع لها الدرجة الجامعية الأولى، هذا فضلاً عن إعداد الباحثين والمتخصصين في مختلف فروع المعرفة، حيث أن نقطة الانطلاق الحقيقية في أي تقدم اجتماعي أو علمي يتركز بالدرجة الأولى على الطاقة البشرية المدربة ذات الكفاية التي يمكن الإفادة منها في تطوير مختلف جوانب الحياة.<sup>(١)</sup>

ونتيجة للتغير السريع الذي يُعتبر مقدمة لتغير أسرع وأشمل أصبحت التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال بجميع أشكالها بصفة عامة والدراسات العليا بصفة خاصة ضرورة وليس ترفاً، فهي تتميز بتقديم أنواع متعددة من الدبلومات بجانب الدرجات العلمية العليا (الماجستير والدكتوراه)، وبالتالي فهي تمثل أحد السبل الرئيسية لتنمية المعلمة مهنيًا واستكمال عملية إعدادها الأكاديمي والمهني والثقافي.<sup>(٢)</sup>

#### ١- أهداف الدراسات العليا:

تشير لوائح كليات التربية وبعض الدراسات التي أُعدت حول الدراسات العليا في كليات التربية أنه يدخل ضمن أهداف هذه الدراسات:<sup>(٣)</sup>

■ المساهمة في تنمية المعلمين/ طلاب الدراسات العليا مهنيًا وتجديد معارفهم ورفع مستواهم في المجالات التربوية والنفسية، ومساعدتهم على توجيه وإرشاد وصقل مواهبهم وقدراتهم وبناء شخصياتهم، ومعاونتهم على إبراز واستخدام أساليب تربوية

(١) المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا: تقرير حول الرؤية الاستراتيجية للتعليم الجامعي والعالي لمواجهة القرن الحادي والعشرين، الدورة الثامنة والعشرون، القاهرة، المجالس القومية المتخصصة، سبتمبر ٢٠٠٠/ يونيو ٢٠٠١، ص ٢٠٢.

(٢) جامعة عين شمس: اللائحة الداخلية لكلية التربية جامعة عين شمس في دليل الكلية، كلية التربية، ٢٠٠٦، ص ٩.

(٣) جامعة عين شمس: اللائحة الداخلية لكلية التربية جامعة عين شمس في دليل الكلية، كلية التربية، ٢٠٠٦، ص ٩.

حديثاً تهتم بتوجيه المتعلمين نحو تحقيق أهداف التعليم والحياة في مجتمع دائم التغيير، وذلك باعتبار أن المعلمين حملة مشعل التغيير والتقدم في المؤسسات التربوية وحجر الزاوية لأي إصلاح تعليمي مرتقب.

■ تنمية معرفة المعلمين/ طلاب الدراسات العليا بمواد تخصصهم وتنمية مهاراتهم في تدريسها بما يؤدي إلى تنمية قدراتهم الخلاقة وتنمية شخصيتهم وتحقيق ذواتهم، وكذا رفع مستواهم في جميع المجالات بما يمكنهم من مواجهة المتغيرات العالمية وتدفق المعلومات والتعامل معها.

■ التصدي للمشكلات التربوية التي ظهرت نتيجة للثورة العلمية والتكنولوجية ونتيجة للتوسع في الفرص التعليمية، وتلك التي كانت قائمة من قبل بالبحث والدراسة بأسلوب علمي شامل، بهدف الوصول إلى أسبابها واقتراح الحلول المناسبة للتغلب عليها.

■ المساهمة في تطوير التعليم والارتقاء بالعملية التربوية والتعليمية من خلال فتح المجال لإجراء البحوث والدراسات العلمية والتربوية التي تفيد نتائجها في هذا المجال، والتعرف على الأنظمة التعليمية المتطورة والوقوف على إيجابياتها للإفادة منها في تطوير نظام التعليم.

■ تكوين الخبرات وتوفير الخبراء من التربويين وإعداد القادة في مختلف التخصصات والمجالات التربوية في جميع المستويات، وتنمية قدراتهم وتجديد معارفهم بما يتناسب والحاجات الراهنة، بهدف الوفاء بحاجة المؤسسات التربوية المحلية والعربية إلى جانب حاجة الدول الأفريقية منهم.

■ إعداد المعلمين/ طلاب الدراسات العليا من خلال برامج ذات مستوى علمي رفيع، وإتاحة الفرص أمامهم للبحث والتجريب وتعمق البحث العلمي والمشاركة فيه، للحصول على الدرجات العلمية ممثلة في الدبلومات التربوية والمهنية والتخصصية ودرجتي الماجستير والدكتوراه.

■ صقل قدرات المعلمين/ طلاب الدراسات العليا وتنمية مهاراتهم في البحث والتحليل والابتكار والإبداع، بما يمكنهم من الاستزادة المستمرة وبما يعكس على أسلوب مجابهة المشكلات ومحاولة تحليلها بوعي وإدراك مما يساعد على وضع الحلول اللازمة للتغلب عليها.

■ تنمية أخلاقيات المهنة وأخلاقيات البحث العلمي لدى المعلمين/ طلاب الدراسات العليا من خلال تدريبهم على أساليب البحث وأصوله، ومن خلال القيم المتضمنة في المناهج التي يدرسونها.

■ إعداد الكفايات العلمية اللازمة لشغل وظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ومراكز البحوث التربوية، وتنميتهم مهنيًا من خلال حلقات البحث (السيمينار) وتوجيه وإرشاد الأساتذة المشرفين على رسائلهم في الماجستير والدكتوراه.

■ مما سبق يمكن القول أن قطاع الدراسات العليا هو الذي يجدد حيوية العملية التربوية والتعليمية ويمدها بمقومات التطور والاستمرار، ويعد الكفاءات الفنية من المعلمين ومن بينهم معلمات رياض الأطفال، بحيث يكونوا قادرين على النهوض بالعملية التربوية والتعليمية، وإثراءها للتعامل مع الثورة العلمية والتكنولوجية، ومواكبة التطور والتقدم العلمي وجعل التعليم عملية مستدامة بالنسبة للمعلمين.

## ٢- مجالات الدراسات العليا:

إذا ركزنا على هدف تنمية المعلمين مهنيًا وتجديد معارفهم ورفع مستواهم العلمي والتربوي، نجد أن مجالات التنمية لتحقيق هذا الهدف من خلال الدراسات العليا في الجامعات تضم: (١)

### المجال الأكاديمي التخصصي:

تعتبر تنمية المعلمين في المجال الأكاديمي التخصصي مهمة وضرورية حتى يتم تزويدهم بما يجد ويستحدث في مواد تخصصهم عقب إعدادهم في المرحلة الجامعية

(١) عوض توفيق: التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي، مرجع سابق، ص ٤١ - ٤٢.

الأولى، بهدف تقديم مادة علمية متطورة ومتجددة للمتعلمين وتزويدهم بمعلومات حديثة، وحتى تتحقق أهداف تنمية المعلمين في المجال التخصصي يجب أن تركز الدراسات العليا في هذا المجال على المفاهيم الأساسية والمعلومات المستحدثة تربوياً.

#### المجال التربوي المهني:

تهدف تنمية المعلمين في المجال التربوي المهني إلى تطوير معارفهم ومهاراتهم التربوية، وتزويدهم بالحديث في فنون التربية المختلفة وطرق التدريس ذات الفعالية، وطرق تناول المناهج والعوامل المؤثرة في التحصيل، وهي التي إما لم تكن موجودة أثناء إعدادهم قبل الخدمة أو لعدم تضمينها في برامج الإعداد القبلي، وبذلك يمكنهم فهم الاتجاهات التربوية الحديثة وأداء عملهم ببصيرة ووضوح.

#### المجال الثقافي:

تعمل تنمية المعلمين في المجال الثقافي على تزويدهم بثقافة عامة وزيادة معارفهم العامة، حتى يُتاح لهم التعرف على علوم وموضوعات أخرى في غير تخصصهم، بحيث تساعدهم في التعرف على العالم المحيط بهم ومشكلات البيئة المحلية التي يعيشون فيها ومدى ارتباط ذلك كله بتخصصاتهم، والتعرف على أسلوب الحياة واتجاهاتها في الدول المختلفة، وذلك لأنه كلما زادت معلومات المعلم العامة كان أقدر على نيل ثقة المتعلمين والتأثير فيهم.

#### المجال الإداري:

يُعتبر المجال الإداري أحد المجالات التي تسهم في عملية تنمية المعلمين وجعلهم قادرين على أداء مهامهم بمهارة وإتقان، لأنه يساعدهم على إدراك العوامل الإدارية التي تحيط بعملهم، وتساعدهم على التخطيط للأنشطة وحسن إدارة الوقت وتنظيمه، والسيطرة على مجريات الأمور وقيادة الموقف التربوي والتعليمي وتوجيهه نحو ما يرجوه.

## المجال الاجتماعي:

تتضمن مناهج الدراسة للحصول على دبلومات الدراسات العليا للمعلمين موضوعات حول المجال الاجتماعي التي تؤدي دراستها إلى تنمية مهارات المعلمين الاجتماعية، بما يساعدهم على ممارستهم للمهنة وينمى فيهم مهارات العمل الجماعي التي تدعم نموهم وتزيد من ثقتهم في أنفسهم.

### ٣- مقومات الدراسات العليا:

هناك العديد من المقومات التي تعمل على نجاح الدراسات العليا وقيامها بتحقيق أهدافها في تنمية المعلمات مهنيًا وأكاديميًا وفي إجراء البحوث العلمية المرتبطة، في محاولة لاكتشاف المعرفة وفحصها وتنميتها وعرضها عرضاً مكتملاً<sup>(١)</sup>، هذه المقومات الأساسية يجب أن تتوفر في طالبات الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس إلى جانب توفير الإمكانيات المادية المعينة كالمكتبات والجوانب التنظيمية والإدارية، والتي يمكن عرضها على النحو التالي:

### (٣-أ) طالبات الدراسات العليا:

تعد الطالبات أهم المقومات الأساسية لبرامج الدراسات العليا سواء في كليات رياض الأطفال أو أقسام وشعب رياض الأطفال بكليات التربية، حيث تهدف هذه البرامج إلى إعدادهن وتنمية استعداداتهن وقدراتهن على التفكير العلمي السليم وعلى الابتكار والإبداع، كما تعمل إلى جانب ذلك على تطوير معارفهن وإكسابهن المهارات الضرورية واللازمة لإنجاح دورهن المهني برياض الأطفال.

وحتى تحقق الدراسات العليا أهدافها فهناك من الشروط والسمات التي يجب أن تتوفر في طالبات الدراسات العليا، بهدف المحافظة على المستوى العالي لتلك الدراسات وعدم التضحية بالكيف في سبيل الكم، ومن هذه الشروط:<sup>(٢)</sup>

(١) محمد نصر رفاعي وآخرون: نظرة مستقبلية للدراسات العليا في الجامعة، المجلس الأعلى للجامعات، القاهرة، ١٩٨٧، ص ٣.

(٢) عوض توفيق: التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي، مرجع سابق، ص ٥٢ - ٥٣.

■ توفر الرغبة لدى الطالبة لتنمية نفسها مهنيًا باستكمال دراستها العليا تأسيساً على أن هذه النوعية من الدراسة لا ترتبط بشروط التعيين في الوظائف المختلفة، وإنما تهدف إلى تنمية الملتحقين بها مهنيًا وعلمياً.

■ توفر القدرة العلمية لدى الطالبة ومنها إجادة إحدى اللغات الأجنبية التي تساعد على قراءة واستيعاب ما يتصل بموضوع دراستها وفهمه وإجراء الدراسات المقارنة، يقف إلى جانب ذلك القدرة على البحث العلمي والابتكار والتفكير المنظم والقدرة على النقد والتحليل وتحري الحيطه في كل ما تقرأه، لكي تختار بدقة ومهارة وتعرض بحجة قوية منطقية منظمة عملها، رابطة أجزاء بحثها بلغة جيدة.

■ توفر مجموعة من الصفات الأخلاقية لدى الطالبة ومنها الحياد الفكري، والتحرر التام من الأهواء والأمانة العلمية والصبر على العمل المستمر والتواضع والاحترام.

### (٣- ب) أعضاء هيئة التدريس:

تعتمد كفاءة أية مؤسسة تربوية - إلى حد كبير - على نوعية الذين يقومون بالتدريس بها، فكلما كانت هيئة التدريس على مستوى عال من التأهيل والكفاءة أثر ذلك في نوعية الطالبات في الكليات بصفة عامة ونوعية طالبات الدراسات العليا بصفة خاصة، لأن هيئة التدريس في أية كلية تعتبر العمود الفقاري الذي تقوم عليه هذه الكلية.<sup>(١)</sup>

وحيث أن عضو هيئة التدريس بالجامعة هو محور البنيان فيها ونقطة البدء لأي تطوير حقيقي يصيبها، فمن العوامل المؤثرة في نظم الدراسات العليا سواء في كليات رياض الأطفال أو شعب وأقسام رياض الأطفال بكليات التربية عضو هيئة التدريس الذي يجب أن يتميز بالتخصص الحقيقي في تربية الطفولة المبكرة والتفوق العلمي، وأن تكون لديه القدرة على نقل المعلومات، وأن يكون قدوة للطالبات ويستطيع

(١) منى ياسين محي الدين: دراسة ميدانية لبعض مشكلات إدارة كليات التربية النوعية في مصر، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ١٩٩٥، ص ٨٥.

اكتشاف القدرات الفردية التي تمتاز بها كل منهن ويعمل على شحذها وعلى تشجيعها وتنميتها، وعلى أن تستمر في التعليم في برامج الدراسات العليا حتى نهايتها.<sup>(١)</sup>

وحتى يحقق عضو هيئة التدريس دوره ويكون قدوة للطالبات، وحتى يتحقق التطور الجذري في ميادين التعليم الجامعي بصفة عامة والدراسات العليا بصفة خاصة، فقد رأيت بعض الدراسات أن من العوامل المؤثرة في الدراسات العليا النسب المئوية لأعضاء هيئة التدريس إلى الطالبات، حيث تتميز جامعات الدول المتقدمة بأن هذه النسب تتراوح ما بين (٦:١) و (١٢:١) في الجامعات المرموقة، ولا تزيد عن (٢٥:١) في الجامعات الأخرى.<sup>(٢)</sup>

### (٣-ج) الإدارة:

يمكن أن تعتبر الإدارة نواة النجاح لأي مؤسسة كما يمكن أن تكون أيضا منبع المعوقات باختلاف أنواعها، وحتى تتم تنمية الدراسات العليا يجب وجود جهاز إداري مقتدر يقوم بالعمل وتنفيذ الخطط وتحقيق الوظائف المساعدة وتطوير المكتبات، وهذا يتطلب:<sup>(٣)</sup>

■ أن يتسم عمل الإدارة بالمرونة التي تسمح بتطوير الدراسة والمناهج والمقررات الدراسية بسرعة دون أن تتخذ إجراءات طويلة قد تحول دون الوفاء بمتطلبات التطور السريع للمعرفة والعلوم الحديثة.

■ تحقيق استقلال إداري ومالي للدراسات العليا نظراً لما تتسم به الدراسات العليا من خصائص تميزها عن الدراسة في مرحلة التعليم الجامعي الأولى.

(١) محمد صادق صبور: مواصفات المعلم المثالي بالجامعة، الطبعة الثانية، جامعة عين شمس، القاهرة، ١٩٩٥، ص ٢٨٦.

(٢) عوض توفيق: التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام، مرجع سابق، ص ٥٣.

(٣) المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا: تقرير حول النهوض بالدراسات العليا في الجامعات، الدورة السابعة والعشرون، القاهرة، المجلس القومي المتخصصة، ٢٠٠٠، ص ١٧٩.

### (٣-د) المكتبات:

تعتبر المكتبات إحدى الركائز الأساسية في تطوير الدراسات العليا والنهوض بها، والعمل على ربطها بشبكة الاتصالات ومراكز المعلومات داخل مصر وخارجها، وتزويد الطالبات بالمراجع والدوريات لتحقيق التواصل مع التقدم العلمي والتكنولوجي، بما يسمح لطالبة الدراسات العليا بالاستفادة منها إلى أقصى حد في أبحاثها.

وحتى تتحقق هذه الاستفادة يجب أن تقوم المكتبات بتسهيلات في الإطلاع والاستعارة مع تحديث ما يوجد بالمكتبات من مراجع ودوريات بصفة مستمرة، واستخدام الأساليب الحديثة في الفهرسة والتصنيف، وذلك باستخدام الحاسب الآلي في هذا المجال، وفي تخزين البيانات عن المؤلفات والأبحاث والدوريات العلمية حتى يسهل تداولها، يقف إلى جانب ذلك توافر إمكانات التصوير مقابل رسوم رمزية.<sup>(١)</sup>

### ٤- برامج الدراسات العليا:

تتعدد برامج الدراسات العليا لمعلمة رياض الأطفال في مصر بتعدد مصادر إعداد المعلمة، حيث توجد كليات رياض الأطفال وشعب وأقسام رياض الأطفال بكليات التربية، والتي يمكن عرضهما على النحو التالي:

### (٤-أ) برامج الدراسات العليا بكليات رياض الأطفال:

تتضمن برامج الدراسات العليا بكلية رياض الأطفال جامعة القاهرة<sup>(٢)</sup>، كلاً من:

### الدبلوم التطبيقي في التربية (رياض أطفال):\*

وتستغرق الدراسة به مدة عام دراسي كامل للحاصلات على مؤهل عال جامعي بتقدير عام "جيد" على الأقل، وتتضمن المقررات الدراسية بهذا الدبلوم (٣٤) ساعة من المقررات النظرية والتطبيقية، منها (٢٦) ساعة للمقررات النظرية وبنسبة (٧٦,٥%)، وكذا (٨) ساعات للمقررات التطبيقية وبنسبة (٢٣,٥%).

(١) محمد نصر رفاعي وآخرون: نظرة مستقبلية للدراسات العليا في الجامعة، مرجع سابق، ص ٣.

(٢) جامعة القاهرة: لائحة كلية رياض الأطفال بالقاهرة للعام الجامعي ٢٠٠٦/٢٠٠٧، ص ٣١ - ٣٢.

(\*) ملحق رقم (١).



### الدبلوم الخاص في التربية "رياض الأطفال":

وتستغرق الدراسة به عامان دراسيان لحاملات بكالوريوس التربية ورياض الأطفال بتقدير "جيد" على الأقل بالإضافة إلى اجتياز مقابلة شخصية، كما تدرس الطالبات في جميع تخصصات الدبلوم الخاص جميع المقررات الإجبارية والمستمرة للسنة الأولى والمقررات الإجبارية والمستمرة للسنة الثانية، بالإضافة إلى مقررات التخصص النظرية والتطبيقية، وهو ما يمكن عرضه على النحو التالي:

#### ■ الدبلوم الخاص في التربية "تخصص طفل عادي":

تتضمن السنة الأولى (٢١) ساعة من المقررات النظرية والتطبيقية، منها (١٧) ساعة للمقررات النظرية بنسبة (٨١%)، (٤) ساعات للمقررات التطبيقية وبنسبة (١٩%).

كما تتضمن السنة الثانية (١٧) ساعة من المقررات النظرية والتطبيقية، منها (١٣) ساعة للمقررات النظرية بنسبة (٧٦,٥%)، (٤) ساعات للمقررات التطبيقية وبنسبة (٢٣,٥%).

#### ■ الدبلوم الخاص في التربية "تخصص طفل غير عادي":

تتضمن السنة الأولى (٢١) ساعة من المقررات النظرية والتطبيقية، منها (١٦) ساعة للمقررات النظرية بنسبة (٧٦%)، (٥) ساعات للمقررات التطبيقية وبنسبة (٢٤%).

كما تتضمن السنة الثانية (١٤) ساعة من المقررات النظرية والتطبيقية، منها (١٢) ساعة للمقررات النظرية بنسبة (٨٦%)، (ساعتين) من المقررات التطبيقية وبنسبة (١٤%).

(\*) ملحق رقم (٢).

(\*) ملحق رقم (٣).

■ **الدبلوم الخاص في التربية "تخصص أدب الطفل"\***:

تتضمن السنة الأولى (١٩) ساعة من المقررات النظرية والتطبيقية، منها (١٥) ساعة للمقررات النظرية بنسبة (٧٩%)، (٤) ساعات للمقررات التطبيقية وبنسبة (٢١%).

كما تتضمن السنة الثانية (١٤) ساعة من المقررات النظرية والتطبيقية، منها (١٢) ساعة للمقررات النظرية بنسبة (٨٥,٥%)، (ساعتين) من المقررات التطبيقية وبنسبة (١٤,٥%).

■ **الدبلوم الخاص في التربية "تخصص إعلام الطفل"\***:

تتضمن السنة الأولى (١٩) ساعة من المقررات النظرية والتطبيقية، منها (١٧) ساعة للمقررات النظرية بنسبة (٨٩%)، (ساعتين) من المقررات التطبيقية وبنسبة (١١%).

كما تتضمن السنة الثانية (١٤) ساعة من المقررات النظرية والتطبيقية، منها (١٣) ساعة للمقررات النظرية بنسبة (٩٣%)، (ساعة واحدة) من المقررات التطبيقية وبنسبة (٧%).

■ **الدبلوم الخاص في التربية "تخصص مكتبة الطفل"\***:

تتضمن السنة الأولى (١٩) ساعة من المقررات النظرية والتطبيقية، منها (١٧) ساعة للمقررات النظرية بنسبة (٨٩%)، (ساعتين) من المقررات التطبيقية وبنسبة (١١%).

كما تتضمن السنة الثانية (١٤) ساعة من المقررات النظرية والتطبيقية، منها (١٢) ساعة للمقررات النظرية بنسبة (٨٥,٥%)، (ساعتين) من المقررات التطبيقية وبنسبة (١٤,٥%).

(\*) ملحق رقم (٤).

(\*) ملحق رقم (٥).

(\*) ملحق رقم (٦).

#### • الدبلوم الخاص في التربية "متحف الطفل":\*

تتضمن السنة الأولى (١٩) ساعة من المقررات النظرية والتطبيقية، منها (١٧) ساعة للمقررات النظرية بنسبة (٨٩%)، (ساعتين) من المقررات التطبيقية وبنسبة (١١%).

كما تتضمن السنة الثانية (١٤) ساعة من المقررات النظرية والتطبيقية، منها (١٣) ساعة للمقررات النظرية بنسبة (٩٣%)، (ساعة واحدة) من المقررات التطبيقية وبنسبة (٧%).

#### الماجستير في التربية "رياض الأطفال":

يمكن لمعلمة رياض الأطفال الحاصلة على الدبلوم الخاص في التربية في أي من التخصصات المختلفة السابق عرضها أن تقيد لدرجة الماجستير بشرط حصولها على تقدير "جيد" على الأقل في الدبلوم الخاص، وتقوم المعلمة بإعداد رسالة الماجستير وتحصل عليها بعد مضي عام على الأقل من بدء التسجيل، وتكون المناقشة علنية بواسطة لجنة متخصصة طبقاً لقانون تنظيم الجامعات، ومن الجدير بالذكر أنه من حق المعلمة التسجيل في موضوعات تختلف عن التي تخصصت فيها أثناء دراستها بالدبلوم الخاص.<sup>(١)</sup>

#### دكتوراه الفلسفة في التربية "رياض الأطفال":

يُشترط لقبول معلمة رياض الأطفال لنيل درجة دكتوراه الفلسفة في التربية "رياض الأطفال" أن تكون حاصلة على درجة الماجستير في التربية بتقدير "جيد" على الأقل، وتقوم بإعداد بحث مبتكر في موضوع ذي صلة برياض الأطفال يقره مجلس القسم ثم مجلس الكلية، وتتم المناقشة العلنية بعد مرور عامين من تاريخ موافقة مجلس الكلية على التسجيل ولا تزيد مدة القيد على خمس سنوات.<sup>(٢)</sup>

(\*) ملحق رقم (٧).

(١) جامعة القاهرة: لائحة كلية رياض الأطفال بالقاهرة، مرجع سابق، ص ٣٤.

(٢) جامعة القاهرة: لائحة كلية رياض الأطفال بالقاهرة، مرجع سابق، ص ٣٥.

#### ٤-ب) برامج الدراسات العليا بكليات التربية:

تتضمن برامج الدراسات العليا بقسم رياض الأطفال بكلية التربية جامعة المنصورة<sup>(١)</sup>، كلاً من:

##### ■ الدبلوم المهني في التربية:

تهدف الدبلوم المهني إلى إعداد خريجي كليات التربية (ذكور- إناث) علمياً ومهنياً في تخصص من تخصصات الدبلومات المهنية التي تقدمها الكلية، ومن بينها "تخصص تربية الطفل"، ويُقبل بهذا التخصص الحاصلون على درجة الليسانس أو البكالوريوس في التربية بتقدير عام "جيد" على الأقل.

أما عن مدة الدراسة بهذا الدبلوم فهي عام جامعي وتسير الدراسة وفقاً لنظام الفصلين الدراسي، بحيث يتكون كل فصل دراسي من (١٧) أسبوعاً منها (١٥) أسبوعاً للدراسة وأسبوعان لامتحانات، ويدرس الطالب في كل فصل دراسي المقررات الآتية\* : (أربعة مقررات دراسية، مقرر قاعة البحث، التدريب الميداني لمدة يوم واحد في الأسبوع).

##### ■ الدبلوم الخاص في التربية:

تهدف الدبلوم الخاص في التربية إلى إعداد الدارسين وتمكينهم من أساسيات البحث التربوي في التخصصات المختلفة ومن بينها تخصص تربية الطفل، ويُشترط لقياد الطالب/ الطالبة بالدبلوم الخاص في التربية - تخصص تربية الطفل - أن يكون الدارس حاصلًا على درجة الدبلوم المهني في التربية بتقدير عام "جيد" على الأقل.

ويُعد للمتقدمين للالتحاق بالدبلوم الخاص امتحان قبول يُشترط أن يتجاوزونه بنجاح في إحدى اللغات الأجنبية ومهارات الحاسب الآلي، كما أن مدة الدراسة سنة جامعية تنقسم إلى فصلين دراسيين مدة كل فصل (١٧) أسبوعاً، منها (١٥) أسبوعاً

(١) وزارة التعليم العالي: مشروع تطوير كليات التربية، النظام الداخلي لكلية التربية، جامعة المنصورة، سبتمبر ٢٠٠٥.

(\*) ملحق رقم (٨).

للدراصة وأسبوعان للامتحان، كما يحضر الدارس حلقة البحث (السيمينار) التي يعقدها القسم التربوي الذي يقيد به.

ويدرس الطالب بالدبلوم الخاص في التربية في الفصل الدراسي الأول مقرران يقدمهما القسم التربوي الذي يقيد به، واحد منهما على الأقل يدرس بإحدى اللغات الأجنبية، كما يدرس مقرر اختياري من قسم تربوي آخر، هذا إلى جانب مقرر مناهج البحث التربوي. أما في الفصل الدراسي الثاني فيدرس الطالب مقرران يقدمهما القسم التربوي الذي يقيد به واحد منهما على الأقل باللغة الإنجليزية، كما يدرس مقرر الإحصاء التربوي إلى جانب مقرر قاعة البحث\*.

#### ■ الماجستير في التربية:

يُشترط لقياد الدارس/ الدراسة بدرجة الماجستير في التربية "تخصص تربية الطفل" بقسم رياض الأطفال أن يكون حاصلاً على الدبلوم الخاص في التربية من إحدى الجامعات المصرية بتقدير عام "جيد" على الأقل، أو الحصول على مؤهل تربوي أجنبي آخر معادل لها من المجلس الأعلى للجامعات، كما يُشترط أن يكون الدارس قد اشتغل بالتعليم مدة سنتين على الأقل، كما يجب أن يكون حاصلاً على شهادة التوفيل والرخصة الدولية لقيادة الحاسب الآلي (ICDL).

أما عن مدة الدراسة للحصول على درجة الماجستير في التربية فهي عامان ميلاديان على الأقل، وذلك على النحو التالي:

في العام الأول تسير الدراسة وفقاً لنظام الفصلين الدراسيين ومدة كل منهما (١٧) أسبوعاً منها (١٥) أسبوعاً للدراسة وأسبوعان للامتحان، ويدرس الطلاب في كل فصل دراسي مقررين بالإضافة إلى مقرر قاعة البحث في الفصل الدراسي الأول وحلقة البحث في الفصل الدراسي الثاني.

العام الثاني ويبدأ من تاريخ تسجيل الرسالة، ويُشترط للموافقة على التسجيل أن ينجح الطالب في المقررات التي درسها في العام الأول بتقدير عام "جيد" على الأقل،

(\*) ملحق رقم (٩).

ثم يقدم الطالب رسالة علمية تتضمن نتائج بحثه، تقبلها لجنة المناقشة والحكم بعد أداء مناقشة علنية فيها بعد سنة على الأقل وستين على الأكثر من تاريخ موافقة مجلس الكلية على التسجيل.<sup>(١)</sup>

#### ■ دكتوراه الفلسفة في التربية:

يُشترط في قيد الطالب لدرجة دكتوراه الفلسفة في التربية أن يكون حاصلاً على درجة الماجستير في التربية في شعبة التخصص التربوي - تربية الطفل بقسم رياض الأطفال - من إحدى الجامعات المصرية بتقدير عام "جيد" على الأقل، وأن يجتاز امتحاناً شفويًا وتحريريًا للكشف عن قدراته على التفكير العلمي والبحث التربوي، ويتكون البرنامج الخاص بالحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في التربية من:  
يتضمن العام الأول دراسة مقررین دراسيين يقدمها قسم رياض الأطفال في كل فصل دراسي، ويتصلان بالمجال الذي يوافق القسم على التسجيل به وكذا مقرر قاعة البحث.

ثم يتم إعداد رسالة للحصول على الدرجة بعد نجاحه في المقررات التي درسها بتقدير عام "جيد" على الأقل، ثم يقدم الطالب رسالة علمية تتضمن نتائج بحثه تقبلها لجنة المناقشة والحكم بعد مناقشته فيها مناقشة علنية بعد عامين على الأقل وأربعة أعوام على الأكثر من تاريخ موافقة مجلس الكلية على تسجيل الرسالة، ويبين في شهادة الدكتوراه موضوع الرسالة التي تقدم بها الطالب.<sup>(٢)</sup>

يتبين من العرض السابق لبرامج الدراسات العليا في كلاً من كليات رياض الأطفال من خلال عرض لائحة كلية رياض الأطفال جامعة القاهرة وكذا كليات التربية من خلال عرض لائحة كلية التربية جامعة المنصورة، أن هناك مجموعة من السمات والملامح العامة ترصدها الدراسة الحالية في النقاط التالية:  
[١] الدراسات العليا في كلا اللاتحتين تتميز بتقديم أنواع متعددة من الدبلومات - خاصة في لائحة كلية رياض الأطفال بالقاهرة - بجانب درجتي الماجستير

(١) وزارة التعليم العالي: النظام الداخلي لكلية التربية، جامعة المنصورة، مرجع سابق.

(٢) -----: المرجع السابق.

والدكتوراه، وتمثل هذه الدبلومات والدرجات العليا التالية لها السبيل لاستكمال معلمة رياض الأطفال إعدادها الأكاديمي والمهني الذي بدأ بالتحاقها بالجامعة.

[٢] شروط قبول المعلمات في الدراسات العليا في كلا اللائحتين لا تزال تعتمد - وإلى حد كبير - على النموذج التقليدي في القبول ولا تزال تكتفي بالشروط التحصيلية وآراء أعضاء هيئة التدريس - خاصة في مرحلة الدبلومات - ولم يتم استخدام أساليب أخرى درجت عليها الأنظمة الجامعية المتقدمة، وتقوم على إجراء مجموعة من اختبارات القياس وعلى سبيل المثال الاختبارات المقننة التي تُستخدم في بعض كليات التربية بالولايات المتحدة الأمريكية، كما يمكن الاسترشاد بها في وضع بطاريات اختبارات تُستخدم في القبول بدبلومات الدراسات العليا في كليات رياض الأطفال وكليات التربية، هذا إلى جانب استخدام بطاقات تتبعية ودراسة الخبرات الأجنبية المتطورة في هذا المجال، للكشف عن مهارات معلمة رياض الأطفال الفكرية والبحثية وميولها قبل قيدها بالدراسات العليا.

[٣] فتح الباب أمام التحاق معلمات من الحاصلات على تقدير "مقبول" في المؤهل الجامعي الأول بالدراسات العليا، من شأنه فتح المجال أمام هؤلاء المعلمات وتشجيعهن على الالتحاق بالدراسات العليا بهدف تنميتهن مهنيًا وأكاديميًا، خاصة وأن العديد من الكليات الجامعية ومن بينها كلية رياض الأطفال بالقاهرة وكلية التربية جامعة المنصورة تشترط لقبول المعلمات بالدراسات العليا حصولهن على تقدير "جيد" على الأقل.

[٤] تحضر معلمة رياض الأطفال حلقات المناقشة (السيمينار) وتستمع لمختلف الآراء وتشارك فيها بما يحقق لها التنمية المهنية اللازمة، إلى جانب تجديد معلوماتها بحيث تصبح قادرة على مجابهة المشكلات التي قد تقابلها في حياتها العملية برياض الأطفال، كما يجعلها ذلك أكثر قدرة على تأدية عملها وتحمل المسؤولية واتخاذ القرار التربوي الصحيح.

[٥] في الدبلوم الخاص في التربية يجب اجتياز المعلمة لامتحان - شكلي غالباً - في اللغة الإنجليزية كشرط لقبولها، ويرجع ذلك إلى أن اللغة هي سبيل المعلمة للتقيد

بدرجة الماجستير ثم درجة الدكتوراه، والتي تعتمد الدراسة بهما على الاطلاع والبحث في المراجع بصفة عامة والأجنبية منها بصفة خاصة.

[٦] نظام الدبلوم الخاص - بأنواعه المتعددة - يُعتبر من النظم التعليمية الانتقائية التي تُقدم للمتميزات القدرات على مواصلة الدراسة ليتشكل منهن في النهاية صفة متعلمة منتقاة، إلى جانب أنها تعد المعلمات نظرياً وعملياً لمرحلتى الماجستير والدكتوراه، لذلك تتلقى المعلمة محاضرات تزيد من إطلاعها على وسائل البحث العلمي واستخدامها وتعمق معلوماتها في الموضوعات المتعلقة بتخصص تربية الطفل.

#### رابعاً: مبادرات أخرى للوزارة في مجال التنمية المهنية للمعلمة

تحرص وزارة التربية والتعليم على تبني العديد من المبادرات المتنوعة في مجال التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، والتي تعكس الحاجات التدريبية المتباينة للمعلمات وغيرهم من العاملين برياض الأطفال، كما أن هذه المبادرات تشمل أيضاً بجانب معلمات رياض الأطفال المعلمين في المراحل التعليمية المختلفة وغيرهم من الممارسين التربويين، بهدف دمج الجميع في خطط التطوير النوعي للتعليم باتجاه مطالب مجتمع المعرفة.. ومن أبرز هذه المبادرات والبرامج ما يلي:

##### ١- بناء العمود الفقري:

وتأتى هذه المبادرة في إطار سعى الوزارة للارتقاء بجودة التعلم في جميع المراحل التعليمية وعلى رأسها مرحلة رياض الأطفال، وذلك ببناء العمود الفقري القيادي داخل نظام التعليم المصري بتدريب القيادات التعليمية في مختلف مواقع العمل التربوي وفقاً للمعايير العالمية في القيادة التربوية، وقد تضمن البرنامج التدريبي الخاص بهذه الفئة التدريب على المهارات القيادية الحديثة، هذا وقد بلغ عدد من تم تدريبهم في هذا الصدد (١٤٧٧١) متدرباً من القيادات التعليمية في جميع المراحل التعليمية.<sup>(١)</sup>

(١) سعيد أحمد سليمان: التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي مدخل للجودة الشاملة في التعليم، مرجع سابق، ص ٢٣.



## ٢- تأسيس الكتلة الحرجة:

وتأتى هذه المبادرة كسابقتها في إطار بناء القدرات القيادية داخل المنظومة التعليمية المصرية، حيث تم تأسيس كتلة حرجة من المتميزين في التدريس والتوجيه والإدارة والتدريب من جميع المراحل التعليمية، للانطلاق بأفراد هذه المجموعة كبؤرة إشعاع ليكونوا قوة داعمة للتغيير التربوي المنشود ونشر ثقافته، وكذا قيادة زملاءهم نحو غايات التطوير المنشود وأهدافه، وذلك من خلال تزويدهم بالمهارات والقدرات القيادية التي تمكنهم من القيام بهذا الدور بفاعلية، وقد تناولت البرامج التي قُدمت لهذه الفئة الموديولات التدريبية التالية:

- ◆ الرؤية المستقبلية للتعليم في مصر.
- ◆ القيادة التربوية.
- ◆ الإدارة الفعالة للموارد البشرية والإمكانات المادية والتجهيزات التكنولوجية.
- ◆ إدارة الوقت.
- ◆ مهارات بناء الفريق.
- ◆ مهارات التفكير.
- ◆ الإشراف التنموي.
- ◆ المؤسسات التربوية والتعليمية والشراكة مع البيئة.
- ◆ الحاسب الآلي وتقنية المعلومات.
- ◆ إدارة التغيير والتعامل مع ثقافة المقاومة.
- ◆ التقويم المؤسسي الشامل.
- ◆ بناء الخطة الإجرائية لتنفيذ التطوير.
- ◆ معايير ومبادئ الجودة الشاملة في التعليم.
- ◆ ثقافة المنظومة التربوية.

وقد بلغ عدد أفراد الكتلة الحرجة الذين تم تدريبهم على هذه الموديولات (٢١٢٩) متدرباً يمثلون الفئات الموضحة بالجدول التالي رقم (٨):<sup>(١)</sup>

(١) وزارة التربية والتعليم: مبارك والتعليم "التعليم المصري في مجتمع المعرفة"، مرجع سابق، ص ٧٤.

جدول رقم (٨)

يوضح عدد أفراد الكتلة المرجة الذين تم تدريبهم على المودبيلات حتى ٢٠٠٣

م	المجال التدريبي	العدد
١	ميسرون	٢٠٦
٢	توجيه وتدريب متقدم	١٨٠
٣	مديرو المدارس ونظارها	١٩٩
٤	وكيل إدارة تعليمية	١٢٣
٥	مدير إدارة	١٨١
٦	مدير مديرية	٢٩
٧	مبعوثون	٨٨٢
٨	شبكة الفيديوكونفرانس	٥٤
٩	موجهو العلوم والرياضيات	٢٨٥
	<b>الإجمالي</b>	<b>٢١٢٩</b>

كما تم تزويد أفراد هذه الفئة - في إطار التنمية المهنية - بالقدرات والمهارات التربوية والإدارية التالية:

- ◆ الرؤى المستقبلية لاستراتيجيات وخطط التطوير التي تنتهجها الوزارة.
- ◆ المهارات اللازمة للتعامل مع المستجدات داخل الوزارة وخارجها.
- ◆ تقويم التجربة وتفعيل نشاطهم وزيادة قدراتهم ليكونوا قوى مؤثرة في اتجاه التغيير.
- ◆ تقويم مستويات المعلمين والإداريين في اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي ومهارات الاتصال، حتى يمكن وضع الخطط التنفيذية للانطلاق بهذه المجموعة إلى أبعد مدى وإعدادهم لقيادة التغيير المنشود.

### ٣- تدريب المعلمين على المهارات الأساسية ومهارات التعلم:

- ويهدف هذا البرنامج رفع الأداء المهني للمعلمين بالمراحل التعليمية المختلفة، وتزويدهم بالمهارات الأساسية وخبرات التعلم ، وذلك من خلال:
- ◆ الإطلاع على كل ما هو جديد في العلوم المختلفة.
  - ◆ تعرف المفاهيم الجديدة وأسلوب دمجها في المناهج الدراسية.
  - ◆ استثمار الأنشطة التربوية في دعم العملية التعليمية .
  - ◆ استخدام أساليب متعددة للقياس والتقييم .
- وقد شاركت في هذا التدريب جهات متعددة، والجدول التالي يوضح إجمالي عدد المتدربين في مراكز التدريب المختلفة والتابعة للوزارة في الفترة من ٢٠٠١/٩/١ وحتى ٢٠٠٣/٩/٣٠: (١)

جدول رقم (٩)

#### يوضح إجمالي عدد المتدربين في مراكز التدريب في الفترة السابقة

م	مركز التدريب	عدد المتدربين
١	الشبكة القومية (V.C)	٦١٥١٣٨
٢	مدينة مبارك للتعليم.	٤٥٨٣٦
٣	المجتمع التعليمي بالإسماعيلية.	٩٤٧٣
٤	الإدارة المركزية للتدريب ومراكز التدريب الرئيسية.	٢٨٦٤٥
٥	المركز الرئيسي للتدريب بقنا.	١٠٢٣١٠
٦	التدريب على الحاسب الآلي بديوان عام الوزارة وجامعة القاهرة والجامعة الأمريكية ومركز العباسية.	٢٨١٠
	<b>الإجمالي</b>	<b>٧١٢١٣٣</b>

(١) وزارة التربية والتعليم: مبارك والتعليم "التعليم المصري في مجتمع المعرفة"، مرجع سابق، ص ٧٦.

ويتضح من الجدول السابق رقم (٩) أن عدد المعلمين الذين شملهم التدريب المتنوع على العديد من المهارات، قد بلغ (٧١٢١٣٣) معلماً من جميع المراحل، منهم من تدرب أكثر من مرة في دورات تصاعديّة، ويضاف إلى هذه البرامج ما تجرّه المديرّيات التعليميّة من تدريبات محليّة وبقية مراكز التدريب والإدارات العامّة.

هذا ومن الجدير بالذكر أن إجمالي من تمّ تدريبهم على هذا النوع من المهارات وحتى ٢٠٠١/٨/٣١ حوالي (١٣٠٠٠٠٠) متدرباً، بعضهم تدرب أكثر من مرة في دورات تصاعديّة، وبالإضافة إلى هذه الطاقة التدريبيّة فهناك بروتوكولات شراكة مع العديد من الجامعات والمراكز المتخصّصة في مصر، ومن أبرزها:

- ◆ جامعة القاهرة.
- ◆ جامعة عين شمس.
- ◆ جامعة حلوان.
- ◆ الجامعيّة الأمريكيّة: لتدريب الكوادر الإداريّة والقيادات وإعداد القيادات الوسطي.

#### ٤- التدريب على مهارات استخدام الحاسب الآلي:

ويهدف هذا البرنامج إلى تدريب المعلمين بالمراحل المختلفة على مهارات التكنولوجيّة المتطورة وتطبيقاتها المختلفة، بهدف تعظيم عوائد استخدام التكنولوجيّة في العمليّة التربويّة والتعليميّة، وتمكين المعلمين من الاستفادة من معطياتها في التميّة المهنيّة الذاتيّة، هذا وقد بلغ عدد المستفيدين من هذا البرنامج (٢٤٢٠٠٠) متدرباً.

#### ٥- عقد بروتوكولات شراكة مع الجامعات والمراكز المتخصّصة:

وتمثّل هذه المبادرة نقلة نوعيّة في تفعيل فكر ومعطيات التميّة المهنيّة المستدامة للمعلمين بصفة عامّة ومعلمة رياض الأطفال بصفة خاصّة وغيرهم من الممارسين التربويين، حيث قامت الوزارة بعقد مجموعة من بروتوكولات الشراكة مع عدد من الجامعات والمراكز المتخصّصة في مصر، من أبرزها:

- ◆ الجامعات المصريّة: مثل جامعات القاهرة وعين شمس وحلوان.
- ◆ الجامعات الأمريكيّة بالقاهرة.

◆ معهد الأهرام للصحافة: لتدريب أفراد الكتلة الحرجة المتميزة على مهارات وفنون الإعلام التربوي وأساليب التعامل مع الرأي العام.

◆ جريدتي الجمهورية وأخبار اليوم: للقيام بنفس التدريب السابق.<sup>(١)</sup>

#### ٦- تخطيط وتنفيذ برامج تدريبية نوعية ومتخصصة:

وتأتى هذه البرامج في إطار حرص الوزارة على توفير معلمين أكفاء مهنيًا، إضافة إلى الوصول بمستوى أداء المعلمين في مجال استخدام الحاسب الآلي إلى المستوى العالمي، وكذا تأهيل المرشحين للبعثات الخارجية على اللغات الأجنبية التي سيتم ابتعاثهم إليها، وقد بلغ عدد المعلمين الذين استفادوا من هذه البرامج خلال العام الدراسي ٢٠٠٣/٢٠٠٢ نحو (٢٦٩٧٧) معلماً، والجدول التالي يوضح بعضاً من هذه البرامج وأعداد المستفيدين من كل برنامج منها:

جدول رقم (١٠)

البرامج التدريبية النوعية والمتخصصة التي نفذتها الوزارة خلال ٢٠٠٣/٢٠٠٢<sup>(٣)</sup>

م	اسم البرنامج	عدد المستفيدين
١	الرخصة الدولية لقيادة الكمبيوتر ICDL.	٢٠١٤
٢	المسابقات العالمية TIMSS.	٤٠٥٤
٣	إنتاج البرمجيات (مشروع المبرمج الصغير).	١٥٠
٤	التعليم الإلكتروني والحكومة الإلكترونية.	١٨٩٩
٥	اللغة الإنجليزية للجميع.	١٧٠٠
٦	المرشحين للبعثات الخارجية.	٥٧٠
٧	اللغة الإنجليزية للمدرسين الجدد.	٨٠٠٠
<b>الإجمالي</b>		<b>١٨٩٧٧</b>

(١) سعيد أحمد سليمان: التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي مدخل للجودة الشاملة في التعليم، مرجع سابق، ص ٢٥.

(٢) وزارة التربية والتعليم: مبارك والتعليم "التعليم المصري في مجتمع المعرفة"، مرجع سابق، ص ٨١.

## ٧- ترجمة أمهات الكتب العالمية:

وتأتى هذه المبادرة أيضاً في إطار تنويع الاستراتيجيات التي تعتمد عليها الوزارة لتفعيل عمليات التنمية المهنية المستدامة للمعلم، حيث عمدت إلى ترجمة العديد من الكتب العالمية ذات النفع والقيمة العلمية العالية، وقد تم توزيع هذه الكتب على المعلمين مجاناً، مما يساعد المعلم على الارتقاء بمستواه العلمي والمهني والثقافي ومواكبة متطلبات نمو مهنته كمعلم، كما تتيح هذه الكتب لمعلمات رياض الأطفال الإطلاع على المستجدات التربوية والعلمية على الساحة العالمية من مناهج وطرق تدريس وأساليب إدارية جديدة، كما تفتح أمامها نوافذ للإطلاع منها على الثقافات العالمية. ومن البديهي فإن ذلك كله يساعدها ويحفزها على الإبداع وتنمية مهارات التفكير العليا لها ولأطفالها، وتضم القائمة التي تم ترجمتها عدداً كبيراً من الكتب أبرزها ما يلي:

- ◆ استكشاف التعليم المفتوح والتعلم من بعد.
- ◆ الأفقية الجديدة: الرابحون والخاسرون في النظام العالمي القادم.
- ◆ التدريس لتكوين المهارات العليا في التفكير.
- ◆ تنمية المشاركة بين البيت والمدرسة من المفاهيم إلى التطبيق.
- ◆ قاموس المصطلحات التربوي (ألماني/ عربي).
- ◆ مبادئ التدريس الفعال.
- ◆ مدرسة المستقبل.
- ◆ نحو بناء حضارة جديدة: سياسة الموجة الثالثة.
- ◆ نظام التعليم في جمهورية ألمانيا الديمقراطية.
- ◆ تصميم التعليم للدارسين الكبار.
- ◆ تدريس الفصول كبيرة العدد في التعليم العالي.
- ◆ وثائق نظام التعليم في فرنسا.
- ◆ تصميمات جديدة للتعليم والتعلم.
- ◆ التربية والحضارات: مجتمعات الأمم.

- ◆ النمو المهني للمعلم والتغير التربوي.
- ◆ دراسات في التربية المقارنة.
- ◆ تربية الشمس المشرقة.<sup>(١)</sup>

#### خامساً: العوامل المؤثرة في التنمية المهنية للمعلمة

من العرض السابق لواقع التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر، فإنه يمكن رصد مجموعة من العوامل التي تؤثر في التنمية المهنية للمعلمة في مصر، وقد تم تقسيمها إلى المحاور التالية:

##### (أ) عوامل تتعلق بالمعلمة:

###### ◆ استعداد المعلمة:

يعتبر استعداد معلمة رياض الأطفال وقابليتها لمهنة تربية الطفل من العوامل التي تؤثر في تنميتها مهنيًا، فقد توفر وزارة التربية والتعليم كافة المصادر المادية والبشرية اللازمة لتنميتها، ولكن كل هذا لا يؤثر في تنميتها مهنيًا ذلك أن استعداد المعلمة يعتمد على عوامل في المعلمة نفسها مثل درجة ذكاءها وخبراتها السابقة ودوافعها واتجاهاتها، وتشير بعض الدراسات إلى أنه لتحقيق النمو المهني للمعلمة يلزم الإصغاء إلى آراء وخبرات المعلمة، وأن تهيئ لها الفرصة لمناقشة معتقداتها التي تعمل كدوافع لسلوكها بما يسهم في خلق مجتمع للمعلمات قادر على مناقشة وتطوير أهدافهن، كما يجب مراعاة بعض المتغيرات مثل العمر العقلي والدوافع التي تلعب دوراً هاماً في التأثير على اهتمامات المعلمة ورغبتها في التطور.

###### ◆ إيمان المعلمة بمهنتها واتجاهاتها نحوها:

إن إيمان معلمة رياض الأطفال بمهنتها يجعلها تحبها وتتحمس لها ولا تدخر جهداً من أجل اكتساب المعارف، ودراسة النظريات التي تفسر عملية التعلم وطرائق التعلم الحديثة وكيفية الاستفادة من المواقف التربوية المختلفة، بل وتجدد وتبتكر من

(١) سعيد أحمد سليمان: التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي مدخل للجودة الشاملة في التعليم، مرجع سابق، ص ٣٠.

الوسائل ما يناسب برامج رياض الأطفال. وعلى العكس المعلمة التي تعتبر مهنتها وسيلة لكسب العيش فقط فنجدها تتجاهل أدوارها سواء في الروضة أو خارجها، كما تعتبر وقت عملها اليومي بالروضة ثقيلًا مملًا وبالتالي تفقد كل مقومات الفاعلية والإنتاجية في العملية التربوية<sup>(١)</sup>، وتشير إحدى الدراسات إلى أن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين تجاه مهنتهم يعد من العوامل الهامة التي تسهم في رفع إنتاجيتهم وفعاليتهم، ومن ثم درجة حماسهم على العمل الخلاق.<sup>(٢)</sup>

#### ♦ وضع المعلمة المادي:

يعتبر وضع معلمة رياض الأطفال المادي أحد العوامل التي تؤثر في تنميتها مهنيًا، فالمعلمة تتوافر لديها قناعة بأنها محرومة من الدخل الكافي الذي يوفر لها حياة مقبولة إذا ما قورنت بزملائها في التخصصات الأخرى، بما يجعلها تشعر بالإحباط وتنقلب إلى معلمة روتينية تقليدية، وينعدم الدافع لديها للاستفادة من برامج التنمية المهنية.

لذا فإنه من الضروري توافر نظام خاص للحوافز المادية والمعنوية من أجل زيادة فعالية برامج التنمية المهنية. وتجدر الإشارة إلى أن التأكيد على نظام الحوافز يأتي ترجمة لنظريات الدافعية التي تذهب إلى القول بأن ثمة ارتباطاً قوياً بين سلوك الفرد وحاجات معينة يريد إشباعها، وأن اكتساب الفرد أنماطاً سلوكية معينة أو تعديلها يتطلب نوعاً من الحث أو الحفز يأتي عن طريق تقديم حوافز ملائمة سواءً مادياً أو معنوية، ومن ثم أضحت البرامج الجيدة للتنمية المهنية هو الذي يضمن أولاً وجود الحافز لدى المتدربين للانخراط في تلك البرامج، حتى نضمن أن تبذل المعلمة أقصى جهدها لتحقيق أهداف برامج التنمية المهنية.

(١) محمد صديق سليمان: الوعي التربوي للمعلم والعوامل المؤثرة فيه، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد (٢١)، السنة السابعة، ١٩٨٧، ص ٧٥.

(٢) عادل السيد الجندي: الرضا الوظيفي للمعلم ومدى إسهام الإدارة التعليمية في تحقيقه دراسة تحليلية ميدانية، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (٦٧)، ١٩٩٧، ص ٥.



### (ب) عوامل تتعلق بنظام التنمية المهنية:

هناك العديد من العوامل التي تتعلق بنظام التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال وتؤثر سلباً على تحقيق الأهداف المرجوة من وراءها، ومن أبرز هذه العوامل ما يلي:

[١] غموض فلسفة التنمية المهنية وأهدافها بما يساير السياسة التعليمية والاحتياجات التدريبية للمعلمات، الأمر الذي يؤثر سلباً على تحقيق الأهداف المرجوة من التنمية المهنية للمعلمات.

[٢] ضعف التنسيق بين اللجنة العليا للتدريب المسؤولة عن التخطيط للبرامج التدريبية بالوزارة ووضع استراتيجيات التدريب على المستوى القومي والأجهزة والهيئات المعنية بالتدريب وبين هذه الأجهزة والهيئات بعضها ببعض، مما أدى إلى عدم وجود استراتيجية قومية للتدريب، وقلة الاهتمام بإعداد وتخطيط البرامج التدريبية وفق خطط قصيرة ومتوسطة وطويلة المدى.

[٣] قلة الوقت المتاح للدورات التدريبية بوجه عام بما يفى باحتياجات المعلمات، مما يقلل من فاعلية البرامج التدريبية وكفاءتها، ويضعف من اهتمام المتدربات بها والنظر إليها بجدية.

[٤] ضعف قدرة البرامج التدريبية على إحداث التغييرات المطلوبة في اتجاهات المعلمات المتدربات ومهاراتهن.

[٥] قلة توافر الموضوعية الكافية في عملية تقويم المتدربات وبرامج التدريب، بسبب استخدام أساليب تقويم غير مناسبة وقلة الاهتمام بعملية تقويم المعلمات المتدربات.

### (ج) عوامل تتعلق بنظام الروضة وواقعها:

يوجد عدد من العوامل التي تتعلق بنظام الروضة ووضعها وواقعها باعتبارها جزءاً من المدارس الابتدائية، والتي قد تؤثر بالسلب على التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال، من هذه العوامل ما يلي:

[١] قلة الوعي لدى إدارة المدرسة الابتدائية الملحقة بها الروضة بأهمية التنمية المهنية للمعلمة: فقد يأتي للروضة معلمات متحمسات لمهنتهن ومزودات بفكر تربوي مستنير يُردن تطبيقه والاستفادة منه في المواقف التربوية المختلفة بالروضة،

فيواجهن بمعارضة شديدة من إدارة المدرسة الابتدائية من منطلق فهم الإدارة أن المدرسة - والتي تعد الروضة جزءاً منها - جُعلت لتدريس المواد الأكاديمية وحشو أذهان الأطفال بها، ويحاولون بقدر الإمكان تثبيط همتهن وبمرور الأيام تصبحن معلمات تقليديات، وتشير العديد من الدراسات إلى أن تطوير أداء المعلمين وتنميتهم مهنيًا يُعد من المجالات الرئيسية لعمل مدير المدرسة<sup>(١)</sup>، ومن ثم فإن مدير المدرسة الابتدائية هو مشرف تربوي يقوم على توجيه المعلمات وتنمية أداءهن وتطوير كفاياتهن التربوية والتعليمية، سواء في تجريب طرائق التعلم الحديثة أو استعمال الوسائل المناسبة أو تنظيم الأنشطة الصفية أو اللاصفية، والتنسيق بين جهودهن لتحقيق الأهداف التربوية المنشودة.

[٢] عدم تجانس نوعيات معلمات رياض الأطفال في نفس الروضة من حيث جهات إعدادهن الأساسية قبل الخدمة، فقد نجد معلمات متخرجات في كليات رياض الأطفال أو شعب وأقسام رياض الأطفال بكليات التربية أو كليات التربية النوعية، ويؤدي هذا التعدد في برامج الإعداد إلى اختلاف الفكر التربوي مما قد يخلق خلافاً في وجهات النظر، وقد يؤدي أيضاً إلى صراعات بين المعلمات ومن ثم خلق جو لا يساعد على الممارسات التربوية السليمة.

[٣] عدم تمتع المعلمة بقدر كاف من الاستقلالية، فهي مقيدة بالعديد من اللوائح والتعليمات سواء من جانب الموجهين أو من جانب الإدارة والمسؤولين عن الروضة.

#### تعليق:

انطلاقاً من القناعة بأن التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال في مصر في الوقت الراهن وفي المستقبل المنظور لا ينبغي أن يُنظر إليها باعتبارها نوعاً من الترف التربوي، أو يتم التعامل معها كعمل تربوي هامشي أو تكميلي ومن ثم تُترك للظروف وما تسمح به الإمكانيات المادية، فتغلب العشوائية والارتجالية في

(١) يعقوب نشوان: الإدارة والإشراف التربوي بين النظرية والتطبيق، الطبعة الأولى، دار الفرقان، عمان، الأردن، ١٩٨٢، ص ١٤٥.

تفعيل آلياتها وتخطيط برامجها، بل يجب التعامل معها باعتبارها دعامة أساسية تمثل إحدى أهم المداخل المضمونة لتحقيق الجودة الشاملة في رياض الأطفال، وأن مجتمع المعرفة بتحدياته المختلفة وظروفه المتبادلة وما تفرزه من تداعيات وقضايا تربوية شائكة تلقى بظلالها ولم تزل على أدوار ومسئوليات المعلمة، بما يجعلها فرض عين على كل معلمة من ناحية والتزاماً من قبل الدولة بتوفير فرص التنمية المهنية وتنويع مصادرها وحشد الطاقات البشرية والإمكانات المادية اللازمة لتطوير برامجها من ناحية أخرى.

وستحاول الدراسة الحالية في الفصل التالي رصد أهم الخبرات الدولية المتقدمة في مجال التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال، بهدف التوصل إلى مجموعة من المسارات التي يمكن أن تسهم في تشكيل معالم سياسة مقترحة جديدة للتنمية المهنية للمعلمة في مصر.

## محتويات الفصل الخامس

### بعض الاتجاهات التربوية المعاصرة والخبرات الدولية في مجال التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال

#### مقدمة.

#### أولاً: الاتجاهات التربوية المعاصرة في مجال التنمية المهنية للمعلمة:

[١] التنمية المهنية للمعلمة في ضوء الارتكاز على الروضة.

[٢] الاتجاه القائم على الحاجة.

[٣] الاتجاه القائم على الدور.

[٤] الاتجاه القائم على التدريب عن بُعد.

[٥] الاتجاه القائم على الاعتماد على مدخل الكفايات.

[٦] الاتجاه القائم على دمج التكنولوجيا.

[٧] الاتجاه القائم على تفريد برامج التنمية المهنية.

[٨] الاتجاه القائم على مراكز التنمية المهنية.

[٩] الاتجاه القائم على البحوث الإجرائية.

#### ثانياً: بعض الخبرات الدولية المتقدمة في مجال التنمية المهنية للمعلمة:

[١] الولايات المتحدة الأمريكية.

[٢] إنجلترا.

[٣] اليابان.

[٤] الصين.

#### تحليل.

## الفصل الخامس

### الاتجاهات التربوية المعاصرة في مجال التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال

#### مقدمة:

لم يعد اكتساب معلمة رياض الأطفال لمجموعة من مهارات التعلم قبل الخدمة كافياً لأدائها لأدوارها التربوية في قاعة الروضة بكفاءة وفاعلية، وذلك لأن مهنة تربية الطفل على وجه الخصوص متجددة ومتغيرة بتجدد المعارف وتغيرها باستمرار وبمعدلات فائقة عن ذي قبل، وأيضاً لأن مهارات التعلم في مرحلة رياض الأطفال تتسع وتتنوع بما يلقي التبعة على المعلمة والسلطات التعليمية في التجديد المستمر للمعارف والمهارات التربوية، حتى تكون المعلمة وبصفة مستمرة على درجة عالية من الكفاءة المهنية مدى حياتها تحقيقاً لمبدأ التعلم مدى الحياة.

وفي هذا الصدد تولي كثير من الدول المتقدمة على اختلاف توجهاتها وفلسفاتها وأهدافها ونظمها الاجتماعية والاقتصادية اهتماماً كبيراً بعملية الارتقاء بمعلمة رياض الأطفال أكاديمياً ومهنياً. فلقد شرعت الولايات المتحدة الأمريكية وكندا في إنشاء المؤسسات المهنية المتخصصة في التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة مثل مدارس التنمية المهنية ومراكز النمو والتطوير المهني، التي تعمل على تتبع خريجي كليات إعداد المعلمين بقصد العمل على زيادة نموهم المهني بعد مباشرة عملهم في الواقع الميداني، والعمل على تحسين أداءهم بصفة مستمرة في جميع المجالات.<sup>(١)</sup>

وتشير أهم ملامح التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال باليابان إلى تبني أسلوب التدريب داخل الروضة والتدريب المستمر من خلال حياتها الوظيفية، مع توظيف التكنولوجيا الحديثة في التدريب وإقامة وحدات تدريب متنقلة لمختلف المناطق. كما طورت استراليا اتجاهاً حديثاً في هذا المجال وهو التدريب عن بعد

( ) رانيا عبدالمعز على محمد: التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة بمجال التربية البيئية بمصر في ضوء الخبرات العالمية المعاصرة "دراسة تحليلية"، المؤتمر العلمي السادس "التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي"، كلية التربية بالفيوم، جامعة القاهرة، ٢٣-٢٤ إبريل ٢٠٠٥، ص ٣٨٨.

باستخدام تكنولوجيا المعلومات لتحقيق التنمية المهنية لأكثر عدد من المناطق المختلفة، مع مراعاة التخطيط الجيد للبرامج وتنويعها بصفة مستمرة.<sup>(١)</sup>

وانطلاقاً من الأهمية البالغة للتنمية المهنية المستدامة للمعلمة ولمواجهة التحديات التي يفرضها عصر العولمة، تطرح الدراسة بعض الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال أثناء الخدمة وكذا الخبرات الدولية المتقدمة في هذا المجال، لتحليلها والاستفادة منها على النحو التالي:

### **أولاً: الاتجاهات التربوية المعاصرة في مجال التنمية المهنية للمعلمة**

[١] التنمية المهنية للمعلمة في ضوء الارتكاز على الروضة:

تعد التنمية المهنية المرتكزة على الروضة أحد الاتجاهات الحديثة لرفع كفاءة معلمة رياض الأطفال مهنيًا وأكاديميًا لتصبح قادرة على تربية الأطفال في هذه المرحلة بطريقة منهجية وعلمية، وكذا توفير بيئة تربوية ثرية للأطفال تمكنهم من مواجهة تحديات هذا العصر.<sup>(٢)</sup>

كما تعد التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في ضوء الارتكاز على الروضة من أنجح الاتجاهات الدولية في هذا المجال وأكثرها شيوعاً، حيث يعطي هذا الاتجاه مسؤوليات أكبر لإدارة الروضة في مجال التنمية المهنية للمعلمة، وبذلك يحقق هذا الاتجاه اللامركزية في المسؤولية عن استمرار التنمية المهنية للمعلمات، وفيه تتمركز التنمية المهنية حول الواقع التربوي المستمد من رياض الأطفال نفسها لتطوير هذا الواقع.<sup>(٣)</sup>

وقد بدأ هذا الاتجاه في أواخر القرن العشرين في الولايات المتحدة الأمريكية وانجلترا وأستراليا وكندا ونيوزيلندا كمفهوم جديد واستراتيجية للتنمية المهنية، وقد

(١) حمد بن عبدالله اللحيدان: تجربة اليابان في التعليم النظامي والتدريب في مواقع العمل:

Internet Website: <<http://www.alriyadh.com/2005/05/13/article63952.html>> 12 July 2006.

(٢) نبيل السيد حسن: إعداد معلمات الطفولة المبكرة في ضوء الجودة، المؤتمر العلمي الخامس (التعليم من أجل

مستقبل عربي أفضل)، المجلد الأول، كلية التربية، جامعة حلوان، ٢٩-٣٠ أبريل ١٩٩٧، ص ٣٢٤.

(٣) محمد توفيق سلام، عبدا لخالق يوسف سعد: الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، المركز

القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ٢٠٠٢، ص ٧٧.

طورت تلك الدول في هذا الاتجاه على نطاق واسع، كما انضمت إليها بلدان صناعية أخرى مثل اليابان وإسرائيل وبلدان عديدة من غرب أوروبا.<sup>(١)</sup>

وتقوم معلمات رياض الأطفال حسب هذا الاتجاه بالتخطيط لتنفيذ برنامج تدريبي بحيث تشارك فيه جميع المعلمات بالروضة، ومن ثم تحظى رغبات واهتمامات وقدرات المعلمات بأكبر قدر من الاهتمام وكذلك مشكلات الروضة ذاتها، ويؤدي ذلك إلى تحسين العمل بالروضة من خلال تحسين الاتصال والعلاقات بين المعلمات وبعضهن البعض، وكذا تدعيم المسؤولية وروح العمل الجماعي بين المعلمات.<sup>(٢)</sup>

كما يستهدف هذا الاتجاه أن تكون معلمة رياض الأطفال ليست فقط مسلحة بالمعرفة النظرية التي توفرها الكليات الجامعية قبل الخدمة، وإنما مزودة أيضاً بالخبرات العملية حول الأفكار التي يأتي بها الأطفال الذين ينتمون إلى بيئات ثقافية متنوعة، بحيث توظف هذه الخبرات بهدف إنجاح الممارسة التربوية في رياض الأطفال، وهنا يتم النظر إلى الروضة كبيئة متكاملة من حيث الأهداف والمناهج والمعلمات والأطفال، كما تتمتع الروضة ببناءً على ذلك بدرجة عالية من المرونة في اتخاذ القرارات وتعطى المزيد من الصلاحيات والسلطات بما يمكنها من تنفيذ السياسات المثلى، مع الاعتراف بأن الروضات بيئات مختلفة بحسب نوعية الأطفال ومستوياتهم الاجتماعية والثقافية وغير ذلك.<sup>(٣)</sup>

وهناك عدة شروط تمثل الترجمة الإجرائية لواحد من أهم المفاهيم التي تستند إليها التنمية المهنية المرتكزة على الروضة، ألا وهو مفهوم الممارسة الواعية أو المتفكرة **Reflective Practice**، بمعنى أن تصبح عمليات التعلم في رياض الأطفال

(١) إبراهيم يوجيف: تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدارس في الدول النامية والدول الصناعية من منظور مقارن، مجلة مستقبليات، مركز مطبوعات اليونسكو، العدد (١٠١)، المجلد (٢٧)، ١٩٩٧، ص ١٥٤.  
(٢) محمد أحمد حسين: نموذج مقترح لإعداد معلم المدرسة الثانوية العامة في ضوء الخبرة الألمانية، المؤتمر القومي لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته، القاهرة، الجزء (٣)، ١٩-٢٤ أكتوبر ١٩٩٦، ص ٧٧٢.  
(٣) أفكار محمد الحسن: تدريب المعلمين في المدرسة الحديثة، مجلة التربية، اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة والعلوم، العددان (١٣١-١٣٢)، السنة (٢٨-٢٩)، ديسمبر ١٩٩٩- مارس ٢٠٠٠، ص ١٢٨.

وباقى الممارسات المهنية المرتبطة بها موضوعاً للحديث والتفكير بين المعلمات أو حتى على مستوى المعلمة ذاتها، بما يضيف عليها بعداً مهنيًا واعياً يتجاوز الإطار الضيق للممارسات التقليدية. ويمكن تحديد هذه الشروط على النحو التالي<sup>(١)</sup>:

- أن تعتاد المعلمات مواصلة الحديث مع بعضهن البعض حول ممارساتهن المهنية، بهدف إيجاد لغة مهنية مشتركة خاصة بهن.
- أن تعتاد المعلمات ملاحظة بعضهن البعض أثناء ممارساتهن في قاعات الروضة، وأن يوفرن لبعضهن البعض لونا من ألوان التغذية الراجعة.
- أن تقوم المعلمات مع بعضهن البعض بالتخطيط للأنشطة التربوية لأطفال الروضة.
- أن تقوم المعلمات بتعليم بعضهن البعض أساليب التعلم الملائمة للأنشطة المخطط لها.

وكما نرى فإن التركيز في هذا الاتجاه ينصب على المعلمات باعتبارهن مفاتيح عمليات التحسين والتطوير بالروضة والعنصر المحوري الذي يستطيع توظيف جميع العناصر الأخرى لتحقيق أكبر قدر من الكفاءة والفاعلية<sup>(٢)</sup>، كما يبرز التأكيد على العلاقة العضوية بين التنمية المهنية المستدامة للمعلمات وبين نجاح هذا التطوير، وهو ما يؤكد من ناحية أخرى أن ممارسة عمليات التطوير وجعلها جزءاً من السياق التربوي بالروضة إنما يمثل بيئة مواتية وداعمة للتنمية المهنية للمعلمات، وفي نفس الاتجاه أيضاً توجد أبواب خمسة ناجحة لتحسين الروضة هي:

- خلق ثقافة التطوير في الروضة من خلال تنمية العلاقات المهنية بين المعلمات، ومن ثم بينهن وبين مجتمع الروضة.
- تعويد المعلمات على ممارسة البحث العلمي من أجل تحسين ممارساتهن والتغلب على مشكلاتهن والوصول إلى معارف مهنية يمكن توظيفها.

(١) محمد عبدا لخالق مدبولي: التنمية المهنية للمعلمين (الاتجاهات المعاصرة- المداخل- الاستراتيجية)، مرجع سابق، ص ٢٥.

(٢) أحمد بن محمد بن عبدان: تفعيل دور المدرسة في التنمية المهنية عن طريق تطبيق النموذج التألمي: [Internet website: <http://www.moe.gov.om/moe/eduinfo/2/4thissu/10.htm>](http://www.moe.gov.om/moe/eduinfo/2/4thissu/10.htm) 4 July 2006.



■ تمكين المعلمات من جمع المعلومات حول الأطفال وتحليلها والربط بين ما يمارسونهن من أساليب تربوية وبين عمليات التعلم، وكذا رصد آثار التغيير على كل من الأساليب التربوية ونتائج التعلم كجزء من ممارسة التقويم الذاتي.

■ تشجيع المعلمات على تقديم مبادرات مبتكرة لتحسين الروضة، وبذل الجهود في مجال تربية الطفل بالتعاون مع الأكاديميين وواضعي السياسات التعليمية.

■ تمكين المعلمات من تطوير ممارسات التعلم، وصقل خبراتهن العملية وتبادلها وتنمية مهارتهن، ونقد ومراجعة الاستراتيجيات والنظريات القائمة.<sup>(1)</sup>

وهناك العديد من الدول المتقدمة تناولت هذا المفهوم كاستراتيجية هامة للتنمية المهنية للمعلمات، وفيما يلي عرض لخبرات بعض الدول التي أخذت بهذا الاتجاه:

**انجلترا:**

تتبع كل روضة في انجلترا تنمية معلمات رياض الأطفال مهنيًا بالارتكاز إلى الروضة كطريقة أساسية لرفع مستوى مهارتهن، والروضات النشطة تراجع بصفة مستمرة وتعديل من نشاطها وتكون مستعدة لتبني طرق جديدة لمعالجة المشكلات، وتنظيم حلقات نقاش لمعالجة هذه المشكلات، وتنظم برامج التنمية المهنية على ضوء ذلك كله ووفق احتياجات المعلمات.

ويجسد هذا الاتجاه فكراً إصلاحياً في التنمية المهنية للمعلمات في انجلترا، يتمثل هذا الإصلاح في الانتقال من الناحية النظرية في مرحلة ما قبل الخدمة إلى التنمية المهنية القائمة على حل المشكلات التي تحدث داخل قاعات الروضة، أي الانتقال من الإعداد النظري إلى التنمية المهنية المتمركزة حول الواقع التربوي بالروضات نفسها.<sup>(2)</sup>

ويعطي برنامج التنمية المهنية للمعلمات المتمركز حول الروضة أشكالاً مختلفة من الشراكة، حيث تتشارك الروضات والجامعات معاً في الإعداد لهذه

(1) محمد عبدا لخالق مدبولي: التنمية المهنية للمعلمين (الاتجاهات المعاصرة- المداخل- الاستراتيجية)، مرجع سابق، ص ٢٦.

(2) Young, Michael: Rethinking Teacher Education for a Global Future, Journal of Education for Teacher, Vol. (24), No. (1), 1998, P.52.

البرامج، والتي تستخدم فيها الجامعات كهيئات استشارية أو كهيئات مانحة لشهادات الترخيص بمزاولة مهنة تربية الطفل.

ويتم تدريب معلمات رياض الأطفال على أشكال التعلم المختلفة تبعاً للمنهج القومي في إنجلترا، كما تحصل المعلمات على شهادات تحدد مدى كفاءتهن في المهارات التربوية بصفة خاصة. وهناك نظرة إلى التنمية المهنية للمعلمات تؤسس على التحديات والمتطلبات الجديدة التي تواجههن، مثل كيفية الربط بين الروضة والبيئة المحيطة بها، كما يتضمن التدريب على الأدوار المتنوعة التي ينبغي على المعلمات القيام بها ليس فقط كمتخصصات ولكن كمستشارات ومساهمات أيضاً في تحقيق أهداف الروضة.<sup>(1)</sup>

وتؤكد إنجلترا على أن جزءاً من برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال ينبغي أن يستند إلى الروضة، كما دعت إلى إعادة ربط المعلمة بالروضة لإيجاد معلمات قادرات على التعامل مع المشكلات التي ستواجههن بفعالية.<sup>(2)</sup>

الصين:

تتحمل كافة المؤسسات التربوية في جمهورية الصين الشعبية مهمة تنمية معلمات رياض الأطفال مهنيًا، بحيث تضع هذه المؤسسات الخطط لبرامج التدريب كما تضع أشكالاً مختلفة للتدريب الأيديولوجي والسياسي والمهني. ويؤكد محتوى بنود قانون التعليم في الصين على أن الروضات تعد وحدات تدريبية للمعلمات، وذلك بهدف تعويض النقص في التأهيل التربوي للمعلمات قبل الخدمة، كما يتم تبادل الخبرات بزيارة المعلمات الجدد للروضات القريبة من خلال المناقشات الجماعية والزيارات الميدانية، كما يقوم الموجهون بمتابعة ذلك وتقويم أعمال المعلمات وفق خطط التنمية المهنية بالروضات.<sup>(3)</sup>

(1) محمد توفيق سلام، عبدا لخالق يوسف سعد: الإنجازات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، مرجع سابق، ص ٧٩.

(2) Bob Moon, John Butcher and Elizabeth Bird: Leading Professional Development in Education, The Open University, London and New York, 2000, P. 192.

(3) فرغلي جاد محمد: نظام التعليم في الصين "التجربة والدروس المستفادة"، الطبعة الأولى، دار المعارف، القاهرة، ١٩٨٩، ص ١١٩.

## ألمانيا:

يُطلب من المعلمات الالتحاق ببرامج التنمية المهنية داخل الروضة ليتعرفن على آخر التطورات والمستحدثات العلمية والتكنولوجية والحصول على مؤهلات إضافية. وتخدم هذه البرامج قضايا معينة تخص أنواعاً معينة من الروضات، كما تتضمن هذه البرامج مستويات معينة تتدرج حسب نوع وبيئة كل روضة، وتتحدد قائمة بالبرامج التدريبية المكثفة بتوقيات منتظمة لتعطي للمعلمات فرصة اختيار ما يتناسب منها مع ميولهن واحتياجاتهن، وتعقد هذه الدورات التدريبية بنفس الروضة بعد الظهر أو في الفترة المسائية.<sup>(١)</sup>

## إسرائيل:

طبقت وزارة التعليم والثقافة الإسرائيلية في يناير من عام (١٩٩٤) سياسة إجبارية لتنفيذ برامج التنمية المهنية المرتكزة على المؤسسات التربوية ومن بينها رياض الأطفال، مما دفع جميع هذه المؤسسات للبدء في مقررات تشترك فيها كل المعلمات لمدة ساعتين أسبوعياً، وتحت ضغط اتحادات المعلمين أصبحت تلك السياسة تطوعية كل ستة أشهر<sup>(٢)</sup>، ويتحكم المفتشون في إسرائيل في هذه البرامج غير أنها تنظم عن طريق مديري الروضات والمعلمات، ومن الواضح أن السياسة القومية لهذه البرامج تشجع الروضات على تطبيقها، إلا أن هذه السياسة تعرض جميع المؤسسات التربوية بما فيها رياض الأطفال لضغوط كي تستجيب للمطالب المركزية.<sup>(٣)</sup>

وتستهدف برامج التنمية المهنية للمعلمات في إطار الروضة في إسرائيل التطوير المستمر للمعلمات وباقي فريق العمل بالروضة، لذا فهي تركز على تحقيق الأهداف وحل المشكلات في قضايا مثل تطوير المناهج، تحسين عمليات التعلم وإيجاد

(١) كمال حسني بيومي: نظام التعليم في جمهورية ألمانيا الاتحادية، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ١٩٩٧، ص ١٥٠.

(٢) محمد توفيق سلام، عبدا لخالق يوسف سعد: الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، مرجع سابق، ص ٧٩.

(٣) إيرا هام يوجيف: تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدارس في الدول النامية والدول الصناعية من منظور مقارنة، مرجع سابق، ص ١٥٦.

طرق تعلم بديلة، مناخ الروضة، العلاقة بين الروضة والمجتمع المحيط بها، وكذا التركيز على حاجات الطفل في هذه المرحلة<sup>(١)</sup>. وهناك فروق كبيرة بين الروضات في الموضوعات التي يتم تناولها في برامج التنمية المهنية وذلك تبعاً لمستوى كل روضة أو القطاع (قطاع عربي - يهودي - ديني أو علماني)، وتحتوي هذه الموضوعات في أكثر من ثلثي الروضات التي تطبق هذا الاتجاه على تخطيط المناهج وطرق التعلم، ومقررات ذات طبيعة عامة والحاسبات الآلية واستخدامها.

ومن الجدير بالذكر أن معلمات رياض الأطفال في إسرائيل لهن دور أكثر فاعلية في تقرير برامج التنمية المهنية، وذلك بسبب التغيير الذي حدث من السياسة الإيجابية لبرامج التدريب داخل الروضات إلى سياسة التدريب التطوعية، ففي أغلب الروضات لا تقرر المعلمات مشاركة الروضة في البرامج فقط بل يشتركن أيضاً في تحديد محتواها وتنظيم مقرراتها وأساليبها، وتمنح المعلمات في إسرائيل مكافأة عن حضورهن تلك البرامج. وترجع قدرة إسرائيل على تبني هذا النوع من البرامج المركزية لصغر حجمها، لأن تطبيق سياسات هذه البرامج القومية أفضل في البلاد صغيرة الحجم.<sup>(٢)</sup>

#### [٢] الاتجاه القائم على الحاجة Reactive :

تسعى عدد من الهيئات التعليمية بالولايات المتحدة إلى تخصيص حوالي (٦%) من وقت المعلمين التابعين لهذه الولايات لبرامج التنمية المهنية، كما تعتبر تلك الهيئات تنفيذ هذه البرامج ضرورة واستثمار بشري يزيد من إنتاجية العاملين في المؤسسات التعليمية ويرفع من كفاءتهم وقدراتهم.

وفي هذا الاتجاه يتم التخطيط بين مديري رياض الأطفال والمعلمات وكذا العاملين بالروضة، بهدف تحديد قائمة بالاحتياجات والمهارات التي سيحتاجها جميع العاملين بالروضة، ثم تقوم هذه الهيئات بمشروع محدد وتفصيلي للتنمية المهنية حسب

(١) إبراهيم بوجيف: تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدارس في الدول النامية والدول الصناعية من منظور

مقارن، مرجع سابق، ص ١٦٩.

(٢) محمد توفيق سلام، عبدا لخالق يوسف سعد: الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، مرجع

سابق، ص ٨٠.

قائمة الاحتياجات، ثم يتم تحديد مقررات تتلاءم فيها الأهداف السلوكية لهذه المقررات مع المهارات والاحتياجات التي تم تحديدها في القائمة السابق ذكرها، ثم يتم دورياً عمل جدول بالمقررات المتاحة وتوضع في كتالوج (نشرة)، وتختار كل معلمة من هذه المقررات ما يتناسب مع قدراتها واحتياجاتها.<sup>(1)</sup>

### [٣] الاتجاه القائم على الدور Proactive:

تقوم العديد من الهيئات التعليمية بالولايات المتحدة الأمريكية في هذا الاتجاه بدراسة الأدوار الوظيفية التي تقوم بها معلمة رياض الأطفال، ثم يتم تحديد مجموعة من المهارات والمعارف الخاصة بكل دور والتي ينبغي تدريبها عليها، ثم يتم بعد ذلك وضع مقرراً أو أكثر بحيث تتماشى أهداف هذه المقررات السلوكية مع المهارات المحددة مسبقاً.

كما يتم ربط هذه المقررات بقدرات واهتمامات المعلمة، بمعنى أنه عندما تقوم المعلمة بعمل معين داخل الروضة تحتاج إلى اكتساب مهارات أو معارف معينة وعندما تريد الانتقال إلى عمل آخر تستطيع إيجاد المقررات التي تساعدها في ذلك. ويتركز محتوى هذه المقررات على المفاهيم الأساسية المرتبطة بهذه الحاجات، وبالتالي فإن الاتجاه القائم على الدور يخدم الحاجات طويلة الأجل الخاصة بمعلمات رياض الأطفال، ويترتب على ذلك تحقيق الاحتياجات الخاصة بمؤسسات رياض الأطفال.<sup>(2)</sup>

### [٤] الاتجاه القائم على التدريب عن بعد:

يعد الأخذ بنظام تدريب معلمات رياض الأطفال عن بعد أحد الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلمات، ويتميز هذا النظام بأنه يمكنه أن يستوعب أعداداً كبيرة من المعلمات في وقت واحد دون أن يكون هناك أدنى تمييز ضد هؤلاء اللاتي يعشن في الأماكن النائية، كما أنه يعمل على وصول الخدمة التدريبية للمعلمة في مكان إقامتها وفي الوقت الذي يناسبها، وبهذا يمكن تخطي حدود المكان والوصول

(1) Weisert, Conrad: Role -Vs. Demand – driven Professional Education, Internet website, <http://www.indinews.com/eduplan.htm>4 April 2006.

(2) .....: Role -Vs. Demand – driven Professional Education, Op. Cit.

إلى المناطق النائية، فضلاً عن أن هذا النوع من التدريب يغير من الاتجاهات السلبية للمعلمات تجاه المهنة، بحيث يؤدي إلى زيادة الكفاءة المهنية وإلى نمو الرضا الشخصي والوظيفي عن العمل في مجال تربية الطفل.<sup>(١)</sup>

ولقد اتسعت استخدامات برامج التدريب عن بعد **Distance Training** خلال القرن الماضي، لكنه واجه العديد من التحديات في الدول النامية وهو يتحرك تجاه القرن الحادي والعشرين. ومن أكثر الهيئات التي تستعمل برامج التدريب عن بعد الجامعات ومراكز التعليم العالي ومراكز التنمية المهنية، ولقد زادت أهمية برامج التدريب عن بعد خلال القرن الحادي والعشرين كأحد الاتجاهات الناجحة في مجال التنمية المهنية للمعلمات.

ويقوم هذا النوع من التدريب علي استخدام عدة أوساط تعليمية متكاملة معاً تكاملاً جيداً، كالمهارات المطبوعة وأشرطة التسجيل السمعية والنظم العصرية والاتصال عبر الأقمار الصناعية. ويستخدم التلفزيون التعليمي **Instructional Television** كأحد الأوساط التعليمية في التدريب، وتوفر بعض الجامعات شبكات بث تلفزيوني مغلق، في حين أن بعضها الآخر قد يرتبط بشبكات بث خارج الجامعة. ويعتبر التلفزيون التعليمي وسيطاً تعليمياً فعالاً إذا ما أحسن إعداد برامجه، حيث يمكن أن يقدم التلفزيون التعليمي خبرات تربوية ناجحة.

وهكذا أخذ اتجاه التدريب عن بُعد في اهتماماته التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال باستخدام وسائل الاتصال الحديثة المفتوحة **Open Access** لإتاحة الفرص للمعلمات للمشاركة في التعلم خارج جدران الروضات. غير أنه يجب الإشارة إلي ضرورة أن يكون لدى المعلمات المشاركات من الخبرات ما يسمح لهن باستخدام المصادر التكنولوجية المتوفرة في الروضات والمستخدمة في هذا الشأن.<sup>(٢)</sup>

(١) كمال حسني بيومي: سياسات إعداد وتدريب المعلمين من بعد في سريلانكا وإندونيسيا وإمكانية التطبيق في مصر، المؤتمر القومي لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته، القاهرة، الجزء (٣)، ١٩-٢٤ أكتوبر ١٩٩٦، ص ٧٢٤.

(٢) محمد الأصمعي محروس: أبعاد التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي بين النظرية والممارسة، مرجع سابق، ص ٧٤.

وفيما يلي نتائج دراسات أجريت حول مدى أهمية استخدام تكنولوجيا التدريب عن بعد كأحد الاتجاهات الناجحة في مجال التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة:  
ففي أستراليا:

أوضحت إحدى الدراسات مدى أهمية تضمين الوسائل التكنولوجية الحديثة في برامج التنمية المهنية للمعلمين، لأنها توفر حلولاً فريدة لكثير من المشكلات المرتبطة بتنمية المعلمين مهنيًا، كما أنها تيسر التعاون والتشاور بين زملاء المهنة والخبراء التربويين المهتمين بأمور التعليم.<sup>(1)</sup>  
وفي سيريلانكا:

وكنتيجة لتمديد نظام المدرسة هناك فقد ارتفع الطلب على العمالة التدريسية في ميدان التربية والتعليم، ولمقابلة هذه الاحتياجات من القوى البشرية العاملة في هذا الميدان تم تعيين الكثير من الأفراد غير المؤهلين تربوياً، وجاءت الدراسات هناك لتوضح كيف أسهم برنامج التعلم عن بعد في تلبية الاحتياجات التدريبية لهؤلاء المعلمين غير المؤهلين تربوياً لمهام التدريس<sup>(2)</sup>. وقد أُستخدم اتجاه التدريب عن بعد في تنمية المهارات التالية بين هؤلاء الأفراد: كيفية تقديم المادة العلمية المناسبة لمستويات التفكير بين التلاميذ، كيفية ربط المادة الدراسية بمشكلات البيئة المحيطة، كيفية اكتساب أساليب التدريس المتنوعة، كيفية إعداد الوسائل التعليمية واستخدامها، إلى جانب كيفية إعداد خطط التقويم المستمر.<sup>(3)</sup>  
وفي البرتغال:

تقدم العديد من الجامعات برامج التدريب عن بعد أثناء الخدمة ومن بينها جامعة "أبرتا"، حيث تقدم هذه البرامج للمعلمين الذين مضى عليهم ست سنوات بالعمل داخل المؤسسات التعليمية، ويتم تدريب المعلمين على كيفية استخدام طرق التعلم

- 
- (1) Robin Mason: Using Communication Media in Open and Flexible Learning, London, Kogan page, 1994, P.121.  
(2) S. D. Amaragunasekara: Teacher Education at a Distance in Sri Lanka, Paper Presented at the World Conference of the International Council for Distance Education, ERIC, 9-13 Nov. 1992, P245.  
(3) William Cunnings: The Implementation of Management Reforms "The Case Study of Sri Lanka, USA, Harvard University, April 1992, P.11.

الحديثة، وبعض الموضوعات التربوية المتصلة بعملية التعلم الفعلي بالمؤسسات التربوية والتعليمية. وتستخدم الوسائط التكنولوجية عند تقديم البرامج مثل الكمبيوتر والفيديو والتليفون والراديو والبرامج التليفزيونية، وكذا نظم التقويم الذاتي لطرق التعلم الخاصة بالمناهج وتطويرها بما يحقق أهداف العملية التربوية، لأن الوسائل التكنولوجية تمد المتدربين بالتغذية الراجعة لهم في نفس الوقت.<sup>(١)</sup>

[٥] الاتجاه القائم على الاعتماد على مدخل الكفايات:

يعد هذا الاتجاه من أبرز الاتجاهات في مجال التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال وأكثرها شيوعاً في الأوساط التربوية المهمة بإعداد وتدريب المعلمات.<sup>(٢)</sup> وقد ساد هذا الاتجاه معظم برامج التنمية المهنية للمعلمات في الدول المتقدمة تربوياً وأصبحت الممارسات المستمدة من إطارها النظري تشكل حركة متكاملة الأبعاد، هدفها إعداد معلمات ذوي كفاءات وتدريبهن وفق أحدث نظريات التعلم، وذلك بالربط بين برامج الإعداد من ناحية وبين الواجبات والمهام والمسئوليات التي ستواجهها المعلمة في حياتها العملية بالروضة من ناحية أخرى.<sup>(٣)</sup>

وهناك العديد من العوامل التي أدت إلى ظهور هذا الاتجاه منها:

- الأخذ بمبدأ الكفاية بدلاً من المعرفة كإطار مرجعي لبرامج إعداد المعلمة.
- تطور تكنولوجيا التعلم وظهور ما يسمى بالتعلم المبرمج.
- اعتماد حركة لتحديد الأهداف على شكل نتائج تعليمية سلوكية أي قابلة للقياس وقابلة للتحقيق ومحددة وشاملة للنواحي الإدراكية والانفعالية والإجرائية.
- المدرسة السلوكية وبخاصة ما يتصل بتشكيل السلوك وتعديله والاشتراط الإجرائي والتدريب نحو العمل.

وتتميز التنمية المهنية المستدامة القائمة على الكفايات بما يلي:

(١) عزة ياقوت ياقوت العزب: تطوير التنمية المهنية لمعلم الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي في ضوء

الاتجاهات العالمية المعاصرة، مرجع سابق، ص ٨٩.

(2) Roland W. Morant: In-service Education within the School, London, Urwin Ltd., 1981, P. 4.

(٣) حكمت البزاز: اتجاهات حديثة في إعداد المعلمين، مجلة رسالة الخليج، مكتب التربية العربي لدول الخليج، العدد (٢٨)، الرياض ١٩٨٩، ص ١٩٩.



- تحديد ووضوح أهداف البرنامج التدريبي.
  - اشتراك المعلمة المتدربة في تحديد أهداف ومحتوى التدريب وكذا عمليات التقويم.
  - اشتراك المدرب والمعلمة المتدربة في وضع البرنامج التدريبي.
  - إعطاء المعلمة المتدربة الوقت الكافي لاكتساب الكفايات المطلوبة.
  - تنويع أساليب التدريب المختلفة (التدريس المصغر، التعلم الذاتي، التعليم المبرمج، تمثيل الأدوار، أسلوب حل المشكلات... وغيرها)، بحيث تتيح هذه الأساليب المختلفة الفرص أمام الاختيار ومراعاة الفروق الفردية بين المعلمات.
  - اشتمال البرنامج التدريبي على تغذية راجعة تساعد المدرب على تعديل مسارات البرنامج بما يتلاءم مع حاجات المتدربات.<sup>(١)</sup>
- وتتطلب عملية بناء البرامج القائمة على هذا الاتجاه تحليلاً دقيقاً ومفصلاً للأدوار التي ينبغي أن تقوم بها المعلمة، وذلك بتحديد المهارات والقدرات والمعارف والمعلومات التي تحتاجها المعلمة لتقوم بأداء تلك الأدوار على أكمل وجه، كما يتطلب وضع معايير لقياس مدى التمكن من الأداء، بحيث يمكن تقويم عمل المعلمة على أساسها والانتقال من إتقان مهارة أو معلومة إلى أخرى.<sup>(٢)</sup>
- وأخيراً، فإن الفكرة الرئيسية لهذا الاتجاه تتلخص في أن كفاءة أداء المعلمة وفق محك محدد هي الأساس الذي تركز عليه عملية إعداد المعلمة قبل الخدمة وتمييزها مهنيًا أثناء الخدمة، وكذلك القرارات المتعلقة بتقويمها أو ترقيتها. كما يستند هذا الاتجاه على افتراض مؤداه أن عملية التعلم الفعال يمكن تحليلها إلى مجموعة من الكفايات التي تزيد من احتمال نجاح معلمة رياض الأطفال في قيامها بأدوارها الوظيفية بكفاءة وفعالية.<sup>(٣)</sup>

(١) عيد علي محمد: تطوير نظام تدريب القيادات التربوية في وزارة التربية والتعليم بدولة قطر، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ١٩٩١، ص ٣٣.

(٢) عزة ياقوت ياقوت العزب: تطوير التنمية المهنية لمعلم الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، مرجع سابق، ص ٨٧.

(٣) سليمان الشيخ، فوزي زاهر: الكفاءات اللازمة للمعلم في قطر، جولية كلية العلوم الاجتماعية، قطر، العدد (٣)، ١٩٨١، ص ١٥٠.

## [٦] الاتجاه القائم على دمج التكنولوجيا :

يعد هذا الاتجاه من الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، كما يعد استثماراً ونتيجة للتقدم التكنولوجي الهائل في مجال الاتصال والمعلومات والاستفادة من هذا الاتجاه وتوظيفه في مجال التنمية المهنية للمعلمات، حيث يتعاطم الدور المهم والمؤثر للتكنولوجيا المتقدمة في حل مشكلة تدريب عدد كبير من المعلمات في أماكن جغرافية متفرقة يتعذر تجميعهن في مكان واحد. من أجل ذلك كان الاتجاه إلى تدريب معلمات رياض الأطفال القائم على دمج التكنولوجيا الحديثة بأنواعها المتعددة كاتجاه حديث في التنمية المهنية للمعلمين وبخاصة باستخدام شبكة الألياف الضوئية، بحيث توفر تدريباً تفاعلياً وتشاركياً بين جميع الحاضرين (مدرسين - متدربات) في جميع أماكن التدريب رغم بعد المسافات والأماكن، وذلك باستخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات.<sup>(١)</sup> وهناك العديد من الدول التي تبنت هذا الاتجاه، ستقوم الدراسة الحالية باستعراض تجاربها في هذا المجال للاستفادة من خبراتها:

### الولايات المتحدة الأمريكية:

تتبنى مؤسسات إعداد المعلم قبل الخدمة بالولايات المتحدة الأمريكية وكذا مؤسسات التنمية المهنية أثناء الخدمة تضمين ودمج التكنولوجيا المتقدمة في برامجها، ففي إحدى الدراسات التي تم إعدادها في هذا المجال تم التوصل إلى أن إعداد المعلم قبل الخدمة وتدريبه أثناء الخدمة يفتقر إلى المعارف والمهارات اللازمة للتعامل مع التكنولوجيا الحديثة واستخدامها.<sup>(٢)</sup>

وقد اتجهت الولايات المتحدة الأمريكية إلى العمل على تحديد مستويات معينة من التكنولوجيا لتكتسبها معلمات رياض الأطفال خلال فترة الإعداد الجامعي وكذا أثناء الخدمة في مؤسسات رياض الأطفال، فقد اتجهت ولاية فرجينيا إلى إنشاء

(١) محمد توفيق سلام، عبدا لخالق يوسف سعد: الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، مرجع سابق، ص ٧٥.

(2) Smith, Sean: Teacher Education, Journal of Special Education Technology, Vol. (15), No. (1), 2000, P. 59.

مؤسسة للتكنولوجيا أطلق عليها اسم (Virginia Educational Technology Alliance)، كما قامت ولايات أخرى بإنشاء مؤسسات تقدم برامج لتدريب معلمات رياض الأطفال على كيفية التعامل مع التكنولوجيا في مجال التعلم بالروضة. أستراليا:

بدأ الاهتمام باستخدام التكنولوجيا لتدريب المعلمين في أستراليا منذ العقد الأول من القرن العشرين، ويتضمن تدريب معلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة بمدينة "كونيلاند" التي تقع غرب أستراليا تلقي منهج عن بعد، حيث تتقابل المعلمات يوم كل أسبوع في مجموعات تتكون من ثمانية إلى عشر معلمات، وتدرس المعلمات المنهج الذي يلقي عليهن باستخدام تكنولوجيا التعلم عن بعد أو باستخدام برامج التليفزيون أو الراديو، وتتسلم المتدربات مواد علمية مطبوعة ومسجلة على شرائط فيديو، ويستمر الاتصال بالمعلمات أسبوعياً أثناء ممارساتهن لأعمالهن وتطبيقهن لما تم التدرّب عليه<sup>(١)</sup>. وبذلك يتضح أن تدريب معلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة يتضمن تلقيهن مناهج دراسية من بعد، خاصة المعلمات اللاتي يقطن في مناطق بعيدة.

[٧] الاتجاه القائم على تفريد برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمات:

تفريد برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال معناه ألا يكون برنامج التدريب لمجموعة من المعلمات المتدربات، بل تتدرب كل معلمة بمفردها بحسب استعداداتها وقدراتها ومهاراتها. ويعمل هذا التفريد على سد الاحتياجات المهنية لكل معلمة على حدة، ومن الطرق التي استخدمت للوصول إلى التفريد تلك الطريقة التي ابتكرها "جورج ود فيبون" وتسمى طريقة "مرامي العمل Job Targets"، ويتضمن المفهوم الأساسي لهذه الطريقة صياغة أهداف محددة تساعد على نمو وتقديم المعلمة مهنيًا، ويتم ذلك عادة لمدة عام واحد وقد تحدد المعلمة بنفسها أحياناً هذه الأهداف، وقد يتم تحديدها أيضاً من خلال الملاحظات التي أوردتها المشرف التربوي (الموجه) في توصياته أو من نتائج إجراء التقييم للمعلمات، كما يمكن استخدام أداة معروفة في هذا

(١) محمد توفيق سلام، عبدا لخالق يوسف سعد: الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، مرجع سابق، ص ٧٦.

المجال تسمى "أداة بانل للتقويم الذاتي"، وهذا الاستخدام لهذه الأداة يمكننا من وضع مخطط للمعلمة المتدربة في المجالات التالية: المعلمة قائدة لعملية التعلم، المعلمة قائدة اجتماعية، المعلمة مشجعة لعمليات التطوير، المعلمة موصلة<sup>(١)</sup>. وبما أن هذا التحليل لبرامج تفريد التنمية المهنية للمعلمة مبني على تفحص دقيق للعملية التدريبية وعلى تصنيف خبرات المعلمات، فإن هذه الأداة تستطيع أن تساعد المعلمة المتدربة في التعرف على نقاط قوتها وكذا نقاط ضعفها.

وهنا يجب على المعلمة المتدربة والمشرف على التدريب مناقشة المعلومات والتفكير في نشاطات ممكنة لتلاشي نقاط الضعف وزيادة نقاط القوة، وهذه هي الخطوة الأولى في طريقة مرامي العمل ألا وهي عملية تحديد تلك المرامي، وهناك العديد من الطرق لتحديد تلك المرامي، نذكر منها:

• التحليل الذاتي.

• تحليل المعلومات التي جمعها المشرف.

• التفكير في النشاطات المتاحة.<sup>(٢)</sup>

ويجب عند تحديد عدد مرامي العمل مراعاة مناسبتها للمعلمة المتدربة، لأن مرامي العمل المناسبة تعزز عند المعلمة المتدربة الشعور بالرضا الذاتي بينما تعمل المرامي بالغة الصعوبة على إحباطها، ولذلك يتطلب العمل مع المعلمات لصياغة هذه المرامي حسب قدرات كل معلمة متدربة وكذا حسب دافعيتها واهتماماتها حتى يمكن وضع مرامي واقعية.

أما الخطوة الثانية في هذه الطريقة فهي التخطيط لكيفية تحقيق هذه المرامي، ويشتمل هذا التخطيط على الإجراءات والتوقيت ونقاط المراجعة والتحقق. ثم تأتي الخطوة الثالثة وهي تنفيذ ما تم التخطيط له مع التزام المعلمة المتدربة بالخطوة الموضوعية، ثم تأتي عملية التقويم للتأكد من أن المرامي الموضوعية في الخطه قد تحققت.

(١) فيليب اسكاروس: تقويم تجربة تدريب المعلمين بالخارج، مرجع سابق، ص ٤٢.

(٢) علي راشد: خصائص المعلم المصري وأدواره "الإشراف عليه - تدريبيه"، مرجع سابق، ص ١٨٣.

ويعتبر استعمال طريقة مرامي العمل في تفريد برامج التنمية المهنية للمعلمات دون مراقبة المشرف التربوي فعلاً فقط عندما تكون المعلمات مدفوعات ذاتياً للتنمية المهنية، أي أن الدافعية الداخلية للمعلمة لكي تطور ذاتها مهنيًا هي الأساس في استخدام تفريد التنمية المهنية.<sup>(١)</sup>

ويأتي هنا دور وزارة التربية والتعليم في إثارة دافعية معلمات رياض الأطفال للتنمية المهنية المستدامة بشتى الطرق، ويأتي على رأس هذه الطرق زيادة الرواتب والترقي إلى مناصب أعلى، وكذا منح المعلمات اللاتي اجتزن الدورات التدريبية بنجاح علاوات إضافية. وفي الحقيقة فإن هناك عوامل معنوية تثير دافعية المعلمات للتنمية المهنية منها الرضا عن العمل بمؤسسات رياض الأطفال، وتقدير الآخرين وبوجه خاص الأطفال وأولياء أمورهم.

وأخيراً، فإن تطبيق هذه الطريقة في مجال التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال لا يسهم فقط في تحفيزهن لمتابعة نشاطات التنمية المهنية فحسب، وإنما أيضاً يوفر أفراداً منهن لقيادة جوائز معينة في برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمة وتطويرها.

#### [٨] الاتجاه القائم على مراكز التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال:

هي مراكز تغذي المعلمين بالمعلومات الجديدة حول المناهج، الوسائل التعليمية، أساليب التعلم، وأساليب التقويم. وقد بدأت فكرة مراكز المعلمين في إنجلترا ثم انتشرت في الولايات المتحدة الأمريكية، وأجمع العديد من المختصين أن فكرة إنشاء مكان محدد للمعلمين يجدون فيه ما يحتاجونه ويبدأون فيه نشاطاتهم المهنية الخاصة بهم هي انطلاقة جديدة في مجال التنمية المهنية المستدامة كما تبشر بالنجاح في هذا المجال، حيث أنها تجمع عدداً من المتخصصين في مهنة التربية يتميزون بالتزامهم بتعزيز النمو والتجديد المستمرين عند المعلمين.

وقد أثبتت هذه المراكز فعاليتها وبوجه خاص لمعلمات رياض الأطفال، حيث تحتاج معلمة رياض الأطفال أكثر من غيرها من معلمي المراحل التالية إلى مواد

(١) فيليب اسكاروس: تقويم تجربة تدريب المعلمين بالخارج، مرجع سابق، ص ٤٣.

تربوية لاستخدامها مع الأطفال. ولقد أثير جدل حول توعية هذه المراكز في كل من انجلترا والولايات المتحدة الأمريكية، فهناك من نادى بأن تكون لكل روضة مركز للمعلمات، وهناك رأي آخر بأن يكون المركز تابعاً لمجموعة من الروضات، وآخر يرى لو توفر مركز للمعلمين في كل حي سكني يضم مجموعة من الروضات ويكون تحت إشراف أقرب كلية تربوية بالتعاون مع إدارة تعليم الحي السكني، بحيث يستخدم هذا المرفق التربوي على نحو يفي بغرض إنشائه، ويقوم كل من المشرف التربوي ومدير الروضة بتشجيع معلمات رياض الأطفال على الاشتراك في هذا المركز والاستفادة منه في التنمية المهنية للمعلمات.<sup>(١)</sup>

ولقد طرح المتخصصون في هذا المجال مجموعة من الخصائص التي تميز المراكز والمؤسسات التربوية المماثلة لها والتي تقدم هذا النوع من التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، لعل من أهمها:

- تعمل هذه المراكز وتدار بواسطة المعلمات وليس بواسطة سلطات خارجية.
- توجد هذه المراكز في مبان مستقلة لهذا الغرض أو يخصص لها عدة حجرات في أحد المباني لإقامة التدريب وحفظ السجلات والأدوات والخامات اللازمة لذلك.
- تعتمد هذه المراكز على المعلمات أنفسهن بالدرجة الأولى، وأحياناً تقبل مشاركة أعضاء من الخارج.<sup>(٢)</sup>
- تقدم هذه المراكز خدماتها التربوية لمؤسسات رياض الأطفال والمعلمات على حد سواء.
- تهتم هذه المراكز بتقديم برامج تعمل على تحسين مهارات التعلم وتطوير الأدوات والوسائل المعينة.
- المعلمات القائمات على أمر هذه المراكز يتميزن بالمسئولية والخبرة الطويلة والمهارة والكفاءة العالية.

(١) فيليب اسكاروس: تقويم تجربة تدريب المعلمين بالخارج، مرجع سابق، ص ٤٣.

(٢) محمد شحات حسين: التعلم الذاتي والجماعي بين النظرية والتطبيق "دراسة مقارنة"، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية لدول الخليج، العدد (٢٠)، السنة (٧)، ١٩٨٦، ص ١٣٥.

- يركز هذا النوع من المراكز على التدريب على المعارف العملية والمهارات والمهام التي تعتمد على أسلوب حل المشكلات.
- هذا ويمكن تحديد الخدمات التي تقدمها هذه المراكز للمعلمات في مجال التنمية المهنية على النحو التالي:
- تعين معلمات رياض الأطفال وتشجعهن على تجريب طرق جديدة لحل مشكلاتهن في مؤسسات رياض الأطفال.
- تسمح للمعلمات باستكشاف المواد اللازمة لعملية التعلم وتطويرها.
- توفر لمعلمات رياض الأطفال اتصالات مع الخبراء والمتخصصين في المجالات التربوية بما يمكنهم من نمو خبراتهم المهنية.
- توفر للمعلمات مصدراً للدعم الاجتماعي والعاطفي، كما تنمي لديهن العلاقات الإنسانية السوية.
- تنظم ورشاً تربوية تكسب المعلمات المهارات المختلفة سواء كانت مهارات عقلية أو يدوية أو أكاديمية.
- توفر للمعلمات مساعدات استشارية من خلال خبراء واستشاريين في مجال تربية الطفولة المبكرة.
- توجيه وإرشاد المعلمات الجدد، حيث تكسبن المهارات التربوية المختلفة من (تخطيط، تنفيذ، تقويم...إلخ)، وتنمي لديهن مهارات إدارة الصف وغيرها من المهارات اللازمة للمعلمات.
- تعين المعلمات على فهم العملية التربوية برياض الأطفال فهماً صحيحاً، والتعرف السليم على مفهوم المنهج وعناصره الأساسية وأسسها وتنظيماته.
- تشجع المعلمات على تقبل المسؤولية عن نموهن المهني الموجه ذاتياً، كما تزيد من انتماءهن لمهنة تربية الطفل.<sup>(١)</sup>
- وأخيراً، فإن تبني هذا الاتجاه الحديث سيكون خطوة إلى الأمام في مجال التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال في مصر، ذلك لأنه يمكن

(١) علي راشد: خصائص المعلم العصري وأدواره "الإشراف عليه - تدريبيه"، مرجع سابق، ص ١٩٢.

لمراكز التنمية المهنية أن تكون قوة أساسية ودافعة لبرامج تدريب وتطوير ونمو  
معلمات رياض الأطفال.

#### [٩] الاتجاه القائم على البحوث الإجرائية Action Research :

على الرغم من كون منهجية البحث الإجرائي ضاربة بعمق في تاريخ الفكر  
الفلسفي إذ كان "أرسطو" قد دعا إليها ومارسها في كتاباته حول "علم الأخلاق"  
وأسماءها "التأمل من خلال التداول الفعلي للأفكار Reflection Through Practical  
"Deliberation"، فإن اعتماد تلك المنهجية بشكل واسع في مجال التنمية المهنية للمعلمين  
لم يجد الطريق ممهدة حتى في الثقافة الغربية ذات التاريخ الطويل في هذا المجال.

وقد ساهمت كتابات "ستنهاوس Stenhouse L." في إنجلترا في تأكيد أهمية  
البحوث الإجرائية للمعلمين كأحد الطرق الهامة في مجال التنمية المهنية من أجل  
تجسير الفجوة بين المنهج والممارسة التطبيقية.<sup>(١)</sup>

ويعتبر البحث الإجرائي اتجاهاً للتنمية المهنية والتعلم الذاتي المطور خاصة في  
الولايات المتحدة الأمريكية وإنجلترا، وفيه يفكر المعلم في عمله بشكل منظم ويغير  
من ممارساته، كذلك فإن البحث الإجرائي يستلزم النظر إلى الموقف الذي ينمو فيه  
الأطفال وإلى التفاعلات الاجتماعية والسلوكيات وصعوبات التعلم، والعلاقة مع الأسرة  
أو بيئة التعلم، وبعد ذلك طلب الدعم والتغذية الراجعة من الزملاء<sup>(٢)</sup>، ويصف  
"باترسون وشانون" البحث الإجرائي بأنه بحث يحاول فيه المعلمون الممارسون فهم  
الفئة المستهدفة وأفعالهم والسياسات والأحداث التي تتكون منها بيئة عملهم وذلك  
لاتخاذ قرارات مهنية معينة.<sup>(٣)</sup>

(١) محمد عبد الخالق مدبولي: التنمية المهنية للمعلمين (الاتجاهات المعاصرة - المداخل - الاستراتيجية)، مرجع  
سابق، ص ١٢٤.

(2) Dick, Bob: Action Learning and Action Research, Internet website:  
<<http://www.scu.edu.au/schools/gcm/ar/arp/actlearn.htm>> 16 April 2006.

(3) Borgia, Eileen: Action Research in Early Childhood Education, Internet website:  
<<http://www.ericdigests.org/1997-2/action.htm>> 16 April 2006 .



ويتضمن الأدب التربوي في مجال "المعلم كباحث" على الكثير من الأدلة التي تشير إلى أن المعلمين الذين شاركوا في أبحاث إجرائية تربوية، قد حققوا فوائد كثيرة وتغييرات إيجابية في أدائهم المهني. ومن النتائج الإيجابية أيضاً أن المعلم يتخلص من التحكم والسيطرة الخارجية عليه كمهني ممارس أو على واقعه المهني، فهو عندما يجرى بحثاً يتعلق بمحور معين من محاور مهنته، سوف يمتلك رؤية خاصة وتقييمات موثقة ومدعومة بدليل علمي، وهذا سيجعل منه ملماً بمهنته وبملاساتها مما سيعزز من ثقته بنفسه واعتماده على ذاته. إن النتيجة الحتمية لإجراء البحوث الإجرائية هي ميلاد معلم فعال ومحترف، والمهني المحترف هو الذي يتحمل مسؤولية تطوير ذاته وأدائه، وربما الإسهام في تطوير العاملين معه في نفس المهنة.<sup>(1)</sup>

ونظراً لأهمية هذا الاتجاه ودوره المؤثر في مجال التنمية المهنية للمعلمين بوجه عام ومعلمة رياض الأطفال بوجه خاص، ستقوم الدراسة من خلال الصفحات التالية بعرض تفصيلي لمكونات البحث الإجرائي وخطواته وغيرها، من أجل الاستفادة من هذا الاتجاه في مجال التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال.

#### (أ) ماهية البحث الإجرائي:

هو أي بحث منظم تقوم به معلمة رياض الأطفال الباحثة لجمع المعلومات والبيانات حول مشكلة ما تلاحظها أو طريقة تعلم معينة، ويهدف جمع هذه المعلومات إلى التبصير بمجريات الأمور وتطوير الممارسة القائمة على الفكر التربوي، وعمل تغييرات إيجابية في بيئة الروضة، وفي الممارسات التربوية بشكل عام وكذلك تحسين نتائج تعلم الأطفال.<sup>(2)</sup>

كما يمكن أن يُعرف البحث الإجرائي بأنه شكل من أشكال التساؤل المنظم الذي يعد طريقة شائعة لمساعدة الممارسين التربويين على فهم عملهم بشكل أفضل، ومن

(1) رمزي فتحي هارون: مساهمة البحث التربوي التقليدي في التنمية المهنية للمعلم "البحث الإجرائي كـرديف مقترح"، المؤتمر العلمي السادس "التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي"، كلية التربية بالفيوم، جامعة القاهرة، ٢٣ - ٢٤ إبريل ٢٠٠٥، ص ٦١٥.

(2) Donato, Richard: Action Research, [Internet website](http://www.al.org/resources/digest/0308.donato,htm): <http://www.al.org/resources/digest/0308.donato,htm>16 April 2006.

هنا فإن البحث الإجرائي يمكن أن يطبق الاتجاهات البحثية التقليدية مثل (الوصفي، التجريبي، المقارن... الخ) على المشاكل الحقيقية والقضايا التي تواجه معلمة رياض الأطفال، وكل من يعمل في المجال التربوي التعليمي يستطيع أن يقوم بالبحث الإجرائي كالمعلمين والمسؤولين والإداريين والمهنيين والمتخصصين في هذا المجال، ولأن القائمين على البحوث الإجرائية دائماً ما يستخدمون عينات بحثية صغيرة، فإن النتائج التي يتوصلون إليها لا يمكن تعميمها، وعلى الرغم من ذلك فإن البحث الإجرائي يساعد الممارسين على فهم الممارسات التي يقومون بها.<sup>(1)</sup>

وكذا فإن البحث الإجرائي يقوى من المهارات القيادية التي تؤدي إلى التغيير، ومن تلك المهارات الفهم العميق للمؤسسات التربوية والرؤية والبصيرة والبحث عن المعرفة الجديدة والرغبة في تحسين الأداء والنشاط الفكري الذاتي والرغبة في إحداث تغيير.<sup>(2)</sup>

#### (ب) أصل البحث الإجرائي:

بدأ البحث الإجرائي في الولايات المتحدة الأمريكية في الأربعينات من القرن العشرين من خلال عالم الاجتماع "كيرت لوين" وشاع هناك مدة من الوقت ثم تدهورت أهميته نتيجة التغيرات الثقافية والسياسية والاقتصادية، وظهر في بريطانيا في السبعينات من نفس القرن. من خلال العالم الشهير "لورانس ستهاموس" الذي أدار مشروع يسمى منهج العلوم الإنسانية، حيث آمن بأن المنهج والخبرات المتكاملة لا بد من تنظيمهما في المؤسسات التربوية ليصبحا ذا معنى كما يجب أن يرتبطا بخبرات المتعلمين. ولقد دعا "ستهاموس" إلى أهمية أن يصبح المعلم باحثاً تربوياً<sup>(3)</sup>. ومن خلال هذين العالمين التربويين تطور البحث الإجرائي وأصبح من أهم الاتجاهات التربوية المعاصرة في مجال التنمية المهنية للمعلمين، كما أصبح البحث الإجرائي الآن مهماً

- (1) Glanz, Jeffrey: Action Research, Internet website:  
<<http://www.nddc.org/Library/publication/jsd/glanz.203.htm>> 16 April, 2006
- (2) Hitchcock, Graham and Hughes David: Research at the teacher "A Qualitative Introduction to School – Based Research", Second Edition, Rout ledge, London and New York, 1995, P. 229.
- (3) McNamara, Olwen: Becoming an Evidence – Based Practitioner. "A Framework for Teacher – Researchers", Route ledge/ Flamer, 2002, P.183.

ليس فقط من الناحية المهنية للمعلمين وإنما أيضاً في إدارة المؤسسات التربوية والتعلم، والسياقات الاجتماعية والصحية الأخرى، كما ظهرت العديد من النماذج والتفسيرات المختلفة للبحوث الإجرائية.<sup>(1)</sup>

### (ج) لماذا نقوم بالبحث الإجرائي؟

ينتقد البعض البحث الإجرائي باعتباره عملية تأمل ذاتي، ولكن الأمر ليس كذلك، فالباحثون يقومون به كوسيلة فعالة تساعدهم على فهم كيفية التعامل مع المشكلات المهنية التي تعترضهم، ويتماشي ذلك مع المبدأ القائل "بأنه ليس كافياً أن تفهم العالم وإنما أن تغيره للأفضل"<sup>(2)</sup>، ومن هنا فإن السؤال الرئيسي للبحث الإجرائي هو "كيف أطور ما أقوم به؟"، ويهدف هذا السؤال أيضاً إلى مساعدة الآخرين وفقاً للمبادئ التالية:

- أن تبحث وتدرس ما تقوم به بهدف تحسينه.
- يساعدك ذلك على فهم الموقف التربوي بكامله.
- فهمك المتطور سيساعدك على تقييم عملك وتغييره إذا دعت الحاجة لذلك.
- طريقة عملك قد تؤثر في الآخرين، عن طريق اختيار مفاهيمك حول ما يحدث مع مقارنتها مع مفاهيم الآخرين.
- الحوار مع الآخرين في بيئة العمل والاتفاق على مفاهيم مشتركة يساعد الجميع على فهم الموقف التربوي بصورة أفضل.
- إنك تتعلم من زملائك ويتعلمون منك ثم يقررون أن يجربوا بأنفسهم.<sup>(3)</sup>

من المبادئ السابقة يمكن أن يتكون مجتمع من التساؤلات التربوية والمواقف المرتبطة ببيئة التعلم مما يثرى من الخبرات المهنية للمعلمين، وبالتالي يتحول البحث الإجرائي من بحث فردي إلى بحث تشاركي جماعي يستفيد من نتائجه أكبر عدد من

(1) McNiff, Jean: Action Research for Professional Development "Concise Advice for New Action Research", Internet Website:

<<http://www.Jeanmcniff.com/booklet1.htm>> 16 April 2006.

(2) Walford, Geoffrey: Doing Research about Education, Falmer Press, 1998, P. 56.

(3) Lougharam John, Mitchell Ian and Mitchell Judie: Learning from Teacher Research. ALLEN and UNWIN, 2002, P.116.

الزملاء، وهو ما يمكن أن تقوم به معلمات رياض الأطفال ليس فقط في ذات الروضة وإنما في الروضات التي تقع في نفس البيئة، بما يضيف خبرات مهنية حول العديد من المواقف والمشكلات التي تقابلهن أثناء عملهن.

#### (د) أهمية البحث الإجرائي:

من خلال البحث الإجرائي المنظم والمقنن تستطيع معلمة رياض الأطفال أن تصبح أكثر حرفية وأكثر اهتماماً بالأمر والمشكلات التربوية، كما تصبح أكثر دافعية لتحقيق التكامل بين بحثها واهتماماتها بعمليات التعلم المختلفة، كما يؤدي ذلك بدوره إلى تحقيق رضا وظيفي أكبر وبرامج أكاديمية أفضل، بالإضافة إلى تحسين عملية التعلم وزيادة قدرتها على الممارسة التربوية ومشاركتها في عمليات التخطيط والتنفيذ والتقييم بصورة فعالة<sup>(1)</sup>، من هنا يمكن تحديد أهمية البحث الإجرائي من خلال ما يلي:

- يخلق نظاماً قادراً على تطوير الروضة وحل المشكلات المهنية.
- يحسن من قدرة المعلمة على اتخاذ القرارات ورفع الكفاءة على حل المشكلات واتخاذ القرارات الصحيحة.
- يزيد قدرة المعلمة على التفكير الناقد والتقييم الذاتي.
- يقوى من التزامها بالتطوير المستمر.
- يخلق جواً أكثر إيجابية للتعلم.
- يؤثر بصورة مباشرة على الممارسات المهنية للمعلمة.<sup>(2)</sup>

#### (هـ) فوائد البحث الإجرائي:

- يزيد من سيطرة وتحكم معلمات رياض الأطفال على العمل التربوي بالروضة حيث يمكنهم من القيام بأبحاث تجيب على مشكلات واقعية تجابههن.

(1) Riding, Phil: An Action Research Approach to Curriculum Development, Internet Website :< <http://www.Information.net/ir/1-1/paper2.htm>> 22 May 2006.  
(2) Amos Hatch J.: Qualitative Research in Early childhood Settings, Westport and Connecticut, U.S.A., 1995, P.p. 184-185 .

- يساعد معلمات رياض الأطفال على الفهم العميق لجوانب نمو الأطفال المختلفة، وكذا عملية التعلم وأدوارهن المتعددة في الحياة التربوية للأطفال.
- يتم النظر فيه إلى المعلمات على أنهن شركاء متساويات في تقرير ما يتم عرضه في البرنامج التربوي للروضة، وبالتالي التقليل من العلاقات غير المتكافئة التي قد تكون موجودة بين الباحثين التربويين على مستوى الجامعات ومطوري المناهج.
- يتم التوصل إلى النتائج بشكل تعاوني بما يُفعل دور فريق العمل بالروضة.
- تلتزم المعلمات من خلاله بتنفيذ الأدوار المتعددة من خلال المشروع الذي صممه معاً.
- البحث الإجرائي هو عملية مستمرة وليست برنامج جامد وبالتالي يمكن تطبيق مبادئه في مكان آخر له نفس الخصائص البيئية.<sup>(1)</sup>

#### (و) خطوات البحث الإجرائي:

إن البحث الإجرائي الذي تقوم به معلمة رياض الأطفال هو طريقة للتنمية المهنية تتشارك فيه المعلمات بهدف تطوير ممارساتهن التربوية، كما قد يكون أداة فردية لمساعدتهن على إعادة النظر في طرق تعلمهن أو في أساليبهن لحل المشكلات، كما يمكن أن يكون نشاطاً اجتماعياً لمساعدة فريق العمل بالروضة على تقييم مشكلة ما في الروضة والقيام بمجموعة من الخطوات للقيام بالتغيير المطلوب، والخطوات اللازمة للقيام بالبحث الإجرائي هي:

#### (و-1) اختيار المشكلة:

- ويتضمن ذلك القيام بثلاث خطوات هي:
- معرفة ما تريد المعلمة أو فريق العمل بالروضة أن يبحثونه.
- وضع مجموعة أسئلة حول موضوع أو مشكلة البحث.
- وضع خطة للإجابة عن هذه الأسئلة.

(1) Bencez, J. Lawrence: Action Research "Support for Educators", [Internet Website](http://www.Leo.utoronto.Ca/~1.bencez/Action-Research-help.htm): <http://www.Leo.utoronto.Ca/~1.bencez/Action-Research-help.htm>3 May 2006.

### (و-٢) جمع البيانات:

بعد اختيار مشكلة معينة ووضع الأسئلة البحثية المرتبطة والخطة التي ستجيب من خلالها معلمة رياض الأطفال على هذه الأسئلة، يتم جمع المعلومات اللازمة للإجابة عن أسئلة البحث، ويتم جمع البيانات بشكل منظم للاستفادة منها، كما تقوم المعلمة بمشاركة الآخرين من فريق العمل بالروضة في تحليل البيانات وتفسيرها.<sup>(١)</sup>

### (و-٣) تحليل وتفسير البيانات:

بعد جمع البيانات تقوم المعلمة بمشاركة فريق العمل بالروضة بعملية تحليلها وتفسيرها للوصول إلى قرارات هامة، وتهدف هذه العملية إلى ثلاثة أمور هي:

- وصف وتلخيص البيانات بوضوح.
- البحث عن خط مترابط بين كل هذه البيانات.
- تمكين المعلمة الباحثة من الإجابة عن الأسئلة البحثية وإثبات الفرضيات أو تفنيدها.<sup>(٢)</sup>

وفي هذه المرحلة من دورة البحث الإجرائي تقوم المعلمة بتصنيف البيانات التي جمعتها ثم تقوم بتحليلها باستخدام مجموعة من المعايير التي تم تحديدها سلفاً، ثم يتم وضع خريطة لمجموعة من النتائج المتوقعة لكل أداة من أدوات البحث، ثم تقوم المعلمة بملاحظة مدى مطابقة كل منها للمعايير، وبعد ذلك يمكنها التوصل إلى النتائج والقرارات النهائية المتعلقة بمشكلة البحث.<sup>(٣)</sup>

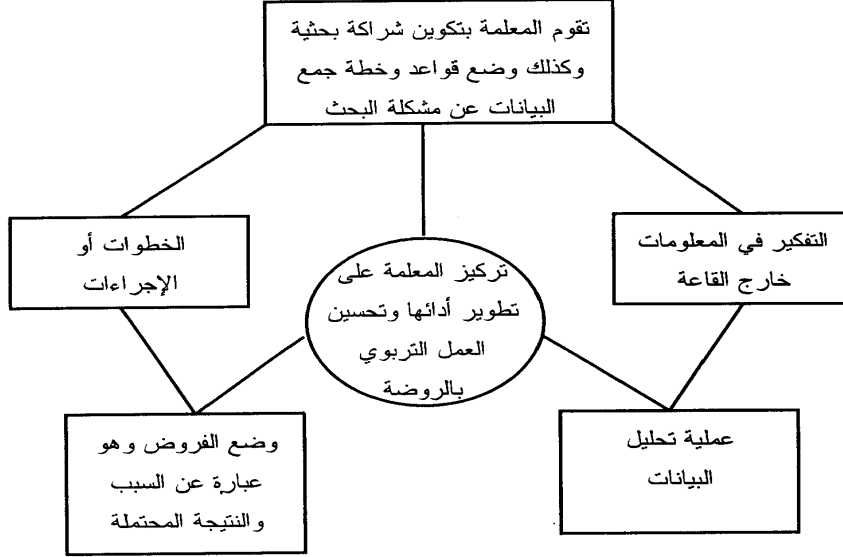
### (و-٤) القيام بإجراء أو فعل معين:

وهي المرحلة التي لا بد فيها من القيام بفعل مناسب، ويصبح لدى معلمة رياض الأطفال ثلاثة احتمالات تقوم بها هي:

- (1) Atweh Bill, Kemmis Stephen and Weeks Patricia: Action Research in Practice "Partnerships for social Justice in Education", Routledge, London and New York, 1998, P. 312.
- (2) McNiff Jean, Lomax Pamela and Whitehead Jack: You and Your Action Research Project, Rout ledge, 1996, P. 74.
- (3) McNiff, Jean: Teaching and Learning "An Action Research Approach", Rout ledge, London and New York, 1993, P. 97.

- الاستمرار في ممارستها السابقة كما هي.
- تغييرها تماماً.
- تعديلها جزئياً.<sup>(1)</sup>

ويمكن توضيح الخطوات السابقة للبحث الإجرائي من خلال الشكل التالي رقم (٣):<sup>(٢)</sup>



من العرض السابق لخطوات البحث الإجرائي وكذا الشكل التوضيحي يتضح أن البحث الإجرائي هو عملية دائرية، بمعنى أن هذه العملية لا تتوقف عند نقطة أو خطوة معينة، فالمعلومات التي تم التوصل إليها من بحث سابق يمكن أن تفتح آفاقاً جديدة لبحث جديد وهذا هو السبب في استمرارية البحث، وعند قيام معلمة رياض الأطفال بدور الباحثة التربوية فإنها تظل دائماً في عملية تقويم للعمل برياض الأطفال،

(1) Greenwood D. and Others: Participatory Action Research as a Process and as a Goal, Human Relations, vol. (46), No. (2), 1993, P. 201.

(2) Doughty, Gordon: Applying an Action Research Network for Personal and Organizational Change, Internet Website:<<http://www.elec.gla.ac.uk/TILT/artalk.html>> 3 May 2006.

وكذا البحث عن طرق جديدة لتطوير رياض الأطفال باعتبارها مؤسسة تربوية تضع الأساس لمراحل التعليم التالية، كما يوفر لها هذا النوع من البحث الفرص والأدوات لتحقيق أهداف هذه المؤسسة.

#### (ز) مبادئ البحث الإجرائي:

يعد البحث الإجرائي نموذجاً مثالياً للتنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال باعتباره عملية تعلم يتم من خلالها اكتساب المعارف والمهارات، كما يتم استخدام التفكير الناقد في أفعال المعلمات وخبراتهم مكونين مفاهيماً مجردة، كما يتم اختبار تضمينات هذه النتائج في المواقف المناسبة، بمعنى أن الممارسات لهذا النوع من البحث يمكن أن ينتج المعارف الخاصة بهن بعد أن يفهمن ويحللن الموقف أو المشكلة، ثم يتم التصرف بناءً على ذلك، وبالتالي يمكن للمعلمات أن يُحسن من ممارستهن ويُطورن من معارفهن في مجال تربية الطفل<sup>(1)</sup>. ولكن لهذا النوع من البحث مجموعة من المبادئ التي تميزه كاتجاه تربوي حديث في مجال التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال، يمكن عرضها بإيجاز فيما يلي:

#### الالتزام بالوقت:

يستغرق البحث الإجرائي وقتاً حتى تتعرف المعلمة وفريق العمل بالروضة أدوارهن ويلاحظن الممارسات المختلفة ويفسرن النتائج، من هنا فإن البحث الإجرائي قد يستغرق عاماً أو أكثر، ويعد الالتزام بالوقت هو أحد العوامل أو المبادئ الهامة التي يجب أن تراعيها معلمة رياض الأطفال كباحثة جيدة<sup>(2)</sup>.

#### التعاون:

إن كل المشاركين متساوون فجميعهم يشارك في البحث ويتطلب ذلك عملية من المشاركة والأخذ والعطاء، كما يجب الاستماع إلى أفكار واقتراحات الجميع والتفكير فيها واحترامها.

(1) Dadds, Marion and Others: Doing Practitioner Research Differently, Rout ledge/Falmer, London and New York, 2001, P. 189.

(2) Altrichter Herbert, Posch Peter and Somekh Bridget: Teachers Investigate their work, "An Introduction to the Methods of Action Research", Rout ledge, 1993, P. 23.



## الاهتمام:

إن الطبيعة التفسيرية للبحث الإجرائي تعنى أن المعلمات المشاركات فيه مجموعة داعمة من الأصدقاء الناقدين، وهذا النوع من العلاقات يتطلب المخاطرة، كما يتطلب الثقة في الآخرين والاهتمام بأرائهم وفي قيمة المشروع أو البحث.<sup>(1)</sup>

## التفكير:

إن الممارسة المتفكرة أو المتأملة **Reflective Practices** هو نوع من مراجعة أفعال الأفراد وعلى وجه التحديد أفعالهم المهنية، ويتطلب هذا النوع من التفكير التركيز على النماذج والعلاقات التي سيظهر معناها من خلال البحث، كما أن التفكير المتأمل هو نوع هام من التقويم المركز والناقد من المعلمة لسلوكها كوسيلة لتطوير مهنتها.

## التغيير:

إن النمو والتغيير جزء من دورة التطوير للفرد، كما أن التغيير عملية مستمرة ولكنها صعبة، وهي أيضاً عملية هامة لاستمرار المعلمة الباحثة الفعالة، ويكون التغيير ممكناً إذا كانت المعلمة معدة إعداداً سليماً علمياً وتربوياً، وكذا عندما تكون مدعمة.<sup>(2)</sup>

## (م) منطلقات البحث الإجرائي:

يرى "هوبكنز" أن كل ما تحتاج إليه معلمة رياض الأطفال هو فكرة عامة حول شئ يجب تطويره، كما يمكن أن تنبثق هذه الفكرة من فكرة جديدة واعدة أو إدراك المعلمة لأوجه قصور في ممارسة موجودة بالفعل، وبعد تحديد فكرة أو نقطة بحثية معينة تأتي مرحلة التخطيط لجمع البيانات ثم عملية التحليل وهكذا<sup>(3)</sup>. ولكن هذه

(1) Zuber – Skerritt, Ortrun: New Directions in Action Research, The Falmer Press, 1996, P. 253.

(2) Armstrong Felicity and Moore Michele: Action Research for Inclusive Education" Changing Places, Changing Practice, Changing Minds", Rout ledge/ Falmer, 2004, P.p. 72 – 73.

(3) Parsons, Sharon: Teacher Research, Internet Website:<<http://www.accessexcellence.org/LC/TL/AR/index.htm>>17 June 2006.

- الخطوات تتطرق من مجموعة من المنطلقات للقيام بالبحث الإجرائي وممارسة المهام الوظيفية في نفس الوقت، وهذه المنطلقات هي:
- دور معلمة رياض الأطفال الرئيسي هو التعلم وقيامها بأي مشروع بحثي يجب ألا يتعارض مع هذا الالتزام.
  - طريقة جمع البيانات يجب ألا تستنفذ وقت المعلمة.
  - أسلوب البحث المستخدم لا بد وأن يتسم بالصدق بحيث تستطيع المعلمة وضع الفروض وتطوير الاستراتيجيات التي يمكن تطبيقها على الموقف التربوي برياض الأطفال.
  - ضرورة التزام المعلمة بمشكلة البحث قيد الدراسة.
  - ضرورة التزام المعلمة بالإجراءات الأخلاقية أثناء قيامها بالبحث.
  - ضرورة أن يضع البحث الإجرائي منظوراً يساعد على جعل جميع القائمين على العملية التربوية برياض الأطفال مشاركين في نظرة واحدة.<sup>(1)</sup>
- أما عن أهم الشروط الواجب توافرها لإجراء تغيير منظم من خلال نتائج البحوث الإجرائية في النظام التربوي برياض الأطفال هي:
- التركيز على كيفية نمو الأطفال وتعلمهم وذلك لإشباع حاجاتهم الوجدانية والمعرفية والاجتماعية والجسدية، وهذا يتطلب من القائمين على تربية الطفل أن يكونوا على فهم تام بنمو الطفل وقادرين على توظيف هذا الفهم بقاعات الروضة.
  - الحصول على دعم كامل من المجتمع ككل، وأن تشمل الممارسة المناسبة تنموياً على التنقل السلس من سنة إلى أخرى، ومن هنا يجب أن تتعاون المعلمات لضمان تحقيق ممارسات تقييمية تحقق الاستمرارية التنموية والمعرفية لطفل الروضة.
  - تشجيع الآباء للقيام بأدوار نشطة في العملية التربوية برياض الأطفال، والانخراط في كل مظاهر نمو وتطور أطفالهم والسماح لهم بأن يكونوا شركاء

(1) Winter Richard and Munn – Giddings Carol: A Handbook for Action Research in Health and Social Care, Rout ledge, 2001, P. 266.

في تربية أطفالهم، ويحتاج هذا إلى التواصل المفتوح وتطبيق نظام حل المشكلات والتعاون في اتخاذ القرارات.<sup>(1)</sup>

إن تحسين أداء معلمة رياض الأطفال من خلال البحوث الإجرائية كأحد الاتجاهات التربوية القديمة الحديثة هو أن تتعلم كيفية القيام بعملها في الروضة بطريقة مبتكرة ومهنية. أما القضية العامة هي أن العديد من برامج التنمية المهنية يتم وضعها وفقاً لمنظور من يقوم بتقديمها وتركز عادة على التعليم والتدريب وليس على التعلم، كما تفترض أن المتدربة تعرف الإجابات وتقدمها ثم يراها واضع البرنامج التدريبي ليتأكد من أن المعلمة المتدربة تستطيع تطبيق هذه المعارف بشكل صحيح.<sup>(2)</sup>

أما إذا خاطبت البحوث الإجرائية قضايا ومشكلات وممارسات تقوم بها المعلمة أو تمارسها في قاعات الروضة فإن برامج التنمية المهنية في هذه الحالة يتم تطبيقها من وجهة نظر المعلمة المتدربة، حيث تفترض في هذه الحالة أن لديها بالفعل معارف كثيرة وربما تكون هذه المعارف حدسية أو فطرية، لكن ذلك لا يمنع أنها تعرف ومستعدة لأن تظهر هذه المعارف متى وجدت المثير المناسب، وفي هذه الحالة فإن المعلمة لا تحتاج إلى مدرب وإنما إلى مؤيد أو شخص داعم أو صديق ناقد يستمع إلى أفكارها ويساعدها على إيجاد البدائل المناسبة.<sup>(3)</sup>

هذا النموذج يعنى أن هذا الشخص الداعم والفعال يجب أن يكون لديه مهارات اتصال فعال وحساسية وحكمة، ويكون التساؤل للمدرب الداعم هو "كيف أساعدك لتتعلم وتجد إجابتك؟" وهذا يخلق مجتمعاً من التساؤل الناقد، ومن هنا فإن قيام معلمة رياض الأطفال بإجراء البحوث الإجرائية يساعدها على أن تنمو مهنيًا وتزداد معارفها حول تربية الطفل، ويتم ذلك بعدة طرق منها:

- (1) Bredekamp S. and R. A. Knuth: What Does Research Say about Early childhood Education, Internet Website: <<http://www.ncrd.org/sdrs/areas/stw.esys/5erly-ch.Htm>> 9 June 2006.
- (2) Baptista, Niguel: An Action Research Model for the Management of Change, Internet Website: <<http://www.ics.Itsn.ac.vk/pub/italics/issue3/nuncsloos.htm>> 12 April 2006.
- (3) Lomax P.: What is a Living Educational Theory Approach to Action Research?, Internet Website: <<http://www.bath.ac.uk/~edsajw>> 18 May 2006.

- القيام بالبحث الإجرائي يساعد المعلمة على أن تختبر ممارستها وأن ترى إذا كانت تتماشى مع توقعاتها عن نفسها في عملها.
- تستطيع المعلمة عمل إجراءات تقييم منتظمة عن طريق الإعلان للآخرين عما تفعله وتستطيع أن تقدم الدليل على التقدم، وأن تترك الآخرين يشرحون مدى التحسن في تعلمهم نتيجة لتدخلها.
- تستطيع المعلمة تحديد المعايير أو المقاييس التي تستخدمها هي والآخرين القائمين على البحث الإجرائي للحكم على مدى جودة ما تقوم به، حيث تحدد كيفية فهمها لمهنتها عن طريق التفاوض مع الآخرين.<sup>(1)</sup>

### ثانياً: بعض الخبرات الدولية المتقدمة في مجال التنمية المهنية للمعلمة

تسود العالم مجموعة من الاتجاهات تأتي في مقدمتها الحرص على التجديد والتطوير في مجال التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال أثناء الخدمة، بحيث تلبي احتياجات الواقع وتطلعات المستقبل وتواكب الأساليب التكنولوجية الحديثة. وتسعى الدراسة الحالية من خلال طرح بعض الخبرات الدولية المتقدمة في مجال التنمية المهنية للمعلمة إلى استخلاص بعض المؤشرات التي يمكن على ضوءها أن نرى أين نحن من هذه الخبرات، والدول التي تستند إليها الدراسة هي مدارس متقدمة وذات توجهات فكرية متباينة، وهي الولايات المتحدة الأمريكية وانجلترا واليابان والصين، وفيما يلي عرض مفصل لهذه الخبرات.

#### الولايات المتحدة الأمريكية:

تعتمد فلسفة إعداد المعلم بوجه عام في الولايات المتحدة الأمريكية على مبدأ الكفايات التي ينبغي توفرها فيمن يعمل بمهنة التعليم، ويؤسس إعداد المعلم في ضوء ما ينبغي توفره فيه من كفايات في ثلاث مجالات رئيسية هي: مجال الثقافة العامة التي تساعد على توسيع أفقه ومداركه في تربية الأطفال وتعامله معهم، ومجال الثقافة الخاصة التي تتعلق بتخصصه أو في ميدان من الميادين التربوية، وأخيراً مجال الثقافة

(1) Smith Mark K.: Action Research, Internet Website: <<http://www.infed.org/research/b-ctres.htm>> 12 April 2006.

المهنية التي تتعلق بدوره كمعلم وإكسابه المهارات المهنية المعرفية السلوكية التي تساعد على القيام بمهنته، وترتبط عملية الإعداد بهدف أساسي وهو تلبية احتياجات كل ولاية من المعلمين المتخصصين والمؤهلين تربوياً للعمل في مراحل التعليم المختلفة بالولاية، وذلك في ضوء الكفايات المتعددة ثقافياً وأكاديمياً ومهنيّاً التي تحددها مؤسسات ومراحل التعليم بالولاية، بحيث تكون تلك الكفايات وما يرتبط بها من عمليات إعداد بمثابة شروط للحصول على ترخيص بممارسة المهنة داخل الولاية، هذا ويمكن أن تختلف تلك الشروط من ولاية إلى أخرى، وإن كان هناك اتجاه نحو تحديد متطلبات جديدة للترخيص للعمل في مهنة التعليم بحيث تكون على المستوى القومي، ويهتم بتحديد المجلس القومي للأباء والمعلمين والذي يساهم في تحديد المواصفات التي ينبغي توفرها في المعلمين وما يقابلها من رواتب، وهناك اتجاه للتدريب على المهنة وذلك من منطلق أن محور عملية التدريب المهني العملي ينبغي أن يؤكد على ما يحدث بالفعل داخل المؤسسات التربوية التعليمية، وعلى إعادة النظر في بيئة وأدوار ووظائف المعلم داخل تلك المؤسسات.<sup>(1)</sup>

وتعتبر التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال في أمريكا من خلال التدريب والتأهيل أثناء الخدمة إجبارياً وأحياناً تتوقف زيادة المرتب على النجاح في البرامج التدريبية المتقدمة، وتوجد برامج تدريبية متنوعة بعضها قصير الأجل والبعض الآخر طويل الأجل. كما تمنح المعلمة أجازات دراسية بمرتب لمدة عام تلتحق فيها بالدراسات التي تعدها الجامعات.<sup>(2)</sup>

ومن الجدير بالذكر أن أدبيات التربية وبخاصة في مجال إعداد معلمة رياض الأطفال لا تفصل بين عمليات الإعداد والتدريب أثناء الخدمة، لدرجة أن هناك شبه اتفاق على تطابق مصطلحي إعداد وتدريب المعلمة، حيث يتكاملان بشكل واضح وعلى مدى سنوات خدمة المعلمة سواء أكانت حديثة التخرج أو تتمتع بخبرة كبيرة في

(1) فيليب اسكاروس: تقويم تجربة تدريب المعلمين بالخارج، مرجع سابق، ص ٤٨.

(2) Janice Dean Meyer, B. S.: The Role of Sustained Professional Development in Science Teacher Renewal and Retention, Faculty of the Graduate School, University of Texas, May 2003, P. 66.

مجال تربية الطفل، كما أن هناك أربعة عوامل يتحدد في ضوءها راتب المعلمة، ويظهر من خلالها أهمية كلاً من الخبرة والتدريب والتأهيل الذي تحظى به في هذا المجال، وهذه العوامل هي:

- سنوات الخبرة كما تحددها كل ولاية.
- مستوى التأهيل التي حصلت عليه المعلمة.
- مدة ونوعية التدريب التي حصلت عليه أثناء الخدمة.
- كيفية احتساب عدد الساعات المكتسبة التي حصلت عليها المعلمة من الجامعة أو الكليات المتخصصة، بحيث تكون ذات ارتباط بمجال العمل وتؤهل للتدرج والترقي فيه.<sup>(١)</sup>

هذا وتوجد عدة مستويات لبرامج التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال في الولايات المتحدة الأمريكية، من أهمها ما يلي:<sup>(٢)</sup>

#### [أ] التنمية المهنية للمعلمة الجديدة والمؤقتة:

بعد تخرج المعلمة الجديدة من كليات الإعداد الجامعية وحصولها على فرصة للعمل في مجال رياض الأطفال في الولاية، تبدأ في اكتساب الخبرات العملية الميدانية تحت إشراف المعلمات الأكثر خبرة واللاتي يتولين مسئولية تحقيق هذه المهمة، ومن هنا فإن المعلمة لا تستطيع الاستمرار في عملها دون الحصول على دورات تدريبية أو تحقيق إنجاز أكاديمي معين في مقررات محددة، لذلك تلجأ المعلمة إلى الجامعات والكليات التي تقدم مثل هذه المقررات والدورات لتأهيلها وتمييزها مهنيًا حتى تصبح أكثر تناسباً مع متطلبات الحصول على ترخيص بالعمل واستمراره.

#### [ب] التنمية المهنية للمعلمة المحترفة:

وتعنى هذه المرتبة أولى حلقات الترخيص بمزاولة مهنة العمل مع الأطفال، ولا يمنح هذا الترخيص إلا لمن حصلت على درجة الماجستير في التربية إلى جانب

(١) محمد توفيق سلام، عبد الخالق يوسف سعد: الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، مرجع سابق، ص ٦٢.

(٢) فيليب اسكاروس: تقويم تجربة تدريب المعلمين بالخارج، مرجع سابق، ص ٤٩ - ٥٠.

دراسة المواد التي كانت في مجال تخصصها، إلى جانب دراسة مواد أخرى تربوية وإنسانية، وكذا أسلوب العمل في القاعات مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، ثم قضاء عام في العمل تحت الإشراف الكامل للكلية، لذا فمن توريد الحصول على هذه الوظيفة أو هذا المستوى الوظيفي فإنها تلجأ إلى الكليات والجامعات لإنجاز تلك المتطلبات.

#### [ج] التنمية المهنية للمعلمة المهنية:

حيث يشكل هذا المستوى أرقى المراتب الوظيفية من حيث درجات الترخيص بممارسة المهنة، حيث تحصل عليه المعلمة بعدما يتم التأكد من قدراتها العلمية ومنجزاتها في الأداء بشكل مستمر ومتواصل، ولا بد أولاً أن تكون المعلمة بين المعلمات المحترفات ولها خبرات في إطار هذا العمل، أما الشرط الثاني فهو ضرورة توفر الخبرة الواسعة في مجال تربية الطفل، والشرط الثالث وهو مرتبط بعمليات التنمية المهنية المستدامة في مؤسسات أكاديمية وهو المزيد من التخصص العلمي والدراسي والتربوي الذي يؤهلها للحصول على درجة الدكتوراه في أحد المجالات التخصصية ذات العلاقة بالعمل في مجال تربية الطفل.

وهناك هيئات متعددة ترعى برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في الولايات المتحدة الأمريكية من خلال برامج تدريبية وتأهيلية بشكل دائم، فتحدد الاحتياجات والمتطلبات والمستويات والمعايير سواء كانت داخل الجامعات أو مؤسسات الإعداد الأخرى، أو كانت هذه الهيئات مستقلة ومتخصصة في مجال التنمية المهنية للمعلمة مثل المجلس القومي للتدريس التعويضي والتحويلي.<sup>(١)</sup>

كما تبنت بعض الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية برنامج تدريبي صُمم خصيصاً لمساعدة المعلمين - ومن بينهم معلمات رياض الأطفال - على تطوير طرق التعلم من خلال عقد ورش عمل، ثم يتم عمل زيارات للمؤسسات التربوية وتقييم عمل المعلمات، وتتطلب الزيارات عقد مؤتمرات للمتابعة بشكل رسمي أو غير رسمي بما

(١) حسين بشير وآخرون: نظم وبرامج إعداد المعلم في بعض الدول العربية والأجنبية، وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان، ١٩٩٢، ص ١٨١.

يسهم في تغيير كثير من الممارسات، مع توافر كاميرات فيديو داخل قاعات الروضة تنقل صورة المعلمة وهي تقوم بأدوارها، وبعد الانتهاء من عملها تجلس المعلمة مع المشرف التربوي يسترجعان ما تم لمناقشة الأداء، وهذه الطريقة تساعدها في رؤية نفسها وهي تقوم بعملها داخل القاعة بما يسمح بالتوجيه، وبذلك تضع كلاً من المعلمة والمشرف التربوي يديهما على نقاط القوة لتعزيزها ونقاط الضعف لتقويمها، وهناك وسيلة أخرى لهذا البرنامج تتضمن عقد مقابلات مع الأطفال، فيعد مرور حوالي خمسة أسابيع يتم عقد مقابلات مع عينة من الأطفال، ويقوم المشرف التربوي بتسجيل ملاحظاته ومقترحاته، ثم تتم المقابلة مع المعلمة لمناقشة هذه المقترحات بما يسمح بتطوير الأداء.<sup>(١)</sup>

ولقد شكّلت مجالس استشارية تهدف إلى تنسيق أنواع الخدمات المهنية والتدريبية التي تقدم للمعلمين، ومن الخبرات التدريبية بهذه المجالس ما يلي:

- ١- تدعو كليات التربية خريجاتها الجدد إليها في فترات ملائمة خلال العام لمناقشة مشكلاتهن المهنية، ومحاولة مساعدتهن على حلها وتقديم العون والمشورة إليهن.
- ٢- تخصيص فترة تصل إلى نحو عام تقضيها المعلمات الجدد تحت إشراف المؤسسة اللاتي يعملن بها من ناحية وأساتذة الكليات المتخرجين فيها من ناحية أخرى، للاهتمام بمشكلات التطبيق العملي للنظريات التربوية والتدريبات العملية الطويلة جنباً إلى جنب مع دراسة البرنامج في الكليات.
- ٣- تعمل المنظمات المهنية من أجل التنمية المهنية للمعلمات على مستويات محلية أو إقليمية أو على مستوى الولاية أو الدولة كلها، وأكبر هذه المؤسسات هي الرابطة القومية للتعليم (NEA) The National Education Association، ومن وسائلها في ذلك عقد المؤتمرات والقيام بالكثير من الأبحاث التطبيقية ونشر نتائجها، وإصدار المجلات والمطبوعات والتقارير التي تتناول مختلف نواحي النشاط التربوي.

(١) عبد الخالق يوسف سعد: تدريب المعلم أثناء الخدمة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ٢٠٠٢، ص ٦٦.



٤- مساهمة المؤسسات القومية والصناعية والتجارية في مجال الاهتمام بتدريب المعلمات أثناء الخدمة على مجالات معينة من البحث والدراسة التي تتصل بعملها، وقد يصل الأمر إلى إغراء بعض المعلمات للعمل في هذه المؤسسات خلال أشهر الصيف أو بصفة دائمة.

٥- تقديم النظم المؤسسية لحوافز مادية وأدبية للمعلمات، كما تقدم الهيئات والمؤسسات منح ومساعدات في صور متعددة مثل تفرغ بعض المعلمات للدراسة والبحث، أو إخلاء بعض المعلمات من المهام الموكلة إليهن في بعض أيام الأسبوع خلال العام الدراسي، وتخصص بعض المؤسسات التربوية والتعليمية جزءاً من ميزانيتها لدفع أجور الدورات التدريبية، كما تضع الجامعات كافة إمكانياتها المادية والبشرية لخدمة المعلمات.<sup>(١)</sup>

وفيما يلي نموذجين للخبرة الأمريكية في مجال التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال:

### ■ نموذج ولاية ميتشجان:

قدمت ولاية ميتشجان نموذجاً للتنمية المهنية كمنهج للقرن الحادي والعشرين يركز على منهج مدته خمس سنوات لإعداد المعلمين بكافة تخصصاتهم ومستوياتهم، بحيث يدرس المعلمون مناهج أكاديمية بجانب مناهج التربية المهنية لمدة عامين، وبعد التخرج يتلقون تدريباً عملياً في المؤسسات التربوية والتعليمية لمدة عام واحد، وخلال هذه الفترة تستمر معلمة رياض الأطفال في تلقي مناهج أكاديمية تحت إشراف الجامعة، وتعتمد هذه الشهادة التي تحصل عليها من خلال جوانب النمو المختلفة للأطفال وفق مجموعة من المعايير المهنية، وقد عرضت لجنة التنمية المهنية للمعلمين نموذجاً يتضمن عدة معايير للتنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال، من أهمها:

- معايير للتعلم تم تعريفها على أساس أن مهنة تربية الطفل توفر التوجه ومعالج التنمية المهنية عبر فترة طويلة من الاشتغال بالعمل مع الأطفال.

(١) محمد عبد الحميد محمد، محمد سعد محمد على: فعالية برامج تدريب المعلمين بالخارج على تغيير اتجاهاتهم نحو التدريب في ضوء الخبرات العالمية المعاصرة، مرجع سابق، ص ٤١١.

- توافر بنية تحتية للتعليم المهني غرضها الأساس تمكين معلمة رياض الأطفال من اكتساب المعارف والمهارات المتضمنة في معايير التعليم.
- بنىات مهنية متدرجة ومرتبطة وأنظمة للأجور توفر حوافز تقدير لتحقيق معايير التعلم هذه.
- نسق موثوق به ويعتمد عليه للتأهيل المهني يعتمد على تقسيم صادق لما إذا كان معلمات رياض الأطفال قد حققن مستويات الأداء كما توفرها المعايير والمستويات، والتي تم الاتفاق عليها من قبل اللجنة المذكورة تكون أساساً يعتمد عليه في قياس كفايات المعلمات واستمرار نموهن المهني لتجسيد الأهداف القومية الأمريكية للحفاظ على الصدارة العالمية وقيادة النظام العالمي الجديد.<sup>(١)</sup>

#### «نموذج كلية Empire State College لتدريب المعلمين:

- ويهدف هذا البرنامج النموذجي لتدريب معلمات رياض الأطفال إلى تحقيق ما يلي:
- ١- تنمية بدائل تربوية تراعى حاجات الأطفال ومراحل ومستويات نموهم ودوافعهم نحو المعرفة.
  - ٢- تقديم البدائل للأنماط المختلفة من الأطفال.
- ويعتمد هذا البرنامج على فرضيتين هما: أن جودة التربية برياض الأطفال تعتمد على الاستجابة للفروق الفردية بين الأطفال، مما يساعد على الاستبصار والتنبؤ بدوافع التعلم لدى الأطفال وتوجهاتهم نحو المعرفة واتجاهاتهم نحو الممارسات التربوية، ومداخل التقويم، والعلاقات بين فريق العمل بالروضة، والأطفال، وأولياء أمورهم، ويتضمن هذا البرنامج أساليب جديدة تتلاءم ونوعية الأطفال لتلائم مراحل النمو.<sup>(٢)</sup>

(١) عبد الخالق يوسف سعد: تدريب المعلم أثناء الخدمة، مرجع سابق، ص ٦٦.  
 (٢) محمد عبد الحميد محمد، محمد سعد محمد علي: فعالية برامج تدريب المعلمين بالخارج على تغيير اتجاهاتهم نحو التدريب في ضوء الخبرات العالمية المعاصرة، مرجع سابق، ص ٤١١.

من العرض السابق لبرامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في الولايات المتحدة الأمريكية يمكن ملاحظة أنه على الرغم من وجود تمايز واختلاف بين الولايات في هذه البرامج نظراً للمركزية في النظام الأمريكي، إلا أنه توجد فلسفة عامة تمثل الإطار العام لبرامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال بصفة عامة.

#### انجلترا:

غلب على النظام التدريبي بانجلترا الطابع النظري وتجلى ذلك في عقد الثمانينات من القرن الماضي، وكانت المسلمة التي بُنى عليها هذا الإعداد المهني أنه يعد جزءاً جوهرياً فيما تحتاج معلمة رياض الأطفال معرفته، كما أنه أساس تستطيع المعلمة من خلاله استكمال دراستها للحصول على درجات علمية أعلى، وقد انهار هذا النظام لأنه لا يقدم أساسيات لفهم المشكلات التي تواجه معلمة رياض الأطفال داخل قاعات الروضة، وحاولت الحكومة خلال التسعينات من القرن الماضي إضعاف الرابطة والصلة بين إعداد المعلمة والجامعات، وكان أكثر الأمثلة توضيحاً لتلك السياسة برنامج تدريب المعلمين الأول المتمركز حول المدارس **School Centered Initial Teacher Training**، والذي يسمح للمدارس بمفردها أن تقدم تراخيص للمعلمين، ولكن مثل هذه الخطط على الرغم من جاذبيتها للسياسيين الممثلين لم تلق اهتماماً إلا قليلاً.

وفي مؤسسات رياض الأطفال تحدث تفاعلات مهنية بين المعلمات وبعضهن البعض، وهناك فرصاً متنوعة لاكتساب الخبرات في مجال تربية الطفل مثل زيارة المؤسسات التربوية الأخرى، ومشاهدة المعلمات الأخريات أثناء قيامهن بعملهن الذي يدخل في إطار الرغبة في التطوير<sup>(1)</sup>، وهذا البرنامج يعمل بحالة جيدة حينما يتواجد بالروضة مخطط واعي يشعر بمسئوليته نحو ضرورة وأهمية التطوير، كما يعمل على تحقيق هذا الهدف عن طريق التدعيم المستمر والتشجيع والتوجيه، والاستماع إلى المشكلات المختلفة والعمل على حلها وتقديم الإرشاد والنصح المناسبين، ويرتكز

(1) Anne Meran and Others: Motivating Factors and Implications for Recruitment, *Evaluation and Research in Education*, vol. 15, No. 1, 2001, P. 17.

البرنامج على ضرورة قضاء ٥٠% على الأقل من مدة البرنامج داخل الروضة (الإعداد)، ويجب التأكيد على أن هذه المؤسسات تشترك في عملية التقويم النهائي للمعلمات المتدربات، لتحديد مدى تحقيقهن للمستوى المطلوب كمعلمين على درجة عالية من الكفاية والفعالية.<sup>(١)</sup>

وتلعب الجامعة المفتوحة وكليات التربية ومعاهد المعلمين العليا دوراً أساسياً في تنظيم الدورات التدريبية وتنفيذها بشكل يتضمن تحقيق الأهداف المرجوة، أما مراكز المعلمين فتعتبر عاملاً مساعداً لعمليات التدريب أثناء الخدمة للمناطق التي توجد بها، وهذه المراكز تقوم بتغذية معلمات رياض الأطفال بالمعلومات والمعارف الجديدة حول المناهج والوسائل المعنية، وأساليب التعلم وأساليب التقييم في مجال تربية الطفل، وهي فكرة جديرة بإحداث التجديد التربوي والمهني للمعلمات، كما تسهم التكنولوجيا الحديثة مثل الإنترنت في دعم وتوصيل المقررات في مختلف الموضوعات للبرنامج، كما أن التحدي هنا هو في كيفية تقديم تعلم يتسم بجودة عالية في ظل الطلب المتزايد، وبيئة سريعة التغير بما يعنى استمرارية برامج التدريب لمواكبة المتغيرات المتلاحقة.<sup>(٢)</sup>

وتقدم برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في إنجلترا من خلال الجامعات وكليات التربية وغيرها من مؤسسات إعداد المعلمين والتعليم العالي، بالإضافة إلى مؤسسات التدريب الخاصة والسلطات التعليمية المحلية وروابط المعلمين، ويتم إعداد بعض هذه البرامج بالتعاون مع الجهات الحكومية المعنية، ويقدم بعضها باستخدام أسلوب التعلم عن بعد، ويلاحظ أن كثيراً من الجامعات وكليات التربية ومؤسسات التعليم العالي لديها برامج معدة للتنمية المهنية المستدامة من خلال برامج تدريبية أثناء الخدمة تم بناؤها على أساس احتياجات معلمات رياض الأطفال

(١) محمد توفيق سلام، عبد الخالق يوسف سعد: الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، مرجع سابق، ص ٦٠.

(2) Arvid Hansen, Birte Simonsen: Mentor, Master and Mother "The Professional Development of Teachers in Norway", European Journal of Teacher Education, vol. (24), Issue (2), June 2001, P. 173.

واهتماماتهن والاتجاهات التربوية الحديثة، وتختلف برامج التنمية المهنية للمعلمات في طولها ومضمونها اختلافاً كبيراً وفقاً لأهدافها، وتدعم الحكومة في إنجلترا الجهات المعنية بتقديم هذه البرامج، وفيما يلي أمثلة لبعض هذه البرامج:<sup>(١)</sup>

#### - برامج تدريب معلمات رياض الأطفال الجدد:

وتعطي هذه البرامج أولوية ودعم من مؤسسات إعداد معلمات رياض الأطفال والمؤسسات الحكومية المعنية، نظراً لأهميتها للمعلمات الجدد خاصة في مساعدتهن في مساراتهن المهنية من خلال إكسابهن الكفايات اللازمة.

#### - برامج تدريب معلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة:

وتصمم هذه البرامج بهدف مساعدة المعلمات في تحسين ممارستهن وتطوير أدائهن وتوعيتهن بالسياسات التعليمية، والتجديدات في المجالات التخصصية والمهنية في مجال رياض الأطفال.

#### - برامج تدريب تحويلية للمعلمين بكافة تخصصاتهم:

وتصمم هذه البرامج لمساعدة بعض المعلمين في تغيير تخصصاتهم أو المستويات التي يقومون بالعمل فيها.

وهناك مؤسسة أخرى معنية ببرامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في إنجلترا وهي مراكز تطوير المجتمع، حيث تقوم بإعداد وتصميم وتخطيط البرامج التدريبية، بالإضافة إلى مدارس خاصة للتدريب في جامعتي "لندن وكنت" والتي أنشئت عام ١٩٧٥ بغرض تقديم الدورات ذات الصبغة المهنية والحرفية.<sup>(٢)</sup> وتتعدد برامج التنمية المهنية لجميع العاملين بالتعليم في إنجلترا أثناء الخدمة لتشمل:

١- مقررات قصيرة المدى: تقدمها السلطات التعليمية المحلية.

(١) فيليب اسكاروس: تقييم تجريبية تدريب المعلمين بالخارج، مرجع سابق، ص ٤٦.

(2) Dorothy S. Strickland and Others: Improving Reading Achievement through Professional Development "Reports and Recommendations from a National Invitational Conference", *The Less Review*, vol. (2), No (4), August 2003, P. 28.

٢-برنامج قومي للتدريب أثناء الخدمة ينظمه جهاز مفتشي صاحبة الجلالة: وفي هذا البرنامج يتم توزيع المتدربين على مجموعات متقاربة ومتشابهة في التخصصات والخبرات، بغرض مناقشتهم حول طرق وأساليب التعلم والتوجه بالمفهوم الحديث.

٣- برامج طويلة المدى: تؤدي إلى إعداد مهني عال ينتهي بحصول المتدرب على درجة علمية، أو دبلوم تربوي من كل من الجامعات والمجلس القومي للشئون العلمية، وتعد هذه البرامج في أقسام التربية بالجامعات أو المعاهد.

٤- حلقات دراسية: تنظمها مراكز المعلمين والتي بلغ عددها (٥٥٠) مركزاً، وتمول السلطات التعليمية المحلية هذه المراكز وتشرف عليها، والوظيفة الرئيسية لهذه المراكز تتمثل في توزيع المتدربين على مجموعات دراسية متجانسة لدراسة التطورات الحادثة في المقررات والمناهج التربوية.<sup>(١)</sup>

### ٣- اليابان :

يسود الآن في كثير من الدول النظر إلى مرحلة الإعداد الجامعي للمعلمين في الكليات والمعاهد العليا على أنها فترة تدريب أولى يتم اكتمالها بالتمهية المهنية أثناء الخدمة، أي أن فترة الإعداد تعد مرحلة مبكرة من مراحل التدريب أثناء الخدمة، وتمثل اليابان هذا الاتجاه حيث يتدرب معظم المعلمين في الجامعات القومية من خلال مقررات دراسية تستمر لمدة أربع سنوات، ولكي يصبح الشخص معلماً فإنه يجب عليه الحصول على شهادة تدريس تمنحها له مجالس إدارات التعليم بالولايات تحت شروط معينة، وذلك لكي يتمكن من الحصول على ترخيص للعمل بالمهنة، وهناك شهادات مستقلة للمعلمين بتخصصاتهم والمراحل التي يعملون بها في رياض الأطفال والمدارس الابتدائية والإعدادية والثانوية، وتقسم كل شهادة إلى درجة متقدمة في ثلاثة مناهج مختلفة، وهي بالتحديد:

- التأهيل الأساسي.

- مواد التدريب الخاصة.

(١) محمد عبد الحميد محمد، محمد سعد محمد علي: فعالية برامج تدريب المعلمين بالخارج على تغيير اتجاهاتهم نحو التدريب في ضوء الخبرات العالمية المعاصرة، مرجع سابق، ص ٤١٠.

- المناهج التخصصية التي تشمل ممارسة مهنة التعليم.

ويتميز التدريب الياباني بأنه يستهدف تحقيق التعلم المستمر كسمة أساسية في التطوير المهني للمعلم، ويطلب من المعلمين متابعة أبحاثهم وتدريبهم من أجل تحسين جودة التربية<sup>(١)</sup>، وتتم عمليات التدريب أثناء الخدمة بثلاث طرق هي:

١- الدراسة والتدريب المهني.

٢- الدراسة والتدريب داخل المؤسسات التربوية والتعليمية.

٣- الدراسة والتدريب من خلال مؤسسات مختلفة، كما في مراكز التعليم التابعة للوزارة والمجلس التعليمي أو عامة في الجامعة.<sup>(٢)</sup>

كما تقدم وزارة التعليم والعلوم والثقافة باليابان منحاً دراسية ومساعدات مالية للنهوض بمستوى برامج التدريب وتوفير الأدوات والأجهزة اللازمة لها، ويتم توجيه أداء معلمات رياض الأطفال بطريقة منظمة ودقيقة، كما أن المعلمات يعملن مع بعضهن البعض لتحسين مهارتهن وزيادة خبرتهن، وهذا يتم من خلال المقابلات الأسبوعية حيث تجتمع المعلمات في نهاية كل أسبوع لمناقشة خطة الأسبوع القادم، وبحث الحلول والمشكلات التي واجهتهن الأسبوع الماضي. كما أن التنظيمات السياسية والاجتماعية للمعلمين في اليابان لها دور ملحوظ في توجيه سياسات التنمية المهنية وبرامجها، وتمتاز هذه البرامج باعتمادها على حرية اختيار المعلم لنوع البرنامج الذي يحتاجه لتنمية مهارة أو قدرة لديه<sup>(٣)</sup>، بما يجعله أكثر إيجابية تجاه التدريب ويقبل عليه بروح طيبة تنعكس عليه بالنمو المطرد.

ويعكس التدريب المستمر أثناء الخدمة التزام اليابان الثقافي نحو تحسين الذات، بناءً على تعليمات وزارة التعليم ومجالس إدارة التعليم الإقليمية والبلدية، كما يقدم

(١) محمد توفيق سلام، عبد الخالق يوسف سعد: الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، مرجع سابق، ص ٥٧.

(2) Vivienne Cdlinson, Yumiko Ono: The Professional Development of Teachers in the United States and Japan, European of Teacher Education, vol.(24), No (2), June 2001, P. 226.

(٣) بيومي محمد ضحاوى: قضايا تربوية، الطبعة الثانية، دار النهضة المصرية، القاهرة، ٢٠٠٠، ص ١٣١.

التدريب لمعلمي المؤسسات التربوية والتعليمية بكافة مستوياتها ومن بينها بالطبع مؤسسات رياض الأطفال، كما يقدم التدريب على عدة مراحل ويأخذ خمسة أشكال مختلفة، يمكن عرضها كالتالي:

- ١- تدريب داخل المؤسسة التربوية والتعليمية: ويستغرق حوالي (٢٠) يوماً للمعلمين الجدد أثناء الخدمة، ويتم في نفس المؤسسات التربوية والتعليمية التي يعملون بها تحت إشراف المعلمين ذوي الخبرة العملية والتمرس المهني، وفي تلك الفترة يأخذون إذنًا من المؤسسات التي يعملون بها ليؤدي هذا المعلم الخبير ما يوازي في التعليم الأمريكي دور المعلم الأول أو مستشار مناهج أو مشرف تعليمي.
- ٢- تدريب غير رسمي: يقوم به المعلمون أنفسهم في مجموعات دراسية على نطاق الإقليم أو الحى الذي تنتمي إليه المؤسسة التي يعملون بها.
- ٣- تدريب يقدم في مراكز التدريب المحلى أو ما يقابله على المستوى الإقليمي.
- ٤- تدريب تقدمه وزارة التعليم في مركز التدريب القومي إلى مديري ومعلمي المؤسسات التربوية والتعليمية ومستشاري المناهج التربوية.
- ٥- تدريب مدته سنتان: يقدم سنوياً لبضع مئات من المعلمين في ثلاثة معاهد تمول على المستوى القومي منذ عام (١٩٧٨) بهدف توفير دراسات عليا في التعليم التأهيلي أو المتخصص للمعلمين ذوي الخبرة والتمرس، ويتم انتقاء هؤلاء المعلمين من جميع أنحاء البلاد، ويقوم على تدريبهم وتأهيلهم نخبة مختارة من أساتذة الجامعات والقضاة وكبار شخصيات المجتمع ورجال الصناعة.<sup>(١)</sup>

#### ٤ - الصين :

تعد الصين من الدول التي تنتهج سياسة تدريبية شاملة يتم تنفيذها من خلال العديد من المؤسسات التدريبية، وذلك نظراً للعدد الضخم من المعلمين بها في كافة مراحل التعليم، كما أن تدريب المعلمين بدءاً بمعلمي رياض الأطفال وحتى معلمي المرحلة الثانوية يعتبر مسئولية مشتركة بين مختلف الأجهزة الإدارية التعليمية،

(١) محمد عبد الحميد محمد، محمد سعد محمد علي: فعالية برامج تدريب المعلمين بالخارج على تغيير اتجاهاتهم نحو التدريب في ضوء الخبرات العالمية المعاصرة، مرجع سابق، ص ٤٠٩.



والمدارس العادية ومعاهد تدريب المعلمين من مختلف الأنواع والمستويات ومؤسسات التدريب الأخرى والمنتشرة، بالإضافة إلى المدارس التي يعمل بها المعلمون، حيث تقوم الأجهزة الإدارية التعليمية بصياغة الدراسات، وتقديم الدعم المادي المناسب وإعداد برامج التدريب وأساليب الإدارة، وتلخيص ونشر الممارسات السليمة بشكل مناسب، وعلى تلك المؤسسات أن تتعاون مع الأجهزة المهتمة بالبحث التربوي في برامج وأنشطة التنمية المهنية المتعددة والمستمرة وإجراء بحوث التدريب، وتعد مؤسسات التعليم العالي مسئولة عن تدريب معلمها.

وقد سار جدل كبير في الصين حول عملية إصلاح التعليم والجدل حول برامج التنمية المهنية وأشكال وجدوى برامج التدريب أثناء الخدمة خاصة تدريب المعلم القائم على أساس الكفاية، بتأكيد أقوى على الممارسة الفعالة كهدف رئيسي لكليات الإعداد الجامعي، وإعداد المعلم في جميع المراحل على أساس المعرفة، وتتشارك العديد من المؤسسات مع كليات الإعداد الجامعي في برامج التنمية المهنية، نذكر منها: (١)

- مؤسسات لتدريب معلمي المراحل المختلفة لمدة تتراوح بين ٣ شهور إلى سنتين.
- المؤسسات والمعاهد التربوية في المراكز والمديريات وتقدم مقررات قصيرة تجديدية.
- مقررات جامعية تقدم بالمراسلة بواسطة الكليات والمعاهد التربوية.
- برامج التعلم الذاتي من خلال الرابطة القومية للتعليم.
- المؤسسات الخاصة.

-قناة تليفزيونية أنشأتها الحكومة الصينية عام ١٩٨٦ تبدأ من الساعة السادسة صباحاً وحتى الثالثة مساءً يومياً، وتبث إرسالها عن طريق الأقمار الصناعية كبرامج لتدريب المعلمين أثناء الخدمة على كافة المستويات، كما اتبعت نظام التدريب

---

(١) محمد توفيق سلام، عبد الخالق يوسف سعد: الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، مرجع سابق، ص ٥٨.

بالمراسلة والبرامج المسائية والتعلم الذاتي، ومن ثم حصل ملايين المعلمين على برامج تدريبية متجددة.

أما عن المؤسسات التي تختص بإعداد وتدريب معلمات رياض الأطفال في جمهورية الصين الشعبية، فيمكن حصرها في المؤسسات التالية:

-مدارس وجامعات اليوم الكامل لإعداد المعلمين.

-معاهد وقت الفراغ.

-المدارس الدنيا لإعداد المعلمين.

وتنظر الصين إلى المؤسسات التربوية والتعليمية على أنها مؤسسات تدريبية للمعلمين، ففيها يتم تشجيع المعلمين على كافة مستوياتهم والمراحل التي يعملون بها على الدراسة أثناء العمل، وتشجيعهم على تحسين كفاياتهم كمهنيين في اتصال وثيق مع ممارساتهم التربوية، وبكل الأشكال يتم تدريب معلمات رياض الأطفال داخل الروضات نفسها، وكذا التعلم من خلال العمل البحثي أو البحث الإجرائي الميداني، بما يجعل المعلمات القدامى وذوى الخبرات الطويلة يقمن بمساعدة المعلمات الجدد أو جعلهن يقمن بأنفسهن بالبحث والإطلاع ومشاهدة زميلاتهن في عملهن لنقل الخبرات وتطبيقها، كما يحدث تبادل الخبرات أيضاً بزيارة المعلمات الجدد للروضات الأخرى وحضورهن بعض الأنشطة والتطبيقات العملية، كما يقوم المفتشون بتقويم أعمال المعلمات وفق خطة معينة، حيث يتم إخطار المعلمة مسبقاً بتوقيت الزيارة، ثم تناقش في عملها عقب كل زيارة للتشخيص والتقويم وتحقيق مبدأ التغذية الراجعة<sup>(١)</sup>.

ويقدم خبراء التعليم في الصين أساليب جديدة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة،

نذكر منها ما يلي:<sup>(٢)</sup>

(١) محمد توفيق سلام، عبد الخالق يوسف سعد: الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، مرجع سابق، ص ٥٩.

(٢) محمد عبد الحميد محمد، محمد سعد محمد على: فعالية برامج تدريب المعلمين بالخارج على تغيير اتجاهاتهم نحو التدريب في ضوء الخبرات العالمية المعاصرة، مرجع سابق، ص ٤١٢.

- إرسال بعض خبراء التربية من العاملين في الدوائر الحكومية إلى الأقاليم لتدريب المعلمين تطوعاً، واشتمل عملهم على برامج تدريبية متنوعة لتنمية مهارات المعلمين ورفع مستويات الأداء.
- تحديد فصول دراسية تدريبية في الكليات والجامعات لتدريب المعلمين والمديرين والموجهين الذين يلتحقون بهذه البرامج.
- استخدام البث المباشر من الأقمار الصناعية وفتح قناة تليفزيونية لبث البرامج التدريبية المختلفة للقائمين بالعملية التربوية والتعليمية، وهذه البرامج تتعلق بالنظريات والمفاهيم الحديثة في المناهج وطرق التعلم الحديثة والتقويم، وأساليب التوجيه الحديث، وعلم النفس وغيرها.
- كما يتم استخدام عدد من الخبرات التدريبية العالمية والمتمثلة كاستراتيجيات وبنى جديدة للتدريب، لمواكبة التغير العلمي والاقتصادي، والتي يمكن الاستفادة منها في تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر، من أهمها ما يلي:
- التدريب القائم على الحاسب الآلي **Computer Assisted Training**.
- التدريب على التدريس المصغر **Micro- Teaching Based Training**.
- التدريب وفقاً للكفايات **Competency Based Training**.
- التدريب عن طريق الإدارة المدرسية **School Administration Based Training**.
- التدريب في نفس مراكز الإعداد (الإعداد والتدريب في متصل تربوي واحد) **In Service Training in the same preparation Centers**.
- التدريب القائم على الفيديو التفاعلي **Interactive Video Based Training**.
- الحقيبة التدريبية **Training Package**.
- التدريب باستخدام منحنى الوسائط المتعددة **Multi Media Approach to in Service Teacher Training**.
- وقد خلُصت الدراسة الحالية من خلال العرض السابق للاتجاهات التربوية الحديثة والخبرات الدولية المعاصرة في مجال التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال إلى بعض المؤشرات التي يمكن عرضها كما يلي:

- ١- اهتمام هذه الدول بهذا المجال لأهمية الفائقة في رفع كفاءة معلمة رياض الأطفال وتنمية ذاتها.
  - ٢- كما نلاحظ تنوع البرامج المقدمة ومشاركة العديد من الهيئات في الإشراف عليها كما في اليابان.
  - ٣- أظهرت تلك الخبرات التناسق بين برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمات كما في إنجلترا.
  - ٤- تميزت الخبرة الأمريكية بتنوعها الكبير والاختلاف بين برامجها من حيث مسؤولية كليات التربية في دعوة خريجها على فترات ملاءمة وإشرافها على المعلمة المتخرجة فيها طوال السنوات الأولى لعملها كمعلمة، وكذلك مساهمة المؤسسات القومية والصناعية في هذا المجال وتقديم حوافز مادية وأدبية في صور متعددة، وتطوير البرامج بها بشكل مستمر بما يتلاءم واحتياجات المعلمات.
  - ٥- تميزت الصين بالعمل التطوعي لخبراء التربية في مجال التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال، وتحديد فصول دراسية بالكليات والجامعات للتدريب، كما استخدمت البث المباشر للأقمار الصناعية وخصصت قناة تلفزيونية لبث برامج التدريب من خلالها.
- كما نستطيع أن نلاحظ أن كلاً من الدول المختارة تتفق في اهتمامهم الشديد ببرامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمة، ويتضح ذلك من خلال ما يلي:
- ١- تتنوع هذه البرامج فيما بين برامج طويلة وأخرى قصيرة باعتبار أن هذه البرامج من الضرورات اللازمة لرفع كفاءة المعلمة وزيادة فعاليتها في العمل مع الأطفال.
  - ٢- هناك شبه تكامل بين سياسات الإعداد الجامعي قبل الخدمة وسياسات التدريب أثناء الخدمة، وتتميز هذه السياسات بين سياسات خاصة بالتنمية المهنية للمعلمة المبتدئة وسياسات أخرى مرتبطة بالمعلمة ذات الخبرة.
  - ٣- إتاحة فرص التنمية المهنية بمختلف برامجها وأشكالها لجميع العاملين بالحقل التربوي برياض الأطفال، وبصفة منتظمة وعلى فترات زمنية متقاربة.

٤- تقوم وزارات التربية والتعليم بتحديد الاحتياجات التدريبية، وتوجيه مؤسسات التدريب بالتعاون مع مؤسسات الإعداد الجامعي، والاستفادة من إمكانات مؤسسات الإعداد سواء البشرية أو المادية في تنفيذ برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال.

### تعليق:

في ضوء ما تم عرضه من أهم الاتجاهات التربوية العالمية في مجال التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال، فإن أفضل الخبرات والاستراتيجيات التي يمكن إتباعها في وضع برامج للتنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر هي تلك التي تقوم على تحديد الاحتياجات المهنية الفعلية من وجهة نظر المعلمة نفسها، حيث أن دافعيتها نحو برامج التنمية المهنية سوف تزداد إذا ما كانت هي مصدر تقدير هذه الاحتياجات، علاوة على أن ذلك يشعرها بالأهمية والرضا النفسي إذا ما تم إعطائها الفرصة في المشاركة في تخطيط برامج التنمية المهنية.

كما تعتمد نتائج محاولات تنمية معلمة رياض الأطفال مهنيًا من خلال هذه الاتجاهات الحديثة، على المجال الذي تواجه فيه المعلمة فرص تعلم شاملة وتراكمية ومعززة على مدى مراحل مسيرة حياتها العملية برياض الأطفال، علاوة على ذلك تعتمد نتائج التنمية المهنية للمعلمة على المجال الذي تعمل فيه كمحيط طبيعي يتيح لها أن تدمج ما قد تعلمته في التطبيقات العملية في قاعات الروضة.

وهكذا نجد أن التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في ضوء هذه الاتجاهات التربوية المعاصرة والخبرات الدولية المتعددة تتطلب تحديداً للخطوط العريضة لبرامج التنمية المهنية، وذلك من خلال نموذج نظري وتطبيقي يوضح فلسفة ومكونات هذا البرنامج من خبرات عملية مهنية ومقررات دراسية وبحوث إجرائية وغيرها، مستندة إلى دراسات سابقة واتجاهات متطورة بحيث يكون هذا النموذج مليئاً بالآمال وطموحات واحتياجات معلمة رياض الأطفال.

محتويات الفصل السادس

## الدراسة الميدانية

مقدمة.

أهداف الدراسة.

أدوات الدراسة.

وصف عينة الدراسة.

المعالجة الإحصائية.

تحليل النتائج وتفسيرها:

الاستبيان الأول.

الاستبيان الثاني.

عرض نتائج الدراسة الميدانية.

## الفصل السادس الدراسة الميدانية

### مقدمة:

انطلاقاً من الأدوار الهامة التي تقوم بها معلمة رياض الأطفال أثناء تعاملها اليومي مع الطفل وما يؤدي إليه هذا التعامل من تأثير على نموه في جوانب ومجالات النمو المختلفة في الوقت الحالي والمستقبل، تتبع أهمية برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال وذلك حتى تكون على علم وصلة بالتطورات والمستجدات التربوية في مجال تربية طفل ما قبل المدرسة على المستويين النظري والتطبيقي، وحيث أن الدراسة الحالية تحاول أن تقدم أهم وأحدث الأساليب التي من شأنها أن تطور برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر، تعتبر الدراسة الميدانية الحالية هي خطوة في سبيل تحقيق هذا الهدف.

### أهداف الدراسة الميدانية:

- 1- تهدف الدراسة الميدانية إلى التعرف على الواقع الحالي لبرامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال في مصر.
- 2- كما تهدف الدراسة أيضاً إلى استطلاع رأي السادة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المختلفة حول مقترحات تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمات.
- 3- تحليل استجابات وآراء السادة أعضاء هيئة التدريس والمعلمات، والتي تم الاستفادة منها في وضع تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر.

### أدوات الدراسة:

تعتمد الدراسة على (الاستبيان) كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات، وقد أعد الباحث استبيانين أحدهما قُدم لأعضاء هيئة التدريس بكليات رياض الأطفال وكليات التربية، والآخر قُدم للمعلمات المتخرجات من كليات رياض الأطفال وكليات التربية، وقد اتبع الباحث في ذلك الخطوات التالية:  
(أ) حدد الباحث الأهداف الأساسية من الاستبيانين.

(ب) بعد توافر قدر مناسب من المعلومات والحقائق التي أعانت في بناء أدواتي  
الدراسة، شرع الباحث في صياغتهما مراعيًا ما يلي:  
• تحديد المحاور الأساسية للاستبيانين، وذلك على النحو التالي:

#### الاستبيان الأول:

قُدّم للمعلمات المتخرجات من كليات رياض الأطفال وكليات التربية، وكانت  
محاوره كما يلي:

- المحور الأول: أهداف برامج التنمية المهنية.
- المحور الثاني: معايير اختيار الملتحقات ببرامج التنمية المهنية.
- المحور الثالث: أماكن تنفيذ برامج التنمية المهنية.
- المحور الرابع: الأساليب المستخدمة في برامج التنمية المهنية.
- المحور الخامس: الوسائل المعنية والإمكانات المادية والبشرية.
- المحور السادس: تخطيط برامج التنمية المهنية.
- المحور السابع: أنواع البرامج المقدمة للمعلمة.
- المحور الثامن: مصادر التعلم لمحتوى البرامج المقدمة.
- المحور التاسع: أساليب تقويم برامج التنمية المهنية.
- المحور العاشر: وسائل المتابعة لبرامج التنمية المهنية.
- المحور الحادي عشر: الآثار المترتبة على تخطيط وتنفيذ برامج التنمية المهنية.
- المحور الثاني عشر: مقترحات لزيادة فعالية برامج التنمية المهنية.

#### الاستبيان الثاني:

قُدّم لأعضاء هيئة التدريس بكليات رياض الأطفال وكليات التربية، و كانت  
محاوره كما يلي:

- المحور الأول: فلسفة برامج التنمية المهنية.
- المحور الثاني: الجهات المسؤولة عن برامج التنمية المهنية.
- المحور الثالث: الإمكانيات المادية والبشرية.
- المحور الرابع: نظم وأساليب التنمية المهنية.



- المحور الخامس: محتوى برامج التنمية المهنية.
- المحور السادس: تقويم ومتابعة برامج التنمية المهنية.
- المحور السابع: أنواع البرامج المقدمة:
  - [ أ ] برامج التدريب المباشر.
  - [ب] برامج التدريب عن بُعد.
  - [ج] برامج البعثات الخارجية.
  - [د] برامج الدراسات العليا.

• دراسة كل محور على حدة وتحديد مجموعة من العبارات التي تغطي جوانب هذا المحور.

• صياغة العبارات بأسلوب سهل وبسيط.

• الابتعاد عن العبارات أو الكلمات التي تحمل أكثر من معنى.

• وضع تعليمات لمن طُبقت عليهم أداتي الدراسة لإرشادهم إلى المطلوب عمله.

• وقد قام الباحث بعد ذلك بعرض أداتي الدراسة على السادة المحكمين وعددهم (١٣ محكماً) الذين اقترحوا بعض التعديلات والإضافات التي تم تنفيذها، واتفقت آراؤهم جميعاً على صلاحية أداتي الدراسة للتطبيق.

#### وصف عينة الدراسة:

١- تكونت عينة الاستبيان الأول من (٢٠٠) من معلمات رياض الأطفال المتخرجات من كليات رياض الأطفال وكليات التربية على مستوى الجمهورية، بواقع (١٢٢) من المعلمات المتخرجات في كليات التربية وبنسبة مئوية (٦١%)، وكذا (٧٨) من المتخرجات في كليات رياض الأطفال وبنسبة مئوية (٣٩%)، وتراوحت سنوات الخبرة في العمل برياض الأطفال بين (٥-١٥ عاماً).

٢- كما تكونت عينة الاستبيان الثاني من (٥٠) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية بواقع (٣٣) عضواً من كليات التربية وبنسبة مئوية (٦٦%)، وكذا (١٧) عضواً من كليات رياض الأطفال وبنسبة مئوية (٣٤%)، والفارق في النسب المئوية لهذه العينة يرجع إلى قلة أعداد كليات رياض الأطفال وبالتالي قلة أعداد أعضاء هيئة التدريس بهذه الكليات.

## المعالجة الإحصائية:

تمت المعالجة الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package of Social Sciences).

وقد قام الباحث بعمل الآتي:

١- حساب التكرارات المقابلة لكل عبارة من عبارات الاستبيان ثم حساب النسبة المئوية لها، وذلك من خلال المعادلة التالية:

$$٢- النسبة المئوية = \frac{ك}{ن} \times ١٠٠$$

حيث ك = التكرارات.

ن = عدد أفراد العينة.

٣- استخدام معادلة (كا<sup>٢</sup>) لحساب دلالة الفروق بين التكرارات وذلك من خلال المعادلة التالية<sup>(١)</sup>:

$$كا^٢ = \frac{(ت - ت_م)^٢}{ت}$$

حيث أن مج = المجموع ت و التكرار الواقعي ت و التكرار المتوقع ( ت - ت<sub>م</sub> ) = مربع انحراف التكرار الواقعي عن التكرار المتوقع.

## تحليل النتائج وتفسيرها:

### الاستبيان الأول:

في ضوء تطبيق الاستبيان الخاص بمعلمات رياض الأطفال المتخرجات من كليات رياض الأطفال وكليات التربية، جاءت النتائج على النحو التالي:

#### المحور الأول: أهداف برامج التنمية المهنية

يوضح الجدول التالي رقم (١١) البيانات الخاصة بمجموعة من أهداف برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، وكذلك التكرارات والنسب المئوية ودلالة (كا<sup>٢</sup>) لكل عبارة من عبارات الجدول:

(١) مدوح الكنانى: الإحصاء الوصفي الاستدلالي في العلوم السلوكية والاجتماعية، الطبعة الثانية، دار النشر للجامعات، القاهرة، ٢٠٠٢، ص ٤٥٧.

جدول رقم (١١)

بوضوح البيانات الخاصة بمجموعة من أهداف برامج التنمية المهنية

م	عبارات الاستبيان	أوافق تماما		أوافق إلى حد ما		لا أوافق		قيمة ٢٥	مستوى الدلالة عند ٠,٠٥
		ك	%	ك	%	ك	%		
١	تمتاز برامج التنمية المهنية المقدمة بأن لها سياسة واضحة.	١٧	٣٤	٤٢	٢١	١٢٤	٦٢	٧٤,٤٥	دالة
٢	تراعى هذه البرامج طبيعة المتغيرات والتحديات المعاصرة.	١٦	٣٢	٦٦	٣٣	١٠٢	٥١	٣٦,٧٦	دالة
٣	تراعى هذه البرامج الاتجاهات الحديثة في مراحل التخطيط والتنفيذ والتقييم لهذه البرامج.	٢٣	٤٦	٥٨	٢٩	١١٩	٥٩,٥	٦٠,٨٢	دالة
٤	تزود هذه البرامج المعلمة بالاتجاهات والخبرات الحديثة في مجال تربية الطفل.	١٥	٣٠	٨٦	٤٣	٩٩	٤٩,٥	٦١,٣٤	دالة
٥	تساعد تلك البرامج على إكساب المعلمة المتدربات دراسات متممة ومهارات متخصصة لتحقيق أهداف التربية في رياض الأطفال.	٢٠	٤٠	٧٩	٣٩,٥	١٠١	٥٠,٥	٥٢,٦٤	دالة
٦	يمكن تطبيق ما يتم التدريب عليه في مجال العمل برياض الأطفال.	٨٧	١٧٤	٤٦	٢٣	٦٧	٣٣,٥	١٢,٦١	دالة
٧	تنمى هذه البرامج الرغبة لدى معلمة رياض الأطفال في استخدام قدراتها بأقصى درجة ممكنة وتقديرها لقيمة عملها.	٦٣	١٢٦	٨٥	٤٢	٥٢	٢٦	٨,٤٧	دالة
٨	تعالج هذه البرامج نواحي القصور العلمية والمهنية والنتيجة عن بعض القصور في برامج الإعداد الجامعي.	٣٠	٦٠	٧٣	٣٦,٥	٩٧	٤٨,٥	٣٤,٥٧	دالة
٩	تسهم تلك البرامج في تدريب المعلمة على التعامل مع الفئات الخاصة من الأطفال كالموهوبين والمعاقين بأنواعهم المختلفة.	٢٣	٤٦	٣٦	١٨	١٤١	٧٠,٥	١٢٥,٦	دالة
١٠	تعمل هذه البرامج على تغيير الاتجاهات السلبية لدى بعض المعلمات نحو مهنتهن وإكسابهن اتجاهات إيجابية.	٨٩	١٧٨	٥٠	٢٥	٦١	٣٠,٥	١٢,١٣	دالة
١١	تناقش هذه البرامج المشكلات التربوية التي تواجه المعلمة برياض الأطفال بهدف تدريبها على إيجاد الحلول العملية لها.	٦٤	١٢٨	٧٣	٣٦,٥	٦٣	٣١,٥	٠,٩١	غير دالة
١٢	تكسب هذه البرامج المعلمة مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة في مجال التعليم والتعلم برياض الأطفال.	٥٠	١٠٠	٥٢	٢٦	٩٨	٤٩	٢٢,١٢	دالة
١٣	تحقق هذه البرامج مفهوم التعلم المستمر للمعلمة.	٦٦	١٣٢	٣٣	١٠,٥	٣٣	١٦,٥	٣٤,٦٩	دالة

من الجدول السابق رقم (١١) الذي يعرض استجابات أفراد العينة حول مجموعة من أهداف التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال، يتضح ما يلي:

العبارة رقم (١) وهى: "تمتاز برامج التنمية المهنية المقدمة بأن لها سياسة واضحة"

وافق عليها (٣٤) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (١٧%) بينما لم يوافق عليها (١٢٤) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٦٢%)، وقد جاءت قيمة كاي<sup>٢</sup> مساوية (٧٤,٤٥) وهى دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أن برامج التنمية المهنية الحالية لا تتميز بأن لها سياسة واضحة ومن ثم فإنها تتسم بالعشوائية والبعد عن التخطيط العلمي بما قد يحول دون تحقيق أهدافها التي وضعت من أجلها.

العبارة رقم (٢) وهى: "تراعى برامج التنمية المهنية طبيعة المتغيرات والتحديات المعاصرة"

وافق عليها (٣٢) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (١٦%) بينما لم يوافق عليها (١٠٢) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٥١%)، وقد جاءت قيمة كاي<sup>٢</sup> مساوية (٣٦,٧٦) وهى دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أن طبيعة برامج التنمية المهنية الحالية لا تراعى المتغيرات والتحديات المعاصرة، بما يضع معلمة رياض الأطفال تحت عبء وتحدى كبير يعوقها عن قيامها بأدوارها الوظيفية بكفاءة وفعالية.

العبارة رقم (٣) وهى: "تراعى برامج التنمية المهنية الاتجاهات الحديثة في مراحل التخطيط والتنفيذ والتقويم لهذه البرامج"

وافق عليها (٢٣) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (١١,٥%) بينما لم يوافق عليها (١١٩) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٥٩,٥%)، وقد جاءت قيمة كاي<sup>٢</sup> مساوية (٧٠,٨٢) وهى دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أن طبيعة البرامج الحالية لا تراعى الاتجاهات الحديثة في مراحل التخطيط والتنفيذ والتقويم لهذه البرامج، وهو ما يؤكد اعتمادها على العشوائية التي غالباً ما تعوق نجاح البرنامج التدريبي عن تحقيق أهدافه التي وُضعت من أجله.

العبارة رقم (٤) وهي: "تزود برامج التنمية المهنية المعلمة بالاتجاهات والخبرات الحديثة في مجال تربية الطفل"

وافق عليها (١٥) من المعلمات من أفراد العينة بنسبة (٧,٥%) بينما لم يوافق عليها (٩٩) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٤٩,٥%)، وقد جاءت قيمة كاساوية مساوية (٦١,٣٤) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أن البرامج الحالية لا تزود المعلمة بالاتجاهات والخبرات الحديثة في مجال تربية طفل ما قبل المدرسة، وهو قد يكون أحد نقاط ضعف البرامج الحالية والتي يجب أن تركز على المستجدات التربوية في هذا المجال.

العبارة رقم (٥) وهي: "تساعد برامج التنمية المهنية على إكساب المعلمات دراسات متعمقة ومهارات متخصصة لتحقيق أهداف التربية في رياض الأطفال"

وافق عليها (٢٠) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (١٠%) بينما لم يوافق عليها (١٠١) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٥٠,٥%)، وقد جاءت قيمة كاساوية مساوية (٥٢,٦٤) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أفراد العينة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أن البرامج الحالية لا تكسب المعلمات المتدربات دراسات متعمقة ومهارات متخصصة لتحقيق أهداف التربية في رياض الأطفال.

العبارة رقم (٦) وهي: "يمكن تطبيق ما يتم التدريب عليه في مجال العمل برياض الأطفال"

وافق عليها (٨٧) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٤٣,٥%) بينما لم يوافق عليها (٦٧) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٣٣,٥%)، وقد جاءت قيمة كاساوية مساوية (١٢,٦١) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أفراد العينة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أنه يمكن تطبيق ما يتم التدريب عليه في البرامج الحالية في مجال العمل برياض الأطفال، خاصة أن هناك نسبة كبيرة من المعلمات متخصصات ولديهن القدرة على توظيف وتطبيق ما يتم التدريب عليه.

العبرة رقم (٧) وهي: "تنمي برامج التنمية المهنية الرغبة لدى معلمة رياض الأطفال في استخدام قدراتها بأقصى درجة ممكنة وتقديرها لقيمة عملها" وافق عليها (٦٣) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٣١,٥%) بينما لم يوافق عليها (٥٢) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٢٦%)، وقد جاءت قيمة كلاً مساوية (٨,٤٧) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أفراد العينة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أن البرامج الحالية قد تنمي الرغبة عند معلمة رياض الأطفال في استخدام قدراتها بأقصى درجة ممكنة، وتزيد تقديرها لقيمة عملها خاصة إذا ما كانت تلبى احتياجاتها الفعلية من المعارف والمهارات والخبرات ذات الصلة بمجال رياض الأطفال.

العبرة رقم (٨) وهي: "تعالج برامج التنمية المهنية نواحي القصور العلمية والمهنية والناجمة عن بعض القصور في برامج الأعداد الجامعي"

وافق عليها (٣٠) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (١٥%) بينما لم يوافق عليها (٩٧) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٤٨,٥%)، وقد جاءت قيمة كلاً مساوية (٣٤,٥٧) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أن برامج التنمية المهنية الحالية لا تعالج نواحي القصور العلمية والمهنية والناجمة عن بعض القصور في برامج الأعداد الجامعي، والتي من المفترض أنها غالباً ما توضع أساساً لمعالجة هذا القصور.

العبرة رقم (٩) وهي: "تسهم برامج التنمية المهنية في تدريب المعلمات على التعامل مع الفئات الخاصة من الأطفال كالموهوبين والمعاقين بأنواعهم المختلفة"

وافق عليها (٢٣) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (١١,٥٥%) بينما لم يوافق عليها (١٤١) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٧٠,٥%)، وقد جاءت قيمة كلاً مساوية (١٢٥,٦) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أن برامج التنمية المهنية الحالية لا تسهم في تدريب المعلمات على التعامل مع الفئات الخاصة من الأطفال كالموهوبين والمعاقين بأنواعهم المختلفة، وهو ما يشير إلى

القصور الواضح في برامج التنمية المهنية الحالية تجاه إكساب المعلمات هذه المهارة. العبارة رقم (١٠) وهي: "تعمل برامج التنمية المهنية على تغيير الاتجاهات السلبية لدى بعض المعلمات نحو مهنتهن وإكسابهن اتجاهات ايجابية"

وافق عليها (٨٩) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٤٤,٥%) بينما لم يوافق عليها (٦١) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٣٠,٥%)، وقد جاءت قيمة كاي<sup>٢</sup> مساوية (١٢,١٣) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أن برامج التنمية المهنية الحالية قد تعمل على تغيير الاتجاهات السلبية لدى بعض المعلمات نحو مهنتهن وإكسابهن اتجاهات ايجابية، والتي تعد أحد التحديات الهامة التي قد تعوق التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال كما سبق ذكره سابقاً في الدراسة النظرية.

العبارة رقم (١١) وهي: "تناقش برامج التنمية المهنية المشكلات التربوية التي تواجه المعلمة رياض الأطفال بهدف تدريبها على إيجاد الحلول العملية لها"

وافق عليها (٦٤) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٣٢,٥%) بينما لم يوافق عليها (٦٣) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٣١,٥%)، وقد جاءت قيمة كاي<sup>٢</sup> مساوية (٩١,٠) وهي غير دالة إحصائياً وبذلك نجد أن هناك عدم اتفاق بين المجموعتين حول أن من أهداف برامج التنمية المهنية الحالية مناقشة المشكلات التربوية التي تواجه المعلمة رياض الأطفال بهدف تدريبها على إيجاد الحلول العملية لها.

العبارة رقم (١٢) وهي: "تكتسب برامج التنمية المهنية المعلمة مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة في مجال التعليم والتعلم رياض الأطفال"

وافق عليها (٥٠) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٢٥%) بينما لم يوافق عليها (٩٨) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٤٩%)، وقد جاءت قيمة كاي<sup>٢</sup> مساوية (٢٢,١٢) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أن برامج التنمية المهنية الحالية قد لا تكتسب المعلمة مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة في مجال التعليم والتعلم رياض الأطفال، والتي تعد أحد التحديات الهامة التي قد تعوق المعلمة عن أدائها لأدوارها الوظيفية رياض الأطفال.

العبرة رقم (١٣) وهي: "تحقق برامج التنمية المهنية مفهوم التعلم المستمر للمعلمات"

وافق عليها (٦٦) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٣٣%) بينما لم يوافق عليها (٣٣) من أفراد نفس العينة وبنسبة (١٦,٥%)، وقد جاءت قيمة كآ مساوية (٣٤,٦٩) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أن البرامج الحالية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال غالباً ما تحقق مفهوم التعلم المستمر لهن.

#### تعليق:

من العرض السابق لاستجابات أفراد العينة حول عبارات المحور الأول والخاص بأهداف برامج التنمية المهنية الحالية، يتضح أن هناك قصوراً شديداً في هذه الأهداف وعدم وضوح للرؤية والرسالة من تلك البرامج، بما يجعلها تتصف بالعشوائية والبعد عن التخطيط العلمي السليم الذي يقودها نحو سد احتياجات معلمات رياض الأطفال من المعارف والمهارات والخبرات المطلوبة في ضوء التحديات المهنية التي تقابلها في العمل برياض الأطفال، وكذا الانفجار المعرفي وثورة المعلومات التي تميز العصر الحالي.

#### المحور الثاني: معايير اختيار الملتحقات ببرامج التنمية المهنية

يوضح الجدول التالي رقم (١٢) البيانات الخاصة بمجموعة من معايير اختيار المعلمات الملتحقات ببرامج التنمية المهنية، وكذلك التكرارات والنسب المئوية ودلالة (كآ) لكل عبارة من عبارات الجدول:



جدول رقم (١٢)

بوضوح البيانات الخاصة بمعايير اختيار المتحقات ببرامج التنمية المهنية

م	عبارات الاستبيان	أوافق تماما		أوافق إلى حد ما		لا أوافق		قيمة ٣٤	مستوى الدلالة عند ٠,٠٥
		ك	٪	ك	٪	ك	٪		
١	ترشحات إدارة المدرسة التي تتبعها الروضة.	١٠٢	٥١	٥٦	٢٨	٤٢	٢١	٢٩,٥٦	دالة
٢	ترشحات موجهي رياض الأطفال.	٩٧	٤٨,٥	٧٣	٣٦,٥	٣٠	١٥	٣٤,٥٧	دالة
٣	تقرير الموجهين عن احتياجات المعلمة لهذه البرامج.	١٩	٩,٥	٨٤	٤٢	٩٧	٤٨,٥	٥٢,٤	دالة
٤	تقرير الإدارات التعليمية لاحتياجات المعلمة لبرامج التدريب.	٤١	٢٠,٥	٥٦	٢٨	١٠٣	٥١,٥	٣١,٣٩	دالة
٥	رغبة المعلمة نفسها في الالتحاق بهذه البرامج لرفع مستواها.	٤٠	٢٠	٥٣	٢٦,٥	١٠٧	٥٣,٥	٣٧,٨٧	دالة
٦	استطلاع آراء المعلمة عن احتياجاتهن من هذه البرامج.	٣٢	١٦	٦٥	٣٢,٥	١٠٣	٥١,٥	٣٧,٨٧	دالة
٧	المستوى العلمي للمعلمة المرشحة لهذه البرامج.	٢٨	١٤	٤٦	٢٣	١٢٦	٦٣	٨١,٦٥	دالة
٨	عدد سنوات الخبرة للمعلمة المتقدمت لهذه البرامج.	٤٦	٢٣	٩٦	٤٨	٥٨	٢٩	٢٠,٤٤	دالة
٩	اختبارات يتم اجتيازها للمعلمة كشرط للالتحاق بهذه البرامج.	٢٦	١٣	٣٥	١٧,٥	١٣٩	٦٩,٥	١١٨,٣	دالة
١٠	التقرير السري.	٤٨	٢٤	٧١	٣٥,٥	٨١	٤٠,٥	٨,٥٩	دالة

من الجدول السابق رقم (١٢) الذي يعرض استجابات المعلمات أفراد العينة حول مجموعة من معايير اختيار المعلمات المتحقات ببرامج التنمية المهنية الحالية، يتضح ما يلي:

العبارة رقم (١) وهي: "يتم الاختيار عن طريق ترشيح إدارة المدرسة التي تتبعها الروضة"

وافق عليها (١٠٢) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٥١%) بينما لم يوافق عليها (٤٢) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٢١%)، وقد جاءت قيمة كاي<sup>٢</sup> مساوية (٢٩,٥٦) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أن ترشيح المعلمات المتدربات لبرامج التنمية المهنية الحالية يتم عن طريق إدارة المدرسة التي تتبعها الروضة، وهنا يجب أن نوضح أنه من خلال الخبرة الميدانية لا توجد معايير للاختيار من جانب مدير الروضة، وكذا في بعض الأحيان من جانب الجهة المنظمة للبرنامج وهنا تتم عملية الاختيار بعفوية وعشوائية لا تحقق المرجو من البرنامج أو تلبى

احتياجات كلاً من الروضة والمعلمة على حد سواء، فقد يتم إرسال نفس المعلمة التي تدرّبت على نفس البرنامج للتدريب مرة أخرى بسبب أهواء شخصية أو اتجاهات سلبية نحو معلمة أخرى لم تحضر هذا البرنامج.

**العبارة رقم (٢) وهي:** "يتم الاختيار عن طريق ترشيحات موجهي رياض الأطفال" وافق عليها (٩٧) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٤٨%) بينما لم يوافق عليها (٣٠) من أفراد نفس العينة وبنسبة (١٥%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (٣٤,٥٧) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أن ترشيح المعلمات المتدربات لبرامج التنمية المهنية الحالية يتم أيضاً عن طريق موجهي رياض الأطفال.

**العبارة رقم (٣) وهي:** "يتم الاختيار عن طريق تقارير الموجهين عن احتياجات المعلمات لهذه البرامج"

وافق عليها (١٩) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٩,٥%) بينما لم يوافق عليها (٩٧) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٤٨,٥%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (٥٢,٤) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أن الاختيار لا يتم بصورة كبيرة عن طريق تقارير الموجهين عن احتياجات المعلمات لهذه البرامج، على الرغم من أن الأساس العلمي لأي برنامج تدريبي هو أن يُبنى بناءً على دراسة علمية منظمة للاحتياجات التدريبية.

**العبارة رقم (٤) وهي:** "يتم الاختيار عن طريق تقدير الإدارات التعليمية لاحتياجات المعلمات لبرامج التدريب"

وافق عليها (٤١) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٢٠,٥%) بينما لم يوافق عليها (١٠٣) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٥١,٥%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (٣١,٣٩) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي رأت أن الاختيار للترشيح في برامج التنمية المهنية الحالية لا يتم عن طريق تقدير الإدارات التعليمية لاحتياجات المعلمات لبرامج التدريب.

العبارة رقم (٥) وهي: "يتم الاختيار عن طريق استطلاع رغبة المعلمة نفسها في الالتحاق بهذه البرامج لرفع مستواها"

وافق عليها (٤٠) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٢٠%) بينما لم يوافق عليها (١٠٧) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٥٣,٥%)، وقد جاءت قيمة كاساوية مساوية (٣٧,٨٧) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي رأت أن اختيار المعلمات لبرامج التدريب الحالية لا يتم عن طريق استطلاع رغبة المعلمة نفسها في الالتحاق بهذه البرامج لرفع مستواها.

العبارة رقم (٦) وهي: "يتم الاختيار عن طريق استطلاع آراء المعلمات عن احتياجاتهن من هذه البرامج"

وافق عليها (٣٢) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (١٦%) بينما لم يوافق عليها (١٠٣) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٥١,٥%)، وقد جاءت قيمة كاساوية مساوية (٣٧,٨٧) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي رأت أن اختيار المعلمات المتدربات لا يتم عن طريق استطلاع آراء المعلمات عن احتياجاتهن الفعلية من برامج التنمية المهنية.

العبارة رقم (٧) وهي: "يتم اختيار المتدربات من خلال المستوى العلمي للمرشحات لهذه البرامج"

وافق عليها (٢٨) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (١٤%) بينما لم يوافق عليها (١٢٦) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٦٣%)، وقد جاءت قيمة كاساوية مساوية (٨١,٦٥) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذا المعيار، والتي ترى أن اختيار المعلمات المتدربات في برامج التنمية المهنية الحالية لا يتم من خلال المستوى العلمي للمرشحات لهذه البرامج.

العبارة رقم (٨) وهي: "يتم اختيار المتدربات من خلال عدد سنوات الخبرة للمعلمات المرشحات لهذه البرامج"

وافق عليها (٤٦) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٢٣%) بينما لم يوافق عليها (٥٨) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٢٩%)، وقد جاءت قيمه كاً مساوية (٢٠,٤٤) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أن اختيار المتدربات في برامج التنمية المهنية لا يتم من خلال عدد سنوات الخبرة للمعلمات المرشحات لهذه البرامج.

العبارة رقم (٩) وهي: "يتم اختيار المتدربات من خلال اختبارات يتم اجتيازها كشرط للالتحاق بهذه البرامج"

وافق عليها (٢٦) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (١٣%) بينما لم يوافق عليها (١٣٩) من المعلمات أفراد نفس العينة وبنسبة (٦٥,٥%)، وقد جاءت قيمه كاً مساوية (١١٨,٣) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أن اختيار المتدربات لا يتم من خلال اختبارات يتم اجتيازها كشرط للالتحاق بهذه البرامج.

العبارة رقم (١٠) وهي: "يتم اختيار المتدربات من خلال التقارير السرية"

وافق عليها (٤٨) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٢٤%) بينما لم يوافق عليها (٨١) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٤٠,٥%)، وقد جاءت قيمه كاً مساوية (٨,٥٩) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أن اختيار المعلمات المتدربات في البرامج الحالية لا يتم من خلال التقارير السرية، والتي قد يتحدد بها أوجه القوة وأوجه القصور عند المعلمة لوضع برامج تعالج ذلك القصور.

#### تعليق:

من العرض السابق لاستجابات معلمات رياض الأطفال حول معايير اختيار المنتهقات ببرامج التنمية المهنية، نجد أن هناك إجماعاً على أنه لا توجد معايير علمية لاختيار المعلمات وفق آلية محددة، كما أن هذا الاختيار لا يتم من خلال دراسات علمية متعمقة حول احتياجات هؤلاء المعلمات الفعلية لهذه البرامج.

المحور الثالث: أماكن تنفيذ برامج التنمية المهنية

يوضح الجدول التالي رقم (١٣) البيانات الخاصة بأماكن تنفيذ برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، وكذلك التكرارات والنسب المئوية ودلالة (كا<sup>٢</sup>) لكل عبارة من عبارات الجدول:

جدول رقم (١٣)

يوضح البيانات الخاصة بأماكن تنفيذ برامج التنمية المهنية

م	عبارات الاستبيان	أوافق تماما		أوافق إلى حد ما		لا أوافق		قيمة ك	مستوى الدلالة عند ٠,٠٥
		%	ك	%	ك	%	ك		
١	تُعقد هذه البرامج داخل كليات رياض الأطفال وكليات التربية لتوافر الأماكن والأدوات والأجهزة اللازمة.	٤٠	٢٠	٥٦	٢٨	١٠٤	٥٢	٣٣,٢٨	دالة
٢	تُعقد هذه البرامج بالروضات الكبيرة لعدم توافر الأماكن بالكليات الجامعية.	٦٧	٣٣,٥	٦٣	٣١,٥	٧٠	٣٥	٠,٣٧	غير دالة
٣	تُعقد هذه البرامج بمراكز التدريب التابعة للمديريات التنظيمية بالمحافظات.	١٠٢	٥١	٦٥	٣٢,٥	٣٣	١٦,٥	٣٥,٧٧	دالة
٤	يُعقد جزء من هذه البرامج بالكليات الجامعية والجزء الآخر بمراكز التدريب التابعة للمديريات التعليمية.	٧٦	٣٨	٦٨	٣٤	٥٦	٢٨	٣,٠٤	غير دالة
٥	تُعقد هذه البرامج عن بُعد (فيديوكونفرانس - انترنت).	٩٥	٥٧,٥	٨٦	٤٣	١٩	٩,٥	٥١,٧٤	دالة

من الجدول السابق رقم (١٣) الذي يعرض استجابات أفراد العينة حول الأماكن التي يتم تنفيذ برامج التنمية المهنية الحالية بها، يتضح الآتي:  
 العبارة رقم (١) وهي: "تُعقد برامج التنمية المهنية داخل كليات رياض الأطفال وكليات التربية لتوافر الأماكن والأدوات والأجهزة اللازمة"  
 وافق عليها (٤٠) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٢٠%) بينما لم يوافق عليها (١٠٤) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٥٢%)، وقد جاءت قيمة ك<sup>٢</sup> مساوية (٣٣,٢٨) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أن معظم برامج التنمية المهنية الحالية لا تعقد داخل كليات رياض الأطفال وكليات التربية على الرغم من

توافر الأماكن والأدوات والأجهزة اللازمة والتي تعد من عوامل نجاح البرنامج التدريبي.

العبارة رقم (٢) وهي: "تعقد برامج التنمية المهنية بالروضات الكبيرة لعدم توافر الأماكن بالكليات الجامعية"

وافق عليها (٦٧) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٣٣,٥%) بينما لم يوافق عليها (٧٠) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٣٥%)، وقد جاءت كلاً مساوية (٠,٣٧) وهي غير دالة إحصائياً، وبذلك نجد أن هناك عدم اتفاق بين المجموعتين حول أن برامج التنمية الحالية قد تعقد بالروضات الكبيرة لعدم توافر الأماكن بالكليات الجامعية، باعتبار أن التدريب القائم على المؤسسات التعليمية - ومنها رياض الأطفال - هو أحد الاتجاهات التربوية الحديثة في مجال التنمية المهنية.

العبارة رقم (٣) وهي: "تعقد برامج التنمية المهنية بمراكز التدريب التابعة لمديريات التعليمية بالمحافظات"

وافق عليها (١٠٢) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٥١%) بينما لم يوافق عليها (٣٣) من أفراد نفس العينة وبنسبة (١٦,٥%)، وقد جاءت قيمة كلاً مساوية (٣٥,٧٧) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أن معظم برامج التنمية المهنية الحالية تعقد بمراكز التدريب التابعة للمديريات التعليمية بالمحافظات، وهو أمر طبيعي في ظل مبدأ اللامركزية الذي تتبعه الوزارة مع الوضع في الاعتبار العديد من المشكلات التي تعترض نجاح هذه البرامج بتلك المراكز، كما يوضح عدم وجود تنسيق مع الكليات الجامعية للاستفادة من إمكانياتها المادية والبشرية في تنفيذ هذه البرامج.

العبارة رقم (٤) وهي: "يعقد جزء من برامج التنمية المهنية بالكليات الجامعية والجزء الآخر بمراكز التدريب التابعة للمديريات التعليمية"

وافق عليها (٧٦) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٣٨%) بينما لم يوافق عليها (٥٦) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٢٨%)، وقد جاءت قيمة كلاً مساوية (٣,٠٤) وهي غير دالة إحصائياً، وبذلك نجد أن هناك عدم اتفاق بين المجموعتين

يشير إلى أن بعض برامج التنمية المهنية الحالية قد يُعقد بالكليات الجامعية والبعض الآخر - الغالبية العظمى منها - يُعقد في مراكز التدريب التابعة للمديريات التعليمية، وقد اتضح أيضاً من خلال الدراسة النظرية أن عقد هذه البرامج بالكليات الجامعية يتم بصورة نادرة وغير مستمرة ولا يوجد تنسيق على الرغم من الإمكانيات الكبيرة لهذه المؤسسات.

العبارة رقم (٥) وهي: "تُعقد برامج التنمية المهنية عن بعد (فيديوكونفرانس - انترنت)"

وافق عليها (٩٥) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٤٧,٥%) بينما لم يوافق عليها (١٩) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٩,٥%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (٥١,٧٤) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أن بعض برامج التنمية المهنية الحالية يُعقد عن بُعد سواءً بالفيديوكونفرانس وهي النسبة الأكبر وبعضها قد يحدث بواسطة الانترنت وإن كانت هناك شكوك حول ذلك.

#### تعليق:

من العرض السابق لاستجابات معلمات رياض الأطفال حول أماكن تنفيذ برامج التنمية المهنية، نجد أن هذه البرامج عادة ما تُعقد في مراكز التدريب بالمديريات والإدارات التعليمية وذلك في ضوء اللامركزية التي تحاول وزارة التربية والتعليم تطبيقها في بعض القطاعات التابعة لها، على الرغم من الكثير من السلبيات التي تعوق تنفيذ هذه البرامج بهذه المراكز بكفاءة وفعالية، كما يتضح أنه غالباً لا يتم الاستفادة من إمكانيات كليات الإعداد الجامعي الإقليمية والتي تنتشر في كل أرجاء مصر سواءً المادية أو البشرية.

#### المحور الرابع: الأساليب المستخدمة في برامج التنمية المهنية

يوضح الجدول التالي رقم (١٤) البيانات الخاصة بالأساليب المستخدمة في برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، وكذلك التكرارات والنسب المئوية ودلالة (كاساوية) لكل عبارة من عبارات الجدول:

جدول رقم (١٤)

يوضح البيانات الخاصة بالأساليب المستخدمة في برامج التنمية المهنية

م	عبارات الاستبيان	وافق تماما		وافق إلى حد ما		لاوافق		قيمة Z	مستوى الدلالة عند ٠.٠٥
		ك	%	ك	%	ك	%		
١	يتم استخدام أسلوب المحاضرات النظرية خاصة للمجموعات الكبيرة.	١٠٩	٥٤.٥	٤٦	٢٣	٤٥	٢٢.٥	٤٠.٣٣	دالة
٢	يتم استخدام أسلوب المناقشات خاصة للمجموعات الصغيرة.	٩٣	٤٦.٥	٧٨	٣٩	٢٩	١٤.٥	٣٢.٦١	دالة
٣	يتم استخدام أسلوب الندوات الموجهة والحررة.	٤٦	٢٣	٧٥	٣٧.٥	٧٩	٣٩.٥	٩.٧٣	دالة
٤	يتم استخدام أسلوب ورش العمل التطبيقية.	٣٧	١٨.٥	٥٨	٢٩	١٠.٥	٥.٢	٣٦.٣٧	دالة
٥	يتم استخدام أسلوب اللجان التي تبحث موضوعات محددة ومعينة.	٤٣	٢١.٥	٣٦	١٨	١٢١	٦٠.٥	٦٦.٨	دالة
٦	يتم استخدام أسلوب العصف الذهني.	٧٩	٣٩.٥	٧٥	٣٧.٥	٤٦	٢٣	٩.٧٣	دالة
٧	يتم استخدام أسلوب الزيارات الميدانية.	٣٣	١٦.٥	٤٥	٢٢.٥	١٢٢	٦١	٦٩.٩٨	دالة
٨	يتم استخدام أسلوب قراءة المطبوعات والنشرات الموجهة.	٧٩	٣٩	٦٨	٣٤	٥٣	٢٦.٥	٥.١١	غير دالة
٩	يتم استخدام أسلوب التسجيل المرئي بالفيديو المدعم بالمناقشات المعززة (لتدريس المصغر).	٢٢	١١	٤١	٢٠.٥	١٣٧	٦٨	١١٤	دالة
١٠	يتم استخدام جميع الأساليب السابقة.	١٦	٨	٢٥	١٢.٥	١٥٩	٧٩.٥	١٩٢.٤	دالة

من الجدول السابق رقم (١٤) الذي يعرض استجابات أفراد العينة حول الأساليب المستخدمة في برامج التنمية المهنية الحالية، يتضح ما يلي:  
العبارة رقم (١) وهي: "يتم استخدام أسلوب المحاضرات النظرية خاصة للمجموعات الكبيرة"

وافق عليها (١٠٩) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٥٤,٥%) بينما لم يوافق عليها (٤٥) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٢٢,٥%)، وقد جاءت قيمة كلاً مساوية (٤٠,٣٣) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أفراد العينة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أن القائمين على برامج التنمية المهنية الحالية غالباً ما يستخدمون أسلوب المحاضرات النظرية خاصة للمجموعات الكبيرة عند تنفيذ برامج التنمية المهنية، على الرغم من كونه أسلوباً تقليدياً عقيماً ثبت عدم نجاعته في تنفيذ تلك البرامج.



العبارة رقم (٢) وهي: "يتم استخدام أسلوب المناقشات خاصة للمجموعات الصغيرة" وافق عليها (٩٣) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (١٤,٥%) بينما لم يوافق عليها (٢٩) من أفراد نفس العينة وبنسبة (١٤,٥%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (٣٣,٦١) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أن أسلوب المناقشات خاصة للمجموعة الصغيرة هو أحد الأساليب التي قد يتم استخدامها في تقديم برامج التنمية المهنية الحالية.

العبارة رقم (٣) وهي: "يتم استخدام أسلوب الندوات الموجهة والحررة" وافق عليها (٤٦) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٢٣%) بينما لم يوافق عليها (٧٩) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٣٩,٥%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (٩,٧٣) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أنه لا يتم استخدام أسلوب الندوات الحرة أو الموجهة في برامج التنمية المهنية الحالية على الرغم من كونها من الاستراتيجيات الفعالة في هذا المجال.

العبارة رقم (٤) وهي: "يتم استخدام أسلوب ورش العمل التطبيقية" وافق عليها (٣٧) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (١٨,٥%) بينما لم يوافق عليها (١٠٥) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٥٢,٥%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (٣٦,٣٧) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أنه لا يتم استخدام أسلوب ورش العمل التطبيقية في برامج التنمية المهنية الحالية، مع أن كل البحوث العلمية والخبرات النظرية تؤكد على الدور الكبير الذي يلعبه هذا الأسلوب في مجال التنمية المهنية للمعلم بوجه عام ومعلمة رياض الأطفال بوجه خاص، مما يُعد أحد أوجه القصور في البرامج الحالية.

العبارة رقم (٥) وهي: "يتم استخدام أسلوب اللجان التي تبحث موضوعات محددته ومعنية"

وافق عليها (٤٣) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٢١,٥%) بينما لم يوافق

عليها (١٢١) من أفراد العينة وبنسبة (٦٠,٥%)، وقد جاءت قيمة  $\chi^2$  مساوية (٦٦,٨) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أنه لا يتم استخدام أسلوب اللجان والتي تبحث موضوعات ذات علاقة بقضايا ومشكلات تربية الطفولة المبكرة.

**العبارة رقم (٦) وهي: "يتم استخدام أسلوب العصف الذهني"**

وافق عليها (٧٩) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٣٩,٥%) بينما لم يوافق عليها (٤٦) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٢٣%)، وقد جاءت قيمة  $\chi^2$  مساوية (٩,٧٣) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أنه يتم استخدام أسلوب العصف الذهني كأحد الاستراتيجيات الهامة عند تقديم برامج التنمية المهنية الحالية وهو ما يعد أحد نقاط القوة لهذه البرامج، حيث أن هذا الأسلوب من الأساليب الناجحة التي تساعد المعلمات على استنفار معلوماتهن وترتيبها بشكل منطقي نابع من احتياجاتهن وقدراتهن.

**العبارة رقم (٧) وهي: "يتم استخدام أسلوب الزيارات الميدانية"**

وافق عليها (٣٣) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (١٦,٥%) بينما لم يوافق عليها (١٢٢) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٦١,٥%)، وقد جاءت قيمة  $\chi^2$  مساوية (٦٩,٩٨) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، التي ترى أنه لا يتم استخدام أسلوب الزيارات الميدانية في برامج التنمية المهنية الحالية.

**العبارة رقم (٨) وهي: "يتم استخدام أسلوب قراءة المطبوعات والنشرات الموجهة"**

وافق عليها (٧٩) من المعلمات أفراد نفس العينة بنسبة (٣٩,٥%) بينما لم يوافق عليها (٥٣) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٢٦,٥%)، وقد جاءت قيمة  $\chi^2$  مساوية (٥,١١) وهي غير دالة إحصائياً، وبذلك نجد أن هناك عدم اتفاق بين المجموعتين على أن أسلوب قراءة المطبوعات والنشرات الموجهة من الأساليب التي تستخدم في برامج التنمية المهنية الحالية.

العبارة رقم (٩) وهي: "يتم استخدام أسلوب التسجيل المرئي بالفيديو المدعم بالمناقشات المعززة (التدريس المصغر)"

وافق عليها (٢٢) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (١١%) بينما لم يوافق عليها (١٣٧) من المعلمات أفراد نفس العينة وبنسبة كبيرة هي (٦٨,٥%)، وقد جاءت كلاً مساوية (١١٤) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى بإجماع كبير أنه لا يتم استخدام أسلوب التسجيل المرئي بالفيديو والمدعم بالمناقشات المعززة، على الرغم من دوره المؤثر في رفع كفاءة المعلمات وإكسابهن معلومات وخبرات عملية قيمة.

العبارة رقم (١٠) وهي: "يتم استخدام جميع الأساليب السابقة"

وافق عليها (١٦) فقط من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٨%) بينما لم يوافق عليها (١٥٩) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٧٩,٥%)، وقد جاءت قيمة كلاً مساوية (١٩٢,٤) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أنه لا يتم استخدام كل هذه الأساليب في برامج التنمية المهنية الحالية على الرغم من تنوعها بين النظري والتطبيقي، بما قد يرفع من كفاءة المعلمة ويجعلها قادرة على أداءها لأدوارها الوظيفية بكفاءة وفعالية.

#### تعليق:

من العرض السابق لبعض الأساليب التي قد تستخدم في برامج التنمية المهنية الحالية، يتضح أنه يتم وبشكل كبير استخدام الأساليب التقليدية مثل أسلوب المحاضرات النظرية على الرغم من النقد الموجه إلى هذا الأسلوب وعدم فاعليته في مجال التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، بينما يتم استخدام الأساليب التطبيقية الفعالة بنسبة متواضعة لا تتفق مع ما يجب أن تتعلمه وتكتسبه معلمة رياض الأطفال، وعلى وجه الخصوص أساليب ورش العمل التطبيقية والعصف الذهني والتسجيلات المرئية المدعمة بالمناقشات المعززة... وغيرها من الأساليب الفعالة.

المحور الخامس: الوسائل المعنية والإمكانات المادية والبشرية  
يوضح الجدول التالي رقم (١٥) البيانات الخاصة بالوسائل المعنية والإمكانات  
المادية والبشرية لبرامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، وكذلك التكرارات  
والنسب المئوية ودلالة (كا<sup>٢</sup>) لكل عبارة من عبارات الجدول:

جدول رقم (١٥)

بوضوح البيانات الخاصة بالوسائل المعنية والإمكانات المادية والبشرية

م	عبارات الاستبيان	أوافق تماما		أوافق إلى حد ما		لا أوافق		قيمة ٢٤	مستوى الدلالة عند ٠.٠٥
		ك	%	ك	%	ك	%		
١	يتم استخدام وسائل متعددة خلال برامج التنمية المهنية، ومنها: أ - المطبوعات والكتيبات.	٩٩	٤٩.٥	٧٨	٣٩	٢٣	١١.٥	٤٦.٢١	دالة
	ب - الأفلام والشرائح التعليمية.	٢٥	١٢.٥	٣٦	١٨	١٣٩	٦٩.٥	١١٨.٦	دالة
	ج - الرسوم التوضيحية.	٣٢	١٦	١٥	٧.٥	١٥٣	٧٦.٥	١٦٩.٩	دالة
	د - زيارة المعارض والمتاحف.	١٩	٩.٥	٢٨	١٤	١٥٣	٧٦.٥	١٦٨.٣	دالة
	هـ - التسجيلات الصوتية.	٢٣	١١.٥	٤٦	٢٣	١٣١	٦٥.٥	٩٧.١	دالة
	و - استخدام المكتبات.	٣٢	١٦	٤٩	٢٤.٥	١١٩	٥٩.٥	٦٣.٨	دالة
	ز - الخرائط والنماذج.	٤٧	٢٣.٥	٥٨	٢٩	٩٥	٤٧.٥	١٨.٩٧	دالة
	ح - الكمبيوتر والبرمجيات.	٧٦	٣٨	٦٥	٣٢.٥	٥٩	٢٩.٥	٢.٢٣	غير دالة
٢	المادة التدريبية جيدة الإخراج والطباعة.	٣٣	١٦.٥	٢٥	١٢.٥	١٤٢	٧١	١٢٨.٢	دالة
٣	حجرات التدريب مناسبة من حيث الإضاءة والمقاعد والتهوية والتنظف.	٤٢	٢١	٥٦	٢٨	١٠٢	٥١	٢٩.٥٦	دالة
٤	الوسائل المعينة المستخدمة مناسبة وكافية من حيث طبيعة البرنامج وأعداد المعطيات المتكثرت.	٤٣	٢١.٥	٥٦	٢٨	١٠١	٥٠.٥	٢٧.٧٩	دالة
٥	توظف هذه البرامج الوسائل المعينة المتاحة توظيفاً جيداً.	٥٦	٢٨	٧٣	٣٦.٥	٧١	٣٥.٥	٢.٥٩	غير دالة
٦	تُرَاعَى توقيت استئصال الوسائل أثناء هذه البرامج بالقدر المناسب.	٦٥	٣٢.٥	٦٣	٣١.٥	٧٢	٣٦	٠.٦٧	غير دالة
٧	يُسمح للمعلمين المتكثرت بالاستفادة من الإمكانيات المتوافرة داخل مراكز التدريب من أجهزة تصوير وطباعة وقاعات عرض أفلام، وكذلك استخدام شبكات الإنترنت.	٤٨	٢٤	٤٥	٢٢.٥	١٠٧	٥٣.٥	٣٦.٦٧	دالة
٨	معلمة القلمون على مركز التدريب وكذلك الإماريسين للمتكثرت جودة ولاتفة وتلبى مطلبهن.	٥٦	٢٨	٤٣	٢١.٥	١٠١	٥٠.٥	٢٧.٧٩	دالة
٩	توجد أماكن لاستراحة المتكثرت ومعيشتهن خلال فتره التدريب بصورة كافية وملائمة.	٧٨	٣٩	٦٦	٣٣	٥٦	٢٨	٣.٦٤	غير دالة
١٠	توجد وسائل مواصلات مناسبة لانتقال المتكثرت غير المقيمين من مراكز التجمع لأنكّن تنفيذ هذه البرامج.	٤٣	٢١.٥	٦٥	٣٢.٥	٩٢	٤٦	١٨.٠٧	دالة
١١	تُرَاعَى العوامل المعينة والنفسية للمتكثرت أثناء مدة البرنامج.	٣٠	١٥	٤٥	٢٢.٥	١٢٥	٦٢.٥	٧٨.٢٦	دالة

من الجدول السابق رقم (١٥) الذي يعرض استجابات أفراد العينة حول

الوسائل المعنية والإمكانات المادية والبشرية، يتضح ما يلي:

العبارة رقم (أ-١) وهي: "يتم استخدام المطبوعات والكتيبات خلال برامج التنمية المهنية الحالية"

وافق عليها (٩٩) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٤٩,٥%) بينما لم يوافق عليها (٢٣) من أفراد نفس العينة وبنسبة (١١,٥%)، وقد جاءت قيمة كآ مساوية (٤٦,٢١) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أن المطبوعات والكتيبات هي من الوسائل التي تستخدم في برامج التنمية المهنية الحالية. العبارة رقم (ب-١) وهي: "يتم استخدام الأفلام والشرائح التعليمية خلال برامج التنمية المهنية الحالية"

وافق عليها (٢٥) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (١٢,٥%) بينما لم يوافق عليها (١٣٩) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٦٩,٥%)، وقد جاءت قيمة كآ مساوية (١١٨,٦) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أنه لا يتم استخدام الأفلام والشرائح التعليمية كأحد الوسائل المعينة التي تستخدم في برامج التنمية المهنية الحالية.

العبارة رقم (ج-١) وهي: "يتم استخدام أسلوب الرسوم التوضيحية في برامج التنمية المهنية الحالية"

وافق عليها (٣٢) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (١٦%) بينما لم يوافق عليها (١٥٣) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٧٦,٥%) وهي نسبة كبيرة، وقد جاءت قيمة كآ مساوية (١٦٩,٩) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أن أسلوب الرسوم التوضيحية لا يتم استخدامه في برامج التنمية المهنية الحالية.

العبارة رقم (د-١) وهي: "يتم استخدام أسلوب زيارة المعارض والمتاحف في برامج التنمية المهنية الحالية"

وافق عليها (١٩) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٩,٥%) بينما لم يوافق

عليها (١٥٣) من المعلمات أفراد نفس العينة بنسبة (٧٦,٥%)، وقد جاءت قيمة كلاً مساوية (١٦٨,٣) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أنه لا يتم استخدام أسلوب زيارة المعارض والمتاحف في برامج التنمية المهنية الحالية، على الرغم من الأهمية الكبرى لهذا الأسلوب حيث تكتسب المعلمات من خلاله معارف ومهارات وخبرات مباشرة.

العبارة رقم (١ - هـ) وهي: "يتم استخدام أسلوب التسجيلات الصوتية في برامج التنمية المهنية الحالية"

وافق عليها (٢٣) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (١١,٥%) بينما لم يوافق عليها (١٣١) من المعلمات أفراد نفس العينة وبنسبة (٦٥,٥%)، وقد جاءت قيمة كلاً مساوية (٩٧,١) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أنه لا يتم استخدام أسلوب التسجيلات الصوتية في برامج التنمية المهنية الحالية.

العبارة رقم (١ - و) وهي: "يتم استخدام أسلوب المكتبات في برامج التنمية المهنية الحالية"

وافق عليها (٣٢) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (١٦%) بينما لم يوافق عليها (١١٩) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٥٩,٥%)، وقد جاءت كلاً مساوية (٦٣,٣) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق، على هذه العبارة والتي رأيت وبنسبة كبيرة أنه لا يتم استخدام أسلوب المكتبات في برامج التنمية المهنية الحالية.

العبارة (١ - ز) وهي: "يتم استخدام أسلوب الخرائط والنماذج في برامج التنمية المهنية الحالية"

وافق عليها (٤٧) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٢٣,٥%) بينما لم يوافق عليها (٩٥) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٤٧,٥%)، وقد جاءت قيمة كلاً مساوية (١٨,٩٧) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أنه لا

يتم استخدام الخرائط والنماذج في برامج التنمية المهنية الحالية.  
العبارة رقم (١ - ح) وهي: "يتم استخدام الكمبيوتر والبرمجيات في برامج التنمية المهنية الحالية"

وافق عليها (٧٦) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٣٨%) بينما لم يوافق عليها (٥٩) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٢٩,٥%)، وقد جاءت قيمة كاساوية مساوية (٢,٢٣) وبذلك نجد أن هناك عدم اتفاق بين أفراد المجموعتين حول استخدام الكمبيوتر والبرمجيات في برامج التنمية المهنية الحالية، كما يتضح من خلال التحليل السابق لهذه الوسائل أن استخدام الوسائل التطبيقية في مجال التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال يتم بصورة تكاد تكون نادرة، وهو ما يضيف ضعفاً وقصوراً في هذه البرامج نظراً لافتقارها إلى تلك الوسائل المعينة ذات الأهمية البالغة في بناء قدرات المعلمات.

العبارة رقم (٢) وهي: "المادة التدريبية جيدة الإخراج والطباعة"  
وافق عليها (٣٣) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (١٦,٥%) بينما لم يوافق عليها (١٤٢) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٧١%)، وقد جاءت قيمة كاساوية مساوية (١٢٨,٢) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أن المادة التدريسية المستخدمة في برامج التنمية المهنية الحالية لا تتميز بالجودة سواء من ناحية الإخراج أو الطباعة.

العبارة رقم (٣) وهي: "حجرات التدريب مناسبة من حيث الإضاءة والمقاعد والتهوية والنظافة"

وافق عليها (٤٢) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٢١%) بينما لم يوافق عليها (١٠٢) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٥١%)، وقد جاءت قيمة كاساوية مساوية (٢٩,٥٦) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى وبنسبة كبيرة أن هناك قصوراً شديداً في حجرات التدريب من حيث عدد من العوامل الآدمية الهامة مثل الإضاءة والمقاعد والتهوية والنظافة، والتي تجعل حجرات التدريب بيئة تربوية مناسبة لعمليات التعليم والتعلم.



العبارة رقم (٤) وهي : "الوسائل المعينة المستخدمة مناسبة وكافية من حيث طبيعة البرنامج وأعداد المعلمات المتدربات"

وافق عليها (٤٣) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٢١,٥%) بينما لم يوافق عليها (١٠١) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٥٠,٥%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (٢٧,٧٩) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أن الوسائل المعينة في مجال برامج التنمية المهنية الحالية غير مناسبة وغير كافية بدرجة كبيرة سواءً من حيث طبيعة البرنامج أو أعداد المعلمات المتدربات.

العبارة رقم (٥) وهي: "توظف هذه البرامج الوسائل المعينة المتاحة توظيفاً جيداً" وافق عليها (٥٦) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٣٦,٥%) بينما لم يوافق عليها (٧١) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٣٥,٥%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (٢,٥٩) وهي غير دالة إحصائياً، وبذلك نجد أن هناك عدم اتفاق بين أفراد المجموعتين حول درجة توظيف برامج التنمية المهنية لهذه الوسائل المعينة توظيفاً يحقق أهداف هذه البرامج.

العبارة رقم (٦) وهي: "يراعى توقيت استعمال الوسائل أثناء هذه البرامج بالقدر المناسب"

وافق عليها (٦٥) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٣٢,٥%) بينما لم يوافق عليها (٧٢) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٣٦%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (٠,٦٧) وهي غير دالة إحصائياً، وبذلك نجد أن هناك تضارباً بين أفراد المجموعتين حول مراعاة برامج التنمية المهنية الحالية توقيت استعمال الوسائل المعينة بالقدر المناسب الذي يحقق الهدف منها.

العبارة رقم (٧) وهي: "يسمح للمعلمات المتدربات بالاستفادة من الإمكانيات المتوافرة داخل مراكز التدريب من أجهزة تصوير وطباعة وقاعات عرض أفلام وكذلك استخدام شبكات الانترنت"

وافق عليها (٤٨) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٢٤%) بينما لم يوافق عليها (١٠٧) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٥٣,٥%)، وقد جاءت قيمة كاساوية

(٣٦,٦٧) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى بنسبة كبيرة أن البرامج الحالية لا تسمح للمعلمات المتدربات بالاستفادة من الإمكانيات المتوافرة داخل مراكز التدريب من أجهزة تصوير وطباعه وقاعات عرض أفلام وكذا استخدام شبكات الإنترنت، بما قد يُفسر على أنه قصور شديد في تنفيذ البرامج الحالية لابد أن يعالج إذا أردنا أن تطور برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال. العبارة رقم (٨) وهي: "معاملة القائمون على مراكز التدريب وكذلك الإداريين للمتدربات جيدة ولائقة وتلبي مطالبهن"

وافق عليها (٥٦) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٢٨%) بينما لم يوافق عليها (١٠١) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٥٠,٥%)، وقد جاءت قيمة كلاً مساوية (٢٧,٧٩) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أن معاملة القائمين على مراكز التدريب وكذلك الإداريين للمعلمات المتدربات غير لائقة ولا تلبي مطالبهن، وبالتالي يؤثر ذلك على الحالة المعنوية للمتدربات بما قد يعرض البرنامج التدريبي للفشل في تحقيق أهدافه.

العبارة رقم (٩) وهي: "توجد أماكن لاستراحة المتدربات ومعيشتهن خلال فترة التدريب بصورة كافية وملائمة"

وافق عليها (٧٨) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٣٩%) بينما لم يوافق عليها (٥٦) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٢٨%)، وقد جاءت قيمة كلاً مساوية (٣,٦٤) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك تضارباً وعدم وضوح للرؤية بين المعلمات أفراد العينة حول الاتفاق على وجود أماكن لاستراحتهن ومعيشتهن خلال فترة التدريب وبصورة كافية وملائمة من الناحية الإنسانية.

العبارة رقم (١٠) وهي: "توجد وسائل مواصلات مناسبة لانتقال المتدربات غير المقيمات من مراكز التجمع لاماكن تنفيذ هذه البرامج"

وافق عليها (٤٣) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٢١,٥%) بينما لم يوافق

عليها (٩٢) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٤٦%)، وقد جاءت قيمة  $\chi^2$  مساوية (١٨,٠٧) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أن هناك نقصاً شديداً في وسائل المواصلات وعدم مناسبة بعضها لانتقال المعلمات المتدربات غير المقيمات من مراكز التجمع لأماكن تنفيذ برامج التنمية المهنية الحالية. العبارة رقم (١١) وهي: "تراعى العوامل المادية والنفسية للمتدربات أثناء مدة البرنامج"

وافق عليها (٣٠) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (١٥%) بينما لم يوافق عليها (١٢٥) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٦٢,٥%)، وقد جاءت قيمة  $\chi^2$  مساوية (٧٨,٢٦) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أن العوامل المادية والنفسية للمعلمات المتدربات لا تراعى وبنسبة كبيرة أثناء مدة البرنامج التدريبي.

#### تعليق:

من العرض السابق لاستجابات معلمات رياض الأطفال حول الوسائل المعينة والإمكانات المادية والبشرية التي تعين على تنفيذ برامج التنمية المهنية، نجد أن الوسائل التقليدية كالكتب والمطبوعات هي الوسائل السائدة عند تنفيذ هذه البرامج بما قد يُضعف من الاستفادة الحقيقية من هذه البرامج، كما أنه غالباً ما لا يتم استخدام وسائل أكثر فعالية كالأفلام والشرائح التعليمية .. وغيرها من الوسائل.

كما أن هناك العديد من المشكلات الخاصة بأماكن تنفيذ هذه البرامج والتي تعوق الاستفادة المعلمة من هذه البرامج وتجعل من تنفيذها دون إزالة تلك المعوقات إهداراً للوقت والجهد والمال.

#### المحور السادس: تخطيط برامج التنمية المهنية

يوضح الجدول التالي رقم (١٦) البيانات الخاصة بأساليب تخطيط برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، وكذلك التكرارات والنسب المئوية ودلالة ( $\chi^2$ ) لكل عبارة من عبارات الجدول:

جدول رقم (١٦)

بوضوح البيانات الخاصة بأساليب تخطيط برامج التنمية المهنية

مستوى الدولة عند ٠٠٠٥	قيمة ٢٤	لاوافق		وافق إلى حد ما		وافق تماما		عبارات الاستبيان	م
		%	ك	%	ك	%	ك		
دالة	١١٣,٩	٧٦	١٥٢	١٢,٥	٢٥	١١,٥	٢٣	تشارك المعلمة المتدربة في تخطيط البرنامج من حيث الموضوعات والمحاور المطروحة.	١
دالة	١١٠,٨٢	٥٩,٥	١١٩	٢١,٥	٤٣	١٩,٥	٣٨	تشارك المعلمة المتدربة في تحديد الأنشطة المصاحبة لتنفيذ البرنامج وكذلك المعينات التدريبية كالأجهزة والمواد المبرمجة ... الخ.	٢
دالة	١٨٣,٧	٧٨,٥	١٥٧	١١,٥	٢٣	١٠	٢٠	تشارك المعلمة المتدربة في تحديد المدى الزمني للبرنامج وتقنيات تنفيذه.	٣
دالة	٢٩,١٧	٥٦	١٠٢	٢٧,٥	٥٥	٢١,٥	٤٣	يمكن للمعلمة المتدربة إدخال بعض التعديلات على طرق ووسائل وأنشطة التدريب.	٤
دالة	١٢٤,٨	٧٢	١٤٤	١٢,٥	٢٥	١٥,٥	٣١	يراعي تحديد ميعاد ومكان تنفيذ البرنامج وظروف المعلمات المتدربات.	٥
دالة	٩٥,٣	٦٥,٥	١٣١	١٣	٢٦	٢١,٥	٤٣	يمكن للمعلمة المتدربة إدخال بعض التعديلات على بيئة التدريب من حيث المكان والمعينات المستخدمة والتنظيم داخل القاعات ... الخ.	٦
دالة	١١٠,٢٣	٤٤,٥	٨٩	٢٨	٥٦	٢٧,٥	٥٥	تشارك المتدربة في تحديد الصعوبات التي تواجه تنفيذ البرنامج.	٧
دالة	١٢٢,٢٤	٥٩,٥	١١٩	٢٢,٥	٤٥	١٨	٣٦	يتم الإعلان عن ميعاد البرنامج قبل التنفيذ بفترة كافية.	٨
دالة	١٧٩,٦	٧٨	١٥٦	١١,٥	٢٣	١٠,٥	٢١	يتم الاتصال بالمسؤولين عن هذه البرامج لتحديد احتياجات معلمات رياض الأطفال منها.	٩

من الجدول السابق رقم (١٦) الذي يعرض استجابات أفراد العينة حول أساليب

تخطيط برامج التنمية المهنية الحالية، يتضح ما يلي:

العبارة رقم (١) وهي: "تشارك المعلمة المتدربة في تخطيط البرنامج من حيث الموضوعات والمحاور المطروحة"

وافق عليها (٢٣) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (١١,٥%) بينما لم يوافق عليها (١٥٢) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٧٦%)، وقد جاءت قيمة كاً مساوية (١٦٣,٩) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى عدم

مشاركة المعلمة المتدربة في معظم برامج التنمية المهنية الحالية في تخطيط البرنامج من حيث الموضوعات والمحاوِر المطروحة، وهو ما قد يشير أيضاً إلى أن هذه البرامج لا تلبي احتياجات ومطالب المعلمات الحقيقية.

العبارة رقم (٢) وهي: "تشارك المعلمة المتدربة في تحديد الأنشطة المصاحبة لتنفيذ البرنامج وكذلك المعينات التدريبية كالأجهزة والمواد المبرمجة ... إلخ"

وافق عليها (٣٨) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (١٩%) بينما لم يوافق عليها (١١٩) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٥٩,٥%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (٦١,٨٢) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى ندرة مشاركة المعلمة المتدربة في تحديد الأنشطة المصاحبة لتنفيذ البرنامج وكذلك المعينات التدريبية كالأجهزة والمواد المبرمجة وغيرها.

العبارة رقم (٣) وهي: "تشارك المعلمة المتدربة في تحديد المدى الزمني للبرنامج وتقنيات تنفيذه"

وافق عليها (٢٠) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (١٠%) بينما لم يوافق عليها (١٥٧) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٧٨,٥%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (٨٣,٧) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى ضعف مشاركة المعلمة المتدربة في تحديد المدى الزمني للبرنامج التدريبي وتقنيات تنفيذه، وبالتالي فإنه قد لا يحقق الهدف المنشود بحيث يصبح ملبياً لاحتياجات المعلمات الفعلية في ضوء ممارستهن العملية برياض الأطفال.

العبارة رقم (٤) وهي: "يمكن للمعلمة المتدربة إدخال بعض التعديلات على طرق ووسائل وأنشطة التدريب"

وافق عليها (٤٣) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٢١,٥%) بينما لم يوافق عليها (١٠٢) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٥١%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (٢٩,١٧) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أنه لا

يمكن للمعلمة المتدربة إدخال التعديلات اللازمة على طرق ووسائل وأنشطة التدريب على الرغم من أهمية ذلك ليلاعم رغبات وقدرات وحاجات المعلمات التدريبيه. العبارة رقم (٥) وهى: "يراعى تحديد ميعاد ومكان تنفيذ البرنامج وظروف المعلمات المتدربات"

وافق عليها (٣١) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (١٥,٥%) بينما لم يوافق عليها (١٤٤) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٧٢%)، وقد جاءت قيمة كلاً مساوية (١٣٤,٨) وهى دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أنه لا يراعى تحديد ميعاد ومكان تنفيذ البرنامج في ضوء ظروف المعلمات المتدربات.

العبارة رقم (٦) وهى: "يمكن للمعلمة المتدربة إدخال بعض التعديلات على بيئة التدريب من حيث المكان والمعينات المستخدمة والتنظيم داخل القاعات ... إلخ"

وافق عليها (٤٣) من المعلمات من أفراد العينة بنسبة (٢١,٥%) بينما لم يوافق عليها (١٣١) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٦٥,٥%)، وقد جاءت قيمة كلاً مساوية (٩٥,٣%) وهى دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أن المعلمة المتدربة لا يمكنها إدخال التعديلات اللازمة على بيئة التدريب من حيث المكان والمعينات المستخدمة والتنظيم داخل القاعات.

العبارة رقم (٧) وهى: "تشارك المتدربة في تحديد الصعوبات التي تواجه تنفيذ البرنامج"

وافق عليها (٥٥) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٢٧,٥%) بينما لم يوافق عليها (٨٩) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٤٤,٥%)، وقد جاءت قيمة كلاً مساوية (١١,٢٣) وهى دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أن المعلمة لا تشارك في تحديد الصعوبات والمشكلات التي قد تواجه تنفيذ برامج التنمية المهنية الحالية وبالتالي تعوقه عن تحقيق أهدافه التي وضعت له بالكفاءة والفاعلية المطلوبين.

العبارة رقم (٨) وهى: "يتم الإعلان عن ميعاد البرنامج قبل التنفيذ بفترة كافية" وافق عليها (٣٦) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (١٨%) بينما لم يوافق عليها (١١٩) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٥٩,٥%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (٦٢,٢٤) وهى دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أنه لا يتم الإعلان عن ميعاد البرنامج قبل التنفيذ بفترة كافية تسمح لهم بالاستعداد بطريقة مناسبة للبرنامج التدريبي المحدد.

العبارة رقم (٩) وهى: "يتم الاتصال بالمسؤولين عن هذه البرامج لتحديد احتياجات معلمات رياض الأطفال منها"

وافق عليها (٢١) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (١٠,٥%) بينما لم يوافق عليها (١٥٦) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٧٨%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (١٧٩,٦) وهى دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى وبنسبة كبيرة أنه لا يتم الاتصال بالمسؤولين عن هذه البرامج لتحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية لمعلمات رياض الأطفال حتى يتم وضع البرامج المناسبة في ضوءها.

#### تعليق:

من العرض السابق لاستجابات معلمات رياض الأطفال حول أساليب تخطيط برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر، نجد أن المعلمة المتدربة لا تشارك بفعالية في تخطيط هذه البرامج سواء من حيث موضوعاتها أو المدى الزمني للملازم لها، كما أن المعلمة المتدربة لا تتاح لها الفرصة لإدخال التعديلات اللازمة على بيئة التدريب، وهو ما يحصر دور المعلمة في تلقي المعارف والمهارات المخططة مسبقاً دون الرجوع إلى المستفيدين منها.

#### المحور السابع: أنواع البرامج المقدمة للمعلمة

يوضح الجدول التالي رقم (١٧) البيانات الخاصة بأنواع برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال، وكذلك التكرارات والنسب المئوية ودلالة (كاسا) لكل عبارة من عبارات الجدول:

جدول رقم (١٧)

يوضح البيانات الخاصة بأنواع برامج التنمية المهنية

م	عبارات الاستبيان	أوافق تماما		أوافق إلى حد ما		لا أوافق		قيمة Z	مستوى الدلالة عند ٠.٠٥
		ك	%	ك	%	ك	%		
١	تدريب مباشر بمراكز التدريب بالمديريات والإدارات التطعيمية.	٨٨	٤٤	٦٥	٣٢,٥	٤٧	٢٣,٥	١٢,٦٧	دالة
٢	تدريب مباشر بوحدة التدريب بالروضة من خلال المعلمات الأتائل أو الوكلاء المسؤولين عن التدريب.	٣٦	١٨	٥٥	٢٧,٥	١٠٩	٥٤,٥	٤٣,٠٣	دالة
٣	تدريب مباشر من خلال المبعوثات العمدات من الدول المتقدمة في هذا المجال.	٢٤	١٢	٧٧	٣٨,٥	٩٩	٤٩,٥	٤٤,٥٩	دالة
٤	لقاءات دورية مع الموجهين لمنقشة المشكلات التي تواجهها المعلمات برياض الأطفال.	٦٥	٣٢,٥	٧٨	٣٩	٥٧	٢٨,٥	٣,٣٧	غير دالة
٥	تدريب غير مباشر بالفيديو كونفرانس.	٩٩	٤٩,٥	٧٥	٣٧,٥	٢٦	١٣	٤١,٥٣	دالة
٦	بعض خرجية إلى دول متقدمة في مجال تربية الطفل.	٥٥	٢٧,٥	٧٨	٣٩	٦٧	٣٣,٥	٣,٩٧	غير دالة
٧	عمل بحوث إجرائية يتم تنفيذها لحل المشكلات الحقيقية التي تواجهها المعلمات برياض الأطفال.	٣٢	١٦	٢٥	١٢,٥	١٤٣	٧١,٥	١٣١,٥	دالة

من الجدول السابق رقم (١٧) الذي يعرض استجابات أفراد العينة حول أنواع برامج التنمية المهنية الحالية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال، يتضح ما يلي:  
العبارة رقم (١) وهي: "تدريب مباشر بمراكز التدريب بالمديريات والإدارات التعليمية"

وافق عليها (٨٨) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٤٤%) بينما لم يوافق عليها (٤٧) من أفراد العينة وبنسبة (٢٣,٥%)، وقد جاءت كأ مساوية (١٢,٦٧) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أن نسبة قليلة من برامج التنمية المهنية الحالية هي عبارة عن برامج تدريب مباشر بمراكز التدريب بالمديريات والإدارات التعليمية بالمحافظات.



العبارة رقم (٢) وهي: "تدريب مباشر بوحدة التدريب بالروضة من خلال المعلمات الأوائل أو الوكلاء المسؤولين عن التدريب"

وافق عليها (٣٦) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (١٨%) بينما لم يوافق عليها (١٠٩) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٥٤,٥%)، وقد جاءت قيمة كلاً مساوية (٤٣,٠٣) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أن برامج التدريب المباشر الحالية لا تتم بوحدة التدريب بالروضات من خلال المعلمات الأوائل أو الوكلاء المسؤولين عن التدريب، على الرغم من أن الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلمين بوجه عام أو معلمات رياض الأطفال بوجه خاص تولى التدريب المرتكز على المؤسسة التربوية اهتماماً خاصاً، لأنه يلائم الكثير من المشكلات في هذا المجال كما أنه يحقق أهدافه في ضوء احتياجات المعلمات ومطالبهن التدريبية.

العبارة رقم (٣) وهي: "تدريب مباشر من خلال المبعوثات العائدات من الدول المتقدمة في هذا المجال"

وافق عليها (٢٤) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (١٢%) بينما لم يوافق عليها (٩٩) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٤٩,٥%)، وقد جاءت قيمة كلاً مساوية (٤٤,٥٩) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أنه نادراً ما تُعقد برامج تدريب مباشر مع المبعوثات العائدات من الدول المتقدمة في مجال تربية الطفولة المبكرة، مما يعد إهداراً للمال العام الذي يتم إنفاقه على هؤلاء المعلمات اللاتي يجب أن يصبحن أنوية للتطوير في هذا المجال بما لديهن من خبرات ومعارف ومهارات حديثة في هذا المجال.

العبارة رقم (٤) وهي: "لقاءات دوريه مع الموجهين لمناقشة المشكلات التي تواجهها المعطمة برياض الأطفال"

وافق عليها (٦٥) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٣٢,٥%) بينما لم يوافق عليها (٥٧) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٢٨,٥%)، وقد جاءت قيمه كلاً مساوية

(٣,٣٧) وهي غير دالة إحصائياً وبذلك لا يوجد اتفاق بين أفراد المجموعتين حول هذه العبارة، أي أنه يوجد تضارب حول عقد لقاءات دوريه مع الموجهين لمناقشة المشكلات التربوية التي تواجهها المعلمات برياض الأطفال وهو ما يوضح القصور في الدور التوجيهي الداعم الذي يجب يوجهه الموجهين للمعلمات بعيداً عن الدور التفتيشي الذي يمارسونه في رياض الأطفال.

العبارة رقم (٥) وهي: "تدريب غير مباشر بالفيديوكونفرانس"

وافق عليها (٩٩) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٤٩,٥%) بينما لم يوافق عليها (٢٦) من أفراد نفس العينة وبنسبة (١٣%)، وقد جاءت قيمه كاً مساوية (٤١,٥٣) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أن الغالبية العظمى لبرامج التنمية المهنية الحالية هي بواسطة الفيديوكونفرانس وهو ما يؤكد ما عرضته الدراسة النظرية أثناء تحليل البرامج الحالية، حيث تتعدم فرص الممارسات العملية التطبيقية أثناء هذه البرامج التي تتم بطريقة غير مباشرة بالفيديوكونفرانس.

العبارة رقم (٦) وهي: "بعثات خارجية إلى دول متقدمة في مجال تربية الطفل"

وافق عليها (٥٥) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٢٧,٥%) بينما لم يوافق عليها (٦٧) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٣٣,٥%)، وقد جاءت قيمة كاً مساوية (٣,٩٧)، وهي غير دالة إحصائياً، وبذلك نجد أن هناك عدم اتفاق بين أفراد المجموعتين حول استخدام نظام البعثات الخارجية إلى العديد من الدول المتقدمة في مجال تربية الطفل كأحد أساليب التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، على الرغم من أهميه إرسال هذه البعثات وبأعداد كبيرة لنقل الخبرات والمعارف والمهارات التي تمارس بهذه الدول والتي قد تلاءم واقعنا المصري، كما أن هؤلاء المبعوثات سيصبحن بعد ذلك أنوية التطوير الحقيقي في هذه المرحلة التي تهدف الدولة إلى جعلها مرحلة إلزامية خلال أعوام قليلة قادمة طبقاً للخطة الاستراتيجية للتعليم في مصر.

العبارة رقم (٧) وهي: "عمل بحوث إجرائية يتم تنفيذها لحل المشكلات الحقيقية التي تواجه المعلمات برياض الأطفال"

وافق عليها (٣٢) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (١٦%) بينما لم يوافق عليها (١٤٣) من المعلمات أفراد نفس العينة وبنسبة (٧١,٥%)، وقد جاءت قيمه كأ مساوية (١٣١,٥) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق علي هذه العبارة، والتي ترى أنه لا يتم إجراء بحوث إجرائية لحل المشكلات العديدة الحقيقية التي تواجه المعلمات برياض الأطفال، وقد عرضت الدراسة في فصل الاتجاهات والخبرات الدولية لأهمية ودور هذه البحوث في حل كثير من المشكلات برياض الأطفال، وكذلك إكساب المعلمات كثير من المهارات الهامة الخاصة بأسلوب حل المشكلات والعمل الجماعي في فريق وتحليل النتائج والتوصل إلى حلول مبتكرة لهذه المشكلات.

#### **تعليق:**

من العرض السابق لاستجابات معلمات رياض الأطفال حول أنواع برامج التنمية المهنية المقدمة لهن، نجد أنها تتركز بشكل كبير على البرامج المباشرة في مراكز التدريب بالمديريات والإدارات التعليمية وهو ما يشكل عنصر القوة في هذه البرامج التي تعتمد على التفاعل المباشر بين المتدربات والمدربين، وكذا يتم تقديم برامج التدريب عن بُعد بالفيديوكونفرانس على الرغم من الكثير من النقد الموجه لها، حيث أنها بعيدة كل البعد عن الجانب التطبيقي لبرامج التدريب وتميل بصفة مستمرة نحو المحاضرات النظرية فقط، كما أنها تهمل العديد من الاتجاهات الدولية الفعالة في هذا المجال كإجراء البحوث التطبيقية حول المشكلات الحقيقية التي تواجه المعلمات برياض الأطفال.

#### **المحور الثامن: مصادر التعلم لمحتوى البرامج المقدمة**

يوضح الجدول التالي رقم (١٨) البيانات الخاصة بمصادر التعلم لمحتوى برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال، وكذلك التكرارات والنسب المئوية ودلالة (كأ) لكل عبارة من عبارات الجدول:

جدول رقم (١٨)

بيوضم البيانات الفاصلة بمصادر التعلم لمحتوى البرامج المقدمة للمعلمات

م	عبارات الاستبيان	أوافق تماما		أوافق إلى حد ما		لا أوافق		قيمة تسا ٢٣	مستوى الدلالة عند ٠,٠٥
		ك	%	ك	%	ك	%		
١	يتم تقديم كتب ومراجع علمية متخصصة في مجال تربية الطفل.	٢٣	١٦,٥	٦٥	٣٢,٥	١٠٢	٥١	٣٥,٧٧	دالة
٢	يتم تقديم مذكرات محددة الموضوعات من إعداد أساتذة الجامعات وغيرهم من المدربين.	٧٥	٣٧,٥	٦٨	٣٤	٥٧	٥٨,٥	٢,٤٧	غير دالة
٣	يتم تقديم مطبوعات مستقلة متتلمة وفقا لمحتوى البرامج المقدمة.	٦٥	٣٢,٥	٦٣	٣١,٥	٧٢	٣٦	٠,٦٧	غير دالة
٤	يتم تقديم اسطوانات وبرمجيات.	٥٦	٢٨	٤٦	٢٣	٩٨	٤٩	٢٢,٨٤	دالة

من الجدول السابق رقم (١٨) الذي يعرض استجابات أفراد العينة حول بعض

مصادر التعلم لمحتوى برامج التنمية المهنية الحالية، يتضح ما يلي:

العبارة رقم (١) وهي: "يتم تقديم كتب ومراجع علمية متخصصة في مجال تربيته  
الطفل"

وافق عليها (٣٣) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (١٦,٥%) بينما لم يوافق  
عليها (١٠٢) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٥١%)، وقد جاءت قيمه كاً مساوية  
(٣٥,٧٧) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات  
دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى بنسبة  
كبيرة أنه لا يتم تقديم كتب ومراجع علمية متخصصة في مجال تربيته الطفل لترجع  
إليها معلمات رياض الأطفال عند الحاجة إليها، كما أنها تضيف إلى المعلمات معارف  
جديدة وهامة في إطار التنمية المهنية لهن.

العبارة رقم (٢) وهي: "يتم تقديم مذكرات محددة الموضوعات من إعداد أساتذة  
الجامعات وغيرهم من المدربين"

وافق عليها (٧٥) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٣٧,٥%) بينما لم يوافق  
عليها (٥٧) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٢٨,٥%)، وقد جاءت قيمة كاً مساوية  
(٢,٤٧) وهي غير دالة إحصائياً وبذلك نجد أن هناك عدم اتفاق بين المجموعتين حول

تقديم مذكرات محددة الموضوعات من إعداد أساتذة الجامعات وغيرهم من المدربين المتخصصين في هذا المجال.

العبارة رقم (٣) وهي: "يتم تقديم مطبوعات مستقلة ومتابعة وفقاً لمحتوى البرامج المقدمة"

وافق عليها (٦٥) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٣٢,٥%) بينما لم يوافق عليها (٧٢) من أفراد نفس العينة بنسبة (٣٦%)، وقد جاءه قيمة كائ مساوية (٠,٦٧) وهي غير دالة إحصائياً، وبذلك نجد أن هناك عدم اتفاق بين أفراد المجموعتين حول تقديم مطبوعات مستقلة ومتابعة وفقاً لمحتوى البرامج المقدمة، وهذا الاختلاف يضع البرامج الحالية في مأزق لأنه يعني أن عدد من البرامج يقدم مطبوعات والبعض الآخر لا يقدم مطبوعات، على الرغم من أهميتها في إطار تنقيف وزيادة معارف المعلمات في عصر يتميز بثورة المعرفة والمعلومات.

العبارة رقم (٤) وهي: "يتم تقديم اسطوانات وبرمجيات"

وافق عليها (٥٦) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٢٨%) بينما لم يوافق عليها (٩٨) من أفراد نفس العينة بنسبة (٤٩%)، وقد جاءت قيمه كائ مساوية (٢٢,٨٤) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أنه لا يتم تقديم اسطوانات وبرمجيات في برامج التنمية المهنية الحالية، على الرغم من دورها الهام في نقل المعارف والمهارات إلى المعلمات المتدربات.

#### تعليق:

من العرض السابق لاستجابات معلمات رياض الأطفال حول مصادر التعلم لمحتوى برامج التنمية المهنية المقدمة لهن، نجد أنها مصادر تقليدية غير فعالة في كثير من الأحيان ولا تعدو كونها كتب ومذكرات ومراجع ورقية علمية، كما أنه لا يتم تقديم مصادر حديثة وفعالة كالاسطوانات والبرمجيات حول موضوعات البرنامج التدريبي، وهو ما قد يُعد أحد نقاط الضعف التي تشوب البرامج الحالية والتي يجب التركيز على تطويرها وتحديثها بما يتلاءم مع الاتجاهات الحديثة وثورة المعرفة والمعلومات.

المحور التاسع: أساليب تقويم برامج التنمية المهنية  
يوضح الجدول التالي رقم (١٩) البيانات الخاصة بأساليب تقويم برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال، وكذلك التكرارات والنسب المئوية ودلالة (كا<sup>٢</sup>) لكل عبارة من عبارات الجدول:

جدول رقم (١٩)

يوضح البيانات الخاصة بأساليب تقويم برامج التنمية المهنية

م	عبارات الاستبيان	أوافق تماما		أوافق إلى حد ما		لا أوافق		قيمة ك	مستوى الدلالة عند ٠.٠٥
		%	ك	%	ك	%	ك		
١	يتم تقويم المعلمات المتدربات من خلال: نسبة الحضور والانتظام في هذه البرامج.	٢٦	٥٢	٣٩	١٩.٥	١.٩	٥٤.٥	٤١.٥٩	دالة
٢	الاختبارات الشفهية.	٢٤.٥	٤٩	٥٠	٢٥	١.١	٥٠.٥	٢٦.٥٣	دالة
٣	الاختبارات التحريرية.	٢١.٥	٤٣	٥٥	٢٧.٥	١.٢	٥١	٢٩.١٧	دالة
٤	الاختبارات العملية.	٢٨.٥	٥٧	٢٦	١٣	١.٧	٥٨.٥	٦٤.٢٢	دالة
٥	ملاحظة المنظمة لأداء الأتوار.	١٧.٥	٣٥	٤٦	٢٣	١.٩	٥٩.٥	٦٢.٥٤	دالة
٦	استخدام الاستبيانات.	٣٤	٦٨	٦٧	٣٣.٥	٦٥	٣٢.٥	٠.٠٧	غير دالة
٧	التقويم الذاتي للمعلمة المتدربة.	٢٧.٥	٥٥	٦٣	٣١.٥	٨٢	٤١	٥.٧٧	غير دالة
٨	دراسة تقويمية للتقارير والمسجلات الخاصة بكل متدربة.	١٥	٣٠	٤٤	٢٢	١.٦	٦٣	٨٠.٦٩	دالة
٩	التقويم عبر إجراء المتدربات بحوث ودراسات تنطبق بمجال تربية الطفل.	١٩	٣٨	٣٣	١٦.٥	١.٢٩	٦٤.٥	٨٧.٦٢	دالة
١٠	تحليل نتائج ومستوى نمو الأطفال للمعلمات المتدربات بهذه البرامج بعد انتهاء المعلمات من التدريب.	١٨	٣٦	٣٣	١٦.٥	١.٣١	٦٥.٥	٣٩.٢٠	دالة

من الجدول السابق رقم (١٩) الذي يعرض استجابات أفراد العينة حول مجموعة من أساليب تقويم برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال، يتضح ما يلي:  
العبارة رقم (١) وهي: "يتم تقويم المعلمات المتدربات من خلال نسبة الحضور والانتظام في برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال"  
وافق عليها (٥٢) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٢٦%) بينما لم يوافق عليها

(١٠٩) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٥٤,٥%)، وقد جاءت قيمه كأ مساوية (٤١,٥٩) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أن تقويم المعلمات المتدربات لا يتم فقط من خلال نسبة الحضور والانتظام في برامج التنمية المهنية الحالية، وهي تعد من نقاط قوة هذه البرامج إذا لم تكن الشرط الأساسي لاجتياز البرنامج وفي حالة وجود معايير علمية ومنطقية أخرى يتم من خلالها عملية التقويم مثل الاختبارات والدراسات التي تتعلق بمجال تربية الطفل وغيرها.

العبارة رقم (٢) وهي: "يتم تقويم المعلمات المتدربات من خلال الاختبارات الشفوية" وافق عليها (٤٩) من المعلمات من أفراد العينة بنسبة (٢٤,٥%) بينما لم يوافق عليها (١٠١) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٥٠,٥%)، وقد جاءت قيمه كأ مساوية (٢٦,٥٣) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أنه يتم تقويم المعلمات المتدربات من خلال الاختبارات الشفوية في نهاية برامج التنمية المهنية الحالية.

العبارة رقم (٣) وهي: "يتم تقويم المعلمات المتدربات من خلال الاختبارات التحريرية"

وافق عليها (٤٣) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٢١,٥%) بينما لم يوافق عليها (١٠٢) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٥١%)، وقد جاءت قيمه كأ مساوية (٢٩,١٧) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أنه لا يتم أيضاً تقويم المعلمات المتدربات من خلال الاختبارات التحريرية في برامج التنمية المهنية الحالية.

العبارة رقم (٤) وهي: "يتم تقويم المعلمات المتدربات من خلال الاختبارات العملية" وافق عليها (٥٧) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٢٨,٥%) بينما لم يوافق عليها (١١٧) من المعلمات أفراد نفس العينة وبنسبة (٥٨,٥%)، وقد جاءت كأ مساوية (٦٤,٢٢) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق

ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أنه لا يتم تقويم المعلمات المتدربات في برامج التنمية المهنية الحالية من خلال الاختبارات العملية، وهو ما يعد مؤشراً على افتقار تلك البرامج أساساً للجانب العملي التطبيقي الذي يعد العمود الفقري لبرامج التنمية المهنية.

العبارة رقم (٥) وهي: "يتم تقويم المعلمات المتدربات من خلال الملاحظة المنظمة لأداء الأدوار"

وافق عليها (٣٥) من المعلمات من أفراد العينة بنسبة (١٧,٥%) بينما لم يوافق عليها (١١٩) من المعلمات أفراد نفس العينة وبنسبة (٥٩,٥%)، وقد جاءت قيمه كأ مساوية (٦٢,٥٤) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أنه لا يتم تقويم المعلمات المتدربات أيضاً من خلال أسلوب الملاحظة المنظمة لأداء الأدوار في برامج التنمية المهنية الحالية.

العبارة رقم (٦) وهي: "يتم تقويم المعلمات المتدربات من خلال استخدام الاستبيانات" وافق عليها (٦٨) من المعلمات من أفراد العينة بنسبة (٣٤%) بينما لم يوافق عليها (٦٥) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٣٢,٥%)، وقد جاءت قيمه كأ مساوية (٠,٠٧) وهي غير دالة إحصائياً، وبذلك نجد أن هناك عدم اتفاق وتضارب بين أفراد المجموعتين حول تقويم المعلمات المتدربات من خلال استخدام الاستبيانات في برامج التنمية المهنية الحالية.

العبارة رقم (٧) وهي: "يتم تقويم المعلمات من خلال التقويم الذاتي للمعلمة المتدربة" وافق عليها (٥٥) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٢٧,٥%) بينما لم يوافق عليها (٨٢) من المعلمات أفراد نفس العينة وبنسبة (٤١%)، وقد جاءت قيمه كأ مساوية (٥,٧٧) وهي غير دالة إحصائياً، وبذلك نجد أن هناك عدم اتفاق بين أفراد المجموعتين حول استخدام استراتيجية التقويم الذاتي للمعلمة المتدربة في برامج التنمية المهنية الحالية، على الرغم من أهمية تدريب المعلمة نفسها على عملية التقويم الذاتي الذي تستطيع من خلاله التعرف على نقاط القوة ونقاط الضعف في أدائها الوظيفي برياض الأطفال.



العبارة رقم (٨) وهي: "يتم تقويم المعلمات المتدربات من خلال عمل دراسة تقويمية للتقارير والسجلات الخاصة بكل متدربة"

وافق عليها (٣٠) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (١٥%) بينما لم يوافق عليها (١٢٦) من المعلمات أفراد نفس العينة وبنسبة (٣%)، وقد جاءت قيمه كآ<sup>٢</sup> مساوية (٨٠,٦٩) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أنه لا يتم تقويم المعلمات المتدربات من خلال عمل دراسة تقويمية للتقارير والسجلات الخاصة بكل متدربة، بحيث تصبح هذه التقارير والسجلات أحد المرجعيات عند بناء برامج التدريب اللاحقة.

العبارة رقم (٩) وهي: "يتم تقويم المعلمات المتدربات من خلال إجراء المتدربات بحوث ودراسات تتعلق بمجال تربيته الطفل"

وافق عليها (٣٨) من المعلمات أفراد العينة وبنسبة (١٩%) بينما لم يوافق عليها (١٢٩) من المعلمات أفراد نفس العينة وبنسبة (٦٤,٥%)، وقد جاءت قيمه كآ<sup>٢</sup> مساوية (٨٧,٦٢) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أنه لا يتم تقويم المعلمات المتدربات من خلال إجراء المتدربات بحوث ودراسات تتعلق بمجال تربية الطفل، وقد أوردت الدراسة الحالية في فصل الاتجاهات التربوية الحديثة الدور الهام لهذه البحوث الإجرائية في مجال التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال.

العبارة رقم (١٠) وهي: "يتم تقويم المعلمات المتدربات من خلال تحليل نتائج ومستوى نمو الأطفال للمعلمات الملتحقات بهذه البرامج بعد انتهاء المعلمات من التدريب"

وافق عليها (٣٦) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (١٨%) بينما لم يوافق عليها (١٣١) من المعلمات أفراد نفس العينة وبنسبة (٦٥,٥%)، وقد جاءت قيمة كآ<sup>٢</sup> مساوية (٩٣,٢) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أنه لا يتم تقويم المعلمات المتدربات في برامج التنمية المهنية الحالية من خلال تحليل

نتائج ومستوى نمو الأطفال للمعلمات الملتحقات بهذه البرامج بعد انتهاء المعلمات من التدريب.

#### تعليق:

من العرض السابق لاستجابات معلمات رياض الأطفال حول أساليب تقويم برامج التنمية المهنية، نجد أنه على الرغم من أهمية تقويم البرنامج التدريبي للتعرف على نقاط قوته وتدعيمها ونقاط ضعفه وعلاجها، فإن غالبية البرامج الحالية لا يتم تقويمها طبقاً لاستجابات المعلمات المتدربات وهو ما يؤكد نتائج الدراسة النظرية والتي أكدت على هذه القضية، كما ظهر أيضاً من خلال استجابات المعلمات في هذا المحور نقص استخدام الطرق الحديثة والفعالة في مجال تقويم تلك البرامج بما قد يؤدي إلى مزيد من الإهدار في الوقت والجهد والمال.

#### المحور العاشر: وسائل المتابعة لبرامج التنمية المهنية

يوضح الجدول التالي رقم (٢٠) البيانات الخاصة بوسائل المتابعة لبرامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال، وكذلك التكرارات والنسب المئوية ودلالة (كا<sup>٢</sup>) لكل عبارة من عبارات الجدول:

جدول رقم (٢٠)

#### يوضح البيانات الخاصة بوسائل المتابعة لبرامج التنمية المهنية

م	عبارات الاستبيان	اوافق تماما		اوافق إلى حد ما		لا اوافق		قيمة كاي <sup>٢</sup>	مستوى الدلالة عند ٠.٠٥
		ك	%	ك	%	ك	%		
١	تقرير مدير الروضة والمعلمة الأولى عن أداء المعلمات اللاتي التحقن بهذه البرامج.	٥٠	٢٥	٤٣	٢١.٥	١٠.٧	٥٣.٥	٣٦.٩٧	دالة
٢	تقرير الموجهين عن أداء المعلمات الملتحقات بهذه البرامج.	٤٧	٢٣.٥	٣٦	١٨	١١٧	٥٨.٥	٥٧.٩٢	دالة
٣	متابعة إدارة التدريب بمديرية التربية والتعليم للمعلمات الملتحقات بهذه البرامج.	٤٩	٢٤.٥	٣٢	١٦	١١٩	٥٩.٥	٦٣.٨	دالة
٤	متابعة الجهة التي لدرغت على البرنامج.	٤٢	٢١	٣٥	١٧.٥	١٢٣	٦١.٥	٧١.٧٨	دالة

من الجدول السابق رقم (٢٠) الذي يعرض استجابات أفراد العينة حول مجموعة من وسائل متابعة برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال، يتضح ما يلي:

العبارة رقم (١) وهى: "تقارير مدير الروضة والمعلمة الأولى عن أداء المعلمات اللائي التحقن ببرامج التنمية المهنية"

وافق عليها (٥٠) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٢٥%)، بينما لم يوافق عليها (١٠٧) من المعلمات أفراد نفس العينة وبنسبة (٥٣,٥%)، وقد جاءت قيمة  $\chi^2$  مساوية (٣٦,٩٧) وهى دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أنه لا يتم عمل تقارير متبعة من خلال مدير الروضة والمعلمة الأولى عن أداء المعلمات اللائي التحقن ببرامج التنمية المهنية الحالية.

العبارة رقم (٢) وهى: "تقارير الموجهين عن أداء المعلمات الملتحقات بهذه البرامج"

وافق عليها (٤٧) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٢٣,٥%)، بينما لم يوافق عليها (١١٧) من المعلمات أفراد نفس العينة وبنسبة (٥٨,٥%)، وقد جاءت قيمة  $\chi^2$  مساوية (٥٧,٩٢) وهى دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أنه لا يتم عمل تقارير متبعة من خلال الموجهين الفنيين عن أداء المعلمات الملتحقات ببرامج التنمية المهنية الحالية.

العبارة رقم (٣) وهى: "متابعة أداء التدريب بمديرية التربية والتعليم للمعلمات الملتحقات بهذه البرامج"

وافق عليها (٤٩) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٢٤,٥%)، بينما لم يوافق على هذه العبارة (١١٩) من المعلمات أفراد نفس العينة وبنسبة (٥٩,٥%)، وقد جاءت قيمة  $\chi^2$  مساوية (٦٣,٨) وهى دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أنه لا يتم عمل متابعة من خلال إدارة التدريب بمديرية التربية والتعليم للمعلمات الملتحقات ببرامج التنمية المهنية الحالية.

العبارة رقم (٤) وهى: "متابعة الجهة التي أشرفت على البرنامج" وافق عليها (٤٢) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٢١%)، بينما لم يوافق عليها (١٢٣) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٦١,٥%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (٧١,٧٨) وهى دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أنه لا يتم متابعة المعلمات المتدربات من خلال الجهة التي أشرفت على البرنامج سواء أكانت توجيه رياض الأطفال بالمديرية أو الإدارة المركزية للتدريب أو غيرها من الجهات التي تشرف على هذه البرامج.

#### تعليق:

من العرض السابق لاستجابات معلمات رياض الأطفال أفراد العينة حول وسائل متابعة المعلمات المتدربات في برامج التنمية المهنية الحالية، نجد أنهم أقرروا بنسبة عالية عدم وجود أى وسيلة لمتابعتهم بعد الانتهاء من هذه البرامج، وهو ما يؤدى إلى إهدار الوقت والجهد والمال دون التعرف على أثر البرنامج التدريبي على أداء المعلمات المتدربات، كما أن أحد معايير نجاح أى برنامج هو متابعة البرنامج للتعرف على تطور مهارات وأداء المتدربات لتقييم درجة نجاح البرنامج التدريبي وإيجابياته وسلبياته لتلافيها في البرامج اللاحقة.

#### المحور الحادي عشر: الأثر الذي أحدثته برامج التنمية المهنية

يوضح الجدول التالي رقم (٢١) البيانات الخاصة بالأثر الذي أحدثته برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال، وكذلك التكرارات والنسب المئوية ودلالة (كاساوية) لكل عبارة من عبارات الجدول:

جدول رقم (٢١)

البيانات الخاصة بالأثر الذي أحدثته برامج التنمية المهنية

م	عبارات الاستبيان	أوافق تماما		أوافق إلى حد ما		لا أوافق		قيمة ٢٣	مستوى الدلالة عند ٠,٠٥
		ك	%	ك	%	ك	%		
١	تحصل المعلمة على معلومات أكثر في مجال تربية الطفل.	٦٥	٣٢,٥	٧٣	٣٦,٥	٦٢	٣١	٠,٠٧	غير دالة
٢	تتعرف المتدربة على حلول عملية للمشكلات التي تواجهها في مجال عملها.	٦٢	٣١	٦٥	٣٢,٥	٧٣	٣٦,٥	٠,٠٧	غير دالة
٣	تتاح للمتدربة الفرصة لتبادل الخبرات مع غيرها من المعلمات حول موضوعات هذه البرامج.	٩٥	٤٧,٥	٨٨	٤٤	١٧	٨,٥	٥٥,٨٨	غير دالة
٤	زيادة كفايتك في مجال تعليم وتعلم الأطفال.	٦٠	٣٠	٨٨	٤٤	٥٢	٢٦	١٠,٧٢	دالة
٥	برامج التنمية المهنية مضيعة للوقت والجهد.	٧٥	٣٧,٥	٧٣	٣٦,٥	٥٢	٣٦	٤,٨٧	غير دالة
٦	البرامج المقدمة أثناء الخدمة للمعلمات تتماشى عن حاجات المتدربات.	١٠٩	٥٤,٥	٦٣	٣١,٥	٢٨	١٤	٤٩,٥١	دالة
٧	تهتم هذه البرامج بالقضايا والمشكلات الهامشية دون المشكلات الحياتية للمعلمات رياض الأطفال.	٩٩	٤٩,٥	٥٦	٢٨	٩٩	٤٩,٥	٢٤,٤٣	دالة
٨	يتم تحديد الاحتياجات المستقلة للمتدربات في ضوء نتائج هذه البرامج.	٢٣	١١,٥	٢٥	١٢,٥	١٥٢	٧٦	١٦٣,٩	دالة
٩	تؤهل هذه البرامج تأهيل المعلمة لتقوم بأدوارها الوظيفية في ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة والانفجار المعرفي.	٢٨	١٤	٦٥	٣٢,٥	١٠٧	٥٣,٥	٤٦,٨٧	دالة
١٠	يتم الاستفادة من نتائج هذه البرامج في توجيه البرامج اللاحقة للمعلمات المتدربات.	٤١	٢٠,٥	٤٥	٢٢,٥	١١٤	٥٧	٥٠,٥٤	دالة

من الجدول السابق رقم (٢١) الذي يعرض استجابات أفراد العينة حول الأثر الذي أحدثته برامج التنمية المهنية الحالية على معلمات رياض الأطفال، يتضح ما يلي:

العبارة رقم (١) وهي: "تحصل المعلمة على معلومات أكثر في مجال تربية الطفل" وافق عليها (٦٥) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٣٢,٥%)، بينما لم يوافق عليها (٦٢) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٣١%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (٠,٩٧) وهي غير دالة إحصائياً، وبذلك نجد أن هناك عدم اتفاق بين أفراد العينة حول حصول المعلمة المتدربة على معلومات أكثر في مجال تربية الطفل، على الرغم من أنه أحد الأهداف الرئيسية لبرامج التنمية المهنية للمعلمين بوجه عام وللمعلمة رياض الأطفال بوجه خاص في ظل التنامي المتلاحق للمعلومات في كل أنحاء العالم. العبارة رقم (٢) وهي: "تتعرف المتدربة على حلول عملية للمشكلات التي تواجهها في مجال عملها"

وافق عليها (٦٢) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٣١%)، بينما لم يوافق عليها (٧٣) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٣٦,٥%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (٠,٩٧) وهي غير دالة إحصائياً، وبذلك نجد أن هناك عدم اتفاق بين أفراد العينة حول اكتساب المعلمة المتدربة حلول عملية للمشكلات التي تواجهها في مجال عملها برياض الأطفال، الأمر الذي قد يُفسر على أنه أحد أوجه القصور لهذه البرامج، لأنها لا بد أن تركز على حل للمشكلات التي تعوق المعلمة عن أداءها لأدوارها الوظيفية بكفاءة وفعالية.

العبارة رقم (٣) وهي: "تتاح للمتدربة الفرصة لتبادل الخبرات مع غيرها من المعلمات حول موضوعات برامج التنمية المهنية"

وافق عليها (٩٥) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٤٧,٥%)، بينما لم يوافق عليها (١٧) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٨,٥%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (٥٥,٨٨) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أن الفرصة تتاح للمعلمة المتدربة لتبادل الخبرات مع غيرها من المعلمات حول موضوعات برامج التنمية المهنية الحالية، وهي أحد أوجه القوة للبرامج الحالية ومن إيجابياتها لأنها تتيح للمعلمة اكتساب خبرات واقعية في مجال تربية الطفل.

العبارة رقم (٤) وهى: "زيادة كفاءتك في مجال تعليم وتعلم الأطفال أحد الآثار التي أحدثتها برامج التنمية المهنية"

وافق عليها (٦٠) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٣٠%)، بينما لم يوافق عليها (٥٢) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٢٦%)، وقد جاءت قيمة كلاً مساوية (١٠,٧٢) وهى دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أن أحد الآثار الإيجابية للبرامج الحالية هي رفع كفاءة المعلمة المتدربة في مجال تعليم وتعلم الأطفال.

العبارة رقم (٥) وهى: "برامج التنمية المهنية مضيعة للوقت والجهد"

وافق عليها (٧٥) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٣٧,٥%)، بينما لم يوافق عليها (٥٢) من المعلمات أفراد نفس العينة وبنسبة (٢٦%)، وقد جاءت قيمة كلاً مساوية (٤,٨٧) وهى غير دالة إحصائياً، وبذلك نجد أن هناك تضارباً وعدم اتفاق بين أفراد العينة فبعضهم يرى أن برامج التنمية المهنية الحالية هي مضيعة للوقت والجهد ولا يتم الاستفادة منها بالقدر المطلوب، أما البعض الآخر فيرى أنها مفيدة لهن وتكسبنهن العديد من المهارات والمعارف المطلوبة للعمل برياض الأطفال.

العبارة رقم (٦) وهى: "برامج التنمية المهنية للمعلمات تتغاضى عن حاجات المتدربات"

وافق عليها (١٠٩) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٥٤,٥%)، بينما لم يوافق عليها (٢٨) من المعلمات أفراد نفس العينة وبنسبة (١٤%)، وقد جاءت قيمة كلاً مساوية (٤٩,٥١) وهى دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أن البرامج الحالية للتنمية المهنية تتغاضى وبنسبة كبيرة عن حاجات المعلمات المتدربات، وبذلك يكون الأثر الذي أحدثته تلك البرامج غير ذي فائدة لأنه لم يلبى احتياجاتهن التدريبية.

العبارة رقم (٧) وهى: "تهتم برامج التنمية المهنية بالقضايا والمشكلات الهامشية دون المشكلات الحياتية للمعلمات برياض الأطفال"

وافق عليها (٩٩) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٤٩,٥%)، بينما لم يوافق عليها (٤٥) من المعلمات أفراد نفس العينة وبنسبة (٢٢,٥%)، وقد جاءت قيمة كلاً مساوية (٢٤,٤٣) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أن البرامج الحالية تهتم بالقضايا والمشكلات الهامشية دون المشكلات الحياتية العملية برياض الأطفال، وهو ما يعد قصوراً كبيراً في البرامج الحالية يجب أن يعالج. العبارة رقم (٨) وهي: "يتم تحديد الاحتياجات المستقبلية للمتدربات في ضوء نتائج برامج التنمية المهنية"

وافق عليها (٢٣) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (١١,٥%)، بينما لم يوافق عليها (١٥٢) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٧٦%)، وقد جاءت قيمة كلاً مساوية (١٦٣,٩) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أنه لا يتم تحديد الاحتياجات المستقبلية للمعلمات المتدربات في ضوء نتائج برامج التنمية المهنية الحالية باعتبارها أحد الآثار التي أحدثتها تلك البرامج. العبارة رقم (٩) وهي: "تؤهل برامج التنمية المهنية المعلمة لتقوم بأدوارها الوظيفية في ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة والانفجار المعرفي"

وافق عليها (٢٨) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (١٤%)، بينما لم يوافق عليها (١٠٧) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٥٣,٥%)، وقد جاءت قيمة كلاً مساوية (٤٦,٨٧) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أن البرامج الحالية لا تؤهل المعلمة المتدربة لتقوم بأدوارها الوظيفية في ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة والانفجار المعرفي، على الرغم من أن فلسفة برامج التنمية المهنية تقوم على هذا الدور.

العبارة رقم (١٠) وهي: "يتم الاستفادة من نتائج برامج التنمية المهنية في توجيه البرامج اللاحقة للمتدربات"

وافق عليها (٤١) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٢٠,٥%)، بينما لم يوافق



عليها (١١٤) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٥٧%)، وقد جاءت قيمة ك<sup>٢</sup> مساوية (٥٠,٥٤) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أنه لا يتم خلال البرامج الحالية الاستفادة من نتائج هذه البرامج في توجيه البرامج اللاحقة.

#### تعليق:

من العرض السابق لاستجابات معلمات رياض الأطفال حول وسائل المتابعة لبرامج التنمية المهنية الحالية، يتضح أنه بوجه عام لا يتم تقديم تقارير عن أداء المعلمات الملتحقات بهذه البرامج سواء من مديري الروضات أو الموجهين الفنيين أو المعلمات الأوائل أو القائمين على تنفيذ هذه البرامج بمراكز التدريب بالمديريات والإدارات التعليمية، وهو ما يُعد أحد نقاط الضعف للبرامج الحالية وإهداراً للمال العام، حيث أن هذه المتابعة الميدانية بعد الانتهاء من البرنامج قد يعطي مؤشرات هامة سواء أكانت سلبية يتم علاجها والوقوف على أساليب تطويرها، أو مؤشرات إيجابية يمكن تدعيمها واستكمال البرامج اللاحقة في ضوءها.

#### المحور الثاني عشر: مقترحات لزيادة فعالية برامج التنمية المهنية

يوضح الجدول التالي رقم (٢٢) البيانات الخاصة ببعض المقترحات حول زيادة فعالية برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال، وكذلك التكرارات والنسب المئوية ودلالة (ك<sup>٢</sup>) لكل عبارة من عبارات الجدول:

جدول رقم (٢٢)

بوضوح البيانات الخاصة ببعض المقترحات حول زيادة فاعلية برامج التنمية المهنية

م	عبارات الاستبيان	أوافق تماما		أوافق إلى حد ما		لا أوافق		قيمة كاسا	مستوى الدلالة عند ٠.٠٥
		%	ك	%	ك	%	ك		
١	زيادة وعي كلاً من المعلمين والمسؤولين بأهمية هذه البرامج في مجال التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال.	٩٩	٤٩٠	٦٥	٢٢٠	٣٦	١٨	٢٩٠٨٣	دالة
٢	تقديم حوافز مادية ومعنوية للمعلمات المشتركات في هذه البرامج.	١٢٩	٦٤٠	٥٨	٢٩	١٣	٦٠	١٠٢٠٦	دالة
٣	مشاركة المعلمات في مختلف مراحل هذه البرامج من تخطيط وإعداد وتنفيذ وتقييم ... الخ.	١٤٢	٧١	٥٣	٢٦٠	٥	٢٠	١٤٥	دالة
٤	اهتمام المسؤولين باستطلاع آراء المعلمات عن احتياجاتهن من برامج التنمية المهنية.	١٣٩	٦٩٠	٤٥	٢٢٠	١٦	٨	١٢٤	دالة
٥	التخطيط الجيد لهذه البرامج من حيث مواعيدها ومداها الزماني وموضوعاتها.	١٢٦	٦٣	٥٦	٢٨	١٨	٩	٩٠٠٥	دالة
٦	حسن اختيار المدربين القائمين على هذه البرامج.	١٥٩	٧٩٠	٣١	١٥٠	١٠	٥	١٩٥٠١	دالة
٧	التقويم الشامل لكل من المدرسات والمدرسين والبرامج المقدم.	١٤٨	٧٤	٣١	١٨	١٦	٨	١٥١٠٩	دالة
٨	متابعة المعلمات بعد الانتهاء من البرنامج.	١٣١	٦٥٠	٤٥	٢٢٠	٢٤	١٢	٩٦٠٤٤	دالة
٩	تشجيع المعلمات على ممارسة التعلم الذاتي أثناء البرنامج.	١٢٩	٦٤٠	٣٥	١٧٠	٣٦	١٨	٨٧٠٤٤	دالة
١٠	ربط المعلومات النظرية بالجوانب العملية في برامج التنمية المهنية.	١٤٧	٧٣٠	٣٣	١٦٠	٢٠	١٠	١٤٦٠٥	دالة
١١	مواكبة برامج التدريب للتطورات العلمية وصلوات تطوّر المناهج والمعايير العالمية المختلفة لرياض الأطفال.	١٥١	٧٥٠	٤٣	٢١٠	٦	٣	١٧٠٠٣	دالة

من الجدول السابق رقم (٢٢) الذي يعرض استجابات أفراد العينة حول بعض

المقترحات لزيادة فاعلية برامج التنمية المهنية الحالية، يتضح ما يلي:

العبرة رقم (١) وهي: "زيادة وعي كلاً من المعلمات والمسؤولين بأهمية هذه البرامج في مجال التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال"

وافق عليها (٩٩) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٤٩,٥%)، بينما لم يوافق عليها (٣٦) من أفراد نفس العينة وبنسبة (١٨%)، وقد جاءت قيمة  $\chi^2$  مساوية (٢٩,٨٣) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على تلك العبارة، والتي ترى أهمية زيادة وعي كلاً من المعلمات والمسؤولين بأهمية هذه البرامج في مجال التنمية المهنية لمعلمه رياض الأطفال.

**العبارة رقم (٢) وهي: "تقديم حوافز مادية ومعنوية للمعلمات المشتركات في برامج التنمية المهنية"**

وافق عليها (١٢٩) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٦٤,٥%)، بينما لم يوافق عليها (١٣) من المعلمات أفراد نفس العينة بنسبة (٦,٥%)، وقد جاءت قيمة  $\chi^2$  مساوية (١٠٢,٦) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى وبنسبة كبيرة أهمية تقديم حوافز مادية ومعنوية للمعلمات المشتركات في هذه البرامج لزيادة دافعيتهن نحو اجتياز تلك البرامج.

**العبارة رقم (٣) وهي: "مشاركة المعلمات في مختلف مراحل برامج التنمية المهنية من تخطيط وإعداد وتنفيذ وتقويم ... الخ"**

وافق عليها (١٤٢) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٧١%)، بينما لم يوافق عليها (٥) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٢,٥%)، وقد جاءت قيمة  $\chi^2$  مساوية (١٤٥) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أهمية مشاركة المعلمات في مختلف مراحل هذه البرامج من تخطيط وإعداد وتنفيذ وتقويم.

**العبارة رقم (٤) وهي: "اهتمام المسؤولين باستطلاع آراء المعلمات عن احتياجاتهن من برامج التنمية المهنية"**

وافق عليها (١٣٩) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٦٩,٥%)، بينما لم يوافق عليها (١٦) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٨%)، وقد جاءت قيمة  $\chi^2$  مساوية (١٢٤) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية

لصالح المجموعة التي وافقت علي هذه العبارة، والتي ترى أهمية اهتمام المسؤولين علي جميع المستويات باستطلاع آراء المعلمات عن احتياجاتهن من برامج التنمية المهنية.

العبارة رقم (٥) وهي: "التخطيط الجيد لبرامج التنمية المهنية من حيث مواعيدها ومداهما الزمني وموضوعاتها"

وافق عليها (١٢٦) من أفراد العينة بنسبة (٦٣%) بينما لم يوافق عليها (١٨) من المعلمات أفراد نفس العينة وبنسبة (٩%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (٩٠,٠٥) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أهمية التخطيط الجيد لهذه البرامج من حيث مواعيدها ومداهما الزمني وموضوعاتها، لضمان تحقيق هذه البرامج لأهدافها.

العبارة رقم (٦) وهي: "حسن اختيار المدربين والقائمين على برامج التنمية المهنية" وافق عليها (١٥٩) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٧٩,٥%)، بينما لم يوافق عليها (١٠) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٥%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (١٩٥,١) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى ضرورة حسن اختيار المدربين القائمين على برامج التنمية المهنية الحالية كأحد وسائل تطويرها.

العبارة رقم (٧) وهي: "التقويم الشامل لكل من المتدربات والمدربين وبرنامج التدريب المقدم"

وافق عليها (١٤٨) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٧٤%)، بينما لم يوافق عليها (١٦) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٨%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (١٥١,٩) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على تلك العبارة، والتي ترى أهمية إجراء عملية التقويم الشامل لكل من المتدربات والمدربين والبرنامج المقدم لهن.

العبارة رقم (٨) وهي: "متابعة المعلمات بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي" وافق عليها (١٣١) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٦٥,٥%)، بينما لم يوافق عليها (٢٤) من أفراد نفس العينة بنسبة (١٢%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (٩٦,٤٤) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، التي ترى ضرورة متابعة المعلمات المتدربات بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي، لدراسة أثر هذه البرامج على مستوى أداء هؤلاء المعلمات ومدى تلبيته لاحتياجاتهن التدريبية. العبارة رقم (٩) وهي: "تشجيع المعلمات على ممارسة التعلم الذاتي أثناء البرنامج التدريبي"

وافق عليها (١٢٩) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٦٤,٥%)، بينما لم يوافق عليها (٣٦) من أفراد نفس العينة بنسبة (١٨%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (٨٧,٤٤) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أهمية تشجيع المعلمات على ممارسة عمليات التعلم الذاتي أثناء هذه البرامج، حيث أن التعلم الذاتي هو المبدأ السائد تقريباً في معظم الدول المتقدمة في مجال التنمية المهنية. العبارة رقم (١٠) وهي: "ربط المعلومات النظرية بالجوانب العملية في برامج التنمية المهنية"

وافق عليها (١٤٧) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٧٣,٥%)، بينما لم يوافق عليها (٢٠) من المعلمات أفراد نفس العينة بنسبة (١٠%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (١٤٦,٥) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى ضرورة ربط المعلومات النظرية بالجوانب العملية في برامج التنمية المهنية. العبارة رقم (١١) وهي: "مواكبة برامج التدريب للتطورات العلمية وعمليات تطور المناهج والمعايير العالمية المختلفة برياض الأطفال"

وافق عليها (١٥١) من المعلمات أفراد العينة بنسبة (٧٥,٥%)، بينما لم يوافق عليها (٦) من أفراد نفس العينة بنسبة (٣%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (١٧٠,٣)

وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على تلك العبارة، والتي ترى أهمية مواكبة برامج التدريب للتطورات العلمية وعمليات تطور المناهج والمعايير العالمية المختلفة برياض الأطفال.

#### **تعليق:**

من العرض السابق لاستجابات معلمات رياض الأطفال حول بعض المقترحات اللازمة لتطوير برامج التنمية المهنية المقدمة لهن، نجد أن هناك شبه اتفاق بين أفراد العينة حول هذه المقترحات التي يرون أنها إيجابية وتستحق العناية والاهتمام من المسؤولين عن تخطيط وتنفيذ وتقويم هذه البرامج، بما قد يؤثر إيجابياً باتجاه تطوير البرامج الحالية، ولكن ما يؤخذ على المعلمات أفراد العينة عدم إضافة مقترحات أخرى من وجهة نظرهن لإجراء عمليات التطوير اللازمة.

#### **الاستبيان الثاني:**

في ضوء تطبيق الاستبيان الخاص بالسادة أعضاء هيئة التدريس بكليات رياض الأطفال وكليات التربية، جاءت النتائج كالتالي:

#### **المحور الأول: فلسفة برامج التنمية المهنية**

يوضح الجدول التالي رقم (٢٣) البيانات الخاصة بمجموعة من آليات تطوير فلسفة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية وكليات رياض الأطفال، وكذلك التكرارات والنسب المئوية ودلالة (كا) لكل عبارة من عبارات الجدول:

جدول رقم (٢٣)

بيوض البيانات الخاصة بمجموعة من آليات تطوير فلسفة التنمية المهنية

م	عبارات الاستبيان	أوافق تماماً		أوافق إلى حد ما		لا أوافق		قيمة ٢٣	مستوى الدلالة عند ٠.٠٥
		ك	%	ك	%	ك	%		
١	ضرورة وجود الفلسفة واضحة ومتكاملة تقوم على فكر معاصر.	٢٣	٤٦	١٨	٣٦	٩	١٨	٦.٠٤	دالة
٢	أهمية عدم اتسام الجهود المبذولة في هذا المجال بالطشوائية بحيث لا تكون هذه البرامج مجرد تكرار لبرنامج الإعداد الجامعي قبل الخدمة.	٢٠	٤٠	١٦	٣٢	١٤	٢٨	١.١٢	غير دالة
٣	تتعلق سياسات برامج التنمية المهنية جوانب النقص في الإعداد الأكاديمي والتخصصي للمعلمة.	٩	١٨	١١	٢٢	٣٠	٦٠	١٦.١٣	دالة
٤	تتناول سياسات برامج التنمية المهنية المستجديات والتطورات الحديثة في حصول المعرفة الأكاديمية والتخصصية.	١٣	٢٦	١٤	٢٨	٢٣	٤٦	٣.٦٤	غير دالة
٥	قيام الأجهزة المعنية بتنفيذ هذه البرامج بوزارة التربية والتعليم بمشاركة كليات الإعداد الجامعي خاصة في تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمت بصورة مستمرة وقبول بدء أي برنامج تدريبي.	٢٩	٥٨	١٨	٣٦	٣	٦	٢٠.٤٥	غير دالة
٦	الاستناد في عمليات تكوين أداء المعلمت وتخطيط برامج التنمية المهنية والتدخلات اللازمة إلى معايير واضحة ومحددة للأداء المهني لتجاوز فجوات الأداء.	٢٦	٥٢	١٨	٣٦	٣	٦	١٢.١٦	دالة
٧	اعتبار اجتياز برامج التنمية المهنية بنجاح شرطاً للتفويض بمزاولة المهنة لأول مرة أو تجديد التفويض أو الترقية في العمل أو تحديد العلاوات والمكافآت والحوافز.	٢٣	٤٦	٢٠	٤٠	٧	١٤	٨.٦٨	دالة
٨	ضرورة أن تضطلع نقابة المهن التنظيمية بدور فعال في برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال، وأن تصبح أحد الأطر التنظيمية المسؤولة عن تخطيط وتنفيذ وتقديم هذه البرامج.	١٥	٣٠	١٧	٣٤	١٨	٣٦	٠.٢٨	غير دالة

من الجدول السابق رقم (٢٣) الذي يعرض استجابات أفراد العينة حول مجموعة من آليات تطوير فلسفة برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال، يتضح ما يلي:

العبارة رقم (١) وهي: "ضرورة وجود فلسفة واضحة ومتكاملة تقوم على فكر معاصر"

وافق عليها (٢٣) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٤٦%)، بينما لم يوافق عليها (٩) من أفراد نفس العينة وبنسبة (١٨%)، وقد جاءت قيمة كلاً مساوية (٦,٠٤) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة

إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أهمية وجود فلسفة واضحة ومتكاملة لبرامج التنمية المهنية الحالية بحيث تقوم على فكر معاصر يلائم التطورات الهائلة في المجال المعرفي والتكنولوجي الذي يميز العصر الحالي. العبارة رقم (٢) وهي: "أهمية عدم اتسام الجهود المبذولة في هذا المجال بالعشوائية بحيث لا تكون هذه البرامج مجرد تكرار لبرنامج الإعداد الجامعي"

وافق عليها (٢٠) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٤٠%)، بينما لم يوافق عليها (١٤) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٢٨%)، وقد جاءت قيمة  $\chi^2$  مساوية (١,١٢) وهي غير دالة إحصائياً، وبذلك نجد أن هناك عدم اتفاق بين أفراد العينة حول هذه العبارة، حيث ترى نسبة من العينة ضرورة عدم اتسام الجهود الموجهة نحو التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال بالعشوائية بحيث لا تكون هذه البرامج مجرد تكرار لما تلقته المعلمة من مقررات ومهارات ومعارف أثناء برنامج الإعداد الجامعي، بينما ترى نسبة أقل عدم أهمية ذلك وهو ما أثار حيرة الباحث عند تفسيره لهذه العبارة خاصة عندما قام بتحليل وتفسير العبارة التالية.

العبارة رقم (٣) وهي: "تعالج سياسات برامج التنمية المهنية جوانب النقص في الإعداد الأكاديمي والتخصص للمعلمة"

وافق عليها (٩) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (١٨%)، بينما لم يوافق عليها (٣٠) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٦٠%)، وقد جاءت قيمة  $\chi^2$  مساوية (١٦,١٣) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي لم توافق على هذه العبارة، والتي ترى أن سياسات برامج التنمية المهنية الحالية لا تعالج جوانب النقص في الإعداد الأكاديمي والتخصصي للمعلمة.

العبارة رقم (٤) وهي: "يجب أن تتناول سياسات برامج التنمية المهنية المستجدات والتطورات الحديثة في حقول المعرفة الأكاديمية والتخصصية"



وافق عليها (١٣) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٢٦%)، بينما لم يوافق عليها (٢٣) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٤٦%)، وقد جاءت قيمة  $\chi^2$  مساوية (٣,٦٤) وهي غير دالة إحصائياً، وبذلك نجد أن هناك تضارب وعدم اتفاق بين أفراد العينة حول هذه العبارة، فهناك من وافق على أن سياسات برامج التنمية المهنية يجب أن تتناول المستجدات والتطورات الحديثة في حقول المعرفة الأكاديمية والتخصصية، وهناك من لم يوافق على ذلك، وقد تكون وجهة نظرهم أن المعلمة تكتسب ما يكفيها من هذه المعرفة خلال فترة الإعداد الجامعي، على الرغم من أن معظم الدراسات التي تناولت هذا المجال رأيت أن معارف المعلمة تتقدم بمرور الزمن وأنه يجب تجديدها وتميئها كل فترة زمنية معينة.

العبارة رقم (٥) وهي: "قيام الأجهزة المعنية بتنفيذ هذه البرامج بوزارة التربية والتعليم بمشاركة كليات الإعداد الجامعي، خاصة في تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمات بصورة مستمرة وقبيل بدء أي برنامج تدريبي"

وافق عليها (٢٩) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٥٨%)، بينما لم يوافق عليها (٣) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٦%)، وقد جاءت قيمة  $\chi^2$  مساوية (٢٠,٤٥) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أهمية قيام الأجهزة المعنية بتنفيذ هذه البرامج مثل مراكز التدريب الرئيسية والفرعية التابعة لوزارة التربية والتعليم أو بعض الهيئات والمنظمات، بمشاركة كليات الإعداد الجامعي في عملية التنفيذ خاصة في مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمات وذلك قبيل بدء أي برنامج تدريبي لهن.

العبارة رقم (٦) وهي: "الاستناد في عمليات تقويم أداء المعلمات وتخطيط برامج التنمية المهنية والتدخلات اللازمة إلى معايير واضحة ومحددة للأداء المهني لتجاوز فجوات الأداء"

وافق عليها (٢٦) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٥٢%)، بينما لم يوافق عليها (٦) من أفراد نفس العينة وبنسبة (١٢%)، وقد جاءت قيمة  $\chi^2$  مساوية

(١٢,١٦) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى ضرورة الاستناد في عمليات تقويم أداء المعلمات وتخطيط برامج التنمية المهنية والتدخلات اللازمة أثناء تنفيذ وتقويم البرنامج إلى معايير واضحة ومحددة للأداء المهني بما قد يساهم في تجاوز فجوات أداء المعلمة الحالي بقاعات رياض الأطفال.

العبارة رقم (٧) وهي: "اعتبار اجتياز برامج التنمية المهنية بنجاح شرطاً للترخيص بمزاولة المهنة لأول مرة أو تجديد الترخيص أو الترقية في العمل أو تحديد العلاوات والمكافآت والحوافز"

وافق عليها (٣) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٤٦%)، بينما لم يوافق عليها (٧) من أفراد نفس العينة وبنسبة (١٤%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (٨,٦٨) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أهمية اعتبار اجتياز برامج التنمية المهنية بنجاح شرطاً أساسياً للترخيص بمزاولة مهنة العمل برياض الأطفال لأول مرة، أو كمعيار عند تجديد الترخيص أو الترقية في العمل بالروضة أو حتى تحديد العلاوات والمكافآت والحوافز، وهو ما سيتم بالفعل عند صدور اللائحة التنفيذية لكادر المعلمين وبدء نشاط أكاديمية المعلمين خلال شهر أغسطس ٢٠٠٨.

العبارة رقم (٨) وهي: "ضرورة أن تضطلع نقابة المهن التعليمية بدور فعال في برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال، وأن تصبح أحد الأطر التنظيمية المسؤولة عن تخطيط وتنفيذ وتقويم هذه البرامج"

وافق عليها (١٥) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٣٠%)، بينما لم يوافق عليها (١٨) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٣٦%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (٠,٢٨) وهي غير دالة إحصائياً، وبذلك نجد أن هناك تضارباً وعدم اتفاق بين أفراد العينة حول ضرورة أن تضطلع نقابة المهن التعليمية بدور فعال في برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال، وأن تصبح أحد الأطر التنظيمية المسؤولة عن تخطيط

وتتفيذ وتقويم هذه البرامج، وهو الدور الذي تقوم به النقابة في العديد من الدول المتقدمة في هذا المجال حيث تدعم برامج التنمية المهنية للمعلمين بجانب أدوارها المتعددة الأخرى.

#### **تعليق:**

من العرض السابق لاستجابات السادة أعضاء هيئة التدريس حول فلسفة برامج التنمية المهنية، يتضح أنه لتطوير هذه البرامج يجب أن تكون هناك فلسفة واضحة المعالم ومتكاملة، كما يجب ألا تتسم بالعشوائية أو الارتجالية وتعالج جوانب النقص في برامج الإعداد الجامعي، وأن يُعد اجتياز تلك البرامج بنجاح شرطاً أساسياً للترخيص أو الترقية أو تحديد العلاوات والمكافآت ... وغيرها من الآليات التي يمكن أن تفيد في تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر.

#### **المحور الثاني: الجهات المسؤولة عن برامج التنمية المهنية**

يوضح الجدول التالي رقم (٢٤) البيانات الخاصة بالجهات المسؤولة عن برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال، وكذلك التكرارات والنسب المئوية ودلالة (كا<sup>٢</sup>) لكل عبارة من عبارات الجدول:

جدول رقم (٢٤)

البيانات الخاصة بالجهات المسؤولة عن برامج التنمية المهنية

م	عبارات الاستبيان	اوافق تماما		اوافق إلى حد ما		لا اوافق		قيمة ٢٣	مستوى الدلالة عند ٠,٠٥
		%	ك	%	ك	%	ك		
١	تقوية سبل التنسيق والتكامل بين إدارات وأجهزة التدريب المختلفة في وزارة التربية والتعليم مع كليات التربية وكليات رياض الأطفال ومراكز البحوث التربوية.	٢٠	٤٠	٢٢	٤٤	٨	١٦	٦,٨٨	دالة
٢	أهمية وجود خطط واضحة (قصيرة - متوسطة - بعيدة المدى) للتدريب لدى المؤسسات المسؤولة عن برامج التنمية المهنية.	٢٩	٥٨	١٨	٣٦	٣	٦	٢٠,٤٥	غير دالة
٣	ضرورة التنسيق بين الجهات المعنية بتقديم برامج التنمية المهنية المقدمة للمطعم.	٣٢	٦٤	١٨	٣٦	-	-	٣٠,٨٩	غير دالة
٤	تقوية العلاقة بين أقسام التدريب بالمديرية التعليمية والمحافظات، وإيجاد سبل التعاون والتنسيق بينهم.	١٨	٣٦	٢٠	٤٠	١٢	٢٤	٢٠,٠٨	غير دالة
٥	توحيد الجهات المسؤولة عن تقديم برامج التنمية المهنية للمطعم.	٢٠	٤٠	١٨	٣٦	١٢	٢٤	٢٠,٠٨	غير دالة
٦	التنسيق بين إدارات وأقسام التدريب بالمديرية وهيئات الإشراف والتوجيه الفني.	١٩	٣٨	١٥	٣٠	١٦	٣٢	٠,٥٢	غير دالة
٧	إيجاد اتصال وتفاعل في العلاقات الإدارية بين الإدارة المركزية للتدريب بالوزارة وبين المراكز الرئيسية للتدريب، بما يسمح بمتابعة هذه البرامج والتخلص من الصعوبات أولاً بأول.	٢٠	٤٠	١٩	٣٨	١١	٢٢	٢٩,٢	غير دالة

من الجدول السابق رقم (٢٤) الذي يوضح استجابات أفراد العينة حول الجهات المسؤولة عن تنفيذ برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر، يتضح ما يلي:

العبارة رقم (١) وهي: "تقوية سبل التنسيق والتكامل بين إدارات وأجهزة التدريب المختلفة في وزارة التربية والتعليم مع كليات التربية وكليات رياض الأطفال ومراكز البحوث التربوية"

وافق عليها (٢٠) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٤٠%)، بينما لم يوافق عليها (٨) من أفراد نفس العينة وبنسبة (١٦%)، وقد جاءت قيمة كاً مساوية (٦,٨٨) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أنه من الضروري تقوية سبل التعاون والتنسيق والتكامل بين إدارات وأجهزة التدريب

المختلفة في وزارة التربية والتعليم مع كليات الإعداد الجامعي سواء بكليات رياض الأطفال أو كليات التربية وكذلك مراكز البحوث المختلفة.

العبارة رقم (٢) وهي: "أهمية وجود خطط واضحة (قصيرة - متوسطة - بعيدة المدى) للتدريب لدى المؤسسات المسؤولة عن برامج التنمية المهنية"

وافق عليها (٢٩) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٥٨%)، بينما لم يوافق عليها (٣) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٦%)، وقد جاءت قيمة كاسا مساوية (٢٠,٤٥) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أنه من الهام وجود خطط علمية ومدروسة وقائمة في الأساس على الاحتياجات التدريبية للمعلمات سواء أكانت تلك الخطط قصيرة المدى أو متوسطة أو بعيدة المدى، وأن تضعها المؤسسات المسؤولة عن برامج التنمية المهنية بالتعاون مع الجهات الأخرى ذات الصلة مثل مراكز البحوث والجامعات.

العبارة رقم (٣) وهي: "ضرورة التنسيق بين الجهات المعنية بتقديم برامج التنمية المهنية للمعلمة"

وافق عليها (٣٢) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٦٤%)، في حين لم تكن هناك أي استجابة بعدم قبول العبارة من أفراد العينة، وقد جاءت قيمة كاسا مساوية (٣٠,٩) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى وبنسبة كبيرة ضرورة التنسيق بين الجهات المختلفة والمعنية بتقديم برامج التنمية المهنية مثل كليات الإعداد الجامعي ومراكز البحوث المختلفة وبعض الهيئات والمنظمات ذات الصلة.

العبارة رقم (٤) وهي: "تقوية العلاقة بين أقسام التدريب بالمديريات التعليمية بالمحافظات، وإيجاد سبل التعاون والتنسيق بينهم"

وافق عليها (١٨) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٣٦%)، بينما لم يوافق عليها (١٢) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٢٤%)، وقد جاءت قيمة كآ مساوية (٢,٠٨) وهى غير دالة إحصائياً، وبذلك نجد أن هناك تضارباً وعدم اتفاق بين أفراد العينة على أهمية تقوية العلاقة بين أقسام التدريب بالمديريات التعليمية بالمحافظات، وكذا إيجاد استراتيجيات وطرق للتعاون والتنسيق بينهم.

العبرة رقم (٥) وهى: "توحيد الجهات المسؤولة عن تقديم برامج التنمية المهنية للمعلمة"

وافق عليها (٢٠) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٤٠%)، بينما لم يوافق عليها (١٢) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٢٤%)، وقد جاءت قيمة كآ مساوية (٢,٠٨) وهى غير دالة إحصائياً، وبذلك نجد أن هناك عدم اتفاق بين أفراد العينة حول تلك العبارة، والتي تم اقتراح توحيد الجهات المسؤولة عن تقديم برامج التنمية المهنية بها، والتي إذا تمت قد يحدث تنظيم للبرامج المقدمة بعيداً عن العشوائية والارتجالية وعدم التخطيط الجيد لهذه البرامج.

العبرة رقم (٦) وهى: "التنسيق بين إدارات وأقسام التدريب بالمديريات وهيئات الإشراف والتوجيه الفني"

وافق عليها (١٩) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٣٨%)، بينما لم يوافق عليها (١٦) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٣٢%)، وقد جاءت قيمة كآ مساوية (٠,٥٢) وهى غير دالة إحصائياً، وبذلك نجد أن هناك عدم اتفاق بين أفراد المجموعتين حول أهمية التنسيق بين إدارات وأقسام التدريب بالمديريات وهيئات الإشراف والتوجيه الفني، بما يجعل هذه البرامج مخططاً لها، فى ضوء احتياجات واهتمامات المعلمات التي يتم تحديدها مستقبلاً من خلال هيئات الإشراف والتوجيه الفني ومراكز البحوث.

العبارة رقم (٧) وهي: "إيجاد اتصال وتفاعل في العلاقات الإشرافية بين الإدارة المركزية للتدريب بالوزارة وبين المراكز الرئيسية للتدريب، بما يسمح بمتابعة هذه البرامج والتخلص من الصعوبات أولاً بأول"

وافق عليها (٢٠) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٤٠%)، بينما لم يوافق عليها (١١) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٢٢%)، وقد جاءت قيمة كاي<sup>٢</sup> مساوية (٢,٩٢) وهي غير دالة إحصائياً، وبذلك نجد أن هناك عدم اتفاق بين أفراد العينة حول أهمية إيجاد اتصال وتفاعل في العلاقات الإشرافية بين الإدارة المركزية للتدريب بالوزارة وبين المراكز الرئيسية للتدريب بما يسمح بمتابعة هذه البرامج والتخلص من الصعوبات التي تواجهها أولاً بأول.

#### تعليق:

من العرض السابق لاستجابات السادة أعضاء هيئة التدريس حول الجهات المسؤولة عن تقديم برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، نجد أنهم اتفقوا بشكل كبير حول ضرورة تقوية سبل التعاون والتنسيق والتكامل بين الجهات المتعددة المسؤولة عن تقديم برامج التنمية المهنية، كما اتفقوا أيضاً حول ضرورة وجود خطط واضحة وآلية للاتصال والتفاعل في العلاقات بين الإدارة المركزية للتدريب والمراكز الرئيسية للتدريب بالمديريات بما يسمح بتطوير هذه البرامج وتنفيذها على الوجه الأكمل.

#### المحور الثالث: الإمكانيات المادية والبشرية

يوضح الجدول التالي رقم (٢٥) البيانات الخاصة بآليات تطوير الإمكانيات المادية والبشرية حول برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، وكذلك التكرارات والنسب المئوية ودلالة (كاي<sup>٢</sup>) لكل عبارة من عبارات الجدول:

جدول رقم (٢٥)

بوضع البيانات الخاصة بآليات تطوير الإمكانيات المادية والبشرية لبرامج التنمية المهنية

م	عبارات الاستبيان	أوافق تماماً		أوافق إلى حد ما		لا أوافق		قيمة ٢٣٣	الدولة عند ٠,٠٥
		ك	٪	ك	٪	ك	٪		
١	زيادة الميزانيات المخصصة لبرامج التنمية المهنية بحيث تغطي تكلفة واحتياجات هذه البرامج، سواء بالنسبة لمكافآت المحاضرات أو بدل السفر أو الأجهزة الحديثة أو الخامات اللازمة.	٢٨	٥٦	١٨	٣٦	٤	٨	١٧,٤٥	دالة
٢	توفير التوابع البشرية المتخصصة واللائمة لتحقيق أهداف برامج التنمية المهنية بكفاءة وفعالية.	٣٠	٦٠	١٥	٣٠	٥	١٠	١٩,٠١	دالة
٣	ضرورة توفير المبني والجهيزات الملائمة خاصة من حيث السعة والاستعدادات.	٢٠	٤٠	٢٤	٤٨	٦	١٢	١٠,٧٢	دالة
٤	أهمية توفير أماكن خاصة بهذه البرامج بكل المستويات التنظيمية وأقسام التدريب بالإدارات.	٢٤	٤٨	١١	٣٢	١٠	٢٠	٥,٩٢	غير دالة
٥	أهمية توفير وسائل المواصلات اللازمة لنقل المتدربين.	٣٢	٦٤	١٨	٣٦	-	-	٣٠,٨٩	دالة
٦	ضرورة توفير أماكن مناسبة لإقامة وإعاشة المتدربين على المستوى المركزي.	٣٤	٦٨	١٦	٣٢	-	-	٣٤,٧٣	دالة

من الجدول السابق رقم (٢٥) الذي يعرض استجابات أفراد العينة حول الإمكانيات المادية والبشرية للجهات المسؤولة عن تقديم برامج التنمية المهنية، يتضح ما يلي:

العبارة رقم (١) وهي: "زيادة الميزانيات المخصصة لبرامج التنمية المهنية بحيث تغطي تكلفة واحتياجات هذه البرامج، سواء بالنسبة لمكافآت المحاضرات أو بدل السفر أو الأجهزة الحديثة أو الخامات اللازمة"

وافق عليها (٢٨) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٥٦%)، بينما لم يوافق عليها (٤) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٨%)، وقد جاءت قيمة كآ مساوية (١٧,٤٥) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أهمية قصوى لزيادة ميزانيات برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال، بحيث تغطي



تكلفة واحتياجات هذه البرامج سواء بالنسبة لمكافآت المحاضرات أو بدل السفر أو الأجهزة الحديثة أو الخامات اللازمة لتدريب المعلمات.

العبارة رقم (٢) وهى: "توفير الكوادر البشرية المتخصصة واللائمة لتحقيق أهداف برامج التنمية المهنية بكفاءة وفعالية"

وافق عليها (٣٠) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٦٠%)، بينما لم يوافق عليها (٥) من أفراد نفس العينة وبنسبة (١٠%)، وقد جاءت قيمة كآ مساوية (١٩,٠١) وهى دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أنه من الأهمية توفير كوادر بشرية متخصصة يُعتمد عليها في إطار تطوير رياض الأطفال في مصر، وذلك بهدف تحقيق أهداف برامج التنمية المهنية بكفاءة وفعالية.

العبارة رقم (٣) وهى: "ضرورة توافر المباني والتجهيزات الملائمة من حيث السعة والاستعدادات"

وافق عليها (٢٠) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٤٠%)، بينما لم يوافق عليها (٦) من أفراد نفس العينة وبنسبة (١٢%)، وقد جاءت قيمة كآ مساوية (٠,٧٢) وهى دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى ضرورة توافر المباني والتجهيزات الملائمة من حيث السعة والاستعدادات، بما قد يحقق أهداف برامج التنمية المهنية ويكسب المعلمة المعارف والمهارات والخبرات اللازمة لها في ضوء احتياجاتها واهتماماتها.

العبارة رقم (٤) وهى: "أهمية توافر أماكن خاصة ببرامج التنمية المهنية بكل المديرية التعليمية وأقسام التدريب بالإدارات"

وافق عليها (٢٤) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٤٨%)، بينما لم يوافق عليها (١٠) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٢٠%)، وقد جاءت قيمة كآ مساوية (٥,٩٢) وهى غير دالة إحصائياً، وبذلك نجد أن هناك عدم اتفاق بين أفراد العينة

حول أهمية توافر أماكن خاصة بهذه البرامج بكل المديریات التعليمية وأقسام التدريب بالإدارات، على الرغم من الشكاوى المتكررة من المعلمات المتدربات في هذا الجانب.

**العبارة رقم (٥) وهي:** "أهمية توافر وسائل المواصلات اللازمة لنقل المتدربات"

وافق عليها (٣٢) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٦٤%)، بينما لم تكن هناك أية استجابة بعدم الموافقة على تلك العبارة من أفراد العينة، وقد جاءت قيمة كاسا مساوية (٣٠,٨٩) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أهمية توافر وسائل المواصلات اللازمة لنقل المعلمات المتدربات، بما يجعل بيئة البرامج مناسبة ومريحة للمعلمات فيتحقق الهدف من وراء البرنامج.

**العبارة رقم (٦) وهي:** "ضرورة توافر أماكن مناسبة لإقامة وإعاشة المعلمات المتدربات على المستوى المركزي"

وافق عليها (٣٤) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٦٨%)، بينما لم تكن هناك أية استجابة بعدم الموافقة على تلك العبارة من أفراد العينة، وقد جاءت قيمة كاسا مساوية (٣٤,٧٣) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى ضرورة توفير أماكن مناسبة لإقامة وإعاشة المعلمات المتدربات على المستوى المركزي، حيث تعاني المعلمات المتدربات من ذلك على الرغم من توافر عدة أماكن تتبع الوزارة مثل مدينة مبارك للتعليم بالسادس من أكتوبر واتحاد الطلاب بالعجوزة، إلا أنهما يحتاجان إلى مزيد من التطوير بما يدعم بيئة التدريب وتحقق البرامج الهدف منها.

#### **تعليل:**

من العرض السابق لاستجابات السادة أعضاء هيئة التدريس حول الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لتنفيذ برامج التنمية المهنية، نجد أن هناك اتفاق حول أهمية

زيادة الميزانيات المخصصة لتنفيذ برامج التنمية المهنية للمعلمات بما قد ينعكس إيجابياً على تنفيذ تلك البرامج بالكفاءة والفعالية المطلوبين، وفي نفس الوقت ضرورة تكوين كوادر بشرية متخصصة وقادرة على تحقيق أهداف هذه البرامج، وكذا أهمية توفير المباني والتجهيزات اللوجستية اللازمة لتنفيذ هذه البرامج ومن ثم تحقيق أهدافها.

#### المحور الرابع: نظم وأساليب التنمية المهنية

يوضح الجدول التالي رقم (٢٦) البيانات الخاصة بآليات تطوير نظم وأساليب التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، وكذلك التكرارات والنسب المئوية ودلالة (كا<sup>٢</sup>) لكل عبارة من عبارات الجدول:

جدول رقم (٢٦)

بوضوح البيانات الخاصة بآليات تطوير نظم وأساليب التنمية المهنية

م	عبارات الاستبيان	اوافق تماما		اوافق إلى حد ما		لا اوافق		قيمة ٣٤	مستوى الدلالة عند ٠,٠٥
		ك	%	ك	%	ك	%		
١	تجنب الأساليب التقليدية التي تستخدم في برامج التدريب الحالية كأسلوب المحاضرة، وإبدالها بالأساليب التطبيقية المناسبة.	٢٩	٥٨	١٨	٣٦	٣	٦	٢٠,٤٥	دالة
٢	مناسبة توقيتات هذه البرامج للمعلمين المتدربين بما لا يعوق استغلتهم منها أو يقلل من حصيلتهم.	٣٠	٦٠	١٦	٣٢	٤	٨	٢٠,٣٣	دالة
٣	مناسبة مدة هذه البرامج بحيث تسمح بإحداث التغييرات المنشودة.	٣٢	٦٤	١٧	٣٤	١	٢	٢٨,٨٥	دالة
٤	ضرورة توفر معطير واضحة ومطعمة لترشيح واختيار المدرسين والمتدربين.	٢٩	٥٨	١٩	٣٨	٢	٤	٢٢,٣٧	دالة
٥	توفر قاعدة بيانات أساسية عن أعداد المعلمين المتدربين وتوزيعهم الجغرافي ومستوى الإعداد ومستويات الخبرة واحتياجاتهم التدريبية، بما يمكن من وضع خطط هذه البرامج.	٢٣	٤٦	١٩	٣٨	٨	١٦	٧,٢٤	دالة
٦	تقوية الدافعية لدى المعلمة المتدربة بليجاد حافز أدبي وملهي عند اجتيازها هذه البرامج بنجاح.	٤٠	٨٠	١٠	٢٠	-	-	٥٢,٠٢	دالة
٧	زيادة وعي المعلمين المتدربين بقيمة برامج التنمية المهنية وأهميتها في تزويدهم بالمعارف والمهارات والخبرات والاتجاهات الحديثة في مجال تربية الطفل.	٢٨	٥٦	١٨	٣٦	٤	٨	١٧,٤٥	دالة
٨	ضرورة إلمام المدرس بالاجاهات الحديثة في المجال التربوي والأدبي بوجه علم ومجال تربية الطفل بوجه خاص.	٢٦	٥٢	٢١	٤٢	٣	٦	١٧,٥٧	دالة
٩	تقوية برامج إعداد المدرسين بما سؤلهم للتعامل مع مستحدثات العصر.	٢٧	٥٤	٢١	٤٢	٢	٤	٢٠,٤٥	دالة
١٠	إسناد مهام الخدمات والتسهيلات لهذه البرامج إلى المتخصصين من المشرفين والإداريين.	٢١	٤٢	١٨	٣٦	١١	٢٢	٣,١٦	دالة

من الجدول السابق رقم (٢٦) الذي يعرض استجابات أفراد العينة حول نظم وأساليب التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، يتضح ما يلي:

العبارة رقم (١) وهي: "تجنب الأساليب التقليدية التي تستخدم في برامج التدريب كأسلوب المحاضرة، وإبدالها بالأساليب التطبيقية المناسبة"

وافق عليها (٢٩) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٥٨%)، بينما لم يوافق عليها (٣) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٦%)، وقد جاءت قيمة كآ مساوية (٢٠,٤٥) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة

إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أهمية تجنب الأساليب التقليدية غير المجدية في برامج التنمية المهنية للمعلمة كأسلوب المحاضرة الذي يزيد من الجانب المعرفي عند المعلمة، ولكنه يبتعد عن الجانب المهاري التطبيقي الذي يكسبها خبرات ومهارات تلائم العمل في مجال رياض الأطفال.

العبارة رقم (٢) وهي: "مناسبة توقيتات برامج التنمية المهنية للمعلمات المتدربات بما لا يعرقل استفادتهن منها أو يقلل من حماسهن"

وافق عليها (٣٠) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٦٠%)، بينما لم يوافق عليها (٤) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٨%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (٢٠,٣٣) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى ضرورة مناسبة توقيتات هذه البرامج للمعلمات المتدربات، وهنا تأتي أهمية مشاركة المعلمات في التخطيط لتلك البرامج بما لا يعرقل استفادتهن منها أو يقلل من حماسهن نحوها.

العبارة رقم (٣) وهي: "مناسبة مدة برامج التنمية المهنية بحيث تسمح بإحداث التغييرات المنشودة"

وافق عليها (٣٢) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٦٤%)، بينما لم يوافق عليها (١) فرداً واحداً من أفراد نفس العينة وبنسبة (٢%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (٢٨,٨٥) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أهمية مناسبة مدة هذه البرامج بحيث لا تكون قصيرة لا تسمح بإحداث التغييرات المنشودة، أو مدتها طويلة بما يجعل الملل يتسرب إلى نفوس المتدربات وأيضاً قد يعرقل العمل برياض الأطفال.

العبارة رقم (٤) وهي: "ضرورة توافر معايير واضحة ومعلنة لترشيح واختيار المدربين والمتدربات"

وافق عليها (٢٩) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٥٨%)، بينما لم يوافق عليها (٢) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٤%)، وقد جاءت قيمة  $\chi^2$  مساوية (٢٢,٣٧) وهى دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى ضرورة توافر معايير واضحة ومعلنة للجميع تشكل الأساس العلمي عند اختيار كلاً من المدربين والمتدربين، بما يحقق مبدأ تكافؤ الفرص عند اختيارهن لأداء أدوارهن خلال البرنامج التدريبي.

العبارة رقم (٥) وهى: "توافر قاعدة بيانات أساسية عن أعداد المعلمات وتوزيعهن الجغرافي ومستوى الإعداد وسنوات الخبرة واحتياجاتهن التدريبية، بما يمكن من وضع خطط برامج التنمية المهنية"

وافق عليها (٢٣) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٤٦%)، بينما لم يوافق عليها (٨) من أفراد نفس العينة وبنسبة (١٦%)، وقد جاءت قيمة  $\chi^2$  مساوية (٧,٢٤) وهى دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أهمية توافر قاعدة بيانات أساسية عن أعداد المعلمات وتوزيعهن الجغرافي ومستوى الإعداد وسنوات الخبرة واحتياجاتهن التدريبية، وهو ما ينقص النظم الحالية لبرامج التنمية المهنية بما يمكن مخططي ومنفذي هذه البرامج من وضع خطط هذه البرامج بالكفاءة والفعالية المطلوبين.

العبارة رقم (٦) وهى: "تقوية الدافعية لدى المعلمة المتدربة بإيجاد حافز أدبي ومادي عند اجتيازها برامج التنمية المهنية بنجاح"

وافق عليها (٤٠) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٨٠%)، بينما لم تكن هناك أية استجابة بعدم الموافقة على تلك العبارة من أفراد العينة، وقد جاءت قيمة  $\chi^2$  مساوية (٥٢,٠٢) وهى دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى

ضرورة تقوية الدافعية لدى المعلمة المتدربة نحو اجتياز هذه البرامج بإيجاد بعض الحوافز الأدبية والمادية عند اجتيازها هذه البرامج بنجاح.

العبارة رقم (٧) وهي: "زيادة وعي المعلمات المتدربات بقيمة برامج التنمية المهنية وأهميتها في تزويدهن بالمعارف والمهارات والخبرات والاتجاهات الحديثة في مجال تربية الطفل"

وافق عليها (٢٨) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٥٦%)، بينما لم يوافق عليها (٤) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٨%)، وقد جاءت قيمة كاي<sup>٢</sup> مساوية (١٧,٤٥) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى ضرورة رفع وعي المعلمات المتدربات بقيمة برامج التنمية المهنية وإبراز دورها في تزويدهن بالمعارف والمهارات والخبرات الحديثة في مجال تربية الطفل.

العبارة رقم (٨) وهي: "ضرورة إلمام المدرب بالاتجاهات الحديثة في المجال التربوي والأكاديمي بوجه عام ومجال تربية الطفل بوجه خاص"

وافق عليها (٢٦) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٥٢%)، بينما لم يوافق عليها (٣) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٦%)، وقد جاءت قيمة كاي<sup>٢</sup> مساوية (١٧,٥٧) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى ضرورة إلمام المدرب بهذه البرامج بالاتجاهات الحديثة في المجال التربوي والأكاديمي بوجه عام ومجال تربية الطفل بوجه خاص، حتى تكون لديه من المهارات والخبرات والمعارف ما يضيفه إلى المعلمات المتدربات، وكذا تصبح لديه قدرة خاصة على إقناع المتدربات بما لديه من مؤهلات ومعلومات.

العبارة رقم (٩) وهي: "تقوية برامج إعداد المدربين بما يؤهلهم للتعامل مع مستحدثات العصر"

وافق عليها (٢٧) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٥٤%)، بينما لم يوافق عليها (٢) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٤%)، وقد جاءت قيمة كاي<sup>٢</sup> مساوية (٢٠,٤٥) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى ضرورة تقوية برامج إعداد المدربين بما يؤهلهم للتعامل مع الخبرات والاتجاهات العالمية المستحدثة، وهذه العبارة على صلة كبيرة بالعبارة السابقة إذ لا بد من التطوير في اتجاهين، الجانب الشخصي المهاري للمدرب وكذا برنامج إعداد هؤلاء المدربين.

العبارة رقم (١٠) وهي: "إسناد مهام الخدمات والتسهيلات لبرامج التنمية المهنية إلى المتخصصين من المشرفين والإداريين"

وافق عليها (٢١) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٤٢%)، بينما لم يوافق عليها (١١) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٢٢%)، وقد جاءت قيمة كاي<sup>٢</sup> مساوية (٣,١٦) وهي غير دالة إحصائياً، وبذلك نجد أن هناك عدم اتفاق بين أفراد المجموعتين حول أهمية إسناد مهام الخدمات والتسهيلات في برامج التنمية المهنية إلى المتخصصين المدربين من المشرفين والإداريين، والذين يمتلكون المهارات والسمات الشخصية التي تساعد في نجاح البرنامج التدريبي.

#### تعليق:

من العرض السابق لاستجابات السادة أعضاء هيئة التدريس حول أساليب تطوير نظم وأساليب تنفيذ برامج التنمية المهنية، نجد أنهم قد أجمعوا على ضرورة تجنب الأساليب التقليدية غير الفعالة في هذا المجال كأسلوب المحاضرة على سبيل المثال واستبداله بالطرق التطبيقية من ناحية، وإلمام المدربين المنفذين لهذه البرامج بالاتجاهات والخبرات الحديثة في مجال تربية الطفل من ناحية أخرى.

#### المحور الخامس: محتوى برامج التنمية المهنية

يوضح الجدول التالي رقم (٢٧) البيانات الخاصة بآليات تطوير محتوى برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، وكذلك التكرارات والنسب المئوية ودلالة (كاي<sup>٢</sup>) لكل عبارة من عبارات الجدول:



جدول رقم (٢٧)

بوضم البيانات الخاصة بآليات تطوير محتوى برامج التنمية المهنية

م	عبارات الاستبيان	أوافق تماماً		أوافق إلى حد ما		لا أوافق		قيمة كاس	مستوى الدلالة عند ٠,٠٥
		ك	%	ك	%	ك	%		
١	مناسبة نوعية البرامج المقدمة للمعلمات المتدربات من حيث المحتوى.	٢٨	٥٦	١٤	٢٨	٨	١٦	١٢,٦٥	دالة
٢	ملاءمة محتوى البرامج للاحتياجات الفعلية لمعلمات رياض الأطفال.	٣٠	٦٠	١٧	٣٤	٣	٦	٢١,٨٩	دالة
٣	ضرورة اتساق محتوى البرامج المقدمة مع أهدافها المعلمة والسلوكية.	٢٢	٤٤	١٩	٣٨	٩	١٨	٥,٥٦	غير دالة
٤	الاستناد إلى مقياس علمية محددة في تصميم هذه البرامج وتنفيذها وتقويمها.	٢٧	٥٤	٢١	٤٢	٢	٤	٢٠,٤٥	دالة

من الجدول السابق رقم (٢٧) الذي يعرض استجابات أفراد العينة حول محتوى برامج التنمية المهنية، يتضح ما يلي:

العبارة رقم (١) وهي: "مناسبة نوعية برامج التنمية المهنية للمعلمات المتدربات من حيث المحتوى"

وافق عليها (٢٨) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٥٦%)، بينما لم يوافق عليها (٨) من أفراد نفس العينة وبنسبة (١٦%)، وقد جاءت قيمة كاس مساوية (١٢,٦٥) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى ضرورة مناسبة نوعية البرامج المقدمة للمعلمات المتدربات من حيث المحتوى.

العبارة رقم (٢) وهي: "ملاءمة محتوى برامج التنمية المهنية للاحتياجات الفعلية لمعلمات رياض الأطفال"

وافق عليها (٣٠) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٦٠%)، بينما لم يوافق عليها (٣) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٦%)، وقد جاءت قيمة كلاً مساوية (٢١,٨٦) وهى دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أهمية ملائمة المحتوى المقدم للمعلمات في برامج التنمية المهنية لاهتمامات واحتياجات المعلمات الفعلية.

العبارة رقم (٣) وهى: "ضرورة اتساق محتوى برامج التنمية المهنية مع أهدافها العامة والسلوكية"

وافق عليها (٢٢) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٤٤%)، بينما لم يوافق عليها (٩) من أفراد نفس العينة وبنسبة (١٨%)، وقد جاءت قيمة كلاً مساوية (٥,٥٦) وهى غير دالة إحصائياً، وبذلك نجد أن هناك عدم اتفاق بين أفراد المجموعتين حول ضرورة اتساق محتوى البرامج المقدمة لمعلمات رياض الأطفال مع أهدافها العامة والسلوكية.

العبارة رقم (٤) وهى: "الاستناد إلى معايير علمية محددة في تصميم برامج التنمية المهنية وتنفيذها وتقويمها"

وافق عليها (٢٧) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٥٤%)، بينما لم يوافق عليها (٢) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٤%)، وقد جاءت قيمة كلاً مساوية (٢٠,٤٥) وهى دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى ضرورة الاستناد إلى معايير علمية محددة في تصميم وتنفيذ وتقويم برامج التنمية المهنية، بما يجعلها تحقق أهدافها المنشودة بالكفاءة والفعالية المطلوبين.

#### تعليق:

من العرض السابق لاستجابات السادة أعضاء هيئة التدريس حول أساليب تطوير محتوى برامج التنمية المهنية، نجد أنه من الضروري أن يتناسب محتوى برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمات مع احتياجاتهن الفعلية من المعارف والمهارات

والخبرات اللازمة لتطوير أداءهن وأدوارهن التربوية برياض الأطفال، مع ضرورة الاستناد إلى معايير جودة محددة في تصميم وتنفيذ وتقييم هذه البرامج.

#### المحور السادس: تقييم ومتابعة برامج التنمية المهنية

يوضح الجدول التالي رقم (٢٨) البيانات الخاصة بآليات تطوير تقييم ومتابعة برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، وكذلك التكرارات والنسب المئوية ودلالة (كا<sup>٢</sup>) لكل عبارة من عبارات الجدول:

جدول رقم (٢٨)

#### يوضح البيانات الخاصة بآليات تطوير تقييم ومتابعة برامج التنمية المهنية

م	عبارات الاستبيان	أوافق تماما		أوافق إلى حد ما		لا أوافق		قيمة ٢٨	مستوى الدلالة عند ٠,٠٥
		ك	%	ك	%	ك	%		
١	وجود وعي كاف لدى العاملین برياض الأطفال على جميع مستوياتهم بأهمية برامج التنمية المهنية وعملية تقييم المعلمات المتدربات.	٢٨	٥٦	٢٠	٤٠	٢	٤	٢١,٢٦	دالة
٢	تجنب ألا ينصب الاهتمام على الحضور والفرص دون الاهتمام باستخدام أساليب التقييم الحديثة كالمسوحب التقييم الذاتي.	٢٦	٥٢	١٩	٣٨	٥	١٠	١٢,٧٣	دالة
٣	ضرورة متابعة هذه البرامج وتعريف أثرها على أداء المعلمات المتدربات بعد الانتهاء من البرنامج.	٢٦	٥٢	٢١	٤٢	٣	٦	١٧,٥٧	غير دالة
٤	تقديم برامج التنمية المهنية من حيث ملاءمة ما توفر لها من إمكانيات مادية وبشرية من وجهة نظر المخططين والمنفذين والمدرسين والمعلمات المتدربات.	٢٣	٤٦	١٨	٣٦	٩	١٨	٦,٠٤	دالة
٥	استخدام الدراسات التحليلية والنقد الذاتي والاستفتاءات واستطلاعات الرأي وغيرها من الأساليب غير التقليدية في تقييم برامج التنمية المهنية.	٣١	٦٢	١٣	٢٦	٦	١٢	١٩,٩٧	دالة
٦	تقديم المتدربات تقويماً مستمراً للوقوف على مدى فاعليتهن وإيجابيتهن ومشاركتهن في شتى أسوان النشاط التي يتضمنها البرنامج.	٢٠	٤٠	١٨	٣٦	١٢	٢٤	٢,٠٨	غير دالة

من الجدول السابق رقم (٢٨) الذي يعرض استجابات أفراد العينة حول سبل

تقديم ومتابعة برامج التنمية المهنية ، يتضح ما يلي:

العبارة رقم (١) وهي: "وجود وعي كاف لدى العاملين برياض الأطفال على جميع مستوياتهم بأهمية برامج التنمية المهنية وعملية تقييم المعلمات المتدربات"

وافق عليها (٢٨) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٥٦%)، بينما لم يوافق عليها (٢) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٤%)، وقد جاءت قيمة كآ مساوية (٢١,٢٩) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أهمية وجود وعى كاف لدى العاملين برياض الأطفال على جميع مستوياتهم (المركزية - الوسطي - التنفيذية) بأهمية برامج التنمية المهنية ودورها الهام في زيادة معارف ومهارات وخبرات المعلمات، ومن ثم عملية تقويم المتدربات للتأكد من نجاح البرنامج التدريبي وتحقيق أهدافه.

العبارة رقم (٢) وهي: "تجنب ألا ينصب الاهتمام على الحضور والغياب دون الاهتمام باستخدام أساليب التقويم الحديثة كأسلوب التقويم الذاتي"

وافق عليها (٢٦) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٥٢%)، بينما لم يوافق عليها (٥) من أفراد نفس العينة وبنسبة (١٠%)، وقد جاءت قيمة كآ مساوية (١٣,٧٣) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أنه من الضروري عند إجراء عمليات تقويم المعلمات المتدربات في نهاية البرنامج التدريبي ألا ينصب التركيز لدى المسؤولين على التقويم من خلال نسبة الحضور والغياب، وأن يتم استخدام أساليب حديثة فعالة كأسلوب التقويم الذاتي وغيره من الأساليب الناجحة في هذا المجال.

العبارة رقم (٣) وهي: "ضرورة متابعة هذه البرامج وتعرف أثرها على أداء المعلمات المتدربات بعد الانتهاء من البرنامج"

وافق عليها (٢٦) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٥٢%)، بينما لم يوافق عليها (٣) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٦%)، وقد جاءت قيمة كآ مساوية (١٧,٥٧) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى ضرورة متابعة برامج التنمية المهنية للتعرف على أثرها في أداء المعلمات المتدربات بعد الانتهاء من

البرنامج التدريبي، وكذا للتعرف على مدى تلبية احتياجات المعلمات الفعلية ومن ثم البناء على ما سبق خلال البرامج اللاحقة.

العبارة رقم (٤) وهي: "تقويم برامج التنمية المهنية من حيث ملاءمة ما توافر لها من إمكانات مادية وبشرية من وجهة نظر المخططين والمنفذين والمدربين والمعلمات المتدربات"

وافق عليها (٢٣) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٤٦%)، بينما لم يوافق عليها (٩) من أفراد نفس العينة وبنسبة (١٨%)، وقد جاءت قيمة كآ مساوية (٦,٠٤) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى ضرورة تقويم برامج التنمية المهنية من خلال معايير محددة مثل ملاءمة ما توافر لها من إمكانات مادية وخبراء وخبرات ومادة تدريبية، وذلك من وجهة نظر جميع المشاركين في البرنامج مثل مخططي ومنفذي البرامج وكذلك المعلمات المتدربات.

العبارة رقم (٥) وهي: "استخدام الدراسات التحليلية والنقد الذاتي والاستفتاءات واستطلاعات الرأي وغيرها من الأساليب غير التقليدية في تقويم برامج التنمية المهنية"

وافق عليها (٣١) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٦٢%)، بينما لم يوافق عليها (٦) من أفراد نفس العينة وبنسبة (١٢%)، وقد جاءت قيمة كآ مساوية (١٩,٩٧) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى ضرورة استخدام الدراسات التحليلية والنقد الذاتي والاستفتاءات واستطلاعات الرأي وغيرها من الأساليب غير التقليدية في تقويم برامج التنمية المهنية.

العبارة رقم (٦) وهي: "تقويم المتدربات تقويماً مستمراً للوقوف على مدى فاعليتهن وإيجابيتهن ومشاركتهن في شتى ألوان النشاط التي يتضمنها البرنامج"

وافق عليها (٢٠) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٤٠%)، بينما لم يوافق عليها (١٢) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٢٤%)، وقد جاءت قيمة كاي<sup>٢</sup> مساوية (٢,٠٨) وهي غير دالة إحصائياً، وبذلك نجد أن هناك تضارباً وعدم اتفاق بين أفراد العينة حول ضرورة تقويم المتدربات تقويماً مستمراً للوقوف على مدى فاعليتهن وإيجابياتهن ومشاركتهن في شتى ألوان النشاط التي يتضمنها البرنامج، وقد جاءت دلالة هذه العبارة محيرة حيث أنه من المنطقي أن تكون عملية التقويم عملية مستمرة للتعرف على السلبيات والإيجابيات أولاً بأول.

#### تعليق:

من العرض السابق لاستجابات السادة أعضاء هيئة التدريس حول أساليب تطوير تقويم ومتابعة برامج التنمية المهنية، نجد أنهم أجمعوا على ضرورة وجود آلية لمتابعة هذه البرامج وتعرف آثارها على أداء المعلمات المتدربات، وكذا ضرورة تقويم هذه البرامج من حيث الإمكانيات المادية والبشرية مع استخدام أساليب غير تقليدية في عملية التقويم.

#### المحور السابع: أنواع البرامج المقدمة

[١] يوضح الجدول التالي رقم (٢٩) البيانات الخاصة بآليات تطوير برامج التدريب المباشر المقدمة لمعلمات رياض الأطفال، وكذلك التكرارات والنسب المئوية ودلالة (كاي<sup>٢</sup>) لكل عبارة من عبارات الجدول:

جدول رقم (٢٩)

بوضم البيانات الخاصة بآليات تطوير برامج التدريب المباشر

م	عبارات الاستبيان	أوافق تماما		أوافق إلى حد ما		لا أوافق		قيمة كاس	مستوى الدلالة عند ٠,٠٥
		ك	%	ك	%	ك	%		
١	ضرورة استمرارية برامج التدريب المباشرة.	٢٣	٤٦	١٩	٣٨	٨	١٦	٧,٢٤	دالة
٢	توفير الوسائل والتجهيزات التكنولوجية الحديثة اللازمة لهذه البرامج.	٢٤	٤٨	٢٠	٤٠	٦	١٢	١٠,٧٢	دالة
٣	ربط برامج التدريب المباشر بمجال العمل في رياض الأطفال.	٢٣	٤٦	١٩	٣٨	٨	١٦	٧,٢٤	دالة
٤	الاختيار الجيد للمدربين وفقا لمعايير جودة محددة.	٢٤	٤٨	٢٠	٤٠	٦	١٢	١٠,٧٢	دالة
٥	التخطيط الجيد لهذه البرامج والإعداد السليم لها.	٢٦	٥٢	١٨	٣٦	٦	١٢	١٢,١٦	دالة
٦	ضرورة إعداد المدربين لهذا النوع من البرامج في الداخل والخارج.	٢٢	٤٤	٢٣	٤٦	٥	١٠	١٢,٢٨	دالة
٧	زيادة ميوزيات التدريب المباشر بمراكز التدريب.	٣١	٦٢	١٦	٣٢	٣	٦	٢٣,٥٧	دالة
٨	تنوع مجالات وموضوعات هذه البرامج.	١٨	٣٦	١٩	٣٨	١٣	٢٦	١,٢٤	غير دالة
٩	الاستعانة بأسفذة الجامعات للتخطيط والتدريس لهذه البرامج.	٢٤	٤٨	١٣	٢٦	١٣	٢٦	٤,٨٤	غير دالة
١٠	إسناد جانب من التدريب للمتميزات من المعدات من البعثات الخارجية.	٢١	٤٢	١٩	٣٨	١٠	٢٠	٤,١٢	غير دالة
١١	زيادة مدة هذه البرامج لتحقيق أكبر فائدة ممكنة.	٢٩	٥٨	١٨	٣٦	٣	٦	٢٠,٤٥	دالة
١٢	إضافة ورش العمل والتطبيق العملي لهذه البرامج.	٣٠	٦٠	١٩	٣٨	١	٢	٢٥,٧٣	دالة

من الجدول السابق رقم (٢٩) الذي يعرض استجابات أفراد العينة حول مجموعة من آليات تطوير برامج التدريب المباشر المقدمة لمعلمات رياض الأطفال، يتضح ما يلي:

العبارة رقم (١) وهي: "ضرورة استمرارية برامج التدريب المباشر"

وافق عليها (٢٣) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٤٦%)، بينما لم يوافق عليها (٨) من أفراد نفس العينة وبنسبة (١٦%)، وقد جاءت قيمة كاس مساوية (٧,٢٤) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى ضرورة استمرارية برامج التدريب المباشر، حيث أن لها فوائد كبيرة في مجال التنمية المهنية

لمعلمة رياض الأطفال إذا ما أحسن تخطيطها وتنفيذها وتقويمها بطريقة علمية تحقق الغرض الذي وُضعت من أجله.

العبارة رقم (٢) وهي: "توفير الوسائل والتجهيزات التكنولوجية الحديثة اللازمة لهذه البرامج"

وافق عليها (٢٤) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٤٨%)، بينما لم يوافق عليها (٦) من أفراد نفس العينة وبنسبة (١٢%)، وقد جاءت قيمة كلاً مساوية (١٠,٧٢) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أهمية توافر جميع الوسائل والتجهيزات التكنولوجية الحديثة اللازمة لهذه البرامج، والتي تعد من مؤشرات نجاح البرنامج التدريبي حيث أنها تُعين على تنفيذ البرنامج بالكفاءة المطلوبة، كما أنه يمكن تدريب المعلمات على التعامل معها واستخدامها في البرامج اللاحقة أو عند تدريب زميلاتهن بالروضة بعد الانتهاء من البرنامج.

العبارة رقم (٣) وهي: "ربط برامج التدريب المباشر بمجال العمل في رياض الأطفال"

وافق عليها (٢٣) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٤٦%)، بينما لم يوافق عليها (٨) من أفراد نفس العينة وبنسبة (١٦%)، وقد جاءت قيمة كلاً مساوية (٧,٢٤) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى حتمية ربط برامج التدريب المباشر وغير المباشر بمجال العمل في رياض الأطفال حيث أن هناك العديد من البرامج التي تعد تكرار لمقررات وتطبيقات برنامج الإعداد الجامعي، كما أن البعض الآخر ليس له علاقة بالواقع الذي تواجهه المعلمة بالروضة، ومن ثم تستطيع من خلال تلك البرامج أن تجد الحلول العملية لبعض المشكلات التي تواجهها في العمل برياض الأطفال.

العبارة رقم (٤) وهي: "الاختيار الجيد للمدرسين ووفقاً للمعايير جودة محددة"



وافق عليها (٢٤) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٤٨%)، بينما لم يوافق عليها (٦) من أفراد نفس العينة وبنسبة (١٢%)، وقد جاءت قيمة كآ مساوية (١٠,٧٢) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى ضرورة اختيار المدربين في برامج التدريب المباشر وفقاً لمعايير جودة محددة تضمن قيادتهم للبرنامج التدريبي بطريقة فعالة تحقق أهداف البرنامج، كما تضمن وجود وعى كاف لديهم وخبرات تخطيط وتنفيذ وتقييم لهذا النوع من البرامج.

**العبارة رقم (٥) وهي: "التخطيط الجيد لهذه البرامج والإعداد السليم لها"**

وافق عليها (٢٦) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٥٢%)، بينما لم يوافق عليها (٦) من أفراد نفس العينة وبنسبة (١٢%)، وقد جاءت قيمة كآ مساوية (١٢,١٦) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى ضرورة التخطيط الجيد لبرامج التنمية المهنية والإعداد السليم لها في كل مراحلها، حيث أن التخطيط العلمي المبني على أسس ومعايير محددة يساعد على تحقيق أهداف البرنامج التدريبي بالكفاءة والفعالية المنشودين.

**العبارة رقم (٦) وهي: "ضرورة إعداد المدربين لهذا النوع من البرامج في الداخل والخارج"**

وافق عليها (٢٢) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٤٤%)، بينما لم يوافق عليها (٥) من أفراد نفس العينة وبنسبة (١٠%)، وقد جاءت قيمة كآ مساوية (١٢,٢٨) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى ضرورة إعداد المدربين لهذا النوع من التدريب سواء في داخل مصر أو خارجها بأحد الدول المتقدمة في هذا المجال.

**العبارة رقم (٧) وهي: "زيادة ميّزانيات التدريب المباشر بمراكز التدريب"**

وافق عليها (٣١) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٦٢%)، بينما لم يوافق عليها (٣) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٦%)، وقد جاءت قيمة كاي<sup>٢</sup> مساوية (٢٣,٥٧) وهى دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أهمية زيادة ميزانيات هذا النوع من التدريب بمراكز التدريب بالمديريات، حتى تستطيع تلك المراكز تنفيذ هذه البرامج بالشكل اللائق وبالإمكانات اللازمة لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي.

**العبارة رقم (٨) وهى: "تنوع مجالات وموضوعات هذه البرامج"**

وافق عليها (١٨) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٣٦%)، بينما لم يوافق عليها (١٣) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٢٦%)، وقد جاءت قيمة كاي<sup>٢</sup> مساوية (١,٢٤) وهى غير دالة إحصائياً، وبذلك نجد أن هناك تضارباً وعدم اتفاق بين أفراد العينة حول أهمية تنوع مجالات وموضوعات هذه البرامج، على الرغم من أن تنوعها سوف يثري معارف ومهارات وخبرات واتجاهات إيجابية مرغوبة للمعلمات وذلك في ضوء احتياجاتهن التدريبية.

**العبارة رقم (٩) وهى: "الاستعانة بأساتذة الجامعات للتخطيط والتدريس لهذه البرامج"**

وافق عليها (٢٤) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٤٨%)، بينما لم يوافق عليها (١٣) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٢٦%)، وقد جاءت قيمة كاي<sup>٢</sup> مساوية (٤,٨٤) وهى غير دالة إحصائياً، وبذلك نجد أن هناك تضارباً وعدم اتفاق بين أفراد العينة حول ضرورة الاستعانة بأساتذة الجامعات للتخطيط والتدريس لهذه البرامج، وقد أثار رفض عدد كبير من أفراد العينة لهذه العبارة حيرة الباحث حيث أنه توقع قبولها من جميع أفراد العينة، وقد يكون مبعث رفضهم أنه يجب الاستعانة تحديداً بأساتذة تربية الطفل المتخصصين في تخطيط وتنفيذ هذه البرامج وليس غيرهم، حيث أنهم الأكثر دراية ووعياً باهتمامات واحتياجات معلمات رياض الأطفال.

العبارة رقم (١٠) وهى: "إسناد جانب من التدريب للمتميزات من العائدات من البعثات الخارجية"

وافق عليها (٢١) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٤٢%)، بينما لم يوافق عليها (١٠) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٢٠%)، وقد جاءت قيمة كاسا مساوية (٤,١٢) وهى غير دالة إحصائياً، وبذلك نجد أن هناك تضارباً وعدم اتفاق بين أفراد العينة حول ضرورة إسناد جانب من التدريب للمتميزات من العائدات من البعثات الخارجية، وقد يكون رفض عدد من أفراد العينة لهذه العبارة من قبيل أن عودة المتدربة من بعثة خارجية ليس شرطاً لأن تكون مدربة جيدة، حيث أن هناك العديد من العوامل الأخرى المرتبطة بكونها مدربة متميزة مثل تمكنها ومهاراتها واستعدادها الشخصي وقدرتها الابتكارية.

العبارة رقم (١١) وهى: "زيادة مدة هذه البرامج لتحقيق أكبر فائدة ممكنة"

وافق عليها (٢٩) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٥٨%)، بينما لم يوافق عليها (٣) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٦%)، وقد جاءت قيمة كاسا مساوية (٢٠,٤٥) وهى دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى ضرورة زيادة مدة برامج التدريب المباشر لتحقيق أكبر فائدة ممكنة، وقد اتضح أن فترات التدريب المباشر التي تتلقاها المعلمة قصيرة ولا تفي بالغرض الذي وضعت من أجله، لذا كان من الضروري زيادة مدة هذه البرامج، وبالتالي تزداد فترة الجانب التطبيقي بها حيث يزيد ذلك من معارف ومهارات المعلمة بما يعود بالفائدة على العملية التربوية برياض الأطفال.

العبارة رقم (١٢) وهى: "إضافة ورش العمل والتطبيق العملي لهذه البرامج"

وافق عليها (٣٠) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٦٠%)، بينما لم يوافق عليها (١) فرداً واحداً من أفراد نفس العينة وبنسبة (٢%)، وقد جاءت قيمة كاسا مساوية (٢٥,٧٣) وهى دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك

فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى وبشكل جماعي تقريباً أهمية إضافة ورش العمل والتطبيق العملي لهذه البرامج، بما يزيد من فاعليتها ويسهم في زيادة معارف ومهارات المعلمة ويكسبها اتجاهات إيجابية نحو تلك البرامج.

#### **تعليق:**

من العرض السابق لاستجابات السادة أعضاء هيئة التدريس حول أساليب تطوير برامج التدريب المباشر المقدمة لمعلمات رياض الأطفال، نجد أنه من الهام اختيار المدربين وفقاً لمعايير جودة محددة وكذا إعدادهم في الداخل والخارج، كما أنه من الهام زيادة ميزانيات التدريب المباشر بمراكز التدريب بالمديريات والإدارات التعليمية لتحقيق أهداف هذه البرامج.

[ب] يوضح الجدول التالي رقم (٣٠) البيانات الخاصة بآليات تطوير برامج التدريب عن بُعد المقدمة لمعلمات رياض الأطفال، وكذلك التكرارات والنسب المئوية ودلالة (كأ) لكل عبارة من عبارات الجدول:

جدول رقم (٣٠)

بيوض البيانات الخاصة بآليات تطوير برامج التدريب عن بُعد

م	عبارات الاستبيان	أوافق تماما		أوافق إلى حد ما		لا أوافق		قيمة كاس	مستوى الدلالة عند ٠,٠٥
		ك	%	ك	%	ك	%		
١	ضرورة توفير مركز للتدريب عن بُعد في كل كلية لإعداد معلمات رياض الأطفال بحيث يشارك مراكز التدريب عن بُعد بالمديرية التعليمية في تخطيط وتنفيذ وتقييم هذه البرامج.	٣١	٦٢	١٧	٣٤	٢	٤	٢٥,٢٥	دالة
٢	تزويدروضات بلجهزة تليفزيون وفديو وآلات تسجيل، كما يتم تزويد المعلمات اللاتي لا يستطعن الحضور إلى مراكز التدريب عن بُعد بالخرطة تسجيل واستطوات مبرمجة خاصة بالندوات والمناقشات التي تمت مع أقرانهن في هذه المراكز.	٢٨	٥٦	١٦	٣٢	٦	١٢	١٤,٥٧	دالة
٣	تبادل المواد التعليمية بين المعلمات والروضات، في صورة برامج كمبيوتر أو أشرطة فيديو أو شغلفيات، أو مادة مكتوبة وغيرها، والتي تم تسجيلها في مراكز التدريب عن بُعد.	٢٢	٤٤	٢٣	٤٦	٥	١٠	١٢,٢٨	دالة
٤	استحداث نظم التعليم المفتوح والتعلم عن بُعد لإحداث تنمية مهنية خاصة بالنسبة للمعلمات غير المتخصصات واللاتي ينتشرن بالقرى والنحوع البعيدة التي لا يوجد بها معلمات متخصصات.	٣٢	٦٤	١٧	٣٤	١	٢	٢٨,٨٥	دالة
٥	استخدام خدمة الانترنت في مجال التدريب عن بُعد.	٢٨	٥٦	٢٠	٤٠	٢	٤	٢١,٢٩	دالة

من الجدول السابق رقم (٣٠) الذي يعرض استجابات أفراد العينة حول مجموعة من آليات تطوير برامج التدريب عن بعد لمعلمات رياض الأطفال ، يتضح ما يلي:

العبارة رقم (١) وهي: "ضرورة توفير مركز للتدريب عن بعد في كل كلية لإعداد معلمات رياض الأطفال بحيث يشارك مراكز التدريب عن بعد بالمديرية التعليمية في تخطيط وتنفيذ وتقييم هذه البرامج"

وافق عليها (٣١) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٦٢%)، بينما لم يوافق عليها (٢) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٤%)، وقد جاءت قيمة كاس مساوية (٢٥,٢٥) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى ضرورة توفير مركزاً للتدريب عن بعد في كل كلية لإعداد معلمات رياض الأطفال بحيث يشارك

مراكز التدريب بالمديرية التعليمية في تخطيط وتنفيذ وتقويم هذه البرامج، نظراً لما لدى السادة خبراء تربية الطفل في كليات الإعداد الجامعي بكليات التربية أو كليات رياض الأطفال من خبرات عريضة، كما أن أقسام وشعب تربية الطفل بكليات التربية وكذا كليات رياض الأطفال تنتشر في كل محافظات مصر.

العبارة رقم (٢) وهي: "تزويد الروضات بأجهزة تليفزيون وفيديو وآلات تسجيل، كما يتم تزويد المعلمات اللاتي لا يستطعن الحضور إلى مراكز التدريب عن بعد بأشرطة تسجيل واسطوانات مبرمجة خاصة بالندوات والمناقشات التي تمت مع أقرانهن في هذه المراكز"

وافق عليها (٢٨) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٥٦%)، بينما لم يوافق عليها (٦) من أفراد نفس العينة وبنسبة (١٢%)، وقد جاءت قيمة  $\chi^2$  مساوية (١٤,٥٧) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أهمية تزويد الروضات بالأجهزة التكنولوجية الحديثة من تليفزيونات وأجهزة فيديو وآلات تسجيل، وكذا يتم تزويد المعلمات اللاتي لا يستطعن الحضور إلى مراكز التدريب عن بعد لظروفهن الخاصة أو لظروف عدم اختيارهن للتدريب بهذه البرامج بأشرطة تسجيل واسطوانات مبرمجة خاصة بالندوات والمناقشات التي تمت مع أقرانهن في هذه المراكز، حتى يتمكن من دراستها والتعرف على التغذية الراجعة خلالها بما قد يفيد في مجال عملهن برياض الأطفال.

العبارة رقم (٣) وهي: "تبادل المواد التعليمية بين المعلمات والروضات في صورة برامج كمبيوتر أو أشرطة فيديو أو شفافيات أو مادة مكتوبة وغيرها، والتي تم تسجيلها في مراكز التدريب عن بعد"

وافق عليها (٢٢) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٤٤%)، بينما لم يوافق عليها (٥) من أفراد نفس العينة وبنسبة (١٠%)، وقد جاءت قيمة  $\chi^2$  مساوية (١٢,٢٨) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى

ضرورة قيام الروضات والمعلمات بتبادل المواد التعليمية في أشكالها المتعددة كبرامج الكمبيوتر أو أشرطة الفيديو أو الشفافيات أو حتى المواد المكتوبة وغيرها من المواد التي تم تسجيلها أثناء حضور المعلمات لبرامج في مراكز التدريب عن بعد، وهنا تبرز أهمية أن يضطلع التوجيه الفني برياض الأطفال بدوره في هذا المجال بحيث يسهل من هذه الاستراتيجيات وبالتالي يساهم في مجال التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال.

العبارة رقم (٤) وهي: "استحداث نظم التعليم المفتوح والتعلم عن بُعد لإحداث التنمية المهنية، خاصة بالنسبة للمعلمات غير المتخصصات واللاتي ينتشرن بالقرى والنجوع البعيدة التي لا يوجد بها معلمات متخصصات"

وافق عليها (٣٢) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٦٤%)، بينما لم يوافق عليها (١) فرداً واحداً من أفراد نفس العينة وبنسبة (٢%)، وقد جاءت قيمة كآ مساوية (٢٨,٥٨) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أهمية استحداث نظم التعليم المفتوح والتعلم عن بُعد لإحداث تأهيل علمي، ومن ثم تنمية مهنية خاصة بالنسبة للمعلمات غير المتخصصات واللاتي ينتشرن بالقرى والنجوع البعيدة والتي لا يوجد بها معلمات متخصصات، وهؤلاء المعلمات مازلن يمثلن قطاع كبير من أعداد معلمات رياض الأطفال في مصر، وإهمالهن وتهميش دورهن وعدم الاهتمام ببناء قدراتهن يؤثر بالسلب على العملية التربوية بكثير من مؤسسات رياض الأطفال في مصر.

العبارة رقم (٥) وهي: "استخدام خدمة الإنترنت في مجال التدريب عن بُعد"

وافق عليها (٢٨) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٥٦%)، بينما لم يوافق عليها (٢) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٤%)، وقد جاءت قيمة كآ مساوية (٢١,٢٩) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى ضرورة استخدام خدمة الإنترنت في مجال التدريب عن بُعد، وقد قام الباحث بزيارة إلى كندا

ضمن وفد من وزارة التربية والتعليم للإطلاع على النظم الحديثة والتجارب الدولية في مجال رياض الأطفال بوجه عام ومعلمة رياض الأطفال بوجه خاص، وقد وجد أن التنمية المهنية للمعلمات بكندا تقوم على التنمية المهنية الذاتية، وضرورة اشتراك المعلمة نفسها في برامج خاصة في فصل الصيف، وتقدم العديد من الولايات بكندا خدمة الإنترنت والبريد الإلكتروني حتى تتبادل المعلمات الآراء والخبرات حول موضوعات ترتبط بمجال عملهن.

#### تعليق:

من العرض السابق لاستجابات السادة أعضاء هيئة التدريس حول أساليب تطوير برامج التدريب عن بُعد، نجد أنهم اتفقوا على أهمية الاستفادة من إمكانات خبراء كليات الإعداد الجامعي عند تنفيذ هذه البرامج، مع ضرورة وجود مركز للتدريب عن بُعد بكل كلية إقليمية لإعداد المعلمات بحيث يشارك مراكز التدريب عن بُعد بالمديريات في تخطيط وتنفيذ وتقويم هذه البرامج.

[ج] يوضح الجدول التالي رقم (٣١) البيانات الخاصة بآليات تطوير برامج البعثات الخارجية لمعلمات رياض الأطفال، وكذلك التكرارات والنسب المئوية ودلالة (كا<sup>٢</sup>) لكل عبارة من عبارات الجدول:



جدول رقم (٣١)

بوضوح البيانات الخاصة بآليات تطوير برامج البعثات الخارجية

م	عبارات الاستبيان	أوافق تماما		أوافق إلى حد ما		لا أوافق		قيمة ك	مستوى الدلالة عند ٠.٠٥
		%	ك	%	ك	%	ك		
١	ضرورة زيادة مدة البعثة إلى عام كامل لإتاحة الفرصة أمام المعلمة للتدريب بدرجة كافية، بما يتضمنه ذلك من الاحتفالات والمناسبات القومية والمواقف التربوية المختلفة.	٦٢	٣١	٣٤	١٧	٤	٢	٢٥.٢٥	دالة
٢	زيادة الحافز المادي للمبعوثات.	٦٠	٣٠	٣٢	١٦	٨	٤	٢٠.٣٣	دالة
٣	إعداد المبعوثات لغويا وثقافيا وتكنولوجيا إعدادا جيدا يسمح بالتواصل مع أقرانهن في دول الإبتعاث.	٦٢	٣١	٣٤	١٧	٤	٢	٢٥.٢٥	دالة
٤	تحديد أهداف برامج هذه البعثات مسبقا وتزويد المبعوثات بها.	٤٠	٢٠	٤٦	٢٣	١٤	٧	٨.٦٨	دالة
٥	تعريف المبعوثات قبل سفرهن بخصائص الدول التي سيبعثن إليها.	٤٢	٢١	٤٤	٢٢	١٤	٧	٨.٤٤	دالة
٦	عقد ورش عمل للمبعوثات الذين سبق سفرهن وتضم الذين سيتم تدريبهن بالخارج، لتبادل الخبرات فيما بينهم حول دول الإبتعاث.	٥٢	٢٦	٣٦	١٨	١٢	٦	١٢.١٦	دالة
٧	وضع آلية لمتابعة المعلمات المبعوثات لسريرتهن بمرکز التدريب لاستمرار عمليات التنمية المهنية.	٤٢	٢١	٤٠	٢٠	١٨	٩	٥.٣٢	غير دالة
٨	ضرورة أن يكون مع البعثة أحد خبراء التربية من كليات التربية أو كليات رياض الأطفال ليكون حلقة وصل بين المبعوثات وجهات التدريب والجهات المسؤولة عن التدريب.	٥٦	٢٨	٤٠	٢٠	٤	٢	٢١.٢٩	دالة
٩	طلب تقارير متابعة دورية عن كل متدربة من الجهة القائمة على التدريب بالخارج.	٤٠	٢٠	٣٦	١٨	٢٤	١٢	٢٠.٠٨	غير دالة

من الجدول السابق رقم (٣١) الذي يعرض استجابات أفراد العينة حول مجموعة من آليات تطوير برامج البعثات الخارجية لمعلمات رياض الأطفال في مصر، يتضح ما يلي:

العبارة رقم (١) وهي: "ضرورة زيادة مدة البعثة إلى عام كامل لإتاحة الفرصة أمام المعلمين للتدريب بدرجة كافية وفي فترات متنوعة، بما يتضمنه ذلك من الاحتفالات والمناسبات القومية والمواقف التربوية المختلفة"

وافق عليها (٣١) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٦٢%)، بينما لم يوافق عليها (٢) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٤%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (٢٥,٢٥) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى ضرورة زيادة مدة البعثات الدراسية إلى الخارج إلى عام كامل، لإتاحة الفرصة أمام المعلمين المبعوثين للتدريب بدرجة كافية وعلى فترات متنوعة، بما يتضمنه هذا العام من احتفالات ومناسبات قومية ومواقف تربوية مختلفة، تكتسب من خلالها المعلمة مهارات وخبرات واتجاهات حديثة يمكن أن تفيد في مجال تطوير رياض الأطفال في مصر.

العبارة رقم (٢) وهي: "زيادة الحافز المادي للمبعوثين"

وافق عليها (٣٠) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٦٠%)، بينما لم يوافق عليها (٨) من أفراد نفس العينة وبنسبة (١٦%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (٢٠,٣٣) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى ضرورة زيادة الحافز المادي للمبعوثين، سواء أثناء البعثة بما يتيح لهم الإنفاق الكافي خلال فترة البعثة والتركيز على الجانب التدريبي الذي يصب في تطوير النواحي المعرفية والمهارية، وكذلك زيادة الحافز المادي للمبعوثين بعد عودتهم بما يرفع من قدرهم ويصب في الجانب النفسي للمعلمة.

العبارة رقم (٣) وهي: "إعداد المبعوثين لغوياً وثقافياً وتكنولوجياً إعداداً جيداً يسمح بالتواصل مع أقرانهم في دول الابتعاث"

وافق عليها (٣١) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٦٢%)، بينما لم يوافق عليها (٢) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٤%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (٢٥,٢٥) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً

ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أهمية إعداد المعلمات المبعوثات من النواحي اللغوية والثقافية والتكنولوجية إعداداً جيداً وملائماً، بما يسمح بالتواصل مع أقرانهن في دول الابتعاث، وكذا الاستفادة من التعرف والتدريب على المهارات التكنولوجية الحديثة في هذه الدول. العبارة رقم (٤) وهي: "تحديد أهداف برامج هذه البعثات مسبقاً وتزويد المبعوثات بها"

وافق عليها (٢٠) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٤٠%)، بينما لم يوافق عليها (٧) من أفراد نفس العينة وبنسبة (١٤%)، وقد جاءت قيمة كلاً مساوية (٨,٦٨) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أهمية تحديد أهداف برامج هذه البعثات مسبقاً وتزويد المعلمات المبعوثات بها، لأنه من الهام وضوح الرؤية أمام المعلمة قبل سفرها، فتعرف الأهداف هو خطوة أساسية لنجاح البرنامج التدريبي بالخارج.

العبارة رقم (٥) وهي: "تعريف المبعوثات قبل سفرهن بخصائص الدول التي سيعتزن إليها"

وافق عليها (٢١) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٤٢%)، بينما لم يوافق عليها (٧) من أفراد نفس العينة وبنسبة (١٤%)، وقد جاءت قيمة كلاً مساوية (٨,٤٤) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى ضرورة تعريف المبعوثات قبل سفرهن بخصائص الدول التي سيعتزن إليها، وذلك حتى يستطعن فهم الممارسات التربوية للمعلمات والمسئولين عن رياض الأطفال بهذه الدول، وبالتالي تكون الاستفادة من مدة البعثة بأقصى قدر ممكن يصب في مجال تطوير رياض الأطفال.

العبارة رقم (٦) وهي: "عقد ورش عمل للمبعوثات اللاتي سبق سفرهن، وتضم اللاتي سيتم تدريبهن بالخارج لتبادل الخبرات فيما بينهن حول دول الابتعاث"

وافق عليها (٢٦) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٥٢%)، بينما لم يوافق عليها (٦) من أفراد نفس العينة وبنسبة (١٢%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (١٢,١٦) وهى دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى ضرورة عقد ورش عمل ولقاءات مباشرة مع المعلمات المبعوثات اللاتي سبق سفرهن للخارج، وتضم اللاتي سيتم تدريبهن بالخارج لتبادل الخبرات فيما بينهن حول دول الابتعاث.

العبارة رقم (٧) وهى: "وضع آلية لمتابعة المعلمات المبعوثات لربطهن بمراكز التدريب لاستمرار عمليات التنمية المهنية"

وافق عليها (٢١) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٤٢%)، بينما لم يوافق عليها (٩) من أفراد نفس العينة وبنسبة (١٨%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (٥,٣٢) وهى غير دالة إحصائياً، وبذلك نجد أن هناك عدم اتفاق بين أفراد العينة حول وضع آلية لمتابعة المعلمات المبعوثات على الرغم من أهمية ذلك لنقل خبراتهن إلى زميلاتهن، ومن ثم ربطهن بمراكز التدريب بالمديريات لاستمرار عمليات التنمية المهنية.

العبارة رقم (٨) وهى: "ضرورة أن يكون مع البعثة أحد خبراء التربية من كليات التربية أو كليات رياض الأطفال ليكون حلقة وصل بين المبعوثات وجهاز التدريب والجهات المسؤولة عن التدريب"

وافق عليها (٢٨) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٥٦%)، بينما لم يوافق عليها (٢) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٤%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (٢١,٢٩) وهى دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى ضرورة أن يكون مع البعثة أحد خبراء التربية من كليات التربية أو كليات رياض الأطفال ليكون حلقة وصل بين المبعوثات وجهاز التدريب والجهات المسؤولة عن التدريب بما لديهم من خبرات متراكمة في هذا المجال.

العبارة رقم (٩) وهي: "طلب تقارير متابعة دورية عن كل متدربة من الجهة القائمة على التدريب بالخارج"

وافق عليها (٢٠) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٤٠%)، بينما لم يوافق عليها (١٢) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٢٤%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (٢,٠٨) وهي غير دالة إحصائياً، وبذلك نجد أن هناك عدم اتفاق بين أفراد العينة حول أهمية طلب تقارير متابعة دورية عن كل متدربة من الجهة القائمة على التدريب بالخارج، مع أن هذه التقارير توضح نقاط القوة ونقاط الضعف لدى المعلمة المتدربة بالخارج، كما أنها ستحدد مدى إيجابية المعلمة خلال فترة البعثة.

#### تعليق:

من العرض السابق لاستجابات السادة أعضاء هيئة التدريس حول آليات تطوير برامج البعثات الخارجية إلى العديد من الدول المتقدمة، نجد أنهم أجمعوا على زيادة مدة البعثة إلى عام كامل لإتاحة الفرصة أمامهم لاكتساب الخبرات الدولية اللازمة لتطوير العمل برياض الأطفال، وفي نفس الاتجاه يجب إعداد المبعوثات جيداً من النواحي اللغوية والثقافية والتكنولوجية مع وضع آلية لمتابعتهن الميدانية برياض الأطفال.

[د] يوضح الجدول التالي رقم (٣٢) البيانات الخاصة بآليات تطوير برامج الدراسات العليا لمعلمات رياض الأطفال، وكذلك التكرارات والنسب المئوية ودلالة (كاسا) لكل عبارة من عبارات الجدول:

جدول رقم (٣٢)

بوضم البيانات الخاصة بآليات تطوير برامج الدراسات العليا

م	عبارات الاستبيان	وافق تماما		وافق إلى حد ما		لاوافق		قيمة تس	مستوى الدلالة عند ٠.٠٥
		ك	%	ك	%	ك	%		
١	ضرورة تتضمن أهداف الدراسات العليا بكليات الإعداد الجامعي تنمية العلاقة بينها وبين مؤسسات رياض الأطفال، بهدف التغلب على المشكلات والعقبات التي تعوق العمل التربوي برياض الأطفال.	٢٣	٤٦	٢٢	٤٤	٥	١٠	١٢.٢٨	دالة
٢	إتاحة الفرصة للمعلمين للاحتكاك بالدراسات العليا عن طريق تشجيع إدارة المدرسة التي تنتميها الروضة والموجهين لها، وكذا تفضيل رسوم الدراسة ومنح المعلمين منح تفرغ للدراسة.	٣٠	٦٠	١٦	٣٢	٤	٨	٢٠.٢٣	دالة
٣	تنوع أساليب التدريس بالدراسات العليا واستخدام أساليب حديثة كمجموعات البحث والتطبيقات العملية.	٢٩	٥٨	١٧	٣٤	٤	٨	١٨.٧٧	دالة
٤	تزويد التجهيزات اللازمة والروضات التدريبية اللازمة للمتخصصين بالدراسات العليا.	٢٢	٤٤	٢٠	٤٠	٨	١٦	٦.٨٨	دالة
٥	تطوير وتحديث مكاتب كليات التربية وكليات رياض الأطفال والمكاتب المركزية بالجامعات، بحيث تمتد وظيفتها إلى ما يجعلها مراكز وشبكات للمعلومات.	٢٨	٥٦	٢٠	٤٠	٢	٤	٢١.٢٩	دالة
٦	تطوير عملية التكوين بحيث تكون عملية مستمرة ومنظمة ووسيلة فعالة لتكوين كل من طاقمات الدراسات العليا والصلية التربوية ككل.	٢٦	٥٢	٢٢	٤٤	٢	٤	١٩.٨٥	دالة
٧	مراعاة ارتباط موضوعات الدراسة للماستر والدكتوراه بالمشكلات الواقعية لرياض الأطفال، وذلك بوضع خطة بحثية مشتركة مع كليات الإعداد الجامعي.	٣٢	٦٤	١٤	٢٨	٤	٨	٢٤.١٧	دالة

من الجدول السابق رقم (٣٢) الذي يعرض استجابات أفراد العينة حول مجموعة من آليات تطوير برامج الدراسات العليا لمعلمات رياض الأطفال في مصر، يتضح ما يلي:

العبارة رقم (١) وهي: "ضرورة أن تتضمن أهداف الدراسات العليا بكليات الإعداد الجامعي تنمية العلاقات بينها وبين مؤسسات رياض الأطفال، بهدف التغلب على المشكلات والعقبات التي تعوق العمل التربوي برياض الأطفال"

وافق عليها (٢٣) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٤٦%)، بينما لم يوافق عليها (٥) من أفراد نفس العينة وبنسبة (١٠%)، وقد جاءت قيمة كاي<sup>٢</sup> مساوية (١٢,٢٨) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً

ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أهمية أن تتضمن أهداف برامج الدراسات العليا بكليات الإعداد الجامعي سواء في كليات رياض الأطفال أو كليات التربية تنمية العلاقة بينها وبين مؤسسات رياض الأطفال، والقيام بدور إيجابي تجاه التغلب على المشكلات والعقبات التي تواجه معلمة رياض الأطفال والتي تعوق العمل التربوي بتلك المؤسسات.

العبارة رقم (٢) وهي: "إتاحة الفرصة للمعلمات للالتحاق بالدراسات العليا عن طريق تشجيع إدارة المدرسة التي تتبعها الروضة والموجهين لهن، وكذا تخفيض رسوم الدراسة ومنح المعلمات منح تفرغ للدراسة"

وافق عليها (٣٠) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٦٠%)، بينما لم يوافق عليها (٤) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٨%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (٢٠,٣٣) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى ضرورة إتاحة الفرصة أمام معلمات رياض الأطفال للالتحاق بالدراسات العليا بكليات رياض الأطفال أو كليات التربية، عن طريق تشجيع إدارة المدرسة التي تتبعها الروضة والموجهين لهن وعدم وضع العراقيل أمام استكمال دراستهن العليا، وكذا ضرورة تخفيض رسوم الدراسة ومنح المعلمات اللاتي لديهن الرغبة في استكمال دراستهن العليا منح تفرغ للدراسة، بما يصب تجاه بناء قدراتهن الشخصية ونموهن المهني ومن ثم تطوير مؤسسات رياض الأطفال.

العبارة رقم (٣) وهي: "تنوع أساليب التدريس بالدراسات العليا واستخدام أساليب حديثة كمجموعات البحث والتطبيقات العملية"

وافق عليها (٢٩) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٥٨%)، بينما لم يوافق عليها (٤) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٨%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (١٨,٧٧) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى ضرورة تنوع أساليب التدريس ببرامج الدراسات العليا بكليات الإعداد الجامعي، وكذا استخدام أساليب حديثة كمجموعات البحث والتطبيقات العملية بما يتلاءم مع خبرات

المعلمات من برامج الإعداد الجامعي قبل الخدمة، وكذا في ضوء احتياجاتهن التدريسية من المعارف والمهارات والخبرات أثناء الخدمة.

العبارة رقم (٤) وهى: "توفير التجهيزات اللازمة والروضات التجريبية اللازمة للملتحقات بالدراسات العليا"

وافق عليها (٢٢) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٤٤%)، بينما لم يوافق عليها (٨) من أفراد نفس العينة وبنسبة (١٦%)، وقد جاءت قيمة كاساوية مساوية (٦,٨٨) وهى دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أهمية توفير التجهيزات التكنولوجية اللازمة وبعض الروضات التجريبية اللازمة لممارسة الخبرات والتطبيقات العملية للمعلمات الملتحقات ببرامج الدراسات العليا.

العبارة رقم (٥) وهى: "تطوير وتحديث مكاتب كليات التربية وكليات رياض الأطفال والمكاتب المركزية بالجامعات، بحيث تمتد وظيفتها إلى ما يجعلها مراكز وشبكات للمعلومات"

وافق عليها (٢٨) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٥٦%)، بينما لم يوافق عليها (٢) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٤%)، وقد جاءت قيمة كاساوية مساوية (٢١,٢٩) وهى دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى ضرورة تطوير وتحديث مكاتب كليات الإعداد الجامعي ككليات التربية وكليات رياض الأطفال، وكذا تطوير المكاتب المركزية بالجامعات بحيث تمتد وظيفتها إلى ما يجعلها مراكز وشبكات للمعلومات.

العبارة رقم (٦) وهى: "تطوير عملية التقويم بحيث تكون عملية مستمرة ومنتظمة ووسيلة فعالة لتقويم كل من طالبات الدراسات العليا والعملية التربوية ككل"

وافق عليها (٢٦) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٥٢%)، بينما لم يوافق عليها (٢) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٤%)، وقد جاءت قيمة كاساوية مساوية (١٩,٨٥) وهى دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى



ضرورة تطوير عملية تقويم المعلمات الملتحقات ببرامج الدراسات العليا، بحيث تكون عملية مستمرة ومنتظمة ووسيلة فعالة لتقويم كل من طالبات الدراسات العليا والعملية التربوية ككل.

العبارة رقم (٧) وهي: "مراعاة ارتباط موضوعات الدراسة للماجستير والدكتوراه بالمشكلات الواقعية لرياض الأطفال، وذلك بوضع خطة بحثية مشتركة مع كليات الإعداد الجامعي"

وافق عليها (٣٢) من السادة الخبراء أفراد العينة بنسبة (٦٤%)، بينما لم يوافق عليها (٤) من أفراد نفس العينة وبنسبة (٨%)، وقد جاءت قيمة كاساوية (٢٤,١٧) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي وافقت على هذه العبارة، والتي ترى أهمية مراعاة ارتباط موضوعات الدراسة بخطة البحوث لرسائل الماجستير والدكتوراه بالمشكلات الواقعية لرياض الأطفال، وذلك بوضع خطة بحثية مشتركة مع كليات الإعداد الجامعي.

#### **تعليق:**

من العرض السابق لاستجابات السادة أعضاء هيئة التدريس حول آليات تطوير برامج الدراسات العليا، نجد أنهم اتفقوا إلى حد كبير حول أهمية إتاحة الفرص أمام المعلمات المتدربات للالتحاق ببرامج الدراسات العليا مع ضرورة تخفيض المصروفات ومنح المعلمات منح تفرغ خلال مدة الدراسة، وكذا أهمية تنوع أساليب التدريس بهذه البرامج وتطوير وتحديث المكتبات المركزية بكليات الإعداد الجامعي.

#### **نتائج الدراسة الميدانية**

##### **الاستبيان الأول:**

الخاص باستجابات معلمات رياض الأطفال حول أحد عشر محوراً تُعبر عن واقع برامج التنمية المهنية الحالية المقدمة لهن:

##### **المحور الأول: "أهداف برامج التنمية المهنية":**

- لا تتميز برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال بأن لها سياسة واضحة.

- لا تراعي البرامج الحالية طبيعة المتغيرات والتحديات المعاصرة.
- لا تزود هذه البرامج المعلمة بالاتجاهات والخبرات الحديثة في مجال تربية الطفل.
- لا تساعد تلك البرامج على إكساب المعلمات المتدربات دراسات متعمقة ومهارات متخصصة لتحقيق أهداف التربية في رياض الأطفال.
- لا تعالج هذه البرامج نواحي القصور العلمية والمهنية الناتجة عن بعض القصور في برامج الإعداد الجامعي.
- لا تسهم تلك البرامج في تدريب المعلمات على التعامل مع الفئات الخاصة من الأطفال كالموهوبين والمعاقين بأنواعهم المختلفة.
- لا تُكسب تلك البرامج المعلمة مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة في مجال التعليم والتعلم برياض الأطفال.

#### **المحور الثاني: "معايير اختيار الملتحقات ببرامج التنمية المهنية":**

- يتم اختيار المتدربات من خلال ترشيحات إدارة المدرسة التي تتبعها الروضة.
- يتم اختيار المتدربات من خلال ترشيحات موجهي رياض الأطفال.
- لا يتم اختيار المتدربات من خلال تقارير اموجهين عن احتياجات المعلمات لهذه البرامج.
- لا يتم اختيارهن من خلال تقارير الإدارات التعليمية لاحتياجات المعلمات لبرامج التدريب.
- لا يتم الاختيار من خلال رغبة المعلمة نفسها في الالتحاق بهذه البرامج.

#### **المحور الثالث: "أماكن تنفيذ هذه البرامج":**

- لا تُعقد هذه البرامج داخل كليات رياض الأطفال وكليات التربية على الرغم من توافر الأماكن والأدوات والأجهزة اللازمة.
- تُعقد هذه البرامج بمراكز التدريب التابعة للمديريات التعليمية بالمحافظات.
- يُعقد العديد من هذه البرامج عن بُعد بالفيديو كونه يلائم على الرغم من المشكلات العديدة التي يواجهها وأهمها إهمال الجانب التطبيقي.

#### **المحور الرابع "الأساليب المستخدمة في برامج التنمية المهنية":**

- يتم استخدام المحاضرات النظرية على الرغم من عدم جدواها خاصة من الناحية التطبيقية.
- يتم استخدام أسلوب المناقشات خاصة للمجموعات الصغيرة، كما يتم استخدام أسلوب العصف الذهني وأسلوب قراءة المطبوعات والنشرات الموجهة.
- لا يتم استخدام الأساليب الفعالة في هذا المجال مثل: الندوات الحرة والموجهة - ورش العمل التطبيقية - اللجان التي تبحث موضوعات معينة - الزيارات الميدانية ... وغيرها.

#### **المحور الخامس: "الوسائل المعينة والإمكانات المادية والبشرية":**

- يتم استخدام وسائل تقليدية مثل: المطبوعات والكتيبات.
- لا يتم استخدام الوسائل الفعالة مثل: الأفلام والشرائح التعليمية - زيارة المعارض والمتاحف - التسجيلات الصوتية - الخرائط والنماذج ... وغيرها.
- حجرات التدريب غير مناسبة من حيث الإضاءة والمقاعد والتهوية والنظافة.
- الوسائل المعينة غير مناسبة وغير كافية من حيث طبيعة البرنامج وأعداد المتدربين.
- لا توجد أماكن مناسبة لاستراحة المتدربين ومعيشتهم خلال فترة التدريب.
- لا توجد وسائل مواصلات مناسبة لانتقال المتدربين لأماكن تنفيذ هذه البرامج.

#### **المحور السادس: "تخطيط برامج التنمية المهنية":**

- لا تشارك المتدربة في تخطيط البرنامج من حيث الموضوعات والمحاوير المطروحة.
- لا تشارك المتدربة في تحديد الأنشطة المصاحبة لتنفيذ البرنامج وكذلك المعينات التدريبية كالأجهزة والمواد المبرمجة.
- لا تشارك المتدربة في تحديد المدى الزمني للبرنامج وتقنيات تنفيذه.
- لا تستطيع المتدربة إدخال التعديلات اللازمة على طرق وسائل وأنشطة التدريب.

- لا تستطيع المتدربة إدخال التعديلات اللازمة على بيئة التدريب من حيث المكان والمعينات المستخدمة والتنظيم داخل القاعة.
- لا يتم الإعلان عن ميعاد البرنامج قبل التنفيذ بفترة كافية.

#### **المحور السابع: "أنواع البرامج المقدمة لمعلمات رياض الأطفال:"**

- يتم تدريب المعلمات تدريباً مباشراً بمراكز التدريب بالمديريات والإدارات التعليمية.
- يتم تدريب المعلمات تدريباً غير مباشراً عن طريق الفيديوكونفرانس وهو ما يؤكد غياب الجانب التطبيقي.
- لا يتم تدريب المعلمات بوحدة التدريب بالروضة.
- لا يتم تدريب المعلمات تدريباً مباشراً من خلال العائدات من البعثات إلى الدول المتقدمة في مجال تربية الطفل.
- لا يتم عمل بحوث إجرائية ذات صلة بالمشكلات الحقيقية التي تواجه المعلمات برياض الأطفال.

#### **المحور الثامن: "مصادر التعلم لمتنوى البرامج التدريبية:"**

- لا يتم تقديم كتب ومراجع علمية متخصصة في مجال تربية الطفل.
- لا يتم تقديم مذكرات محددة الموضوعات من إعداد أساتذة الجامعات وغيرهم من المدربين المتخصصين.
- لا يتم تقديم اسطوانات وبرمجيات حول موضوعات البرنامج التدريبي.

#### **المحور التاسع: "أساليب تقويم برامج التنمية المهنية:"**

- لا يتم تقويم المعلمات المتدربات من خلال بعض الطرق المناسبة مثل: الاختبارات الشفوية والتحريرية - الاختبارات العملية - الاستبيانات ... وغيرها.
- لا يتم تقويم المعلمات المتدربات من خلال عملية التقويم الذاتي.
- لا يتم التقويم عبر إجراء المتدربات بحوث ودراسات تتعلق بمجال تربية الطفل.

### **المحور العاشر: "وسائل المتابعة لبرامج التنمية المهنية":**

- لا يتم تقديم تقارير من مديري الروضات والمعلمات الأول عن أداء المعلمات اللائي التحقن ببرامج التدريب.
- لا يقدم الموجهون تقارير عن أداء المعلمات الملتحقات بهذه البرامج.
- لا تقوم إدارة التدريب بالمديريات بمتابعة المعلمات الملتحقات بهذه البرامج.

### **المحور الحادي عشر: "الأثر الذي أحدثته برامج التنمية المهنية":**

- تتغاضى هذه البرامج عن الاحتياجات الفعلية للمعلمات المتدربات.
- تهتم هذه البرامج بالقضايا والمشكلات الهامشية دون المشكلات الحياتية الفعلية للمعلمات برياض الأطفال.
- لا يتم تحديد الاحتياجات المستقبلية للمتدربات في ضوء نتائج البرامج السابقة لها.
- لا يتم الاستفادة من نتائج البرامج السابقة في توجيه البرامج اللاحقة للمتدربات.

### **المحور الثاني عشر: "مقترحات لزيادة فعالية برامج التنمية المهنية":**

- تقديم حوافز مادية ومعنوية للمعلمات المشتركات في هذه البرامج.
- مشاركة المعلمات في مختلف مراحل هذه البرامج من تخطيط وإعداد وتنفيذ وتقييم ... الخ.
- التخطيط الجيد لهذه البرامج من حيث مواعيدها ومداهما الزمني وموضوعاتها.
- حسن اختيار المدربين القائمين على هذه البرامج.
- ربط المعلومات النظرية بالجوانب العملية في برامج التنمية المهنية.
- مواكبة برامج التنمية المهنية للتطورات العلمية وعملية تطور المناهج والمعايير العالمية المختلفة برياض الأطفال.

### **الاستبيان الثاني:**

الخاص باستجابات السادة خبراء تربية الطفل بكليات رياض الأطفال وكليات التربية حول سبعة محاور وهي:

### **المحور الأول: "فلسفة برامج التنمية المهنية":**

- ضرورة وجود فلسفة واضحة ومتكاملة تقوم على فكر معاصر.

- تعالج سياسات برامج التنمية المهنية جوانب النقص في الإعداد الأكاديمي والتخصصي للمعلمة.
- تتناول سياسات برامج التنمية المهنية المستجدات والتطورات الحديثة في حقول المعرفة الأكاديمية والتخصصية.
- الاستناد في عمليات تقييم أداء المعلمات وتخطيط برامج التنمية المهنية والتدخلات اللازمة إلى معايير واضحة ومحددة للأداء المهني لتجاوز فجوات الأداء.
- اعتبار اجتياز برامج التنمية المهنية بنجاح شرطاً للترخيص بمزاولة المهنة لأول مرة أو تجديد الترخيص أو الترقية في العمل أو تحديد العلاوات والمكافآت والحوافز.

#### **المحور الثاني: "الجهات المسؤولة عن برامج التنمية المهنية":**

- تقوية سبل التنسيق والتكامل بين إدارات وأجهزة التدريب المختلفة في وزارة التربية والتعليم مع كليات التربية وكليات رياض الأطفال ومراكز البحوث التربوية.
- أهمية وجود خطط واضحة (قصيرة - متوسطة - بعيدة المدى) للتدريب لدى المؤسسات المسؤولة عن برامج التنمية المهنية.
- التنسيق بين إدارات وأقسام التدريب بالمديريات وهيئات الإشراف والتوجيه الفني.
- إيجاد اتصال وتفاعل في العلاقات الإشرافية بين الإدارة المركزية للتدريب بالوزارة وبين المراكز الرئيسية للتدريب، بما يسمح بمتابعة هذه البرامج والتخلص من الصعوبات أولاً بأول.

#### **المحور الثالث: "الإمكانات المادية والبشرية":**

- زيادة الميزانيات المخصصة لبرامج التنمية المهنية بحيث تغطي تكلفة واحتياجات هذه البرامج، سواءً بالنسبة لمكافآت المحاضرات أو بدل السفر أو الأجهزة الحديثة أو الخامات اللازمة.

- توفير الكوادر البشرية المتخصصة واللازمة لتحقيق أهداف برامج التنمية المهنية بكفاءة وفعالية.

- ضرورة توافر المباني والتجهيزات الملائمة من حيث السعة والاستعدادات.

#### **المحور الرابع: "نظم وأساليب التنمية المهنية":**

- تجنب الأساليب التقليدية التي تستخدم في برامج التدريب كأسلوب المحاضرة، وإبدالها بالأساليب التطبيقية المناسبة.

- ضرورة توافر معايير واضحة ومعلنة لترشيح واختيار المدربين والمتدربين.

- توافر قاعدة بيانات أساسية عن أعداد المعلمات وتوزيعهن الجغرافي ومستوى الإعداد وسنوات الخبرة واحتياجاتهن التدريبية، بما يمكن من وضع خطط هذه البرامج.

- ضرورة إلمام المدرب بالاتجاهات الحديثة في المجال التربوي والأكاديمي بوجه عام ومجال تربية الطفل بوجه خاص.

- تقوية برامج إعداد المدربين بما يؤهلهم للتعامل مع مستحدثات العصر.

#### **المحور الخامس: "محتوى برامج التنمية المهنية":**

- مناسبة نوعية البرامج المقدمة للمعلمات المتدربات من حيث المحتوى.

- ملائمة محتوى البرامج للاحتياجات الفعلية لمعلمات رياض الأطفال.

- الاستناد إلى معايير علمية محددة في تصميم هذه البرامج وتنفيذها وتقييمها.

#### **المحور السادس: "تقويم ومتابعة برامج التنمية المهنية":**

- تجنب ألا ينصب الاهتمام على الحضور والغياب دون الاهتمام باستخدام أساليب التقويم الحديثة كأسلوب التقويم الذاتي.

- ضرورة متابعة هذه البرامج وتعرف أثرها على أداء المعلمات المتدربات بعد الانتهاء من البرنامج.

- تقويم برامج التنمية المهنية من حيث ملائمة ما توافر لها من إمكانات مادية وبشرية من وجهة نظر المخططين والمنفذين والمدربين والمعلمات المتدربات.

- استخدام الدراسات التحليلية والنقد الذاتي والاستفتاءات واستطلاعات الرأي وغيرها من الأساليب غير التقليدية في تقويم برامج التنمية المهنية.

## المور السابع: "أنواع البرامج المقدمة:

### [ أ ] برامج التدريب المباشر:

- ربط برامج التدريب المباشر بمجال العمل في رياض الأطفال.
- الاختيار الجيد للمدربين ووفقاً لمعايير جودة محددة.
- ضرورة إعداد المدربين لهذا النوع من البرامج في الداخل والخارج.
- زيادة ميزانيات التدريب المباشر بمراكز التدريب.
- إسناد جانب من التدريب للمتميزات من العائدات من البعثات الخارجية.

### [ب] برامج التدريب عن بُعد:

- ضرورة توفير مركز للتدريب عن بُعد في كل كلية لإعداد معلمات رياض الأطفال بحيث يشارك مراكز التدريب عن بُعد بالمديريات التعليمية في تخطيط وتنفيذ وتقويم هذه البرامج.
- تزويد الروضات بأجهزة تليفزيون وفيديو وآلات تسجيل، كما يتم تزويد المعلمات اللاتي لا يستطعن الحضور إلى مراكز التدريب عن بُعد بأشرطة تسجيل واسطوانات مبرمجة خاصة بالندوات والمناقشات التي تمت مع أقرانهن في هذه المراكز.
- استحداث نظم التعليم المفتوح والتعلم عن بُعد لإحداث تنمية مهنية خاصة بالنسبة للمعلمات غير المتخصصات واللاتي ينتشرن بالقرى والنجوع البعيدة التي لا يوجد بها معلمات متخصصات.

### [ج] برامج البعثات الخارجية:

- ضرورة زيادة مدة البعثة إلى عام كامل لإتاحة الفرصة أمام المعلمة للتدريب بدرجة كافية وفي فترات متنوعة بما يتضمنه ذلك من الاحتفالات والمناسبات القومية والمواقف التربوية المختلفة.
- إعداد المبعوثات لغوياً وثقافياً وتكنولوجياً إعداداً جيداً يسمح بالتواصل مع أقرانهن في دول الابتعاث.
- وضع آلية لمتابعة المعلمات المبعوثات لربطهن بمراكز التدريب لاستمرار عمليات التنمية المهنية.



- طلب تقارير متابعة دورية عن كل متدربة من الجهة القائمة على التدريب بالخارج.

[د] برامج الدراسات العليا:

- إتاحة الفرصة للمعلمات للالتحاق بالدراسات العليا عن طريق تشجيع إدارة المدرسة التي تتبعها الروضة والموجهين لهن، وكذا تخفيض رسوم الدراسة ومنح المعلمات منح تفرغ للدراسة.

- تنوع أساليب التدريس بالدراسات العليا واستخدام أساليب حديثة كمجموعات البحث والتطبيقات العملية.

- تطوير وتحديث مكاتب كليات الإعداد الجامعي والمكاتب المركزية بالجامعات، بحيث تمتد وظيفتها إلى ما يجعلها مراكز وشبكات للمعلومات.

- مراعاة ارتباط موضوعات الدراسة للماجستير والدكتوراه بالمشكلات الواقعية لرياض الأطفال، وذلك بوضع خطة بحثية مشتركة مع كليات الإعداد الجامعي.

من خلال العرض السابق لتحليل استجابات أفراد العينة سواء من المعلمات أو السادة أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية أو كليات رياض الأطفال، تم رصد عدد من النتائج والمؤشرات الهامة التي سيتم استخدامها في بناء تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر وذلك خلال الفصل التالي.

محتويات الفصل السابع  
التصور المقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال  
في مصر

مقدمة.

التصور المقترح:

أهداف التصور المقترح.

منطلقات التصور المقترح.

مبادئ التصور المقترح.

جوانب التصور المقترح:

١- فلسفة برامج التنمية المهنية.

٢- أهداف برامج التنمية المهنية.

٣- الجهات المسؤولة عن برامج التنمية المهنية.

٤- الإمكانيات المادية والبشرية للجهات المسؤولة عن برامج التنمية المهنية.

٥- مصادر التعلم في برامج التنمية المهنية.

٦- الوسائل المعينة في برامج التنمية المهنية.

٧- تخطيط برامج التنمية المهنية.

٨- محتوى برامج التنمية المهنية.

٩- نظم وأساليب برامج التنمية المهنية.

١٠- أنواع برامج التنمية المهنية.

١١- تقييم ومتابعة برامج التنمية المهنية.

## الفصل السابع

### التصور المقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر

#### مقدمة:

نشأت الحاجة إلى تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال بصفة مستمرة نتيجة للتغيرات المضطربة في المعرفة الإنسانية بمجالاتها المختلفة بما في ذلك المجالات التربوية والنفسية، وكذا إلى تعدد أدوار المعلمة وارتباط أداءها لتلك الأدوار بالكفاءة والفعالية المنشودين بمجموعة من الأوضاع والتحديات. من هذا المنطلق، يتناول التصور المقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر مجموعة من الأهداف والمنطلقات والمبادئ والجوانب، والتي سيتم عرضها على النحو التالي:

#### أهداف التصور المقترح:

- يهدف التصور المقترح للدراسة الحالية إلى:
- تطوير برامج التنمية المهنية الحالية المقدمة لمعلمة رياض الأطفال في مصر، في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة في هذا المجال.
- إيجاد حلول جذرية لبعض المشكلات والعقبات التي تواجه برامج التنمية المهنية الحالية، من خلال عرض مجموعة من المقترحات والتوصيات التي تعمل على زيادة فعالية تلك البرامج، بما قد يسهم في إكساب المعلمة لمهارات ومعارف وخبرات تربوية لازمة لكي تؤدي أدوارها الوظيفية بالكفاءة والفعالية المطلوبين.
- تفعيل وحدات التدريب بالروضة لإجراء البحوث الإجرائية التربوية بجانبها الكمي والكيفي، بهدف الوصول إلى الروضة القائمة على التنمية المهنية الذاتية **Kindergarten – Based Self Professional Development**.
- دفع معلمة رياض الأطفال للتفكير في ممارساتها التربوية بمؤسسات رياض الأطفال وإجراء عمليات التقويم الذاتي، ومن ثم تطوير هذه الممارسات أولاً

بأول باتجاه مستويات الأداء المحددة المتضمنة في معايير الممارسة المهنية  
رياض الأطفال.

- وتأسيساً على ما سبق، يهدف التصور المقترح أيضاً إلى توجيه برامج التنمية  
المهنية لمعلمة رياض الأطفال أثناء الخدمة باتجاه أهداف مرغوبة تُشتق من  
معايير الممارسة المهنية المنفق عليها.

#### منطلقات التصور المقترح:

ينطلق التصور المقترح للدراسة الحالية من جملة الأبعاد التالية:

١- أن برامج التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال ينبغي أن تشكل  
بُعداً أساسياً من أبعاد أية إستراتيجية تستهدف تحقيق أي تطوير للتعليم في  
مصر من الناحيتين الكمية والكيفية، نظراً لحيوية وأهمية الدور الذي تلعبه في  
تجاوز فجوات الأداء بين الممارسات الحالية للمعلمة الموجودة في الخدمة أو  
المنتظر دخولها إليها، وبين الممارسات الجديدة التي ينبغي أن تقوم بها لتمتكن  
من تحقيق الإصلاح والتحسين المستمرين لمخرجاته، بتقديم تربية متميزة  
لجميع الأطفال وتوجيههم نحو المصادر المتعددة للمعرفة وزيادة دافعيتهم  
لتحقيق مستويات أرفع من التعلم وإنجاز مستويات أعلى من النمو.

٢- أن التنمية المهنية المستدامة للمعلمة فضلاً عن كونها سبيلاً لإكسابها المهارات  
الجديدة المرتبطة بمطالب دورها المتغير، فإنها ينبغي أن تتطرق فلسفتها  
وأهدافها ومن ثم تخطيط برامجها وفعاليتها، من الاقتناع بأن برامج الإعداد  
الجامعي قبل الخدمة مهما بلغت كفايتها فهي لا تخرج عن كونها مقدمة أو  
مدخلاً لسلسلة متواصلة من فعاليات وأنشطة التدريب والتأهيل وإعادة التدريب  
والتأهيل على مدار الحياة المهنية للمعلمة، خاصة في ظل مجتمع سريع في  
تبدلاته وعنيف في تحولاته.

٣- أن إتاحة فرص التنمية المهنية المتكافئة لجميع معلمات رياض الأطفال  
وتوسيع مجالاتها وتنويع مصادرها ومساراتها وأساليبها، باتت جميعاً من  
الأمور الحتمية التي تستوجبها دواعي التطوير المستمر والشامل للنظام  
التربوي رياض الأطفال، ليكون أكثر قدرة على الاستجابة الفورية لمقتضيات

التطورات المذهلة في كافة المجالات العلمية والتكنولوجية، وما تفرضه من تغييرات سريعة في أهداف التعلم الفعال ومتطلباته وما يستلزمه ذلك من تعديلات متلاحقة في شروطه وبيئته.

٤- أن التنمية المهنية المستدامة والفعالة تحتاج إلى مشاركة مجتمعية حقيقية ومخططة في جميع مراحلها وفعاليتها من خلال دمج كل من يؤثر في عمليات تعليم وتعلم الأطفال في إطار ما يُعرف بمجتمعات التعلم **Learning Communities**.

٥- أن التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال تنجح أكثر عندما تكون جزءاً من نظام أكبر لاختيار وإعداد وترخيص ومنح شهادات التأهيل الراقى للمعلمات، وهو ما يعني كذلك ضرورة توسيع رسالة مؤسسات إعداد المعلمة، لتشترك بفاعلية في هذا الأمر جنباً إلى جنب مع المؤسسات الأخرى ذات الصلة.

#### **المبادئ الحاكمة لتخطيط وتنفيذ وتقييم برامج التنمية المهنية:**

ينطلق التصور المقترح الحالي في تخطيط وتنفيذ وتقييم برامج متكاملة للتنمية المهنية عالية الجودة لمعلمة رياض الأطفال من جملة من المبادئ والتي يمكن عرضها على النحو التالي<sup>(١)</sup>:

##### **(١) الواقعية:**

بمعنى الانطلاق في تخطيط برامج التنمية المهنية الموجهة لمعلمات رياض الأطفال على أساس من الاستقرار الواعي والتحديد الدقيق لحاجاتهن التدريبية الفعلية الحالية والمستقبلية، الأمر الذي يضمن واقعية هذه البرامج ويحقق فعاليتها.

##### **(٢) الاستمرارية:**

بمعنى استمرارية عمليات التدريب وغيرها من الأشكال الأخرى للتنمية المهنية، لتستجيب للمستجدات التربوية والمكتشفات العلمية والتكنولوجية من ناحية

(١) سعيد أحمد سليمان: التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي مدخل للجودة الشاملة في التعليم، مرجع سابق، ص ١٦-١٧.

ولتستوعب أهداف خطط التجديدات التربوية التي يتبناها النظام التعليمي من ناحية أخرى.

### (٣) الغرضية:

بمعنى توجيه أغراضها ومقاصدها لتستهدف تجاوز فجوات الأداء بين الممارسات التربوية الراهنة لمعلمات رياض الأطفال، وتلك التي تتطلبها التجديدات التربوية أو التي تفرضها التطورات التكنولوجية المتلاحقة وما تمليه من تغيرات في أدوار المعلمة ومسئولياتها التربوية.

### (٤) التنوع والتعدد:

بمعنى تنوع أساليب وأنشطة التدريب وتعددتها من ناحية، إلى جانب تنوع البرامج لتتلاءم وتباين الاحتياجات التدريبية من ناحية أخرى.

### (٥) التكامل:

بمعنى مراعاة التتابع في بناء البرامج الموجهة للمعلمات المتدربات من ناحية، إلى جانب ترابط البرامج المختلفة الموجهة للمعلمات من ناحية أخرى.

### (٦) التعاونية:

بمعنى أن يتم تخطيطها تعاونياً بواسطة المعلمات المتدربات المستفيدات من فعاليتها أو القائمين على تنفيذها، وأن تدار كخطة كاملة طويلة الأجل.

### (٧) الدافعية:

بمعنى أن تستند على نظام حوافز شامل يكافئ المعلمة الملتزمة الفعالة، ويدفعها نحو الاندماج في برامج التنمية المهنية المختلفة من ناحية، كما يكافئ المعلمة المتميزة في إنجاز متطلبات وأنشطة هذه البرامج من ناحية أخرى.

### (٨) الإنسانية:

بمعنى أن تُخطط برامجها وتُدار فعاليتها على أساس من احترام أفكار واتجاهات المعلمات وما لديهن من خبرات ميدانية من ناحية، مع ضرورة مراعاة طاقتهن وقدراتهن التدريبية وخصائصهن النفسية وظروفهن الاجتماعية من ناحية أخرى.

#### (٩) الاختيارية:

بمعنى أن تُركز على المعلمات بصفتهم جوهر عملية تعليم الأطفال وتعلمهم، وإن شملت جميع العاملين بمجتمع مؤسسات رياض الأطفال.

#### (١٠) تمكين الأداء:

بمعنى أن تُركز بشكل أساسي على مهنية المعلمة وتستهدف الوصول بمهاراتها إلى مستويات محددة للأداء والتأهيل المهني ومتطلبات الترخيص وإعادة الترخيص لمزاولة مهنة تربية الطفل في ضوء متطلبات الكادر الخاص وأكاديمية المعلمين، بما يضمن قدراً محدداً من تمكين الأداء المهني لمعلمة رياض الأطفال يوجهها نحو تنمية معارفها ومهاراتها وخبراتها في هذا المجال، وفي استراتيجيات التعليم والتعلم واستخدام التكنولوجيا وتوظيف مصادر التعلم المختلفة لبلوغ أعلى معايير الأداء.

#### (١١) الدمج:

بمعنى دمج التكنولوجيا المتقدمة في عمليات التدريب كوسائط تدريبية من ناحية، وتمكين معلمات رياض الأطفال من دمج هذه التكنولوجيا في عمليات تعليم وتعلم الأطفال من ناحية ثانية، ورفع كفايتهم في استخدام المصادر المتعددة والمتنوعة التي تتيحها هذه التكنولوجيا كروافد فاعلة للتنمية المهنية الذاتية من ناحية ثالثة.

#### (١٢) المتابعة والتقييم:

بمعنى متابعة أداء المتدربات في الميدان ليتم تقييم برامجها على أساس مدى تأثيرها على فعالية أداء المعلمات وتطوير ممارساتهن وارتفاع مستوى تعلم الأطفال، وبحيث تُستخدم نتائج هذا التقييم وهذه المتابعة في ترشيد جهود وخطط التنمية المهنية التالية، إضافة إلى التعرف على المتميزات من المتدربات للاستفادة منهن في تولى أدوار القيادة والتدريب في مواقع العمل المختلفة.

#### جوانب التصور المقترح:

يشتمل التصور المقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر على الجوانب التالية:

## (١) فلسفة برامج التنمية المهنية:

تُشتق فلسفة برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال من الفلسفة العامة للنظام التربوي ككل بحيث:

- تكون مرنة وغير مقيدة.
  - تعكس الأوضاع الثقافية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية للدولة.
  - تعكس نوعية إدارة النظام التعليمي السائد.
  - تكون عامة بحيث تسمح بالتغيير والتعديل حسب متغيرات الظروف.
- من هذا المنطلق فإن الدراسة الحالية تقترح مجموعة من الآليات التي يمكن من خلالها تطوير فلسفة برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر، وهي:
- ١- ضرورة وجود فلسفة واضحة ومتكاملة لبرامج التنمية المهنية تقوم على فكر معاصر.
  - ٢- أهمية عدم اتسام الجهود المبذولة في هذا المجال بالعشوائية بحيث لا تكون هذه البرامج مجرد تكرار لبرنامج الإعداد الجامعي قبل الخدمة.
  - ٣- تعالج سياسات برامج التنمية المهنية جوانب النقص في الإعداد الأكاديمي والتخصصي للمعلمة.
  - ٤- تتناول سياسات برامج التنمية المهنية المستجدات والتطورات الحديثة في حقول المعرفة الأكاديمية والتخصصية.
  - ٥- تقوم الأجهزة المعنية بتنفيذ هذه البرامج بوزارة التربية والتعليم بمشاركة كليات الإعداد الجامعي خاصة في تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمات بصورة مستمرة وقبيل بدء أي برنامج تدريبي.
  - ٦- الاستناد في عمليات تقويم أداء المعلمات وتخطيط برامج التنمية المهنية والتدخلات اللازمة إلى معايير جودة واضحة ومحددة للأداء المهني لتجاوز فجوات الأداء.
  - ٧- اعتبار اجتياز برامج التنمية المهنية بنجاح شرطاً للترخيص بمزاولة المهنة لأول مرة أو تجديد الترخيص أو الترقية في العمل أو تحديد العلاوات والمكافآت والحوافز.



٨- ضرورة أن تضطلع نقابة المهن التعليمية بدور فعال في برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال، وأن تصبح أحد الأطر التنظيمية المسؤولة عن تخطيط وتنفيذ وتقويم هذه البرامج.

### (٢) أهداف برامج التنمية المهنية:

تحتاج معلمة رياض الأطفال إلى التنمية المهنية طوال حياتها الوظيفية برياض الأطفال، ومن ثم رفع كفاءتها وتجديد معارفها ومهاراتها الوظيفية بصفة مستمرة، بما يمكنها من تطبيق المستجدات التربوية في مجال تربية الطفل، كما سيؤدي ذلك إلى الارتقاء بأدائها التربوي والأكاديمي من الناحيتين النظرية والتطبيقية.

من هذا المنطلق، فإن الدراسة الحالية تقترح مجموعة من الآليات لتطوير أهداف برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر، وذلك على النحو التالي:

- ١- تزود هذه البرامج معلمة رياض الأطفال بالاتجاهات والخبرات الحديثة في مجال تربية الطفل.
- ٢- تساعد تلك البرامج على إكساب المعلمات المتدربات دراسات متعمقة ومهارات متخصصة لتحقيق أهداف التربية في رياض الأطفال.
- ٣- يمكن تطبيق ما يتم التدريب عليه في مجال العمل برياض الأطفال.
- ٤- تنمي هذه البرامج الرغبة لدى معلمة رياض الأطفال في استخدام قدراتها بأقصى درجة ممكنة وتقديرها لقيمة عملها.
- ٥- تعالج هذه البرامج نواحي القصور العلمية والمهنية والناجمة عن بعض القصور في برامج الإعداد الجامعي.
- ٦- تسهم تلك البرامج في تدريب المعلمات على التعامل مع الفئات الخاصة من الأطفال كالموهوبين والمعاقين بأنواعهم المختلفة.
- ٧- تعمل هذه البرامج على تغيير الاتجاهات السلبية لدى بعض المعلمات نحو مهنتهن وإكسابهن اتجاهات إيجابية.

- ٨- تناقش هذه البرامج المشكلات التربوية التي تواجه المعلمة برياض الأطفال بهدف تدريبها على إيجاد الحلول العملية لها.
- ٩- تكسب هذه البرامج المعلمة مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة في مجال التعليم والتعلم برياض الأطفال.
- ١٠- تحقق هذه البرامج مفهوم التعلم المستمر للمعلمة.
- ١١- تحصل المعلمة على معلومات أكثر في مجال تربية الطفل.
- ١٢- تتعرف المتدربة على حلول عملية للمشكلات التي تواجهها في مجال عملها برياض الأطفال.
- ١٣- تتاح للمتدربة الفرصة لتبادل الخبرات مع غيرها من المعلمات حول موضوعات هذه البرامج.

### (٣) الجهات المسؤولة عن برامج التنمية المهنية:

تتعدد الجهات المسؤولة عن تدريب معلمات رياض الأطفال في مصر على المستوى الرسمي بالمديريات والإدارات التعليمية من ناحية، وعلى المستوى غير الرسمي بالمنظمات والهيئات العاملة في مجال الطفولة المبكرة من ناحية أخرى، وقد خلصت الدراسة النظرية إلى وجود ما قد يشبه الانفصال وعدم التكامل بين الجهات المنوط بها تخطيط وتنفيذ وتقييم برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر، كما أن هذه البرامج لا تقوم على معرفة حقيقية باحتياجات المعلمات التدريسية، وتتصف بتكرار الموضوعات ومحدوديتها بما يشعر المعلمات بالملل والضيق وضياح الوقت والجهد في برامج لا تضيف إليهن شيئاً من الناحيتين النظرية والتطبيقية. كما أوضحت الدراسة النظرية من خلال عرض الاتجاهات التربوية العالمية والخبرات الدولية المتقدمة في هذا المجال، قيام المؤسسات المسؤولة عن هذه البرامج في هذه الدول ببناء برامج التنمية المهنية المتنوعة في ضوء احتياجات المعلمات الفعلية، كما تقوم هذه المؤسسات بتخطيط هذه البرامج بالتعاون مع مؤسسات الإعداد الجامعي - كليات التربية وكليات المعلمين - للاستفادة من إمكاناتها البشرية والمادية في تنفيذ العديد من هذه البرامج.

من هذا المنطلق، فإن الدراسة الحالية تقترح مجموعة من الآليات لتفعيل أدوار الجهات المسؤولة عن برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر، وذلك على النحو التالي:

- ١- تقوية سبل التنسيق والتكامل بين إدارات وأجهزة التدريب المختلفة في وزارة التربية والتعليم مع كليات التربية وكليات رياض الأطفال ومراكز البحوث التربوية.
- ٢- أهمية وجود خطط واضحة (قصيرة - متوسطة - بعيدة المدى) للتدريب لدى المؤسسات المسؤولة عن برامج التنمية المهنية.
- ٣- تقوية العلاقة بين أقسام التدريب بالمديريات التعليمية بالمحافظات، وإيجاد سبل التعاون والتنسيق بينهم.
- ٤- التنسيق بين إدارات وأقسام التدريب بالمديريات وهيئات الإشراف والتوجيه الفني.
- ٥- إيجاد اتصال وتفاعل في العلاقات الإشرافية بين الإدارة المركزية للتدريب بالوزارة وبين المراكز الرئيسية للتدريب، بما يسمح بمتابعة هذه البرامج والتخلص من الصعوبات أولاً بأول.
- ٦- توحيد الجهات المسؤولة عن تقديم برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال تحت مظلة واحدة بما يضمن التنسيق والتكامل بين هذه البرامج، ومن الجدير بالذكر أن هذا الطرح هو توجه وزارة التربية والتعليم في خطتها الإستراتيجية الحالية.

#### (٤) الإمكانيات المادية والبشرية:

تتجه العديد من الدول المتقدمة في مجال تربية الطفل - ومن بينها الدول التي تم عرضها بالدراسة الحالية - إلى تعظيم الاستفادة من جميع أجهزة الدولة ومؤسساتها التربوية للاستفادة من خبراتها في مجال التنمية المهنية للمعلمين بوجه عام وللمعلمة رياض الأطفال بوجه خاص، بما لدى هذه الأجهزة من خبراء وإمكانيات مادية وتجهيزات تقنية بغية الارتقاء بالمستوى العلمي والمهاري للمعلمة، فالصين على سبيل

المثال تستخدم البث المباشر للأقمار الصناعية وتخصص قناة تليفزيونية لبث برامج التنمية المهنية للمعلمين من خلالها.

من هذا المنطلق، فإن الدراسة الحالية تقترح مجموعة من الآليات لتفعيل وتنمية الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لتحقيق أهداف برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر، وذلك على النحو التالي:

- ١- زيادة الميزانيات المخصصة لبرامج التنمية المهنية بحيث تغطي تكلفة واحتياجات هذه البرامج، سواءً بالنسبة لمكافآت المحاضرات أو بدل السفر أو الأجهزة الحديثة أو الخامات اللازمة.
- ٢- توفير الكوادر البشرية المتخصصة واللازمة لتحقيق أهداف برامج التنمية المهنية بكفاءة وفعالية.
- ٣- ضرورة توافر المباني والتجهيزات الملائمة من حيث السعة والاستعدادات.
- ٤- أهمية توافر أماكن خاصة بهذه البرامج بكل المديرية التعليمية وأقسام التدريب بالإدارات.
- ٥- أهمية توفير وسائل المواصلات اللازمة لنقل المتدربات.
- ٦- ضرورة توافر أماكن مناسبة لإقامة وإعاشة المعلمات المتدربات على المستوى المركزي.
- ٧- أهمية أن تكون معاملة القائمين على مراكز التدريب وكذلك الإداريين للمتدربات جيدة ولائقة وتلبي مطالبهن.
- ٨- وجود أماكن لاستراحة المتدربات ومعيشتهم خلال فترة التدريب بصورة كافية وملاءمة.
- ٩- وجود وسائل مواصلات مناسبة لانتقال المتدربات غير المقيمين من مراكز التجمع لأماكن تنفيذ هذه البرامج.
- ١٠- مراعاة العوامل المادية والنفسية للمتدربات أثناء مدة البرنامج.

#### (٥) مصادر التعلم في برامج التنمية المهنية:

تستهدف برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال بالدرجة الأولى تمكينها من ملاحقة التطور العلمي المتسارع في العديد من المجالات كالعلوم الحديثة والفنون وطرق التعلم والتطوير التكنولوجي، ولن يتأتى ذلك بدون استخدام مصادر تعلم حديثة ومتنوعة تأخذ في الاعتبار ثورة المعرفة والمعلومات وانعكاساتها المتلاحقة، كما يؤدي ذلك إلى إزاحة أحد التحديات الهامة التي تقابل النمو المهني لمعلمة رياض الأطفال.

والمقصود هنا أن تتصف تلك المصادر بالاتساع والشمولية والبعد عن التقليدية، بحيث تمكن المعلمة من استكشاف واستقصاء الأفكار واكتساب المعلومات بما يسهم في إثراء عملها ونجاحها مهنيًا واكتمال شعورها بالرضا النفسي والوظيفي. من هذا المنطلق، فإن الدراسة الحالية تقترح مجموعة من الآليات تفعيل مصادر التعلم في برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر، وذلك على النحو التالي:

- ١- يتم تقديم مراجع علمية متخصصة في مجال تربية الطفل.
- ٢- يتم تقديم كتب ومذكرات محددة الموضوعات من إعداد أساتذة الجامعات وغيرهم من المدربين.
- ٣- يتم تقديم هذه المطبوعات بطريقة متتابعة ووفقا لمحتوى البرامج المقدمة.
- ٤- يتم تقديم اسطوانات وبرمجيات لخبرات ذات صلة بالمجالات الحديثة في مجال تربية الطفولة المبكرة.

#### (٦) الوسائل المعينة في برامج التنمية المهنية:

يُعد الاهتمام بالوسائل المعينة في تطبيق برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال أحد المجالات الهامة لهذه البرامج والتي تحظى باهتمام بالغ في العديد من الدول ذات الشأن في هذا المجال، حيث تنشر هذه البرامج الوعي لدى المعلمة بأهمية استخدام هذه الوسائل أثناء تطبيق برامج التنمية المهنية ومن ثم تدريبها على استخدامها في بعض المواقف التربوية بمؤسسات رياض الأطفال.

من هذا المنطلق، فإن الدراسة الحالية تقترح مجموعة من الآليات التي تستهدف تفعيل الوسائل المعينة في برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر، وذلك على النحو التالي:

- ١- يتم استخدام وسائل متعددة خلال برامج التنمية المهنية، منها:
  - المطبوعات والكتيبات.
  - الأفلام والشرائح التعليمية.
  - الرسوم التوضيحية.
  - زيارة المعارض والمتاحف.
  - التسجيلات الصوتية.
  - استخدام المكتبات.
  - الخرائط والنماذج.
  - الكمبيوتر والبرمجيات.
- ٢- ضرورة أن تكون المادة التدريبية المستخدمة جيدة الإخراج والطباعة.
- ٣- حجات التدريب مناسبة من حيث الإضاءة والمقاعد والتهوية والنظافة.
- ٤- الوسائل المعينة المستخدمة مناسبة وكافية من حيث طبيعة البرنامج وأعداد المعلمات المتدربات.
- ٥- توظف هذه البرامج الوسائل المعينة المتاحة توظيفاً جيداً.
- ٦- يُراعى توقيت استعمال تلك الوسائل أثناء هذه البرامج بالقدر المناسب.
- ٧- يُسمح للمعلمات المتدربات بالاستفادة من الإمكانيات المتوفرة داخل مراكز التدريب من أجهزة تصوير وطباعة وقاعات عرض أفلام، وكذلك استخدام شبكات الإنترنت.

#### (٧) تخطيط برامج التنمية المهنية:

تعد برامج التنمية المهنية المُخططة في ضوء احتياجات المعلمات وبمشاركتهن أحد أسباب قوة هذه البرامج، حيث يساهم ذلك في أن تحظى رغبات واهتمامات

وقدرات المعلمات بأكبر قدر من الاهتمام في ضوء المشكلات الحقيقية التي تقابلهن برياض الأطفال.

ويتطلب تخطيط هذه البرامج تحليلاً دقيقاً ومفصلاً للأدوار التي سيؤديها كلاً من المدربين والمتدربات والمسؤولين عن تنفيذ البرنامج ليقوم كل منهم بأداء دوره على أكمل وجه، كما يتطلب ذلك وضع معايير لقياس مدى التمكن من الأداء بحيث يتم تقويم عمل كل فرد مع مراعاة الفروق الفردية بين الفئات المستهدفة. من هذا المنطلق، فإن الدراسة الحالية تقترح مجموعة من الآليات التي تستهدف تطوير أساليب تخطيط برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر، وذلك على النحو التالي:

- ١- تشارك المعلمة المتدربة في تخطيط البرنامج من حيث الموضوعات والمحاوير المطروحة.
- ٢- تشارك المعلمة المتدربة في تحديد الأنشطة المصاحبة لتنفيذ البرنامج وكذلك المعينات التدريبية كالأجهزة والمواد المبرمجة ... الخ.
- ٣- تشارك المعلمة المتدربة في تحديد المدى الزمني للبرنامج وتقنيات تنفيذه.
- ٤- تتاح للمعلمة المتدربة الفرصة لإدخال بعض التعديلات على طرق ووسائل وأنشطة التدريب.
- ٥- يُراعى تحديد ميعاد ومكان تنفيذ البرنامج وظروف المعلمات المتدربات.
- ٦- يمكن للمعلمة المتدربة إدخال بعض التعديلات على بيئة التدريب من حيث المكان والمعينات المستخدمة والتنظيم داخل القاعات ... الخ.
- ٧- تشارك المتدربة في تحديد الصعوبات التي تواجه تنفيذ البرنامج.
- ٨- يتم الإعلان عن ميعاد البرنامج قبل التنفيذ بفترة كافية.
- ٩- يتم الاتصال بالمسؤولين عن هذه البرامج لتحديد احتياجات معلمات رياض الأطفال منها.

#### (٨) محتوى برامج التنمية المهنية:

ينبغي أن يستند وضع محتوى برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال إلى التحليل الدقيق للأدوار المتعددة التي ينبغي أن تقوم بها المعلمة، وذلك بتحديد المهارات والمعارف والمعلومات التي تحتاجها المعلمة لتقوم بأداء تلك الأدوار على أكمل وجه، كما يتطلب ذلك وجود معايير لقياس مدى التمكن من الأداء سواءً قبل البرنامج التدريبي أو بعد الانتهاء منه، بحيث يمكن تقويم المعلمة على أساسها والانتقال من إتقان مهارة أو اكتساب معلومة إلى أخرى.

من هذا المنطلق، فإن الدراسة الحالية تقترح من الآليات التي تستهدف تطوير محتوى برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر، وذلك على النحو التالي:

- ١- مناسبة نوعية البرامج المقدمة للمعلمات المتدربات من حيث المحتوى.
- ٢- ملاءمة محتوى البرامج للاحتياجات الفعلية لمعلمات رياض الأطفال.
- ٣- ضرورة اتساق محتوى البرامج المقدمة مع أهدافها العامة والسلوكية.
- ٤- الاستناد إلى معايير علمية محددة في تصميم هذه البرامج وتنفيذها وتقويمها.
- ٥- ضرورة أن يعطي محتوى هذه البرامج الفرصة للمعلمة للابتكار والإبداع.
- ٦- توظيف التكنولوجيا الحديثة ووسائل الاتصالات والمعلومات في محتوى البرامج المقدمة للمعلمات المتدربات.

#### (٩) نظم وأساليب برامج التنمية المهنية:

تتنوع الأساليب المستخدمة في برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، فهناك أساليب ذات طابع نظري كالمحاضرات والندوات وأخرى ذات طابع تطبيقي كلعب الأدوار والزيارات الميدانية .. وغيرها، كما أن هناك أساليب تمزج بين الناحيتين النظرية والتطبيقية مثل ورش العمل، لذا يجب عند تخطيط أي برنامج تدريبي اختيار الأساليب المناسبة التي تعمل على تحقيق الأهداف التي وُضع من أجلها.



- من هذا المنطلق، فإن الدراسة الحالية تقترح مجموعة من الآليات التي تستهدف تطوير نظم وأساليب برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر، وذلك على النحو التالي:
- ١- تجنب الأساليب التقليدية التي تستخدم في برامج التدريب كأسلوب المحاضرة، وإبدالها بالأساليب التطبيقية المناسبة.
  - ٢- مناسبة توقيتات هذه البرامج للمعلمات المتدربات بما لا يعرقل استفادتهن منها أو يقلل من حماسهن.
  - ٣- مناسبة مدة هذه البرامج بحيث تسمح بإحداث التغييرات المنشودة.
  - ٤- ضرورة توافر معايير واضحة ومعلنة لترشيح واختيار المدربين والمتدربات.
  - ٥- توافر قاعدة بيانات أساسية عن أعداد المعلمات وتوزيعهن الجغرافي ومستوى الإعداد وسنوات الخبرة واحتياجاتهن التدريبية، بما يمكن من وضع خطط هذه البرامج.
  - ٦- تقوية الدافعية لدى المعلمة المتدربة بإيجاد حافز أدبي ومادي عند اجتيازها هذه البرامج بنجاح.
  - ٧- زيادة وعي المعلمات المتدربات بقيمة برامج التنمية المهنية وأهميتها في تزويدهن بالمعارف والمهارات والخبرات والاتجاهات الحديثة في مجال تربية الطفل.
  - ٨- ضرورة إلمام المدرب بالاتجاهات الحديثة في المجال التربوي والأكاديمي بوجه عام ومجال تربية الطفل بوجه خاص.
  - ٩- تقوية برامج إعداد المدربين بما يؤهلهم للتعامل مع مستحدثات العصر.
  - ١٠- إسناد مهام الخدمات والتسهيلات لهذه البرامج إلى المتخصصين من المشرفين والإداريين.

#### (١٠) أنواع برامج التنمية المهنية:

تتعدد برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال سواء في مصر أو العديد من الدول المتقدمة في هذا المجال، فهناك برامج منتظمة مباشرة وغير مباشرة بالفيديوكونفرانس في مصر كما عرضت الدراسة الحالية، وهناك برامج تعتمد على

الدافعية الذاتية للمعلمة ويُطلق عليها التنمية المهنية الذاتية Self Professional Development كما في العديد من الدول المتقدمة وأخص بالذكر هنا كندا التي قام الباحث بزيارتها خلال شهري نوفمبر وديسمبر ٢٠٠٧ ضمن وفد من جمهورية مصر العربية للاطلاع على خبراتها في العديد من المجالات التي كان من بينها مجال التنمية المهنية، وقد ركز الباحث خلال زيارته للعديد من الولايات الكندية (تورنتو - أوتاوا - فانكوفر - فيكتوريا) على التعرف على أساليب تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمات ومن ثم ركز على أنواع البرامج المقدمة لهن، وقد وجد أن برامج التنمية المهنية في كندا تعتمد بشكل كامل على التنمية المهنية الذاتية، من خلال حضور المعلمات طواعية للورش والمؤتمرات والندوات التي تعلن عنها المؤسسات المعنية المختلفة، وكذا الاطلاع على أحدث الدراسات والنظريات في هذا المجال، كما أنه يوجد بريد إلكتروني خاص بمعلمات رياض الأطفال يتبادلن خلاله الخبرات والمشكلات التي تواجههن في مجال العمل برياض الأطفال، وغيرها من الأساليب التي تعتمد على دافعية المعلمة وأخلاقيات مهنتها التي تحتم عليها تجديد معارفها ذاتياً أولاً بأول.

أما في مصر فإن المعلمة تعتمد بشكل أساسي على البرامج المنتظمة الرسمية التي تُقدم لها من خلال الجهات المسؤولة عن ذلك بوزارة التربية والتعليم، والتي عرضت لها الدراسة الحالية في الإطار النظري سواء من ناحية الإيجابيات أو السلبيات.

وتأسيساً على ذلك، فإن الدراسة الحالية مجموعة تقترح من الآليات التي تعمل على تفعيل الأشكال المختلفة لبرامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر، وذلك على النحو التالي:

#### [ أ ] برامج التدريب المباشر:

- ١- ضرورة استمرارية برامج التدريب المباشرة والتي تتيح للمعلمة الفرصة للتفاعل المباشر مع المدربين والمتدربات.
- ٢- توفير الوسائل والتجهيزات التكنولوجية الحديثة اللازمة لتحقيق أهداف هذه البرامج.

- ٣- التخطيط الجيد لهذه البرامج والإعداد السليم لها.
- ٤- ضرورة إعداد المدربين لهذا النوع من البرامج في الداخل والخارج.
- ٥- زيادة ميزانيات التدريب المباشر بمراكز التدريب بالمديريات للوفاء بالاحتياجات المتنامية لمعلمات رياض الأطفال.
- ٦- تنوع مجالات وموضوعات هذه البرامج في ضوء الاحتياجات الفعلية للمتدربات.
- ٧- الاستعانة بأساتذة الجامعات للتخطيط والتدريب لهذه البرامج.
- ٨- إسناد جانب من التدريب للمتميزات من العائدات من البعثات الخارجية.
- ٩- زيادة مدة هذه البرامج لتحقيق أكبر فائدة ممكنة.
- ١٠- إضافة ورش العمل والتطبيق العلمي لهذه البرامج.

#### [ب] برامج التدريب عن بُعد:

- ١- ضرورة توفير مركز للتدريب عن بُعد في كل كلية لإعداد معلمات رياض الأطفال بحيث يشارك مراكز التدريب عن بُعد بالمديريات التعليمية في تخطيط وتنفيذ وتقويم هذه البرامج.
- ٢- تزويد الروضات بأجهزة تليفزيون وفيديو وآلات تسجيل، كما يتم تزويد المعلمات اللاتي لا يستطعن الحضور إلى مراكز التدريب عن بُعد بأشرطة تسجيل واسطوانات مبرمجة خاصة بالندوات والمناقشات التي تمت مع أقرانهن في هذه المراكز.
- ٣- تبادل المواد التعليمية بين المعلمات والروضات في صورة برامج كمبيوتر أو أشرطة فيديو أو شفافيات أو مادة مكتوبة وغيرها، والتي تم تسجيلها في مراكز التدريب عن بُعد.
- ٤- استحداث نظم التعليم المفتوح والتعلم عن بُعد لإحداث تنمية مهنية خاصة بالنسبة للمعلمات غير المتخصصات واللاتي ينتشرن بالقرى والنجوع البعيدة التي لا يوجد بها معلمات متخصصات.
- ٥- استخدام خدمة الانترنت في مجال التدريب عن بُعد.

### [ج] برامج البعثات الخارجية:

- ١- ضرورة زيادة مدة البعثة إلى عام كامل لإتاحة الفرصة أمام المعلمة للتدريب بدرجة كافية وفى فترات متنوعة بما يتضمنه ذلك من الاحتفالات والمناسبات القومية والمواقف التربوية المختلفة.
- ٢- زيادة الحافز المادي للمبعوثات.
- ٣- إعداد المبعوثات لغوياً وثقافياً وتكنولوجياً إعداداً جيداً يسمح بالتواصل مع أقرانهم في دول الابتعاث.
- ٤- تحديد أهداف برامج هذه البعثات مسبقاً وتزويد المبعوثات بها.
- ٥- تعريف المبعوثات قبل سفرهن بخصائص الدول التي سيبعثن إليها.
- ٦- عقد ورش عمل للمبعوثات الذين سبق سفرهم وتضم الذين سيتم تدريبهم بالخارج، لتبادل الخبرات فيما بينهن حول دول الابتعاث.
- ٧- وضع آلية لمتابعة المعلمات المبعوثات لربطهن بمراكز التدريب لاستمرار عمليات التنمية المهنية.
- ٨- ضرورة أن يكون مع البعثة أحد خبراء التربية من كليات التربية أو كليات رياض الأطفال ليكون حلقة وصل بين المبعوثات وجهاز التدريب والجهات المسؤولة عن التدريب.
- ٩- طلب تقارير متابعة دورية عن كل متدربة من الجهة القائمة على التدريب بالخارج.

### [د] برامج الدراسات العليا:

- ١- ضرورة أن تتضمن أهداف الدراسات العليا بكليات الإعداد الجامعي تنمية العلاقة بينها وبين مؤسسات رياض الأطفال، بهدف التغلب على المشكلات والعقبات التي تعوق العمل التربوي برياض الأطفال.
- ٢- إتاحة الفرصة للمعلمات للالتحاق بالدراسات العليا عن طريق تشجيع إدارة المدرسة التي تتبعها الروضة والموجهين لهن، وكذا تخفيض رسوم الدراسة ومنح المعلمات منح تفرغ للدراسة.

٣- تنوع أساليب التدريس بالدراسات العليا واستخدام أساليب حديثة كمجموعات البحث والتطبيقات العملية.

٤- توفير التجهيزات اللازمة والروضات التجريبية اللازمة للمتدربين بالدراسات العليا.

٥- تطوير وتحديث مكاتب كليات التربية وكليات رياض الأطفال والمكاتب المركزية بالجامعات، بحيث تمتد وظيفتها إلى ما يجعلها مراكز وشبكات للمعلومات.

٦- تطوير عملية التقويم بحيث تكون عملية مستمرة ومنتظمة ووسيلة فعالة لتقويم كل من طالبات الدراسات العليا والعملية التربوية ككل.

٧- مراعاة ارتباط موضوعات الدراسة للمجستير والدكتوراه بالمشكلات الواقعية لرياض الأطفال، وذلك بوضع خطة بحثية مشتركة مع كليات الإعداد الجامعي.

#### (١١) تقويم برامج التنمية المهنية:

يعتبر التقويم عملية تغذية راجعة للمعلمات المتدربات في الجوانب المختلفة لبرامج التنمية المهنية وذلك أثناء وبعد البرنامج التدريبي، بحيث يتم التعرف على مدى فعالية أهداف البرنامج التدريبي وواقعيتها ومدى تحقيقها ومدى مناسبة الطرق المستخدمة لتحقيق تلك الأهداف، وكذا مدى تأثر وفعالية المعلمات المتدربات في المواقف المختلفة، فالتقويم بهذا المعنى طريقة تقيس مدى فعالية وتأثير برامج التنمية المهنية.

وهناك ثلاث نقاط رئيسية يمكن قياسها في محاولة تقويم أثر برنامج تدريبي

وهي:

- ١- التغيرات الطارئة على فعالية المتدربات وهم في وضع العمل.
- ٢- التغيرات الطارئة على معارف ومهارات واتجاهات المتدربات.
- ٣- استجابات المتدربات لما يعتقدن أنهم تعلمنه بالإضافة إلى بعض الأشياء التي لا ترتبط بفعالية البرنامج ارتباطاً وثيقاً كالحضور واستعداد المتدربات لاستخدام وقتهم ومالهن الخاص في التدريب ومعنويات المتدربات، وربما تضيف هذه الأشياء بعض المعلومات للتقويم.

والشكل التالي يوضح مكونات البرنامج التدريبي والتي يمكن اعتبارها أهم المكونات التي في حاجة إلى تقييم أثناء البرنامج التدريبي وبعده:

#### شكل رقم (٤)

يوضح مكونات البرنامج التدريبي التي في حاجة إلى تقييم طوال الوقت

البرنامج التدريبي	المتدربات
- أهداف التدريب	- التغيير في المواقف
- طرق التدريس	- التغيير في السلوك
- محتوى التدريب	- التغيير في الأداء
- المدربين	
- الوسائل	
- البيئة الصفية	

من هذا المنطلق فإن الدراسة الحالية تقترح مجموعة من الآليات التي تستهدف تطوير طرق تقييم برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر وهي:

١- يتم استخدام أساليب التقييم التالية عند تقييم المعلمات المتدربات:

- الاختبارات الشفوية.
- الاختبارات التحريرية.
- الاختبارات العملية.
- الملاحظة المنظمة لأداء الأدوار.
- استخدام الاستبيانات.
- التقييم الذاتي للمعلمة المتدربة.
- تقييم الأقران من المعلمات.
- دراسة تقييمية للتقارير والسجلات الخاصة بكل متدربة.
- التقييم عبر إجراء المتدربات بحوث ودراسات تتعلق بمجال تربية الطفل.
- تحليل نتائج ومستوى نمو الأطفال للمعلمات الملتحقات بهذه البرامج بعد انتهاء المعلمات من التدريب.

- ٢- ضرورة وجود وعى كاف لدى العاملين برياض الأطفال على جميع مستوياتهم بأهمية برامج التنمية المهنية وعملية تقويم المعلمات المتدربات.
- ٣- تجنب ألا ينصب الاهتمام على الحضور والغياب دون الاهتمام باستخدام أساليب التقويم الحديثة كأسلوب التقويم الذاتي.
- ٤- ضرورة متابعة هذه البرامج وتعرف أثرها على أداء المعلمات المتدربات بعد الانتهاء من البرنامج.
- ٥- تقويم برامج التنمية المهنية من حيث ملاءمة ما توافر لها من إمكانات مادية وبشرية من وجهة نظر المخططين والمنفذين والمدربين والمعلمات المتدربات.
- ٦- استخدام الدراسات التحليلية والنقد الذاتي والاستفتاءات واستطلاعات الرأي وغيرها من الأساليب غير التقليدية في تقويم برامج التنمية المهنية.
- ٧- تقويم المتدربات تقوياً مستمراً للوقوف على مدى فاعليتهن وإيجابياتهن ومشاركتهن في شتى ألوان النشاط التي يتضمنها البرنامج.

## (أ) مراجع عربية:

### أولاً: الكتب:

- ١- أحمد الخطيب، رداح الخطيب: حقيبة تدريبية حول طرق وأساليب التدريب الحديثة "الطرق والأساليب التي تعتمد على المتعلم"، جامعة اليرموك، ١٩٩٣.
- ٢- إمام مختار حميدة وآخرون: مهارات التدريس، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، ٢٠٠٠.
- ٣- بول ريستا وآخرون: توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تأهيل المعلمين "دليل تخطيطي"، ترجمة: برنامج الاتصالات والمعلومات، مكتب منظمة اليونسكو الإقليمي بالقاهرة، ٢٠٠٥.
- ٤- بيومي محمد ضحاوي: قضايا تربوية، الطبعة الثانية، دار النهضة المصرية، القاهرة، ٢٠٠٠.
- ٥- جابر عبدالحميد جابر: مدرس القرن الحادي والعشرين الفعال "المهارات والتنمية المهنية"، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٠.
- ٦- جابر محمود طلبة: مستقبل تربية الطفل "بحوث ودراسات"، مكتبة جريز، المنصورة، الطبعة الأولى، ٢٠٠٢.
- ٧- حسين بشير وآخرون: نظم وبرامج إعداد المعلم في بعض الدول العربية والأجنبية، وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان، ١٩٩٢.
- ٨- حسين كامل بهاء الدين: التعليم والمستقبل، دار المعارف، القاهرة، ١٩٩٧.
- ٩- حلمي الوكيل، حسين بشير: الاتجاهات الحديثة في تخطيط وتطوير مناهج المرحلة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٩.
- ١٠- رشدي طعيمة: المعلم (كفائته - إعداده - تدريبه)، دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعة الأولى، ١٩٩٩.
- ١١- سامح السعيد: التكنولوجيا وسيلة لتطوير التعليم في القرن الحادي والعشرين، وزارة التربية والتعليم، القاهرة، ١٩٩٥.



- ١٣- ساي تشارني، كاثي كونواي: وسائل المدرب الناجح، ترجمة: الجمعية الأمريكية للإدارة، مكتبة جرير، الرياض، ٢٠٠٠.
- ١٤- سناء مسعود: تقويم البعثات التدريبية للمعلمين بالخارج، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ٢٠٠٠.
- ١٥- عبد الخالق فاروق: مصر وعصر المعلومات، دار الحكمة، القاهرة، ٢٠٠٢.
- ١٦- عبد الخالق يوسف سعد: تدريب المعلم أثناء الخدمة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ٢٠٠٢.
- ١٧- عبد الفتاح جلال، فتحية البيجاوي: إعداد وتدريب المعلمين في ضوء السياسة التعليمية واحتياجات وزارة التربية والتعليم، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ١٩٩٤.
- ١٨- عبد المجيد سيد منصور: الأسرة على مشارف القرن الحادي والعشرين، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، القاهرة، ٢٠٠٠.
- ١٩- عبدالرحمن عبدالله أحمد: البحث التربوي "أهميته وممارسته ومعوقاته لدى المشرف التربوي" من وجهة نظر المشرفين التربويين، الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الباحة، وزارة المعارف السعودية، ٢٠٠٢.
- ٢٠- عبدالسلام الكاشف: دراسة تقييمية لبرنامج التدريب للترقية لوظائف الإدارة التربوية العليا، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ٢٠٠١.
- ٢١- علي راشد: خصائص المعلم العصري وأدواره "الإشراف عليه - تدريبيه"، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، القاهرة، ٢٠٠٢.
- ٢٢- علي عبد الهادي العوان: التربية العربية "رؤية لمجتمع القرن الحادي والعشرين"، دار الكتب الوطنية، اللجنة الوطنية الليبية للتربية والثقافة والعلوم، الطبعة الأولى، ٢٠٠٤.
- ٢٣- عماد الدين خلف الحسيني: عالم الاتصالات بين الماضي والحاضر والمستقبل، سلسلة العلم والحياة العدد الثامن، مركز الأهرام للترجمة والنشر، القاهرة، ٢٠٠٠.

- ٢٤- عواطف إبراهيم محمد: أساسيات بناء منهج إعداد معلمات رياض الأطفال، دار المسيرة، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، ٢٠٠٤.
- ٢٥- فتحي يونس: طرق التدريس - من نماذج التعليم الذاتي - المنهج المدرسي الحديث، مطبعة الكتاب الحديث، القاهرة، ١٩٩٦.
- ٢٦- فرغلي جاد محمد: نظام التعليم في الصين "التجربة والدروس المستفادة"، الطبعة الأولى، دار المعارف، القاهرة، ١٩٨٩.
- ٢٧- فيليب اسكاروس: تقويم تجربة تدريب المعلمين بالخارج، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ٢٠٠٣.
- ٢٨- كامل حامد جاد: التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية في مصر (معالم سياسة مقترحة)، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ١٩٩٩.
- ٢٩- كاميليا عبد الفتاح: رياض الأطفال مدخل لنمو الشخصية، دار الشروق، القاهرة، ١٩٩٩.
- ٣٠- كمال حسنى بيومى : تطوير سياسات خطط تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى ضوء خبرات كل من الولايات المتحدة الأمريكية وانجلترا "دراسة مقارنة"، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ١٩٩٠.
- ٣١- كمال حسنى بيومى: نظام التعليم فى جمهورية ألمانيا الاتحادية، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ١٩٩٧.
- ٣٢- كمال محمود الخطيب: تدريب المعلمين أثناء الخدمة واستراتيجية التطوير، قطاع الكتب، وزارة التربية والتعليم، ١٩٩٠.
- ٣٣- كمال محمود الخطيب: تدريب المعلمين أثناء الخدمة واستراتيجية التطوير، وزارة التربية والتعليم، القاهرة، ١٩٩١.
- ٣٤- كوثر حسين كوجك، سعد مرسي أحمد: تربية الطفل قبل المدرسة، عالم الكتب، القاهرة، الطبعة الثالثة، ١٩٩١.
- ٣٥- محمد توفيق سلام، عبد الخالق يوسف سعد: الاتجاهات الحديثة فى تدريب المعلمين أثناء الخدمة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ٢٠٠٢.

- ٣٦- محمد صادق صبور: مواصفات المعلم المثالي بالجامعة، الطبعة الثانية، جامعة عين شمس، القاهرة، ١٩٩٥.
- ٣٧- محمد عبدالخالق مدبولي: التنمية المهنية للمعلمين (الاتجاهات المعاصرة — المداخل — الاستراتيجية)، دار الكتاب الجامعي، العين، الإمارات، الطبعة الأولى، ٢٠٠٢.
- ٣٨- محمد عبدالعليم مرسى: المعلم والمناهج وطرق التدريس، دار عالم الكتب، الرياض، ١٩٨٥.
- ٣٩- محمد عزت عبدال موجود: تقويم مراكز تدريب المعلمين في أثناء الخدمة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ٢٠٠٤.
- ٤٠- محمد محمد حسن الحيشي: الدور التربوي للمدرسة كوحدة تدريبية وتقويمية في ضوء الأهداف الموضوعية وخبرات بعض الدول الأجنبية المتقدمة (دراسة ميدانية تقويمية)، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ٢٠٠٣.
- ٤١- محمد محمود الحيلة: التكنولوجيا التعليمية والمعلوماتية، الطبعة الأولى، دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية المتحدة، ٢٠٠١.
- ٤٢- محمود أحمد شوق، محمد مالك محمد: معلم القرن الحادي والعشرين "اختياره- إعداده- تنميته في ضوء التوجهات الإسلامية"، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠١.
- ٤٣- محمود عمارة: مخاطر العولمة على الهوية الثقافية، مكتبة نهضة مصر، القاهرة، ١٩٩٩.
- ٤٤- ممدوح الكنانى: الإحصاء الوصفي الاستدلالي في العلوم السلوكية والاجتماعية، الطبعة الثانية، دار النشر للجامعات، القاهرة، ٢٠٠٢، ص ٤٥٧.
- ٤٥- منى مؤتمن عماد الدين: التربية والتعليم في البلاد العربية من منظور مستقبلي في ضوء العولمة والمعلوماتية وعالمية المعرفة، إدارة البحث والتطوير التربوي، وزارة التربية والتعليم الأردنية، ٢٠٠٤.
- ٤٦- ميخائيل فولان، أندى هارجريفز: النمو المهني للمعلم والتغيير التربوي، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ١٩٩٩.

- ٤٧- نادية يوسف جمال الدين، عوض توفيق عوض: برامج إعداد وتدريب المعلمين في مصر (الواقع - اتجاهات التطوير - متطلبات الدور المتغير للمعلم)، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ١٩٩٧.
- ٤٨- نبيل أحمد عامر: دراسات في إعداد وتدريب المعلمين، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، الطبعة الأولى، ١٩٨١.
- ٤٩- نبيلة إسماعيل رسلان: حقوق الطفل في القانون المصري "حقوق الرعاية المعنوية"، الجزء الأول، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ١٩٩٨.
- ٥٠- هدى الناشف: إستراتيجيات التعلم والتعليم في الطفولة المبكرة، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٧.
- ٥١- هدى الناشف: رياض الأطفال، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٧.
- ٥٢- وزارة التربية والتعليم: مبارك والتعليم "٢٠ عاماً من عطاء رئيس مستنير"، قطاع الكتب، القاهرة، ٢٠٠١.
- ٥٣- وزارة التربية والتعليم: مبارك والتعليم "التعليم المصري في مجتمع المعرفة"، القاهرة، ٢٠٠٣.
- ٥٤- وزارة التربية والتعليم: مبارك والتعليم، قطاع الكتب، القاهرة، ٢٠٠٠.
- ٥٥- يعقوب نشوان: الإدارة والإشراف التربوي بين النظرية والتطبيق، الطبعة الأولى، دار الفرقان، عمان، الأردن، ١٩٨٢.
- ٥٦- يوسف جعفر سعادة: التدريب (أهميته والحاجة إليه - أنماطه - تحديد احتياجاته - بناء برامجه والتقويم المناسب)، الطبعة الأولى، مكتبة الدار الشرقية، القاهرة، ١٩٩٣.

#### ثانياً: الرسائل:

- ٥٧- أبو الفتوح مختار محمد: تطوير منهج الرياضيات بالمرحلة الإعدادية في ضوء تحديات العولمة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية بدمياط، جامعة المنصورة، ٢٠٠٣.

- ٥٨- أحمد حسين عبد المعطي: المتطلبات المهنية لخريجي كليات التربية في ضوء المتغيرات العصرية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أسيوط، ٢٠٠٤.
- ٥٩- أحمد فريد محمود عبدالشافي: اتجاهات معلمات رياض الأطفال نحو المهنة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، ١٩٩٩.
- ٦٠- أمال محمد حسن عتيبة: فلسفة تربية طفل ما قبل المدرسة في مصر، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية البنات، جامعة عين شمس، ١٩٩٤.
- ٦١- ابتسام رمضان عبدالهادي: التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر وانجلترا "دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة طنطا، ٢٠٠٧.
- ٦٢- حسام سمير عمر إبراهيم: نظم تكوين معلم رياض الأطفال في مصر في ضوء بعض الاتجاهات التربوية المعاصرة (دراسة تحليلية مقارنة)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة، ٢٠٠٤.
- ٦٣- حياة عبدالعزيز: معلمة رياض الأطفال الواقع والمأمول من وجهة نظر المديرات والموجهات والمعلمات (دراسة ميدانية في مدينة جدة)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، ١٩٩٨.
- ٦٤- راندا مصطفى الديب: دراسة مقارنة لإعداد معلمة رياض الأطفال بالتعليم العالي والجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة طنطا، ٢٠٠١.
- ٦٥- عادل سيد علي: دور الإدارة التعليمية في التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي في جمهورية مصر العربية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ١٩٩٥.
- ٦٦- عزة جلال مصطفى: التنمية المهنية لمديري مدارس التعليم الأساسي بجمهورية مصر العربية في ضوء أدوارهم المستقبلية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية البنات، جامعة عين شمس، ٢٠٠٢.

- ٦٧- عزة ياقوت ياقوت العزب: تطوير التنمية المهنية لمعلم الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية البنات، جامعة عين شمس، ٢٠٠٤.
- ٦٨- عيد علي محمد: تطوير نظام تدريب القيادات التربوية في وزارة التربية والتعليم بدولة قطر، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ١٩٩١.
- ٦٩- فوزية يوسف فهد: أسباب انخفاض مستوى أداء معلمات رياض الأطفال في الكويت، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية البنات، جامعة عين شمس، ١٩٩٠.
- ٧٠- محمد حسنى عمر فؤاد الأشقر: برنامج لتدريب معلمات رياض الأطفال في أثناء الخدمة في ضوء احتياجاتهن الميدانية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة حلوان، ١٩٩٤.
- ٧١- منال محمد رضا: فعالية برنامج إرشادي لوقاية معلمة طفل ما قبل المدرسة من الضغوط النفسية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية البنات، جامعة عين شمس، ١٩٩٧.
- ٧٢- منى ياسين محي الدين: دراسة ميدانية لبعض مشكلات إدارة كليات التربية النوعية في مصر، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ١٩٩٥.
- ٧٣- نجاح رحومة أحمد حسن: التنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي الفني في مصر- تصور مقترح، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية البنات، جامعة عين شمس، ٢٠٠١.
- ٧٤- يوسف محمد القبلان: آثار التدريب الوظيفي على الرضا الوظيفي بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، إدارة البحوث، معهد البحوث، المملكة العربية السعودية، ١٩٨١.

### ثالثاً: المؤتمرات والندوات وأوراق العمل:

- ٧٥- الإدارة العامة للتدريب التربوي والابتعاث: أثر التدريب التربوي في النمو المهني للمعلم، ورقة عمل مقدمة للقاء الحادي عشر لقادة العمل التربوي، جازان، وزارة المعارف، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٤.
- ٧٦- جابر محمود طلبة: سياسة تربية طفل ما قبل المدرسة في مصر (دراسة تحليلية لبعض أبعاد التناقض والتوافق)، المؤتمر الثاني عشر لرابطة التربية الحديثة "السياسات التعليمية في الوطن العربي"، كلية التربية، جامعة المنصورة، ٧-٩ يوليو ١٩٩٢.
- ٧٧- جابر محمود طلبة: مستقبل تكوين معلم رياض الأطفال بكليات التربية في ضوء تحديات مهنة تربية الطفل، المؤتمر السنوي الثالث عشر لقسم أصول التربية "دور التربية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة"، كلية التربية، جامعة المنصورة، ٢٤-٢٥ ديسمبر ١٩٩٦.
- ٧٨- خليفة عبدالسميع خليفة: التنمية المهنية للمعلم العربي (مفهومها - أهدافها - أسسها ومبادئها - أساليبها)، المؤتمر العلمي السادس "التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي"، كلية التربية بالفيوم، جامعة القاهرة، ٢٣-٢٤ إبريل ٢٠٠٥.
- ٧٩- رانيا عبدالمعز على محمد: التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة بمجال التربية البيئية بمصر في ضوء الخبرات العالمية المعاصرة "دراسة تحليلية"، المؤتمر العلمي السادس "التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي"، كلية التربية بالفيوم، جامعة القاهرة، ٢٣-٢٤ إبريل ٢٠٠٥.
- ٨٠- رمزي فتحي هارون: مساهمة البحث التربوي التقليدي في التنمية المهنية للمعلم "البحث الإجرائي كرديف مقترح"، المؤتمر العلمي السادس "التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي"، كلية التربية بالفيوم، جامعة القاهرة، ٢٣-٢٤ إبريل ٢٠٠٥.
- ٨١- سعيد أحمد سليمان: التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي مدخل للجودة الشاملة في التعليم، المؤتمر العربي الإقليمي التعليم للجميع "الرؤية العربية للمستقبل"، القاهرة، ١ - ٣ يونيو ٢٠٠٤.

- ٨٢- سهير كامل: إعداد معلمة رياض الأطفال، المؤتمر العلمي الخامس (التعليم من أجل مستقبل عربي أفضل)، المجلد الأول، كلية التربية، جامعة حلوان، ٢٩-٣٠ إبريل ١٩٩٧.
- ٨٣- عبد العظيم عبد السلام العطوانى: العملية التربوية في رياض الأطفال في ضوء بعض معايير الجودة الشاملة، المؤتمر السنوي الأول لمركز رعاية وتنمية الطفولة "تربية الطفل من أجل مصر المستقبل - الواقع والطموح"، مركز رعاية وتنمية الطفولة، جامعة المنصورة، ديسمبر ٢٠٠٢.
- ٨٤- علي بن صالح الخبتي: نظرة تطويرية للتنمية الذاتية للمعلمين (نموذج التعلم مدى الحياة للمعلمين)، ورقة عمل مقدمة للقاء الحادي عشر لقادة العمل التربوي، جازان، وزارة المعارف، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٤.
- ٨٥- علي راشد: واقع إعداد وتدريب المعلمين أثناء الخدمة وأهم المعوقات من خلال آراء المعلمين، مؤتمر الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس "التراكمات والتحديات"، المجلد الأول، الإسكندرية، ١٥-١٨ يوليو ١٩٩٠.
- ٨٦- علي محمد فخرو: التعليم وتحديات المستقبل، المؤتمر التربوي الثالث "الإشراف التربوي إدارة لجودة التعليم"، المنامة، البحرين، ١٥-١٦ مارس ٢٠٠٥.
- ٨٧- فاتن زكريا النمر، أمال محمد فوزي: اتجاهات طالبات شعبة طفولة بكلية التربية - جامعة حلوان نحو مهنة التدريس، المؤتمر العلمي السنوي الرابع "مستقبل التعليم في الوطن العربي بين الإقليمية والعالمية"، كلية التربية، جامعة حلوان، الجزء (٣)، ١٩٩٦.
- ٨٨- فايقة إسماعيل خاطر: أين وكيف يُعد معلم رياض الأطفال في مصر اليوم؟، مؤتمر معلم رياض الأطفال الحاضر والمستقبل، كلية التربية، جامعة حلوان، ١٤-١٦ إبريل ١٩٨٧.
- ٨٩- كمال حسني بيومي: سياسات إعداد وتدريب المعلمين من بعد في سريلانكا وإندونيسيا وإمكانية التطبيق في مصر، المؤتمر القومي لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته، القاهرة، الجزء (٣)، ١٩-٢٤ أكتوبر ١٩٩٦.



- ٩٠- محمد أحمد حسين: نموذج مقترح لإعداد معلم المدرسة الثانوية العامة في ضوء الخبرة الألمانية، المؤتمر القومي لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته، القاهرة، الجزء (٣)، ١٩-٢٤ أكتوبر ١٩٩٦.
- ٩١- محمد بن سعد العصيمي وآخرون: الطالب وتحديات المستقبل، ورقة عمل مقدمة إلى اللقاء الثاني عشر لقادة العمل التربوي "الطالب بين متغيرات الحاضر وتحديات المستقبل"، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية، وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٤.
- ٩٢- محمد بن سليمان الرويشد وآخرون: الطالب ومتغيرات العصر (التشخيص والواقع)، ورقة عمل مقدمة إلى اللقاء الثاني عشر لقادة العمل التربوي بمكة المكرمة وزارة التربية والتعليم، المملكة العربية السعودية، مارس ٢٠٠٥.
- ٩٣- محمد علي نصر: تطوير برامج إعداد المعلم وتدريبه في ضوء احتياجات الإعداد للحياة المعاصرة، المؤتمر العلمي الخامس عشر (مناهج التعليم والإعداد للحياة المعاصرة)، المجلد الأول، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢١-٢٢ يوليو ٢٠٠٣.
- ٩٤- محمود أبو زيد إبراهيم: اتجاهات البحث التربوي في مجال إعداد وتدريب المعلم بمصر، المؤتمر القومي لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته، ١٩-٢٤ أكتوبر ٢٠٠٦، المجلد الثالث، القاهرة، الجمعية المصرية للتنمية والطفولة بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم، ١٩٩٦.
- ٩٥- ممدوح عبد الهادي عثمان: التكنولوجيا ودراسة المستقبل "الواقع المأمول"، ورقة عمل مقدمة إلى ندوة "مدرسة المستقبل"، كلية التربية، جامعة الملك سعود، ٢٠٠٢.
- ٩٦- نبيل السيد حسن: إعداد معلمات الطفولة المبكرة في ضوء الجودة، المؤتمر العلمي الخامس (التعليم من أجل مستقبل عربي أفضل)، المجلد الأول، كلية التربية، جامعة حلوان، ٢٩-٣٠ أبريل ١٩٩٧.

٩٧- وزارة التربية والتعليم: رعاية وتنمية الطفولة المبكرة (التجربة المصرية)،  
المؤتمر العربي الإقليمي للتعليم للجميع "الرؤية العربية للمستقبل"، القاهرة، ١  
- ٣ يونيو ٢٠٠٤.

#### رابعاً: الدوريات:

- ٩٨- إبراهيم يوجيف: تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدارس في الدول النامية  
والدول الصناعية من منظور مقارن، مجلة مستقبلات، مركز مطبوعات  
اليونسكو، العدد (١٠١)، المجلد (٢٧)، ١٩٩٧.
- ٩٩- أحمد ربيع عبد الحميد: التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة، مجلة التربية، كلية  
التربية، جامعة الأزهر، العدد (٨٨)، فبراير ٢٠٠٠.
- ١٠٠- أحمد محمد الزعبي: الاتصال الفعال بين المعلم والتلميذ ومعوقاته التربوية  
والنفسية، مجلة التربية القطرية، العدد (١٤٣)، السنة (٣١)، ديسمبر  
٢٠٠٢.
- ١٠١- أفكار محمد الحسن: تدريب المعلمين في المدرسة الحديثة، مجلة التربية،  
اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة والعلوم، العددان (١٣١-١٣٢)، السنة  
(٢٨-٢٩)، ديسمبر ١٩٩٩- مارس ٢٠٠٠.
- ١٠٢- أمل عبدالفتاح محمد: التدريب في مكان العمل "رؤية جديدة لتدريب المعلمين  
أثناء الخدمة في جمهورية مصر العربية"، مجلة التربية والتنمية، القاهرة،  
السنة التاسعة، العدد (٢٤)، ديسمبر ٢٠٠١.
- ١٠٣- انتصار محمد علي: تصور مقترح لتطوير برامج إعداد معلمات رياض  
الأطفال في مصر على ضوء المستجدات التربوية في مجال تربية الطفل  
(دراسة تحليلية ميدانية)، مجلة كلية التربية بالمنصورة، كلية التربية، جامعة  
المنصورة، العدد (٤٧)، الجزء الأول، سبتمبر ٢٠٠١.
- ١٠٤- بيل جيتس: المعلوماتية بعد الإنترنت، ترجمة: عبد السلام رضوان، مجلة  
عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، العدد  
(٣١)، ١٩٩٨.

- ١٠٥- بيومي محمد ضحاوي: التدريب الذاتي للمعلمين أثناء الخدمة في استراليا وإمكانية الإفادة منه في ج. م. ع "دراسة حالة"، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد (١٦)، الجزء الثاني، ١٩٩٢.
- ١٠٦- تغريد أبو طالب: اتجاهات معلمات رياض الأطفال نحو إدارة الروضة في منطقة عمان الكبرى، مجلة دراسات "العلوم التربوية"، المجلد (٢٧)، العدد (١)، مارس ٢٠٠٠.
- ١٠٧- تغريد أبو طالب: مصادر ضغط العمل لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى، مجلة دراسات "العلوم التربوية"، المجلد (٢٧)، العدد (١)، مارس ٢٠٠٠.
- ١٠٨- تغريد أبو طالب: مصادر ضغط العمل لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى، مجلة دراسات، الأردن، المجلد (٢٧)، العدد (١)، مارس ٢٠٠٠.
- ١٠٩- جمان أحمد، عبد الله الكندري، آمال رياض: تقويم برنامج إعداد معلمة رياض الأطفال بكلية التربية الأساسية، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة أسيوط، العدد (١١)، المجلد الثاني، يونيو ١٩٩٥.
- ١١٠- جوستافو لوسبينا: التعليم من أجل التنمية المستدامة "التحدي المحلي والعالمي"، ترجمة: مجدي مهدي علي، مجلة مستقبلات، مركز مطبوعات اليونسكو، المجلد (٢٣)، العدد (١)، مارس ٢٠٠٠.
- ١١١- حسن حسين البيلاوي: العلاقة بين النظرية والممارسة العملية في مهنة التعليم (وجهة نظر نقدية)، مجلة التربية، القاهرة، العدد (٢٣٣)، ١٩٩٤.
- ١١٢- حسين بدر السادة: دور مديري المدارس بالمرحلة الأساسية في التطوير المهني للمعلمين بمدارس البحرين، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، العدد (٦٥)، السنة (١٨)، ديسمبر ١٩٩٧.
- ١١٣- حسين نصار: اللغة العربية وتحديات عصر العولمة، مجلة العربي، الكويت، العدد (٥٠٣)، أكتوبر ٢٠٠٠.

- ١١٤- حكمت البزاز: اتجاهات حديثة في إعداد المعلمين، مجلة رسالة الخليج، مكتب التربية العربي لدول الخليج، العدد (٢٨)، الرياض ١٩٨٩.
- ١١٥- حلمي أبو الفتوح عمار: التنور العلمي التكنولوجي لدى الطلاب المعلمين بكليات التربية والتربية النوعية، مجلة البحوث النفسية التربوية، كلية التربية، جامعة المنوفية، ١٩٩٩.
- ١١٦- حنان إسماعيل: مؤشرات الجودة في دور رياض الأطفال التجريبية التابعة لوزارة التربية والتعليم، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (٦٠)، فبراير ١٩٩٧.
- ١١٧- خالد أحمد السخي: ملامح من الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين، مجلة التربية، العدد (٤)، السنة (٣)، ٢٠٠٢.
- ١١٨- خوسيه جواكين برونر: العولمة والتعليم والثورة التكنولوجية، ترجمة: محمد البهنسي، مجلة مستقبلات، مركز مطبوعات اليونسكو، المجلد (٣١)، العدد (٢)، يونيو ٢٠٠١.
- ١١٩- روث. ج. كين: كيف نعلم المعلمين: طرق جديدة لتنظيم التدريب العملي وممارسة النظرية، ترجمة: محمد سلامة آدم، مجلة مستقبلات، مركز مطبوعات اليونسكو، المجلد (٣٢)، العدد (٣)، سبتمبر ٢٠٠٢.
- ١٢٠- سالم حسن على، سميحة كرم توفيق: دور الحضارة ورياض الأطفال في دولة استراليا، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (١١)، ١٩٩١.
- ١٢١- سامح جميل عبدالرحيم: القراءة الحرة لدى معلمي المستقبل - دراسة ميدانية، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة المنيا، المجلد (١١)، العدد (٣)، يناير ١٩٩٨.
- ١٢٢- سامح جميل عبدالرحيم: خطة مقترحة لمتابعة المعلمين خريجي كلية التربية وتدريبهم أثناء الخدمة، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة المنيا، المجلد (١١)، العدد (٣)، ١٩٩٨.

- ١٢٣- سامي نصار: فعالية إعداد المعلمين والقادة التربويين وتدريبهم أثناء الخدمة، مجلة العلوم التربوية، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، العدد (١)، يوليو ١٩٩٣.
- ١٢٤- سليمان الشيخ، فوزي زاهر: الكفاءات اللازمة للمعلم في قطر، حولية كلية العلوم الاجتماعية، قطر، العدد (٣)، ١٩٨١.
- ١٢٥- صالح بن مبارك: التدريب ونظريات الاتصال، مجلة رسالة الخليج، الرياض، العدد (٣٩)، السنة (١٢)، ١٩٩١.
- ١٢٦- صموئيل أديب نخلة، فهيمة لبيب بطرس: أساليب التوجيه التربوي السائد في مراحل التعليم العام، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة المنيا، المجلد (١٣)، العدد الأول، يوليو ١٩٩٩.
- ١٢٧- طارق متري: الحوار الديني الثقافي في منطقة البحر المتوسط في فترة العولمة، مجلة مستقبلات، العدد (١٠١)، المجلد (٢٧)، مارس ١٩٩٧.
- ١٢٨- عادل السيد الجندي: الرضا الوظيفي للمعلم ومدى إسهام الإدارة التعليمية في تحقيقه "دراسة تحليلية ميدانية"، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (٦٧)، ١٩٩٧.
- ١٢٩- عبدالله محمد شوقي، سعيد طه محمود: إعداد المعلم وتدريبه في مصر في ضوء بعض المتغيرات والاتجاهات المعاصرة، مجلة التربية والتنمية، القاهرة، السنة الخامسة، العدد (١٢)، ١٩٩٧.
- ١٣٠- عفاف محمد سعيد: دراسة في مشكلات معلمات رياض الأطفال في القاهرة (دراسة ميدانية)، حولية كلية البنات، جامعة عين شمس، العدد (٢)، يناير ١٩٩٥.
- ١٣١- علي أحمد حمدي: التعليم وتحديات العصر، صحيفة التربية، القاهرة، العدد (٤)، السنة (٤٢)، مايو ١٩٩١.
- ١٣٢- علي أحمد مقرب: النمو المهني وحاجات الإشراف التربوي لمعلمي التعليم الابتدائي (دراسة ميدانية)، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة المنيا، المجلد (١٤)، العدد (٢)، أكتوبر ٢٠٠٠.

- ١٣٣- على عبد اللطيف خطيب: التربية العولمية "تعلم من أجل العولمة - أو تعلم للعيش في ظل العولمة"، مجلة التربية القطرية، العدد (١٤٩)، السنة (٣٣)، يونيو ٢٠٠٤.
- ١٣٤- عنتر لطفي محمد: ملامح التغير في منظومة إعداد المعلم في ضوء التحديات المستقبلية، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (٥٦)، يونيو ١٩٩٦.
- ١٣٥- فايز مراد: برامج تكوين المعلم في مصر من منظور تدريس مناهج المستقبل، مجلة التربية والتعليم، وزارة التربية والتعليم، جمهورية مصر العربية، العددان (٢٣) و (٢٤)، مارس وأكتوبر ٢٠٠١.
- ١٣٦- فريد كامل أبو زينة وآخرون: تطوير أساليب وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم في مجال إعداد وتدريب المعلمين، مجلة رسالة الخليج العربي، الرياض، العدد (٣٥)، السنة (١١)، ١٩٩٠.
- ١٣٧- فضل إبراهيم: التوافق المهني وقيم الأئوثة لدى معلمات رياض الأطفال قبل التخرج "دراسة سيكومترية -كلىنكية"، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة المنيا، يناير ١٩٩٤.
- ١٣٨- فهد إبراهيم الحبيب: دور مدير المدرسة تجاه النمو المهني للمعلم، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، جامعة الملك سعود، المجلد (١٨)، العدد (٢)، ١٩٩٦.
- ١٣٩- فوزية محمد أبو الخيل، أحمد محمد سالم: فاعلية برنامج تدريبي قائم على الاحتياجات المهنية لتنمية كفايات تكنولوجيا التعليم لدى معلمي اللغتين العربية والفرنسية بالسعودية ومصر، مجلة البحوث التربوية، كلية التربية، جامعة المنوفية، العدد الأول، السنة (١٩)، ٢٠٠٤.
- ١٤٠- محمد الأصمعي محروس: أبعاد التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي بين النظرية والممارسة، مجلة البحث التربوي، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، العدد الأول، السنة الأولى، يناير ٢٠٠٢.

- ١٤١- محمد المرى محمد إسماعيل: النمو الشخصي والمهني لدى الطالبات الملمات والملمات برياض الأطفال، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، العدد (١٤)، السنة السادسة، يناير ١٩٩١.
- ١٤٢- محمد جودة التهامي: إعداد معلمة رياض الأطفال في مصر وبعض الدول الأجنبية (دراسة تحليلية مقارنة)، مجلة مستقبل التربية العربية، القاهرة، العددان (١٨) و (١٩)، إبريل ويوليو ١٩٩٩.
- ١٤٣- محمد رفقي عيسى: العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسات رياض الأطفال واتجاهات الأطفال نحو العلمية التربوية، المجلة التربوية، الكويت، العدد (٨)، المجلد (٣)، مارس ١٩٨٦.
- ١٤٤- محمد زياد حمدان: تكنولوجيا الكمبيوتر والانترنت المعاصرة، مجلة التربية القطرية، العدد (١٤٦)، السنة (٣٢)، سبتمبر ٢٠٠٢.
- ١٤٥- محمد شحات حسين: التعلم الذاتي والجماعي بين النظرية والتطبيق "دراسة مقارنة"، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية لدول الخليج، العدد (٢٠)، السنة (٧)، ١٩٨٦.
- ١٤٦- محمد صديق حسن: التعلم الذاتي ومتغيرات العصر، مجلة التربية، اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة والعلوم، العدد (١١١)، السنة (٢٣)، ديسمبر ١٩٩٤.
- ١٤٧- محمد صديق سليمان: الوعي التربوي للمعلم والعوامل المؤثرة فيه، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد (٢١)، السنة السابعة، ١٩٨٧.
- ١٤٨- محمد عبد الحميد محمد، محمد سعد محمد علي: فعالية برامج تدريب المعلمين بالخارج على تغيير اتجاهاتهم نحو التدريب في ضوء الخبرات العالمية المعاصرة، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة أسيوط، العدد (١٤)، الجزء الأول، يناير ١٩٩٨.
- ١٤٩- محمد عبدالقادر أحمد: مشرفات رياض الأطفال ومناهج دراستهن وتدريبهن بين الواقع وما ينبغي أن يكون، مجلة رسالة الخليج العربي، الرياض، العدد (٣٥)، السنة (١١)، ١٩٩١.

- ١٥٠- محمود عبدالعزيز يوسف: كيف يتحقق النمو المهني داخل المدرسة المتقدمة؟، صحيفة التربية، العدد (٣)، مارس ١٩٩٢.
- ١٥١- محمود غلاب: المشكلات التي تواجه معلمات رياض الأطفال خريجات كلية رياض الأطفال بالقاهرة، مجلة الآداب والعلوم الإنسانية، كلية التربية، جامعة المنيا، المجلد (٢٠)، ١٩٩٦.
- ١٥٢- مها صلاح الدين محمد: دور معلمة الروضة في ظل العولمة - دراسة مطبقة على مدارس رياض الأطفال بمحافظة القليوبية، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (١١٧)، مارس ٢٠٠٣.
- ١٥٣- ميريام بن بيري: عندما يتغير نظام التدريس فهل يمكن أن يتوارى دور المعلم؟، ترجمة: سناء يوسف محمد، مجلة مستقبلات، مركز مطبوعات اليونسكو، المجلد (٣٠)، العدد (١١٤)، يونيو ٢٠٠٠.
- ١٥٤- نبيل علي: العرب وعصر المعلومات، مجلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب بالكويت، العدد (١٨٤)، إبريل ١٩٩٤.
- ١٥٥- نجم الدين نصر أحمد نصر: التنمية المهنية المستدامة للمعلمين أثناء الخدمة في مواجهة تحديات العولمة، مجلة كلية التربية بالزقازيق، كلية التربية، جامعة الزقازيق، العدد ٤٦، يناير ٢٠٠٤.
- ١٥٦- نجم الدين نصر أحمد: واقع إعداد الطالب بين النظرية والممارسة العملية - دراسة ميدانية، مجلة التربية والتنمية، القاهرة، العدد (١٧)، يوليو ١٩٩٩.
- ١٥٧- نويل. ف. ماكجين: أثر العولمة علي نظم التعليم الوطنية، مجلة مستقبلات، العدد (١٠١)، المجلد (٢٧)، مارس ١٩٩٧.
- ١٥٨- يوسف صلاح الدين قطب: التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة، مجلة التربية والتعليم، وزارة التربية والتعليم، القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، العدد (٣)، ١٩٩٠.
- خامساً: القوانين والقرارات والتقارير والإحصاءات:**
- ١٥٩- المجالس القومية المتخصصة: التنمية المهنية للمعلم، تقرير المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا، الدورة التاسعة عشر، القاهرة، ١٩٩٢.



- ١٦٠- المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا: التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة، الدورة الثامنة والعشرون، القاهرة، ٢٠٠٠/٢٠٠١.
- ١٦١- المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا: تقرير حول الرؤية الاستراتيجية للتعليم الجامعي والعالي لمواجهة القرن الحادي والعشرين، الدورة الثامنة والعشرون، القاهرة، المجلس القومي المتخصصة، سبتمبر ٢٠٠٠/يونيه ٢٠٠١.
- ١٦٢- المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا: تقرير حول النهوض بالدراسات العليا في الجامعات، الدورة السابعة والعشرون، القاهرة، المجلس القومي المتخصصة، ٢٠٠٠.
- ١٦٣- جامعة القاهرة: دليل الطالبة بكلية رياض الأطفال بالدقي، القاهرة، ٢٠٠٥.
- ١٦٤- جامعة القاهرة: لائحة كلية رياض الأطفال بالقاهرة للعام الجامعي ٢٠٠٦/٢٠٠٧.
- ١٦٥- جامعة عين شمس: اللائحة الداخلية لكلية التربية جامعة عين شمس في دليل الكلية، كلية التربية، ٢٠٠٦.
- ١٦٦- محمد نصر رفاعي وآخرون: نظرة مستقبلية للدراسات العليا في الجامعة، المجلس الأعلى للجامعات، القاهرة، ١٩٨٧.
- ١٦٧- وزارة التربية والتعليم: إحصاء يوضح جملة أعداد المبعوثات برياض الأطفال بين عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٣، الإدارة العامة للبعثات، القاهرة، ٢٠٠٦.
- ١٦٨- وزارة التربية والتعليم: الإدارة العامة لرياض الأطفال، إحصاء استقراري للعام الدراسي ٢٠٠٥/٢٠٠٦.
- ١٦٩- وزارة التربية والتعليم: تقرير حول تدريبات الإدارة منذ عام ٢٠٠٠ وحتى عام ٢٠٠٧، الإدارات العامة لرياض الأطفال، القاهرة، ٢٠٠٧.
- ١٧٠- وزارة التربية والتعليم: تقرير عن البرامج التدريبية لمشروع تطوير وتنمية الطفولة المبكرة، مركز تنمية الطفولة المبكرة، القاهرة، ٢٠٠٧.
- ١٧١- وزارة التربية والتعليم: تقرير عن البعثة الدراسية إلى جامعة اكستر بالمملكة المتحدة لعام ٢٠٠٣، الإدارة العامة للبعثات، القاهرة، ٢٠٠٧.

- ١٧٢- وزارة التربية والتعليم: جدول سير الدراسة للبرنامج التدريبي حول الوسائل التعليمية لمعلمات رياض الأطفال بمركز تدريب الإسكندرية، الإدارة العامة لرياض الأطفال، القاهرة، ٢٠٠٧.
- ١٧٣- وزارة التربية والتعليم: جدول سير الدراسة للبرنامج التدريبي حول الوسائل التعليمية لمعلمات رياض الأطفال بمركز تدريب مدينة نصر، الإدارة المركزية للتدريب، القاهرة، ٢٠٠٧.
- ١٧٤- وزارة التربية والتعليم: جدول سير الدراسة للبرنامج التتوي على المنهج المطور بمركز تدريب معلمات رياض الأطفال ببور سعيد، الإدارة المركزية للتدريب، القاهرة، ٢٠٠٧.
- ١٧٥- وزارة التربية والتعليم: دليل الوحدات التدريبية بالمدارس، القاهرة، ٢٠٠٢.
- ١٧٦- وزارة التربية والتعليم: قرار وزاري رقم (٢٢٨) بشأن تحديد اختصاصات أقسام وإدارات التدريب المحلية، القاهرة، ١٩٩٤.
- ١٧٧- وزارة التربية والتعليم: قرار وزاري رقم (٢٥٤) في ١٩/١٠/٢٠٠٠ بأن تشكيل وحدات التدريب بالمدارس، القاهرة، ٢٠٠٠.
- ١٧٨- وزارة التربية والتعليم: قرار وزاري رقم (٩٠) في ١٨/٤/٢٠٠١ بشأن إنشاء وحدة تدريب بالمدارس الرسمية، القاهرة، ٢٠٠١.
- ١٧٩- وزارة التعليم العالي: المجلس الأعلى للجامعات، جلسة ١٩٨٢/٣/٢٥: بشأن افتتاح قسم دراسات الطفولة بكلية التربية جامعة طنطا، القاهرة، ١٩٨٢.
- ١٨٠- وزارة التعليم العالي: قرار وزاري رقم (٥٣٢) بتاريخ ١١/٦/١٩٨٩، بشأن إنشاء شعبة لرياض الأطفال بكلية التربية النوعية ببورسعيد، ١٩٨٩.
- ١٨١- وزارة التعليم العالي: قرار وزاري رقم (٨٨٤) بتاريخ ١١/٨/١٩٩٠، بشأن إنشاء شعبة لرياض الأطفال بكلية التربية النوعية بينها، ١٩٩٠.
- ١٨٢- وزارة التعليم العالي: مشروع تطوير كليات التربية، النظام الداخلي لكلية التربية، جامعة المنصورة، سبتمبر ٢٠٠٥.

**سادساً: مراجع باللغة العربية على شبكة الانترنت:**

- ١٨٣- أحمد بن محمد بن عبدان: تفعيل دور المدرسة في التنمية المهنية عن طريق تطبيق النموذج التألمي:  
Internet website: < [http:// www.moe.gov.om/moe/eduinfo/2/4thissu/10.htm](http://www.moe.gov.om/moe/eduinfo/2/4thissu/10.htm)>4/7/2006
- ١٨٤- أحمد مختار مكي: أدب وثقافة الطفل العربي وتحديات المستقبل:  
Internet website: <<http://www.makkyeducation.jeeran.comkh3.htm>>11/6/2006
- ١٨٥- تحسين يقين: التربية المعلوماتية والتعلم الفعال، مجلة رؤية:  
Internet website: <<http://www.sis.gov.ps/arabic/roya/22/page/html>>16/7/2006 .
- ١٨٦- حلمي أبو الفتوح عمار: تكنولوجيا الاتصالات وآثارها التربوية والاجتماعية:  
Internet website: <<http://www.Khayma.com/education-technology120.htm>>11 July 2006.
- ١٨٧- حمد بن عبدالله اللحيدان: تجربة اليابان في التعليم النظامي والتدريب في مواقع العمل:  
Internet Website: <<http://www.alriyadh.com/2005/05/13/article63952.html>> 12 July 2006.
- ١٨٨- رأفت درويش: الضغط النفسي لدى المعلمين "أسبابه وعلاجه"، مجلة المعلم:  
Internet website: <[http:// www.almualem.net/maga/a1010.html](http://www.almualem.net/maga/a1010.html)>31 may 2006.
- ١٨٩- صفاء محمود عبدا لعزیز: المدرسة الفعالة "دراسة في معايير الجودة":  
Internet website: <[http:// www.obaeda2005.tripod.com/6.pps](http://www.obaeda2005.tripod.com/6.pps)> 20/7/2006.
- ١٩٠- وزارة التربية والتعليم: الوحدات التدريسية بالمدارس:  
Internet website: <[http:// www.obaeda2005.tripod.com/5](http://www.obaeda2005.tripod.com/5)> 17/7/2006

(ب) مراجع أجنبية:

- (1) Alison, Rulter: Professional Growth of Two Multidisciplinary Teams with a Professional Development School, D.A.I-A, vol (60), No. (7), July 2000.
- (2) Altrichter Herbert, Posch Peter and Somekh Bridget: Teachers Investigate their work, "An Introduction to the Methods of Action Research", Rout ledge, 1993.
- (3) Amos Hatch J.: Qualitative Research in Early Childhood Settings, Westport and Connecticut, U.S.A., 1995.
- (4) Anne Meran and Others: Motivating Factors and Implications for Recruitment, Evaluation and Research in Education, vol. (15), No. (1), 2001.
- (5) Anthony, Fadale: The Use of a Virtual Network as a Professional Development Tool for Teachers ,D.A.I-A, vol (60), No (9), March 2000.
- (6) Armstrong Felicity and Moore Michele: Action Research for Inclusive Education" Changing Places, Changing Practice, Changing Minds", Routledge/ Falmer, 2004.
- (7) Arvid Hansen and Birte Simonsen: Mentor, Master and Mother "The Professional Development of Teachers in Norway", European Journal of Teacher Education, vol. (24), Issue (2), June 2001.
- (8) Atweh Bill, Kemmis Stephen and Weeks Patricia: Action Research in Practice "Partnerships for Social Justice in Education", Rutledge, London and New York, 1998.
- (9) Baptista, Niguel: An Action Research Model for the Management of Change, Internet Website:  
<<http://www.ics.Itsn.ac.vk/pub/italics/issue3/nuncsloos.htm>> 12 April 2006.
- (10) Bell Les and Day Chirs: Managing the Professional Development of Teacher Backingham, Open University, U.S.A., 1999.
- (11) Bencze, J. Lawrence: Action Research "Support for Educators", Internet Website:  
<<http://www.Leo.utoronto.Ca/~1.bencez/Action-Research-help.htm>>3 May 2006.
- (12) Berhns, E. D.: Teachers Perceptions of a Consulting Teacher Model for Professional Development, Journal of School Leadership, Vol.(5), No.(5), Sep.1995.
- (13) Beverley Bell & John Gilbert: Teacher Education, Falmer Press, Tayler & Francis Group, London, 1996.

- (14) Blandford, Sonia: Managing Professional Development in Schools. Internet website: <<http://www.swansea.etailer.dpsl.net/home/html/moreinfo.asp?isbn>>3 April, 2006.
- (15) Bob Moon, John Butcher and Elizabeth Bird: Leading Professional Development in Education, The Open University, London and New York, 2000.
- (16) Borgia, Eileen: Action Research in Early Childhood Education, Internet website: <<http://www.ericdigests.org/1997-2/action.htm>>16 April 2006.
- (17) Bredekamp S. and R. A. Knuth: What Does Research Say about Early childhood Education, Internet Website: <<http://www.ncrd.org/sdrs/areas/stw.esys/5erly-ch.Htm>> 9 June 2006.
- (18) Burgess, Robert G. and Others: Implementing In-service Education and Training, Bristol, Falmer Press, 1993.
- (19) Calcutt D. And Tetly L.: Satellite communications: "principles and Applications", MC .Graw – Hill, 1994.
- (20) Clive Chappell: Reconstructing the Lifelong Learner, Rutledge Falmer, London, 2003.
- (21) Cone, G. P.: Teachers as Learners in the Classroom "Factors that Affect Professional Development", New York, Harvard Uni., June 1993.
- (22) Dadds, Marion and Others: Doing Practitioner Research Differently, Routledge/ Falmer, London and New York, 2001.
- (23) David Baume and Peter Kahn: Enhancing Staff and Educational Development, Routledge Falmer, London, 2004.
- (24) Delurgio, S. A.: Forecasting Principles and Applications, Boston, The Irwin McGraw- Hill, 1998.
- (25) Digumarti Bhaskara: Adult Learning In The 21st. Century, New Delhi, Discovery Pub. House, 2004.
- (26) Dick, Bob: Action Learning and Action Research, Internet website: <<http://www.scu.edu.au/schools/gcm/ar/arp/actlearn.htm>> 16 April 2006.
- (27) Donato, Richard: Action Research, Internet website: <<http://www.al.org/resources/digest/0308.donato.htm>>16 April 2006.
- (28) Doran, M. L.: A Story of Professional Development "Teachers' Learning from Reflective Experiences", The University of Michigan, U. S. A., 1995.

- (29) Dorothy S. Strickland and Others: Improving Reading Achievement through Professional Development "Reports and Recommendations from a National Invitational Conference", The Less Review, vol. (2), No (4), August 2003.
- (30) Doughty, Gordon: Applying an Action Research Network for Personal and Organizational Change, Internet Website: <<http://www.elec.gla.ac.uk/TILT/artalk.html>> 3 May 2006.
- (31) Dunlop J. and Smith D,G.: Telecommunications Engineering, Van Nostrand Reinhold , U.K, 2002.
- (32) Eliah, Watlington: A Case Study of Teacher Implementing "A Collaborative Staff Development Model", D.A.I-A, vol. (61), No. (6), Nov 2000.
- (33) Giulieri, Michael: Rationale for Change and a New Vision for Education in the 21st Century, Department of Education, April 2000.
- (34) Glanz, Jeffrey: Action Research, Internet website: <<http://www.nddc.org/Library/publication/jsd/glanz.203.htm>> 16 April, 2006.
- (35) Greenwood D. and Others: Participatory Action Research as a Process and as a Goal, Human Relations, vol. (46), No. (2), 1993.
- (36) Harold F. O'Neil and Ray S. Perez :Technology Applications in Education "A Learning View", Lawrence Erlbaum Ass, London, 2003.
- (37) Heaton, Tim and Lawson, Tony: Education and Training, Macmillan Press LTD, London, 1996.
- (38) Hitchcock, Graham and Hughes David: Research and the Teacher "A Qualitative Introduction to School – Based Research", Second Edition, Rout ledge, London and New York, 1995.
- (39) Huey – Ling Feeling, Lin: Taiwan Early Childhood Pre- Service Teacher's Professional Beliefs, D.A.I-A , vol (59), No (11), 1999.
- (40) Imel, Susan: Managing Your Professional Development, Internet Website, <<http://www.c. documents%20 and%20settings%20managing>> 4 April 2006.
- (41) Janice Dean Meyer, B. S.: The Role of Sustained Professional Development in Science Teacher Renewal and Retention, Faculty of the Graduate School, University of Texas, May 2003
- (42) Janice J. Beaty: Skills for Preschool Teachers, Macmillan Publishing Company, London, 1999.
- (43) K. Herndon, and J. Fauske: Facilitating Teachers' Professional Growth Through Action Research, Paper Presented at the Annual

- Meeting of the American Educational Research Association,  
New Orleans, 4-8 April, 1994.
- (44) Kelly, Alison L. And Berthelsen, Donna C: Preschool Teachers' Experiences of Stress, Teaching and Teacher Education, vol.(11), No (4), July 1995.
- (45) Kitchent, R. D.: Study of Student/Teacher Attitudes Using Semantic Different Techniques Australia, Journal of Education, vol. (12), No. (3), 1998.
- (46) Koan Dean: Inspecting and Advising "A Handbook for Inspectors Advisers and Advisory Teachers", New Fetterlan, London, 1992.
- (47) Koestler. R.: Teacher – Kindergarten, Internet website: <http://www.capoused.k12.ca.us/jop%20~descriptions/teach.kind>>23/3/2002.
- (48) Lomax P.: What is a Living Educational Theory Approach to Action Research?, Internet Website: <<http://www.bath.ac.uk/~edsajw>> 18 May 2006.
- (49) Long , Lisa Lynette: The Impact of a School – University Partnership on Teachers' Professional Development, D.A.I-A, vol (60), No (7), Jan 2000.
- (50) Lougharam John, Mitchell Ian and Mitchell Judie: Learning from Teacher Research, ALLEN and UNWIN, 2002.
- (51) Lynn K. Rhodes, G. Thomas Bellamy: Choices and Consequences in the Renewal of Teacher Education, Journal of Teacher Education, vol (50), No (1), Jan – Feb.1999.
- (52) Lynn T. Hill: Helping Teachers love Their Work , Child Care Information Exchange, No. (104), Aug. 1995.
- (53) Margaret Edgigton: The Nursery Teacher in Action "Teaching 3,4 and 5 years old", Paul Chapman Publishing Ltd., Second Edition, U.S.A., 1998.
- (54) McNamara, Olwen: Becoming an Evidence – Based Practitioner. "A Framework for Teacher – Researchers", Route ledge/ Flamer, 2002.
- (55) McNiff, Jean: Action Research for Professional Development "Concise Advice for New Action Research", Internet Website: <<http://www.Jeanmcniff.com/booklet1.htm>> 16 April 2006.
- (56) McNiff, Jean: Teaching and Learning "An Action Research Approach", Routledge, London and New York, 1993.
- (57) McNiff Jean, Lomax Pamela and Whitehead Jack: You and Your Action Research Project , Routledge, 1996.
- (58) My Cue, Sheri Jo Logsdon: The Professional Circle: A Case Study of a Group Work Primary Grade Early Childhood Teachers, D.A.I-A, vol (61), No (4), Oct 2000.

- (59) O'Brien, Susan Bjork: Child Care Teacher Perceptions of In-Service Training Needs, D.A.I-A, vol (54), No (8), Feb 1994.
- (60) Offurt, E. Rohdes: Job Satisfaction Among Early Childhood Educators, D.A.I-A, vol.(51), No. (7), 1991.
- (61) Ornstein, A.: Strategies for Effective Teaching, New York, Harper Collins, 1990.
- (62) Parsons, Sharon: Teacher Research, Internet Website:<<http://www.accessexcellence.org/LC/TL/AR/index.htm>>17 June 2006.
- (63) Pieper peggy Ann: Perceptions of Iowa Kindergarten through Third - Grade Teachers Regarding Early Childhood Teacher Preparation and In-Service Training, D.A.I-A, vol (54), No (8), Feb 1994.
- (64) Pinkston R. R.: The Process of Brainstorming, Washington, U.S.A., Oct. 1983.
- (65) Pittman, Joyce Ann: A Study of Professional Development, Research, Practices and Polices to Prepare In-Service Teachers in New Technologies: Implications for Training Standards in New Technologies, D.A.I-A, vol (60), No (11), May 2000.
- (66) Rebecca Ann, Shopfner: Moving from the Traditional Professional Development Event to a Sustained Systematic Teacher Development Model through the Development of Arkansas Leadership Academy Teacher Institute University of Arkansas, D.A.I-A, vol (61), No (3), March 2000.
- (67) Reimers u. And Jamlipour A: Low Earth Orbital Satellites for Personal Communication Networks, Artech House, New York ,2000.
- (68) Richard M. Gargiula: Preparing Early Childhood Educators For Inclusive Program "A Call for Professional Unification", Early Childhood Education Journal, vol.(25), No.(2), Win. 1997.
- (69) Riding, Phil: An Action Research Approach to Curriculum Development, Internet Website :< <http://www.Information.net / ir /1-1/paper2.htm>> 22 May 2006.
- (70) Robert Augh Bresnaham: A Study of Success in Teaching of First-Year Teachers as it Relates to Their Decision to Remain in Profession of Teaching, D.A.I-A, vol .(58), No. (8), Feb.1998.
- (71) Robert V.: Learning and Teaching "Professional Development Schedule", Internet website:<<http://www.unsw.edu.au/learning/pve/developmentschedule.htm>>12 April, 2006.
- (72) Robin Bacchus: Preparing to Be a Teacher, Center for Anthosophical Adult Education, Havelock North, New Zealand, 1999.
- (73) Robin Mason: Using Communication Media in Open and Flexible Learning, London, Kogan page, 1994.



- (74) Roland W. Morant: In- Service Education within the School, London, Urwin Ltd.1981.
- (75) S. D. Amaragunasekara: Teacher Education at a Distance in Sri Lanka, Paper Presented at the World Conference of the International Council for Distance Education, ERIC, 9-13 Nov. 1992.
- (76) Smith Mark K.: Action Research, Internet Website:  
<<http://www.infed.org/research/b-ctres.htm>> 12 April 2006.
- (77) Smith, Sean: Teacher Education, Journal of Special Education Technology, Vol. (15), No. (1), 2000.
- (78) Taylor, J. B.: Elementary Teacher (Kindergarten), Internet website:  
<<http://www.jvsd.k12.ca.us/human resources/jops~descriptions/kinder.htm>>14/9/2002.
- (79) Tucker, Jan and Peter Cistone: Global Perspectives for Training Teachers "An Urgent Priority", Journal of Teacher Education, vol. (44), Jan. – Feb. 1997.
- (80) Tuttemann, E. And Punch, K.: Teachers Psychological Distress: The Ameliorating Effects of Control Over the Work Environment, Educational Review, vol.(44), No. (2), 1992.
- (81) Vivienne Cdlinson, Yumiko Ono: The Professional Development of Teachers in the United States and Japan, European Journal of Teacher Education, vol.(24), No (2), June 2001
- (82) Walford, Geoffrey: Doing Research about Education, Falmer Press, 1998.
- (83) Weisert, Conrad: Role -Vs. Demand – driven Professional Education, Internet website,< [http:// www.indinews.com/eduplan.htm](http://www.indinews.com/eduplan.htm)> 4/4/2006.
- (84) William Cunnings: The Implementation of Management Reforms "The Case Study of Sri Lanka, Harvard University, USA, April 1992.
- (85) Winter Richard and Munn – Giddings Carol: A Handbook for Action Research in Health and Social Care, Rout ledge, 2001.
- (86) Young, Michael: Rethinking of Teacher Education for a Global Future, Journal of Education for Teacher, Vol. (24), No. (1), 1998.
- (87) Zuber – Skerritt, Ortrun: New Directions in Action Research, The Falmer Press, 1996.

ملحق رقم (1)

مقررات الدبلوم التطبيقي في التربية (رياض أطفال)

م	المقررات الدراسية	نظري	تطبيقي	المجموع
١	مدخل رياض الأطفال	٢	-	٢
٢	النمو النفسي ومشكلات الطفولة	٢	-	٢
٣	علم نفس اللعب	٢	-	٢
٤	منهج الأنشطة في رياض الأطفال	٢	-	٢
٥	أدب الطفل	٢	-	٢
٦	الإرشاد النفسي	٢	-	٢
٧	أساليب التربية في الروضة	٢	-	٢
٨	المدخل إلى تكنولوجيا التعليم	٢	-	٢
٩	علم نفس تعليمي	١	١	٢
١٠	إنتاج الوسائل التعليمية	١	٢	٣
١١	الأصول الفلسفية والاجتماعية للتربية	٢	-	٢
١٢	الفروق الفردية والتقويم	١	١	٢
١٣	الموسيقى والإيقاع	١	٢	٣
١٤	تربية مقارنة	٢	-	٢
١٥	تنمية الابتكار ومهارات الاتصال	١	١	٢
١٦	التربية الحركية	١	١	٢
	المجموع	١٦	٨	٣٤

ملحق رقم (٣)

مقررات التخصص للدبلوم الخاص في التربية (تخصص طفل عادي)

م	المقررات الدراسية	نظري	تطبيقي	المجموع
<b>السنة الأولى</b>				
١	مناهج البحث	٣	-	٣
٢	تاريخ التربية والاتجاهات المعاصرة	٢	-	٢
٣	المناهج والطرق الخاصة لتعليم الطفل	٢	-	٢
٤	النمو النفسي ومشكلات الطفولة	٢	-	٢
٥	قراءات باللغة الأجنبية في مجال التخصص	٢	-	٢
٦	أساسيات الكمبيوتر ونظم المعلومات	١	١	٢
٧	رياض الأطفال	٢	-	٢
٨	صعوبات التعلم	١	١	٢
٩	تصميم برامج رياض الأطفال	٢	٢	٤
	المجموع	١٧	٤	٢١
<b>السنة الثانية</b>				
١	الإحصاء التربوي	٢	-	٢
٢	قراءات في تربية الطفل	٢	-	٢
٣	قراءات في علم نفس الطفل	٢	-	٢
٤	قراءات في مناهج تعليم الطفل	٢	-	٢
٥	قراءات في مجال التخصص باللغة الأجنبية	٢	-	٢
٦	سيكولوجية الابتكار والإبداع	٢	٢	٤
٧	أدب الأطفال	١	٢	٣
	المجموع	١٣	٤	١٧

ملحق رقم (٣)

مقررات التخصص للدبلوم الخاص في التربية (تخصص طفل غير عادي)

م	المقررات الدراسية	نظري	تطبيقي	المجموع
<b>السنة الأولى</b>				
١	مناهج البحث	٣	-	٣
٢	تاريخ التربية والاتجاهات المعاصرة	٢	-	٢
٣	المناهج والطرق الخاصة لتعليم الطفل	٢	-	٢
٤	النمو النفسي ومشكلات الطفولة	٢	-	٢
٥	قراءات باللغة الأجنبية في مجال التخصص	٢	-	٢
٦	أساسيات الكمبيوتر ونظم المعلومات	١	١	٢
٧	صعوبات التعلم وعيوب النطق	١	١	٢
٨	علم نفس الفئات الخاصة	١	١	٢
٩	تصميم برامج تعلم الطفل غير العادي	٢	٢	٤
	المجموع	١٦	٥	٢١
<b>السنة الثانية</b>				
١	الإحصاء التربوي	٢	-	٢
٢	قراءات في تربية الطفل	٢	-	٢
٣	قراءات في علم نفس الطفل	٢	-	٢
٤	قراءات في مناهج تعليم الطفل	٢	-	٢
٥	قراءات في مجال التخصص باللغة الأجنبية	٢	-	٢
٦	الإرشاد النفسي لغير العاديين	١	١	٢
٧	مهارات الاتصال للطفل غير العادي	١	١	٢
	المجموع	١٢	٢	١٤

ملحق رقم (٤)

مقررات التخصص للدبلوم الخاص في التربية (تخصص أدب الطفل)

م	المقررات الدراسية	نظري	تطبيقي	المجموع
السنة الأولى				
١	مناهج البحث	٣	-	٣
٢	تاريخ التربية والاتجاهات المعاصرة	٢	-	٢
٣	المناهج والطرق الخاصة لتعليم الطفل	٢	-	٢
٤	النمو النفسي ومشكلات الطفولة	٢	-	٢
٥	قراءات اللغة الأجنبية في مجال التخصص	٢	-	٢
٦	أساسيات الكمبيوتر ونظم المعلومات	١	١	٢
٧	فن الكتابة للأطفال	١	١	٢
٨	كتاب الطفل	١	١	٢
٩	أغاني وأناشيد الأطفال	١	١	٢
	المجموع	١٥	٤	١٩
السنة الثانية				
١	الإحصاء التربوي	٢	-	٢
٢	قراءات في تربية الطفل	٢	-	٢
٣	قراءات في علم نفس الطفل	٢	-	٢
٤	قراءات في مناهج تعليم الطفل	٢	-	٢
٥	قراءات في مجال التخصص باللغة الأجنبية	٢	-	٢
٦	قصص وحكايات الأطفال	١	١	٢
٧	سيكولوجيا الإبداع الفني	١	١	٢
	المجموع	١٢	٢	١٤

ملحق رقم (5)

مقررات التخصص للدبلوم الخاص في التربية (تخصص إعلام الطفل)

م	المقررات الدراسية	نظري	تطبيقي	المجموع
<b>السنة الأولى</b>				
١	مناهج البحث	٣	-	٣
٢	تاريخ التربية والاتجاهات المعاصرة	٢	-	٢
٣	المناهج والطرق الخاصة لتعليم الطفل	٢	-	٢
٤	النمو النفسي ومشكلات الطفولة	٢	-	٢
٥	قراءات باللغة الأجنبية في مجال التخصص	٢	-	٢
٦	أساسيات الكمبيوتر ونظم المعلومات	١	١	٢
٧	نظم الإعلام ونظرياته	٢	-	٢
٨	وسائل إعلام الطفل	٢	-	٢
٩	إعداد برامج الأطفال الإعلامية	١	١	٢
	المجموع	١٧	٢	١٩
<b>السنة الثانية</b>				
١	الإحصاء التربوي	٢	-	٢
٢	قراءات في تربية الطفل	٢	-	٢
٣	قراءات في علم نفس الطفل	٢	-	٢
٤	قراءات في مناهج تعليم الطفل	٢	-	٢
٥	قراءات في مجال التخصص باللغة الأجنبية	٢	-	٢
٦	علم النفس الاجتماعي	١	١	٢
٧	فن الكتابة للطفل	١	١	٢
	المجموع	١٣	١	١٤

ملحق رقم (٦)

مقررات التخصص للدبلوم الخاص في التربية (تخصص مكتبة الطفل)

م	المقررات الدراسية	نظري	تطبيقي	المجموع
<b>السنة الأولى</b>				
١	مناهج البحث	٣	-	٣
٢	تاريخ التربية والاتجاهات المعاصرة	٢	-	٢
٣	المناهج والطرق الخاصة لتعليم الطفل	٢	-	٢
٤	النمو النفسي ومشكلات الطفولة	٢	-	٢
٥	قراءات باللغة الأجنبية في مجال التخصص	٢	-	٢
٦	أساسيات الكمبيوتر ونظم المعلومات	٢	-	٢
٧	مكتبة الطفل وموادها	١	١	٢
٨	خدمات المكتبات والمعلومات	٢	-	٢
٩	تكوين وتنمية المكتبات	١	١	٢
	المجموع	١٧	٢	١٩
<b>السنة الثانية</b>				
١	الإحصاء التربوي	٢	-	٢
٢	قراءات في تربية الطفل	٢	-	٢
٣	قراءات في علم نفس الطفل	٢	-	٢
٤	قراءات في مناهج تعليم الطفل	٢	-	٢
٥	قراءات في مجال التخصص باللغة الأجنبية	٢	-	٢
٦	نظم المعلومات الببليوجرافية والتصنيف	١	١	٢
٧	سيكولوجية القراءة	١	١	٢
	المجموع	١٢	٢	١٤

ملحق رقم (٧)

مقررات التخصص للدبلوم الخاص في التربية (تخصص متحف الطفل)

م	المقررات الدراسية	نظري	تطبيقي	المجموع
<b>السنة الأولى</b>				
١	مناهج البحث	٣	-	٣
٢	تاريخ التربية والاتجاهات المعاصرة	٢	-	٢
٣	المناهج والطرق الخاصة لتعليم الطفل	٢	-	٢
٤	النمو النفسي ومشكلات الطفولة	٢	-	٢
٥	قراءات باللغة الأجنبية في مجال التخصص	٢	-	٢
٦	أساسيات الكمبيوتر ونظم المعلومات	١	١	٢
٧	متحف الطفل وملحقاته	٢	-	٢
٨	التربية المتحفية	٢	-	٢
٩	ورش المتحف	١	١	٢
	المجموع	١٧	٢	١٩
<b>السنة الثانية</b>				
١	الإحصاء التربوي	٢	-	٢
٢	قراءات في تربية الطفل	٢	-	٢
٣	قراءات في علم نفس الطفل	٢	-	٢
٤	قراءات في مناهج تعليم الطفل	٢	-	٢
٥	قراءات في مجال التخصص باللغة الأجنبية	٢	-	٢
٦	الكراسات والنماذج التعليمية (نماذج وتطبيقات)	١	١	٢
٧	إدارة المتاحف وتكوينها	٢	-	٢
	المجموع	١٣	١	١٤



ملحق رقم (٨)

مقررات الدبلوم المهني في التربية (تربية الطفل)

عدد الساعات	المقررات الدراسية	م
<b>الفصل الدراسي الأول</b>		
٢	التربية الوالدية	١
٢	يختار الطالب مقررًا واحدًا من هذين المقررين: - تاريخ التربية والاتجاهات المعاصرة - أمان الطفل وصحته وتغذيته	٢
٢	مناهج وطرق تعليم الطفل	٣
٢	يختار الطالب مقررًا واحدًا من هذين المقررين: - التربية الجمالية للطفل - ثقافة الطفل	٤
٢	قاعة بحث	٥
٤	تدريب ميداني	٦
١٤	المجموع	
<b>الفصل الدراسي الثاني</b>		
٢	رعاية الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة	١
٢	سيكولوجية اللعب عند الأطفال	٢
٢	الأسرة المصرية (التغيير والتنوع)	٣
٢	يختار الطالب مقررًا واحدًا من هذه المقررات: - الكمبيوتر في الطفولة المبكرة - الروضة والأسرة والمجتمع - سيكولوجية التعبير والتواصل	٤
٢	قاعة بحث	٥
٤	تدريب ميداني	٦
١٤	المجموع	

ملحق رقم (٩)

مقررات الدبلوم الخاص في التربية (تربية الطفل)

م	المقررات الدراسية	عدد الساعات
<b>الفصل الدراسي الأول</b>		
١	فلسفة تربية الطفل	٣
٢	إدارة مراكز التعلم في الطفولة المبكرة	٣
٣	مقرر اختياري من قسم تربوي آخر	٣
٤	مناهج البحث التربوي	٣
	المجموع	١٢
<b>الفصل الدراسي الثاني</b>		
١	استراتيجيات التعليم والتعلم للأطفال	٣
٢	يختار الطالب مقررًا واحدًا من هذه المقررات: - استشراف مستقبل تربية الطفل - الجودة الشاملة في الطفولة المبكرة - تصميم برامج طفل الروضة - إدارة وتنظيم رياض الأطفال - تصميم الألعاب التربوية للطفل - المناخ الابتكاري للأطفال - التنمية المهنية لمعلم الطفل	٣
٣	الإحصاء التربوي	٣
٤	قاعة بحث	٣
	المجموع	١٢

ملحق رقم (١٠)

جامعة القاهرة  
كلية رياض الأطفال  
قسم العلوم التربوية

## استبيان

مقدم إلى معلمات رياض الأطفال  
حول واقع التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال فى مصر

إعداد

الباحث/ حسام سمير عمر إبراهيم

باحث تربوي ومسئول وحدة تحسين جودة التربية  
مشروع الطفولة المبكرة - وزارة التربية والتعليم

إشراف

أ.د/ منى محمد على جاد

الأستاذ بقسم العلوم التربوية  
وعميد كلية رياض الأطفال سابقاً  
جامعة القاهرة  
١٤٢٨هـ - ٢٠٠٨م

## خاص بالسادة المحكمين

الاسم : .....

الوظيفة : .....

الكلية : .....

الجامعة : .....

يقوم الباحث بإعداد دراسة بعنوان "التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال فى مصر فى ضوء بعض الخبرات الدولية" للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة فى التربية "رياض أطفال"، باعتبار أن معلمة رياض الأطفال هى الركيزة الأساسية للعملية التربوية برياض الأطفال. ويسعى هذا الاستبيان إلى التعرف على الواقع الحالى لبرامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمة رياض الأطفال فى جمهورية مصر العربية، بهدف التوصل إلى بعض المسارات التى يمكن أن تسهم بفعالية فى بناء تصور مقترح يمكن أن يُحدث التجديد التربوي المطلوب فى مجال التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال.

وقد وقع الاختيار على سيادتكم لتحكيم هذه الأداة، مع رجاء التكرم بوضع ملاحظتكم عليها من حيث:

- [١] مدى تغطية بنود أدوات الدراسة لكل محور من المحاور.
- [٢] وضوح عبارات أداة الدراسة.
- [٣] الحذف والإضافة بهدف إثراء هذه الأداة وتحقيق كفايتها.

ويقدم الباحث لسيادتكم أسى معانى الشكر والعرفان بالجميل داعياً المولى عز وجل أن يديم عطاءكم للبحث العلمي، وأن تسهم هذه الدراسة المتواضعة بفضل توفيق الله تعالى ثم توجيه سيادتكم فى تحديد الخطوط العريضة لتصور مقترح بهدف تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال فى مصر، بحيث يأتي هذا التصور ملبياً لأمال وطموحات واحتياجات معلمات رياض الأطفال.

وانه تعالى الوفيق

**الباحث**

[٤٢٣]

## مقدمة:

تعتبر معلمة رياض الأطفال عنصراً غاية في الأهمية في العملية التربوية برياض الأطفال، وتؤثر كفاءتها وفعاليتها تأثيراً مباشراً على كفاءة وفعالية العناصر الأخرى من مدخلات النظام التربوي برياض الأطفال، لذا لم يعد اكتسابها مجموعة من المعارف والمهارات يكفي للأداء الكفء، فالمعرفة تتجدد وتتغير بسرعة فائقة والمهارات التي تحتاجها تتسع وتتفرع بدرجة هائلة، مما يلقي على المعلمة تبعاً تجديد معارفها ومهاراتها واتجاهاتها كل فترة زمنية قصيرة تحت ما يسمى بالتنمية المهنية المستدامة، وذلك حتى تكون على درجة عالية من الكفاءة طوال حياتها المهنية تحقيقاً لمبدأ التعلم مدى الحياة.

ولكي تتمكن معلمة رياض الأطفال من القيام بأدوارها المتعددة بكفاءة وفعالية، كان لابد من التعرف على الواقع الحالي لبرامج التنمية المهنية المقدمة لها والتي شاركت فيها كمتدربة، بهدف رصد نواحي القوة في هذه البرامج وتدعيمها وكذا نواحي القصور فيها والعمل على تصحيحها، علماً بأن كل ما سيكتب في هذه الأداة لن يخرج عن نطاق البحث العلمي وله صفة السرية التامة.

ولكم جزيل الشكر

**الباحث**

## البيانات

الاسم (اختياري): .....

الكلية التي تخرجتي فيها: .....

الجامعة: .....

عد سنوات الخبرة: .....

تاريخ ملء الاستمارة: .....

## إرشادات:

- ♦ من فضلك مراعاة الدقة في ملء البيانات.
- ♦ من فضلك لا تتركى سؤال دون أن تجيبى عليه.
- ♦ ضعى علامة ( ✓ ) فى الخانة التى ترين أنها تعبر عن رأيك.

## محاور الاستبيان

- ♦ المحور الأول: أهداف برامج التنمية المهنية.
- ♦ المحور الثاني: معايير اختيار الملتحقَات ببرامج التنمية المهنية.
- ♦ المحور الثالث: أماكن تنفيذ برامج التنمية المهنية.
- ♦ المحور الرابع: الأساليب المستخدمة ببرامج التنمية المهنية.
- ♦ المحور الخامس: الوسائل المعينة والإمكانات المادية والبشرية.
- ♦ المحور السادس: تخطيط برامج التنمية المهنية.
- ♦ المحور السابع: أنواع البرامج المقدمة للمعلمة.
- ♦ المحور الثامن: محتوى البرامج المقدمة.
- ♦ المحور التاسع: أساليب تقويم برامج التنمية المهنية.
- ♦ المحور العاشر: وسائل المتابعة لبرامج التنمية المهنية.
- ♦ المحور الحادي عشر: الأثر الذي أحدثته برامج التنمية المهنية.
- ♦ المحور الثاني عشر: مقترحات لزيادة فعالية برامج التنمية المهنية.

م	عبارات الاستبيان	أوافق تماماً	أوافق إلى حد ما	لا أوافق
	<b>المحور الأول: أهداف برامج التنمية المهنية</b>			
١	تمتاز برامج التنمية المهنية بأن لها سياسة واضحة.			
٢	تراعى هذه البرامج طبيعة المتغيرات والتحديات المعاصرة.			
٣	تراعى هذه البرامج الاتجاهات الحديثة في تخطيط وتنفيذ هذه البرامج.			
٤	تساعد تلك البرامج على إكساب المعلمات المتدربات دراسات متعمقة ومهارات متخصصة لتحقيق أهداف التربية في رياض الأطفال.			
٥	يمكن تطبيق ما تم التدريب عليه في مجال العمل برياض الأطفال.			
٦	تتمى هذه البرامج الرغبة لدى معلمة رياض الأطفال في استخدام قدراتها بأقصى درجة ممكنة وتقديرها لقيمة عملها.			
٧	تعالج هذه البرامج نواحي القصور العلمية والمهنية والناجمة عن بعض القصور في برامج الإعداد الجامعي.			
٨	تسهم تلك البرامج في تدريب المعلمات على التعامل مع الفئات الخاصة من الأطفال كالموهوبين والمعاقين بأنواعهم المختلفة.			
٩	تعمل هذه البرامج على تغيير الاتجاهات السلبية لدى بعض المعلمات نحو مهنتهن وإكسابهن اتجاهات إيجابية نحوها.			
١٠	تناقش هذه البرامج المشكلات التربوية التي تواجه المعلمة برياض الأطفال وتدريبها على إيجاد الحلول العملية لها.			
١١	تكسب هذه البرامج المعلمة مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة في مجال التعليم التعلم برياض الأطفال.			
١٢	تحقق هذه البرامج مفهوم التعلم المستمر للمعلمة.			
١٣	تزود هذه البرامج المعلمة بالاتجاهات والخبرات الحديثة في مجال تربية الطفل.			
	<b>أهداف أخرى لم تذكر فيما سبق:</b>			
	.....			
	.....			
	.....			
	.....			



م	عبارات الاستبيان	اوافق تماما	اوافق إلى حد ما	لا اوافق
	<b>المحور الثاني: معايير اختيار الملحقات ببرامج التنمية المهنية</b>			
١	ترشيحات إدارة المدرسة التي تتبعها الروضة.			
٢	ترشيحات موجهي رياض الأطفال.			
٣	تقارير الموجهين عن احتياجات المعلمات لهذه البرامج.			
٤	تقدير الإدارات التعليمية لاحتياجات المعلمات لبرامج التدريب.			
٥	رغبة المعلمة نفسها في الالتحاق بهذه البرامج لرفع مستواها.			
٦	استطلاع آراء المعلمات عن احتياجاتهن من هذه البرامج.			
٧	المستوى العلمي للمعلمات المرشحات لهذه البرامج.			
٨	عدد سنوات الخبرة للمعلمات المتقدمات لهذه البرامج.			
٩	اختبارات يتم اجتيازها للمعلمات كشرط للالتحاق بهذه البرامج.			
١٠	التقارير السرية.			
	<b>معايير أخرى لم تذكر فيما سبق:</b>			
	.....			
	.....			
	.....			
	.....			
	<b>المحور الثالث: أماكن تنفيذ برامج التنمية المهنية</b>			
١	يفضل عقد هذه البرامج داخل كليات رياض الأطفال وكليات التربية لتوافر الأماكن والأدوات والأجهزة اللازمة.			
٢	يفضل عقد هذه البرامج بالروضات الكبيرة لعدم توافر الأماكن بالكليات الجامعية.			
٣	يفضل عقد هذه البرامج بمراكز التدريب التابعة للمديريات التعليمية بالمحافظات.			
٤	يفضل عقد جزء من هذه البرامج بالكليات الجامعية والجزء الآخر بمراكز التدريب التابعة للمديريات التعليمية.			
٥	يفضل عقد هذه البرامج عن بعد (فيديوكونفرانس - الانترنت).			
	<b>أماكن أخرى لم تذكر فيما سبق:</b>			
	.....			
	.....			
	.....			
	.....			

م	عبارات الاستبيان	أوافق تماماً	أوافق إلى حد ما	لا أوافق
	<b>المحور الرابع: الأساليب المستخدمة في برامج التنمية المهنية</b>			
١	يتم استخدام أسلوب المحاضرات النظرية خاصة للمجموعات الكبيرة.			
٢	يتم استخدام أسلوب المناقشات خاصة للمجموعات الصغيرة.			
٣	يتم استخدام أسلوب الندوات الموجهة والحررة.			
٤	يتم استخدام أسلوب ورش العمل التطبيقية.			
٥	يتم استخدام أسلوب اللجان التي تبحث موضوعات محددة ومعينة.			
٦	يتم استخدام أسلوب العصف الذهني.			
٧	يتم استخدام أسلوب الزيارات الميدانية.			
٨	يتم استخدام أسلوب قراءة المطبوعات والنشرات الموجهة.			
٩	يتم استخدام أسلوب التسجيل المرئي بالفيديو المدعم بالمناقشات المعززة (التدريس المصغر).			
١٠	يتم استخدام جميع الأساليب السابقة.			
	<b>أساليب أخرى، لم تذكر فيما سبق:</b>			
	.....			
	.....			
	.....			
	.....			
	<b>المحور الخامس: الوسائل المهنية والإمكانات المادية والبشرية</b>			
١	يتم استخدام وسائل متعددة خلال برامج التنمية المهنية، منها:			
	أ - المطبوعات والكتيبات.			
	ب - الأفلام والشرائح التعليمية.			
	ج - الرسوم التوضيحية.			
	د - زيارة المعارض والمتاحف.			
	هـ - التسجيلات الصوتية.			
	و - استخدام المكتبات.			
	ز - الخرائط والنماذج.			
	ح - الكمبيوتر والبرمجيات.			
٢	المادة التدريبية جيدة الإخراج والطباعة.			



م	عبارات الاستبيان	أوافق تماماً	أوافق إلى حد ما	لا أوافق
٥	يمكن للمعلمة المتدربة إدخال بعض التعديلات على بيئة التدريب من حيث المكان والمعينات المستخدمة والتنظيم داخل القاعات ... الخ.			
٦	تشارك المتدربة في تحديد الصعوبات التي تواجه تنفيذ البرنامج.			
٧	يتم الإعلان عن ميعاد البرنامج قبل التنفيذ بفترة كافية.			
٨	يُراعى تحديد ميعاد ومكان تنفيذ البرنامج وظروف المعلمات المتدربات.			
٩	يتم الاتصال بالمسؤولين عن هذه البرامج لتحديد احتياجات معلمات رياض الأطفال منها.			
	<b>طرق تخطيط أخرى لم تذكر فيما سبق:</b> ..... ..... ..... .....			
<b>المحور السابع: أنواع البرامج المقدمة للمعلمة</b>				
١	تدريب مباشر بمراكز التدريب بالمديريات والإدارات التعليمية.			
٢	تدريب مباشر بوحدة التدريب بالروضة مع المعلمات الأوائل أو الوكلاء المسؤولين عن التدريب أو المبعوثات العائدات من الدول المتقدمة في هذا المجال.			
٣	لقاءات دورية مع الموجهين لمناقشة المشكلات التي تواجهها المعلمات برياض الأطفال.			
٤	تدريب غير مباشر بالفيديو كونفرانس.			
٥	بعثات خارجية إلى دول متقدمة في مجال تربية الطفل.			
٦	عمل بحوث إجرائية لحل المشكلات الحقيقية التي تواجهها المعلمات برياض الأطفال.			
	<b>أنواع برامج أخرى لم تذكر فيما سبق:</b> ..... ..... ..... .....			

م	عبارات الاستبيان	اوافق تماما	اوافق اى حد ما	لا اوافق
	<b>المحور الثامن: محتوى البرامج المقدمة</b>			
١	يتم تقديم كتب ومراجع علمية متخصصة في مجال تربية الطفل.			
٢	يتم تقديم مذكرات محددة الموضوعات من إعداد أساتذة الجامعات مغيرهم من المدربين.			
٣	يتم تقديم مطبوعات مستقلة متتابعة وفقا لمحتوى البرامج المقدمة.			
٤	يتم تقديم اسطوانات وبرمجيات.			
	<b>محتويات أخرى، لم تذكر فيما سبق:</b>			
	.....			
	.....			
	.....			
	.....			
	<b>المحور التاسع: أساليب تقويم برامج التنمية المهنية</b>			
١	يتم تقويم المعلمات المتدربات من خلال: نسبة الحضور والانتظام في هذه البرامج.			
٢	الاختبارات الشفوية.			
٣	الاختبارات التحريرية.			
٤	الاختبارات العملية.			
٥	الملاحظة المنظمة لأداء الأدوار.			
٦	استخدام الاستبيانات.			
٧	التقويم الذاتي للمعلمة المتدربة.			
٨	تقييم الأقران من المعلمات.			
٩	دراسة تقويمية للتقارير والسجلات الخاصة بكل متدربة.			
١٠	التقويم عبر إجراء المتدربات بحوث ودراسات تتعلق بمجال تربية الطفل.			
١١	تحليل نتائج ومستوى نمو الأطفال للمعلمات الملتحقات بهذه البرامج بعد انتهاء المعلمات من التدريب.			

م	عبارات الاستبيان	اوافق تماما	اوافق إلى حد ما	لا اوافق
	<p>أساليب تقويم أخرى لم تذكر فيما سبق:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>			
١	<p><b>المحور العاشر، وسائل المتابعة لبرامج التنمية المهنية</b></p> <p>تقارير مدير الروضة والمعلمة الأولى عن أداء المعلمات اللاتي التحقن بهذه البرامج.</p>			
٢	تقارير الموجهين عن أداء المعلمات الملتحقات بهذه البرامج.			
٣	متابعة إدارة التدريب بمديرية التربية والتعليم للمعلمات الملتحقات بهذه البرامج.			
٤	متابعة الجهة التي أشرفت على البرنامج.			
	<p>وسائل متابعة أخرى لم تذكر فيما سبق:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>			
١	<p><b>المحور الحادي عشر: الأثر الذي أحدثته برامج التنمية المهنية</b></p> <p>الحصول على معلومات أكثر في مجال تربية الطفل.</p>			
٢	التعرف على حلول عملية للمشكلات التي تواجهك في مجال عملك.			
٣	إتاحة الفرصة لتبادل الخبرات مع غيرك من المعلمات حول موضوعات هذه البرامج.			
٤	زيادة كفاءتك في مجال تعلم الأطفال.			
٥	برامج التنمية المهنية مضيعة للوقت والجهد.			
٦	البرامج المقدمة أثناء الخدمة للمعلمات تتغاضى عن حاجات المتدربات.			
٧	تهتم هذه البرامج بالقضايا والمشكلات الهامشية دون المشكلات الحياتية للمعلمات برياض الأطفال.			

م	عبارات الاستبيان	اوافق تماما	اوافق إلى حد ما	لا اوافق
٨	يتم تحديد الاحتياجات المستقبلية للمتدربات في ضوء نتائج هذه البرامج.			
٩	تراعى هذه البرامج تأهيل المعلمة لأدوارها في ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة والانفجار المعرفي.			
١٠	يتم الاستفادة من نتائج هذه البرامج في توجيه البرامج اللاحقة للمعلمات المتدربات.			
	آثار أخرى لم تذكر فيما سبق:			
	.....			
	.....			
	.....			
	.....			
١	<b>المحور الثاني عشر: مقترحات لزيادة فعالية برامج التنمية المهنية</b> زيادة وعى كلاً من المعلمات والمسؤولين بأهمية هذه البرامج في مجال التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال.			
٢	تقديم حوافز مادية ومعنوية للمعلمات المشتركات في هذه البرامج.			
٣	مشاركة المعلمات في مختلف مراحل هذه البرامج من تخطيط وإعداد وتنفيذ وتقويم ... الخ.			
٤	اهتمام المسؤولين باستطلاع آراء المعلمات عن احتياجاتهن من برامج التنمية المهنية.			
٥	التخطيط الجيد لهذه البرامج من حيث مواعيدها ومدتها وموضوعاتها.			
٦	حسن اختيار المدربين القائمين على هذه البرامج.			
٧	ضرورة التقويم الشامل لكل من المتدربات والمدربين والبرنامج المقدم.			
٨	الاهتمام بمتابعة المعلمات بعد الانتهاء من البرنامج.			
٩	تشجيع المعلمات على ممارسة التعلم الذاتي أثناء البرنامج.			
١٠	ربط المعلومات النظرية بالجوانب العملية في برامج التنمية المهنية.			

م	عبارات الاستبيان	أوافق تماماً	أوافق إلى حد ما	لا أوافق
١١	مواكبة برامج التدريب للتطورات العلمية وعمليات تطور المناهج والمعايير العالمية المختلفة برياض الأطفال. مقترحات أخرى لم تذكر فيما سبق:			
	.....			
	.....			
	.....			
	.....			
	.....			
	.....			
	.....			
	.....			



## ملحق رقم (١١)

جامعة القاهرة  
كلية رياض الأطفال  
قسم العلوم التربوية

### استبيان

مقدم إلى السادة خبراء تربية الطفل بكليات رياض الأطفال وكليات التربية  
حول  
آليات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر

إعداد

**الباحث / حسام سمير عمر إبراهيم**

باحث تربوي ومسئول وحدة تحسين جودة التربية  
مشروع الطفولة المبكرة - وزارة التربية والتعليم

إشراف

**أ.د/ منى محمد على جاد**

الأستاذ بقسم العلوم التربوية  
وعميد كلية رياض الأطفال سابقاً  
جامعة القاهرة

١٤٢٨هـ - ٢٠٠٨م

## خاص بالسادة المحكمين

الاسم: .....

الوظيفة: .....

الكلية: .....

الجامعة: .....

يقوم الباحث بإعداد دراسة بعنوان "التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال فى مصر فى ضوء بعض الخبرات الدولية" للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة فى التربية "رياض أطفال"، باعتبار أن معلمة رياض الأطفال هى الركيزة الأساسية للعملية التربوية برياض الأطفال. هذا وسيقوم الباحث من خلال تطبيق هذه الأداة بالتعرف على بعض آليات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال فى جمهورية مصر العربية، ومن ثم التوصل إلى بعض المسارات التى يمكن أن تسهم بفعالية فى بناء تصور مقترح يمكن أن يُحدث التجديد التربوي المطلوب فى مجال التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال.

وقد وقع الاختيار على سيادتكم لتحكيم هذه الأداة، مع رجاء التكرم بوضع ملاحظتكم عليها من حيث:

- [١] مدى تغطية بنود أدوات الدراسة لكل محور من المحاور.
- [٢] وضوح عبارات أداة الدراسة.
- [٣] الحذف والإضافة بهدف إثراء هذه الأداة وتحقيق كفايتها.

ويقدم الباحث لسيادتكم أسمى معانى الشكر والعرفان بالجميل داعياً المولى عز وجل أن يُديم عطاكم للبحث العلمي، وأن تسهم هذه الدراسة المتواضعة بفضل توفيق الله تعالى ثم توجيه سيادتكم فى تحديد الخطوط العريضة لتصور مقترح بهدف تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال فى مصر، بحيث يأتي هذا التصور ملبياً لآمال وطموحات واحتياجات معلمات رياض الأطفال.

وانه تعالى الرفق

**الباحث**

## مقدمة:

تعتبر معلمة رياض الأطفال عنصراً غاية في الأهمية في العملية التربوية برياض الأطفال، وتؤثر كفاءتها وفعاليتها تأثيراً مباشراً على كفاءة وفعالية العناصر الأخرى من مدخلات النظام التربوي برياض الأطفال، لذا لم يعد اكتسابها مجموعة من المعارف والمهارات يكفى لأدائها أدوارها الوظيفية بكفاءة وفعالية، فالمعرفة تتجدد وتتغير بسرعة فائقة والمهارات التى تحتاجها تتسع وتتفرع بدرجة هائلة، بما يلقى على المعلمة تبعه تجديد معارفها ومهاراتها واتجاهاتها كل فترة زمنية قصيرة تحت ما يسمى بالتنمية المهنية المستدامة، وذلك حتى تكون على درجة عالية من الكفاءة طوال حياتها المهنية تحقيقاً لمبدأ التعلم مدى الحياة.

ولكي تتمكن معلمة رياض الأطفال من القيام بأدوارها المتعددة بكفاءة وفعالية، كان لابد من التعرف على بعض آليات تطوير برامج التنمية المهنية المقدمة لها، ولهذا فقد حرص الباحث على الاستفادة من آراءكم البناءة ومقترحاتكم السديدة للمساهمة في رفع كفاءة وفعالية هذه البرامج، علماً بأن كل ما سيكتب في هذه الأداة لن يخرج عن نطاق البحث العلمى وله صفة السرية التامة.

ولسيادتكم جزيل الشكر

**الباحث**

## البيانات

..... الاسم (اختياري):  
..... الوظيفة:  
..... الكلية:  
..... الجامعة:  
..... تاريخ ملء الاستمارة:

### محاوَر الاستبجان

- ♦ المحور الأول: آليات تطوير فيما يتعلق بفلسفة برامج التنمية المهنية.
- ♦ المحور الثاني: آليات تطوير فيما يتعلق بالجهات المسؤولة عن برامج التنمية المهنية.
- ♦ المحور الثالث: آليات تطوير فيما يتعلق بالامكانات المادية والبشرية.
- ♦ المحور الرابع: آليات تطوير فيما يتعلق بنظم وأساليب التنمية المهنية.
- ♦ المحور الخامس: آليات تطوير فيما يتعلق بمحتوى برامج التنمية المهنية.
- ♦ المحور السادس: آليات تطوير فيما يتعلق بتقويم ومتابعة برامج التنمية المهنية.
- ♦ المحور السابع: آليات تطوير فيما يتعلق بأنواع البرامج المقدمة:
  - [أ] برامج التدريب المباشر.
  - [ب] برامج التدريب عن بُعد.
  - [ج] برامج البعثات الخارجية.
  - [د] برامج الدراسات العليا..

م	عبارات الاستبيان	أوافق تماماً	أوافق إلى حد ما	لا أوافق
١	المحور الأول: آليات تطوير فيما يتعلق بفلسفة برامج التنمية المهنية: ضرورة وجود فلسفة واضحة ومتكاملة تقوم على فكر معاصر.			
٢	أهمية عدم اتسام الجهود المبذولة في هذا المجال بالعشوائية بحيث لا تكون هذه البرامج مجرد تكرار لبرنامج الإعداد الجامعي قبل الخدمة.			
٣	تقوى سياسات برامج التنمية المهنية جوانب النقص في الإعداد الأكاديمي والتخصصي للمعلمة.			
٤	تتناول سياسات برامج التنمية المهنية المستجدات والتطورات الحديثة في حقول المعرفة الأكاديمية والتخصصية.			
٥	قيام الأجهزة المعنية بتنفيذ هذه البرامج بوزارة التربية والتعليم بمشاركة كليات الإعداد الجامعي خاصة في تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمات بصورة مستمرة وقبيل بدء أي برنامج تدريبي.			
٦	الاستناد في عمليات تقييم أداء المعلمات وتخطيط برامج التنمية المهنية والتدخلات اللازمة إلى معايير واضحة ومحددة للأداء المهني لتجاوز فجوات الأداء.			
٧	اعتبار اجتياز برامج التنمية المهنية بنجاح شرطاً للترخيص بمزاولة المهنة لأول مرة أو تجديد الترخيص أو الترقية في العمل أو تحديد العلاوات والمكافآت والحوافز.			
٨	ضرورة أن تضطلع نقابة المهن التعليمية بدور فعال في برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال، وأن تصبح أحد الأطر التنظيمية المسؤولة عن تخطيط وتنفيذ وتقويم هذه البرامج.			
	آليات أخرى تذكر:			
	.....			
	.....			
	.....			
	.....			

م	عبارات الاستبيان	اوافق تماما	اوافق إلى حد ما	لا اوافق
١	<b>المحور الثاني: آليات تطوير فيما يتعلق بالجهات المسؤولة عن برامج التنمية المهنية:</b> تقوية سبل التنسيق والتكامل بين إدارات وأجهزة التدريب المختلفة في وزارة التربية والتعليم مع كليات التربية وكليات رياض الأطفال ومراكز البحوث التربوية.			
٢	أهمية وجود خطط واضحة (قصيرة - متوسطة - بعيدة المدى) للتدريب لدى المؤسسات المسؤولة عن برامج التنمية المهنية.			
٣	ضرورة عدم تضارب برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمة نتيجة تعدد الجهات المسؤولة عنها.			
٤	تقوية العلاقة بين أقسام التدريب بالمديريات التعليمية بالمحافظات، وإيجاد سبل التعاون والتنسيق بينهم.			
٥	توحيد الجهات المسؤولة عن تقديم برامج التنمية المهنية للمعلمة.			
٦	التنسيق بين إدارات وأقسام التدريب بالمديريات وهيئات الإشراف والتوجيه الفني.			
٧	إيجاد اتصال وتفاعل في العلاقات الإشرافية بين الإدارة المركزية للتدريب بالوزارة وبين المراكز الرئيسية للتدريب، بما يسمح بمتابعة هذه البرامج والتخلص من الصعوبات أولاً بأول.			
	<b>آليات أخرى تذكر:</b> ..... ..... ..... .....			
١	<b>المحور الثالث: آليات تطوير فيما يتعلق بالإمكانيات المادية والبشرية:</b> زيادة الميزانيات المخصصة لبرامج التنمية المهنية بحيث تغطي تكلفة واحتياجات هذه البرامج، سواء بالنسبة لمكافآت المحاضرات أو بدل السفر أو الأجهزة الحديثة أو الخامات اللازمة.			
٢	توفير الكوادر البشرية المتخصصة واللازمة لتحقيق أهداف برامج التنمية المهنية بكفاءة وفعالية.			

م	عبارات الاستبيان	أوافق تماماً	أوافق إلى حد ما	لا أوافق
٣	ضرورة توافر المباني والتجهيزات الملائمة من حيث السعة والاستعدادات.			
٤	أهمية توافر أماكن خاصة بهذه البرامج بكل المديريات التعليمية وأقسام التدريب بالإدارات.			
٥	أهمية توفير وسائل المواصلات اللازمة لنقل المتدربات.			
٦	ضرورة توافر أماكن مناسبة لإقامة وإعاشة المعلمات المتدربات على المستوى المركزي.			
	<b>آليات أخرى تذكر:</b> ..... ..... ..... .....			
١	<b>المحور الرابع: آليات تطوير فيما يتعلق بنظم وأساليب التنمية المهنية:</b> تجنب الأساليب التقليدية التي تستخدم في برامج التدريب كأسلوب المحاضرة، وإبدالها بالأساليب التطبيقية المناسبة.			
٢	مناسبة توقيتات هذه البرامج للمعلمات المتدربات بما لا يعرقل استفادتهن منها أو يقلل من حماسهم.			
٣	مناسبة مدة هذه البرامج بحيث تسمح بإحداث التغييرات المنشودة.			
٤	ضرورة توافر معايير واضحة ومعلنة لترشيح واختيار المدربين والمتدربات.			
٥	توافر قاعدة بيانات أساسية عن أعداد المعلمات وتوزيعهن الجغرافي ومستوى الإعداد وسنوات الخبرة واحتياجاتهن التدريبية، بما يمكن من وضع خطط هذه البرامج.			
٦	تقوية الدافعية لدى المعلمة المتدربة بإيجاد حافز أدبي ومادي عند اجتيازها هذه البرامج بنجاح.			



م	عبارات الاستبيان	أوافق تماما	أوافق إلى حد ما	لا أوافق
٧	زيادة وعى المعلمات المتدربات بقيمة برامج التنمية المهنية وأهميتها في تزويدهن بالمعارف والمهارات والخبرات والاتجاهات الحديثة في مجال تربية الطفل.			
٨	ضرورة إلمام المدرب بالاتجاهات الحديثة في المجال التربوي والأكاديمي بوجه عام ومجال تربية الطفل بوجه خاص.			
٩	تقوية برامج إعداد المدربين بما يؤهلهم للتعامل مع مستحدثات العصر.			
١٠	إسناد مهام الخدمات والتسهيلات لهذه البرامج إلى المتخصصين من المشرفين والإداريين.			
	آليات أخرى تذكر:			
	.....			
	.....			
	.....			
	.....			
١	<b>المحور الخامس: آليات تطوير فيما يتعلق بمحتوى برامج التنمية المهنية:</b> أهمية مناسبة نوعية البرامج المقدمة للمعلمات المتدربات من حيث المحتوى.			
٢	ملاءمة نوعية هذه البرامج للاحتياجات الفعلية لمعلمات رياض الأطفال.			
٣	عدم اعتماد البرامج المقدمة على الأساليب التقليدية النظرية وإلقاء المحاضرات دون الأساليب العملية والتطبيقية، مع ضرورة الاستعانة بالأجهزة والوسائل التكنولوجية.			
٤	ضرورة تحديد أهداف البرامج المقدمة العامة والسلوكية.			
٥	أهمية اكتمال وفاء هذه البرامج بالغرض الذي تقام من أجله.			
٦	الاستناد إلى معايير علمية محددة في تصميم هذه البرامج وتنفيذها وتقويمها.			

م	عبارات الاستبيان	أوافق تماماً	أوافق إلى حد ما	لا أوافق
٧	الجدية في تنفيذ محتوى هذه البرامج، وعدم الانصراف عن الجانب الفني بالتركيز على الحضور والانصراف.			
	<b>آليات أخرى تذكر:</b> ..... ..... ..... .....			
١	<b>المحور السادس: آليات تطوير فيما يتعلق بتقويم ومتابعة برامج التنمية المهنية:</b> وجود وعى كاف لدى العاملين برياض الأطفال على جميع مستوياتهم بأهمية برامج التنمية المهنية وعملية تقويم المعلمات المتدربات.			
٢	تجنب غلبة الطابع الروتيني على عملية تقويم المتدربات، حيث ينصب الاهتمام على الحضور والغياب دون الاهتمام باستخدام أساليب التقويم الحديثة كأسلوب التقويم الذاتي.			
٣	ضرورة وجود جهات متخصصة لمتابعة هذه البرامج وأثرها على أداء المعلمات المتدربات بعد الانتهاء من البرنامج للتعرف على مدى استفادتهن من هذه البرامج وجودتها.			
٤	تقويم برامج التنمية المهنية من حيث ملاءمة ما توافر لها من إمكانات مادية وبشرية من وجهة نظر المخططين والمنفذين والمدرسين والمعلمات المتدربات، على أن يتم ذلك عن طريق الدراسات التحليلية والنقد الذاتي، والاستفتاءات واستطلاع الرأي وغيرها من الأساليب غير التقليدية.			
٥	تقويم المتدربات تقويماً مستمراً للوقوف على مدى فاعليتهن وإيجابياتهن ومشاركتهن في شتى ألوان النشاط التي يتضمنها البرنامج.			

م	عبارات الاستبيان	اوافق تماما	اوافق إلى حد ما	لا اوافق
٦	متابعة المتدريبات في مواقع أعمالهن للتعرف على مدى انتقال أثر التدريب إلى هذه المواقع. <b>آليات أخرى تذكر:</b> ..... ..... ..... .....			
	<b>الممرور السابق: آليات تطوير فنيها يتعلق بأنواع البرامج المقدمة:</b> [ أ ] برامج التدريب المباشر: ١ ضرورة استمرارية برامج التدريب المباشرة. ٢ توفير الوسائل والتجهيزات التكنولوجية الحديثة اللازمة لهذه البرامج. ٣ ربط برامج التدريب المباشر بمجال العمل في رياض الأطفال. ٤ الاختيار الجيد للمدربين ووفقا لمعايير جودة محددة. ٥ التخطيط الجيد لهذه البرامج والإعداد السليم لها. ٦ ضرورة إعداد المدربين لهذا النوع من البرامج في الداخل والخارج. ٧ زيادة ميزانيات التدريب المباشر بمراكز التدريب. ٨ تنوع مجالات وموضوعات هذه البرامج. ٩ الاستعانة بأساتذة الجامعات للتخطيط والتدريس لهذه البرامج. ١٠ إسناد جانب من التدريب للمتميزات من العائدات من البعثات الخارجية. ١١ زيادة مدة هذه البرامج لتحقيق أكبر فائدة ممكنة. ١٢ إضافة ورش العمل والتطبيق العلمي لهذه البرامج. <b>آليات أخرى تذكر:</b> ..... ..... ..... .....			

م	عبارات الاستبيان	أوافق تماماً	أوافق إلى حد ما	لا أوافق
١	[ب] برامج التدريب عن بُعد: ضرورة توفير مركز للتدريب عن بُعد في كل كلية لإعداد معلمات رياض الأطفال بحيث يشارك مراكز التدريب عن بُعد بالمديرية التعليمية في تخطيط وتنفيذ وتقويم هذه البرامج.			
٢	تزويد الروضات بأجهزة تليفزيون وفيديو وآلات تسجيل، كما يتم تزويد المعلمات اللاتي لا يستطعن الحضور إلى مراكز التدريب عن بُعد بأشرطة تسجيل واسطوانات مبرمجة خاصة بالندوات والمناقشات التي تمت مع أقرانهن في هذه المراكز.			
٣	تبادل المواد التعليمية بين المعلمات والروضات في صورة برامج كمبيوتر أو أشرطة فيديو أو شفافيات أو مادة مكتوبة وغيرها، والتي تم تسجيلها في مراكز التدريب عن بُعد.			
٤	استحداث نظم التعليم المفتوح والتعلم عن بُعد لإحداث تنمية مهنية خاصة بالنسبة للمعلمات غير المتخصصات واللاتي ينتشرن بالقرى والنجوع البعيدة التي لا يوجد بها معلمات متخصصات.			
٥	استخدام خدمة الانترنت في مجال التدريب عن بُعد.			
	<b>أليات أخرى تذكر:</b> ..... ..... ..... .....			
١	[ج] برامج البعثات الخارجية: ضرورة زيادة مدة البعثة إلى عام كامل لإتاحة الفرصة أمام المعلمة للتدريب بدرجة كافية وفي فترات متنوعة من بداية العام الدراسي مروراً بمنتصف العام الدراسي وانتهاءً بختام العام الدراسي، بما يتضمنه ذلك من الاحتفالات والمناسبات القومية والمواقف التربوية المختلفة.			
٢	زيادة الحافز المادي للمبعوثات.			

م	عبارات الاستبيان	اوافق تماماً	اوافق إلى حد ما	لا اوافق
٣	إعداد المبعوثات لغوياً وثقافياً وتكنولوجياً إعداداً جيداً يسمح بالتواصل مع أقرانهن في دول الابتعاث.			
٤	تحديد أهداف برامج هذه البعثات مسبقاً وتزويد المبعوثات بها.			
٥	تعريف المبعوثات قبل سفرهن بخصائص الدول التي سيبعثن إليها.			
٦	عقد ورش عمل للمبعوثات الذين سبق سفرهم وتضم الذين سيتم تدريبهن بالخارج، لتبادل الخبرات فيما بينهن حول دول الابتعاث.			
٧	وضع آلية لمتابعة المعلمات المبعوثات لربطهن بمراكز التدريب لاستمرار عمليات التنمية المهنية.			
٨	ضرورة أن يكون مع البعثة أحد خبراء التربية من كليات التربية أو كليات رياض الأطفال ليكون حلقة وصل بين المبعوثات وجهاز التدريب والجهات المسؤولة عن التدريب.			
٩	طلب تقارير متابعة دورية عن كل متدربة من الجهة القائمة على التدريب بالخارج.			
	<b>إليات أخرى تذكر:</b>			
	.....			
	.....			
	.....			
	.....			
	[د] برامج الدراسات العليا:			
١	ضرورة أن تتضمن أهداف الدراسات العليا بكليات الإعداد الجامعي تنمية العلاقة بينها وبين مؤسسات رياض الأطفال، بهدف التغلب على المشكلات والعقبات التي تعوق العمل التربوي برياض الأطفال.			
٢	إتاحة الفرصة للمعلمات للالتحاق بالدراسات العليا عن طريق تشجيع إدارة المدرسة التي تتبعها الروضة والموجهين لهن، وكذا تخفيض رسوم الدراسة ومنح المعلمات منح تفرغ للدراسة.			
٣	تنوع أساليب التدريس بالدراسات العليا واستخدام أساليب حديثة كمجموعات البحث والتطبيقات العملية.			

م	عبارات الاستبيان	أوافق تماما	أوافق إلى حد ما	لا أوافق
٤	توفير التجهيزات اللازمة والروضات التجريبية اللازمة للملتحقَات بالدراسات العليا.			
٥	تطوير وتحديث مكاتب كليات التربية وكليات رياض الأطفال والمكاتب المركزية بالجامعات، بحيث لا يقتصر دورها على تقديم المواد المطبوعة، وإنما تمتد وظيفتها إلى ما يجعلها مراكز وشبكات للمعلومات.			
٦	تطوير عملية التقويم بحيث تكون عملية مستمرة ومنتظمة ووسيلة فعالة لتقويم كل من طالبات الدراسات العليا والعملية التربوية ككل.			
٧	مراعاة ارتباط موضوعات الدراسة للماجستير والدكتوراه بالمشكلات الواقعية لرياض الأطفال، وذلك بوضع خطة بحثية مشتركة مع كليات الإعداد الجامعي.			
٨	ربط الخطط البحثية بكليات الإعداد الجامعي بالمشكلات الميدانية لرياض الأطفال.			
	<b>آليات أخرى تُذكر:</b>			
	.....			
	.....			
	.....			
	.....			

ملحق رقم (١٣)

قائمة بأسماء السادة محكمي أدوات الدراسة

م	الاسم	الوظيفة
١	أ.د/ جابر محمود طلبية	رئيس قسم رياض الأطفال – كلية التربية جامعة المنصورة
٢	أ.د/ محمد متولي قنديل	رئيس قسم رياض الأطفال – كلية التربية جامعة طنطا
٣	أ.د/ نبيل السيد حسن	رئيس قسم رياض الأطفال – كلية التربية جامعة المنيا
٤	أ.د/ كريمان محمد بدير	رئيس قسم تربية الطفل – كلية البنات جامعة عين شمس
٥	أ.د/ حسين محمد المعجمي	الأستاذ بكلية التربية جامعة المنصورة
٦	أ.د/ محمد إبراهيم عطوة	الأستاذ بكلية التربية جامعة المنصورة
٧	أ.د/ سميرة السيد عبدالعال	رئيس قسم رياض الأطفال – معهد الدراسات التربوية جامعة القاهرة
٨	أ.د/ عادل منصور صالح	الأستاذ المساعد بكلية التربية جامعة المنصورة
٩	أ.د/ إبراهيم العويلى	الأستاذ المساعد بكلية التربية جامعة المنصورة
١٠	أ.د/ إملي صادق ميخائيل	الأستاذ المساعد بكلية رياض الأطفال جامعة الاسكندرية
١١	أ.د/ سيد عبدالقادر شريف	الأستاذ المساعد بكلية رياض الأطفال جامعة القاهرة
١٢	د/ هبه طلعت حسين	المدرس بكلية رياض الأطفال جامعة القاهرة
١٣	د/ محمد محمود عطا	المدرس بكلية رياض الأطفال جامعة القاهرة

## التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال في مصر في ضوء بعض الخبرات الدولية

### مقدمة:

تعتبر التنمية المهنية مدخلاً مهماً وأساسياً من مدخلات العملية التربوية حيث تُعنى بتحسين أداء كل من المعلمين والقيادات التعليمية وهيئات التوجيه والإشراف والإدارة، مما يجعلهم قادرين على القيام بأدوارهم ومتطلبات عملهم بكفاءة وفاعلية، ومن هنا برزت قضية التنمية المهنية للمعلم كقضية هامة تتطلب تكاتف الجهود حيث تعد أحد العوامل التي تسهم في رفع إنتاجيته وفاعليته.

وتقوم التنمية المهنية المستدامة للمعلم على فكرة التعلم مدى الحياة، وأن المعلم لا يستطيع أن يعيش مدى حياته بمجموعة محددة من المعارف والمهارات في عصر يتميز بسرعة التطور والتغير، ومن هنا فإن التنمية المهنية تساعد المعلم على النمو المستمر طوال حياته. وانطلاقاً من الدور الفاعل الذي تقوم به معلمة رياض الأطفال في العملية التربوية فإن الدول على اختلاف نظمها التعليمية تولي التنمية المهنية للمعلمة اهتماماً كبيراً.

كما أن برامج إعداد معلمات رياض الأطفال مهما كانت على درجة من الجودة لا يمكن لها في عصر يحفل بالتطورات والتغيرات العلمية المستمرة أن تمد المعلمة بحلول للمشكلات العديدة التي تعترض عملها في رياض الأطفال، ولا تستطيع أن تسد الفجوة التي يحدثها الانفجار المعرفي سواءً في مجال التخصص العلمي أو الجانب التربوي الأمر الذي يلقي على المسؤولين ضرورة تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال، لتمكينها من مواجهة تحديات مهنة تربية الطفل التي تفرضها طبيعة التغير المستمر في هذا العصر الحديث.

### مشكلة الدراسة:

لم يعد تدريب معلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة كافياً لمواجهة المتطلبات المتزايدة للنظم التربوية فضلاً عن المشكلات الكثيرة التي يعاني منها، مما يتطلب ضرورة تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمات بما يجعلهن قادرات على القيام بأدوارهن الوظيفية ومتطلبات عملهن بكفاءة وفاعلية.



- وفى ضوء ما سبق حاولت الدراسة الحالية الإجابة عن التساؤلات التالية:
- [١] ما فلسفة التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال في ضوء بعض التحديات الحالية والمستقبلية التي تواجه مهنة تربية الطفل؟
  - [٢] ما أهم ملامح الوضع الحالي لتنمية معلمة رياض الأطفال مهنيًا في مصر في ضوء بعض الاتجاهات التربوية المعاصرة؟
  - [٣] ما المعوقات التي تعترض تطوير نظم تنمية معلمة رياض الأطفال مهنيًا في مصر؟ وكيف يمكن التغلب عليها؟
  - [٤] ما متطلبات تطوير نظم تنمية معلمة رياض الأطفال مهنيًا في ضوء بعض تحديات مهنة تربية الطفل من ناحية، وفي ضوء بعض الاتجاهات التربوية المعاصرة من ناحية أخرى؟

#### **أهداف الدراسة:**

- تعددت الأهداف البحثية لهذه الدراسة فشملت:
- [١] تحديد أهم معالم فلسفة تنمية معلمة رياض الأطفال مهنيًا وذلك في ضوء بعض تحديات مهنة تربية الطفل.
  - [٢] الوقوف على أهم ملامح الوضع الحالي للتنمية المهنية للمعلمة في مصر.
  - [٣] التعرف على أهم المعوقات التي تعترض تطوير نظم تنمية معلمة رياض الأطفال مهنيًا، ووضع الحلول المناسبة للتغلب عليها.
  - [٤] وضع تصور مقترح للتنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال في مصر في ضوء بعض تحديات مهنة تربية الطفل، وبما يحقق متطلبات تربية الطفل في رياض الأطفال.

#### **منهج الدراسة:**

تم استخدام **(المنهج الوصفي التحليلي)** وهو المنهج الذي يقوم بوصف ما هو كائن وتفسيره، باعتباره المنهج البحثي الملائم لطبيعة هذه المشكلة، للتعرف على أهم ملامح الوضع الحالي للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر، وتحليل البيانات والمعلومات للتعرف على نواحي القوة وكذلك نواحي الضعف في ضوء بعض التجارب العالمية والاتجاهات المعاصرة في مجال تربية الطفل.

## أدوات الدراسة:

تم استخدام الأدوات البحثية التالية:

- ١- استبيان: موجه لمعلمات رياض الأطفال لرصد الواقع الراهن حول برامج التنمية المهنية الموجهة لهن في مصر.
- ٢- استبيان: موجه للسادة خبراء تربية الطفل في كليات رياض الأطفال وكليات التربية، للتعرف على الآليات التي يمكن من خلالها تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر.

## نتائج الدراسة:

تمخضت عن الدراسة الميدانية مجموعة من النتائج الهامة التي شكلت أساساً هاماً عند بناء التصور المقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر، وذلك على النحو التالي:

### نتائج الدراسة الميدانية:

#### (أ) نتائج حول واقع البرامج الحالية:

- لا تتميز برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال بأن لها سياسة واضحة.
- لا تعالج هذه البرامج نواحي القصور العلمية والمهنية الناتجة عن بعض القصور في برامج الإعداد الجامعي.
- يُعقد العديد من هذه البرامج عن بُعد بالفيديوكونفرانس على الرغم من المشكلات العديدة التي يواجهها وأهمها إهمال الجانب التطبيقي.
- لا يتم استخدام الأساليب الفعالة في هذا المجال مثل: الندوات الحرة والموجهة - ورش العمل التطبيقية - اللجان التي تبحث موضوعات معينة - الزيارات الميدانية ... وغيرها.
- لا تشارك المتدربة في تخطيط البرنامج من حيث الموضوعات والمحاور المطروحة.
- تتغاضى البرامج الحالية عن الاحتياجات الفعلية للمعلمات المتدربات.

#### (ب) نتائج حول أساليب تطوير البرامج الحالية:

- الاستناد في عمليات تقويم أداء المعلمات وتخطيط برامج التنمية المهنية والتدخلات اللازمة إلى معايير واضحة ومحددة للأداء المهني لتجاوز فجوات الأداء.
- أهمية وجود خطط واضحة (قصيرة - متوسطة - بعيدة المدى) للتدريب لدى المؤسسات المسؤولة عن برامج التنمية المهنية.
- توفير الكوادر البشرية المتخصصة واللائمة لتحقيق أهداف برامج التنمية المهنية بكفاءة وفعالية.
- توافر قاعدة بيانات أساسية عن أعداد المعلمات وتوزيعهن الجغرافي ومستوى الإعداد وسنوات الخبرة واحتياجاتهن التدريبية، بما يمكن من وضع خطط هذه البرامج.
- ضرورة متابعة هذه البرامج وتعرف أثرها على أداء المعلمات المتدربات بعد الانتهاء من البرنامج.
- استحداث نظم التعليم المفتوح والتعلم عن بُعد لإحداث تنمية مهنية خاصة بالنسبة للمعلمات غير المتخصصات واللائية ينتشرن بالقري والنجوع البعيدة التي لا يوجد بها معلمات متخصصات.

#### التصور المقترح:

قامت الدراسة الحالية بوضع تصوراً مقترحاً اشتمل على العديد من الجوانب بهدف تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر، وذلك من خلال نتائج الدراسات النظرية والميدانية وفي ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة في هذا المجال، ليعمل على مساندة الاتجاهات التربوية الحديثة بما يتماشى مع الاهتمامات والحاجات الفعلية للمعلمة من ناحية، ومع ظروف وثقافة وطبيعة المجتمع المصري من ناحية أخرى.

## **Sustainable Professional Development of the Kindergarten Teachers in Egypt in the Light of Some International Experiences**

### **Introduction:**

Professional development is regarded an important and fundamental education input. It focuses on enhancing the performance of teachers, educational leaders, guidance committees, supervisors and administrators. Such an approach enables them to play their roles efficiently and effectively. Consequently, teachers' professional development has become an issue of a paramount importance as it contributes to enhancement of the teachers' productivity and effectiveness.

Sustainable professional development of teachers is based on life long learning and the fact that teachers can never cope with the ever changing age if they only have limited pieces of information and skills. Professional development thus helps teachers develop all through their lives. And since kindergarten teachers play an important role in the educational process, all countries, regardless of the kind of educational system they employ, are highly interested in the kindergarten teacher professional development.

The programs of kindergarten teacher preparation are not able to provide the teachers with solutions for all the problems they face in service even if they were of a good quality. They cannot bridge the gap caused by the epistemological explosion whether in the academic or educational domain. This makes It necessary for the principals to employ the sustainable professional development for the kindergarten teachers so that they can encounter the challenges in child education imposed by this perpetually changing modern age.

### **The problem of the study:**

In- service teacher training is no longer sufficient for facing the increasing requirements of the educational systems which have numerous problems. This necessitates the implementation of the kindergarten teachers sustainable professional development in a way that enables them to perform

their professional roles efficiently and effectively. The study at discussion attempts an answer to the following questions:

- (1) What is the philosophy of sustainable professional development of kindergarten teachers in the light of the recent and future challenges which face child education?
- (2) What are the characteristics of the professional development of kindergarten teachers in Egypt in the light of some contemporary educational trends?
- (3) What are the hindrances which shuns the development of the programs of the professional development of kindergarten teachers in Egypt? How are they overcome?
- (4) What are the requirements of enhancing the programs of the kindergarten teachers' professional development in the light of child education and some contemporary educational trends?

**The purpose of the study:**

- (1) Determining the main characteristics of the philosophy of the professional development of kindergarten teachers in the light of some challenges of child education.
- (2) Identifying the main features of the status – quo of the professional development of teachers in Egypt.
- (3) Finding out the main obstacles facing the enhancement of programs of professional development and finding appropriate solutions to overcome them.
- (4) Providing some suggestions for the sustainable professional development of the kindergarten teachers in Egypt in the light of some challenges of child education.

**Methodology:**

The study uses the analytic descriptive method which describes and interprets the phenomenon. Such a method fits the nature of the problem and helps identify the main features of the current programs of kindergarten

teachers professional development It also analyzes data to determine the points of strength and the short comings of these programs in the light of some international experiences and contemporary trends in child education.

**Tools of the study:**

- (1) a questionnaire for the kindergarten teachers to identify the nature of the current programs of the professional development they get.
- (2) A questionnaire for the specialists of child education in the faculties of education and the colleges of kindergartens to identify the mechanisms that can be implemented for enhancing the professional development of the kindergarten teachers in Egypt.

**Findings:**

The field study provided some important findings upon which some suggestions for enhancing the programs of kindergarten teachers professional development are based.

**The findings of the field study:**

*(A) Findings in regard to current programs:*

- the programs of the kindergarten teachers' professional development lack a clear –cut policy.
- The programs of professional development do not compensate for the short comings of the professional and academic preparation.
- Most of the programs depend mainly on video conferences which neglect application.
- Professional development does not have effective programs such as free and guided seminars, applied workshops, field visits ... etc.
- The trainees do not participate in planning the topics handled in the professional development program.
- The current programs disregard the actual requirements of the trainees.

*(B) Findings in regard to the mechanisms of enhancing the current programs:*

- Depending on specific and clear criteria of professional performance in evaluating the teachers' performance and planning the professional development programs.
- Lying clear-cut plans on the short and long run for training.
- Qualifying the trainers who are able to implement the goals of professional development efficiently and effectively.
- Creating database concerning the number of teachers and their geographical distribution, preparation, years of experiences and training needs.
- Following up these programs and examining their impact on the trainees by the end of the program.
- Updating open learning and remote learning as two ways of professional development especially for non specialist teachers and the teachers in remote and rural areas.

**Suggestions:**

The study under discussion laid suggestions concerning some issues in order to enhance the programs of kindergarten teachers' professional development in Egypt in the light of the theoretical as well as the field study and the experiences of some developed countries. The suggestions aim at creating some programs of professional development which go with the contemporary educational trends, the actual needs of the teachers and the culture and nature of the Egyptian society.



Cairo University  
Kindergarten College  
The Department of Educational Sciences

# **Sustainable Professional Development for Kindergarten Teacher in Egypt in The Light of some International Experiences**

A Ph. D Dissertation in Education  
(Kindergartens)

Submitted by  
Researcher/ Hossam Samir Omar Ebrahim

Under the Supervision of  
**Prof. Dr. Mona Mohammed Ali Gad**  
Prof. of Department of Educational Sciences  
Ex-Deam of the Kindergarten College  
Kindergarten College  
Cairo University

2008