

## معوقات التنمية المهنية لمشرفات رياض الأطفال في مصر

بحث

ضمن متطلبات الإعداد لرسالة الماجستير في التربية  
تخصص أصول تربية

إعداد

الدكتور

**توفيق على اسماعيل**

مدرس أصول التربية

كلية التربية

جامعة دمياط

الأستاذ الدكتور

**علي صالح جوهر**

أستاذ أصول التربية المتفرغ

وعميد كلية التربية النوعية سابقاً

كلية التربية

جامعة دمياط

**رنا محمد السعيد عبد الفتاح حواتر**

طالبة ماجستير

١٤٣٨ هـ / ٢٠١٧ م

## مقدمة :

يشهد القرن الحادى والعشرون العديد من التطورات والتغيرات العلمية والتكنولوجية بشكل لم يسبق له مثيل فى تاريخ البشرية خاصة التطورات الحادثة فى المجال التربوى وتحدث هذه التطورات أثاراً بارزة يترتب عليها تغيير دور كل القائمين على العملية التربوية والتعليمية خاصة فى رياض الأطفال سواء بالنسبة للمعلمين أو المشرفين ، فالانفجار المعرفى الهائل يفرض على المؤسسات التربوية والتعليمية والعاملين فى المجال التربوى والتعليمى ولاسيما رياض الأطفال العمل على مواكبة هذه الثورة المعرفية بالتزود بكل ما هو جديد لأننا جزء لا يتجزأ من هذا العالم وذلك يتطلب ملاحقة التغيرات العلمية والتطورات الحادثة فى مجال التعليم ، ولا بد من استثمار الطاقات البشرية أحسن استثمار وذلك من خلال تحقيق التنمية المهنية لكل القائمين على العملية التربوية والتعليمية .

فالتقدم العلمى الهائل يفرض على التعليم أن يكون تعليماً من أجل الجودة ، لذلك ينبغي أن يكون التعليم نشاطاً مستمراً مدى الحياة ، لمواجهة المستجدات التى تطرأ سواء فى الحياة الخاصة أو المهنية، مما يتطلب أن يتعلم الفرد كيف يتعلم . (على جوهر، ٢٠٠٩، ص ص ١٧٤، ١٧٣) .

وتعد رياض الأطفال من أهم المراحل العمرية فى حياة الفرد حيث يتم خلالها التدريب المبكر للطفل على إكتساب المفاهيم ( فاطمة على ، ٢٠٠٧، ص ١)، فهى من أهم مراحل النمو الإنسانى حيث فيها يتم غرس البذور الأولى لشخصية الطفل وتنمية قدراته ومهاراته وإكسابه قواعد السلوك الصحيح التى تمثل نواة شخصيته وذلك يفرض ضرورة الارتقاء بمستوى تربية وتعليم طفل هذه المرحلة فى ظل مجتمع الثورة المعرفية من خلال تحقيق التنمية المهنية للمعلمات والمشرفات القائمات على تربيته وتعليمه .

والمعلم - على الرغم من تطور التقنيات التربوية والتعلم الذاتى والتعلم المبرمج والتعلم عن بعد - هو العنصر الأكثر تأثيراً فى جودة المنتج التعليمى. ( حسن شحاته، ٢٠١٢، ص ٢٠٢) .

ويعتبر دور مشرفات رياض الأطفال فى تطوير وتحسين أداء معلمات رياض الأطفال بمثابة العمود الفقرى لتطوير التعليم فى رياض الأطفال فهو ليس قاصراً على الشئون الإدارية فقط بل يشمل أيضاً دوراً فنياً إبداعياً يتطلب منهن الخبرة الجيدة والاطلاع لتحسين الأداء فى العملية التربوية والتعليمية .

إن موقع المشرفة التربوية المتميز في النظام التربوي يكسبها أهمية خاصة ، وذلك لأهمية الدور الذي تقوم به المشرفة التربوية بوصفها قائدة تربوية ومسئولة عن تحسين العملية التربوية والتعليمية التعلمية من خلال قيامها بمسؤوليات الإشراف التربوي الذي يعرف بأنه " جميع الجهود المنظمة التي يبذلها المسؤولون لتوفير القيادة للمعلمين والعاملين الآخرين في الحقل التربوي في مجال تحسين التعليم مهنيًا ، ويشمل ذلك إثارة النمو المهني وتطوير المعلمين واختيار وإعادة صياغة الأهداف التربوية والإدارة التعليمية وطرائق التدريس وتقييم العملية التربوية " . (فتحي احميدة وآخرون ، ٢٠١١ ، ص ٧٣٣).

وإنطلاقاً من أهمية دور المشرفة التربوية في تحسين مستوى الأداء في العملية التربوية والتعليمية في رياض الأطفال يجب علينا معرفة أهم معوقات التنمية المهنية التي تعترض هؤلاء المشرفات باعتبارهن أحد أهم الأعمدة في البناء التربوي والتعليمي .

فالتنمية المهنية تعتبر نهجاً شاملاً ومستداماً ومكثفاً لتحسين مستوى المعلمين ومديري المدارس من أجل تحسين التحصيل العلمي فهي تعزز المسؤولية الجماعية من أجل تحسين الأداء وقد تكون مدعومة بالأنشطة مثل الدورات وورش العمل والشبكات والمؤتمرات.

(Wei, R. C.& others,2010,p4) .

### مشكلة الدراسة :

يعتبر التعلم المستمر مدى الحياة هو وسيلة المجتمع لمواجهة تحديات العصر وما يفرضه من تداعيات وتغيرات معلوماتية وتكنولوجية فالتنمية المهنية ليست بمنأى عن هذه التغيرات وهدفها الأساسي إحداث تغييرات في مستوى الأداء التربوي والتعليمي لتلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية لكل القائمين على العملية التربوية والتعليمية من مديريين ومشرفين وموجهين ومعلمين بشكل يجعلهم قادرين على تحسين أداء واجباتهم ومهامهم التربوية بشكل أكثر كفاءة وفاعلية ولكي يحدث ذلك لابد من توفير كل سبل التنمية المهنية بشكل فعال ومناسب يشجع كل عناصر المجتمع التعليمي على مواصلة نموهم المهني .

في حين أن هناك إجماعاً بين صانعي السياسات والممارسين حول أهمية القيادة القوية في التعليم في الطفولة المبكرة، وهناك بحوث قليلة عن النماذج الفعالة لتطوير القيادة لمسؤولي برامج الطفولة المبكرة، وخاصة أولئك الذين يعملون في قطاع رعاية الطفل، وهذا أمر يدعو للقلق لأن غالبية المديرين يتولون مناصب قيادية دون المحافظة المسبقة على التدريب الإداري.

(Teri N. Talan& others ,2014 , P 1).

تتمثل مشكلة الدراسة الحالية من خلال ما تعاني منه منظومة التدريب بالنسبة للقائمين على العملية التربوية والتعليمية بصفة عامة ومشرفات رياض الأطفال بصفة خاصة من ضعف وقصور، ولكي تقوم المشرفات بالدور المنوط بها أصبح لزاماً على المجتمعات أن تعمل على تطوير برامج التنمية المهنية وتعالج ما بها من جوانب الضعف وتفكر في أساليب حديثة حتى تنمي لديهن القدرة على مواصلة التعلم مدى الحياة ونموهن الأكاديمي وصولاً لتحسين مستوى الأداء والارتقاء بالعملية التربوية والتعليمية.

ومما يؤكد ذلك ما أشارت إليه نتائج بعض الدراسات والبحوث السابقة التي أظهرت وجود عديد من السلبيات تتعلق بنظم التدريب والتنمية المهنية القائمة حالياً في مصر وهذه السلبيات تتمثل في : صعوبة إستمرارية البرامج التدريبية لترسيخ مفهوم التنمية المهنية، مع تباعد الفترات الزمنية بين البرنامج التدريبي والآخر، كما أن موضوعات التدريب لا يتم اختيارها في ضوء دراسة شاملة لاحتياجات المتدربين، وافتقار هذه البرامج لمتابعة المفاهيم العلمية الحديثة وما يصاحبها من تطبيقات تقليدية لطرائق وأساليب التدريب مع اعتمادها على أساليب بعينها كالمحاضرة الشفهية أو المكتوبة، نمطية أساليب ووسائل التقويم في برامج التدريب وتركيزها على بعض الوسائل منها: نسبة الحضور والانتظام في التدريب، أو اختبار تحريري نمطي يعتمد على الحفظ . ( أحمد عبد المعطى و أحمد زراع ، ٢٠١٢، ص ٢٨٩).

فالواقع التعليمي يشير إلى: طغيان المادة التعليمية على أساليب التفكير والتشردم المعرفي والعزوف عن مواصلة التعليم وغياب المهارات الذهنية وتسرب غير العقلانية إلى حرمان التربوي . ( محمد إسماعيل ، ٢٠١٠، ص ص ٥١٣ : ٥١٤).

**وعليه يحاول البحث الإجابة عن التساؤلات التالية:**

(١) ما التنمية المهنية لمشرفات رياض الأطفال ( المفهوم و المبررات و دواعى الاهتمام بها

وأهدافها ؟

(٢) ما أهم معوقات التنمية المهنية لمشرفات رياض الأطفال في مصر؟

### **أهداف البحث:**

(١) تحديد مفهوم التنمية المهنية لمشرفات رياض الأطفال ومبرراتها وأهدافها .

(٢) تحديد معوقات التنمية المهنية لمشرفات رياض الأطفال في مصر .

## أهمية البحث:

### تتضح أهمية البحث الحالي فيما يلي :

- (١) إلقاء الضوء على موضوع التنمية المهنية لمشرفات رياض الأطفال بأبعادها المختلفة وما تعانيه من جوانب القصور والتي تشكل بالغ الأثر على الإرتقاء بالمستوى المهني .
- (٢) تحديد معوقات التنمية المهنية لمشرفات رياض الأطفال في مصر .
- (٣) يعتبر هذا البحث مهم بالنسبة للجهات المسؤولة عن التنمية المهنية لمشرفات رياض الأطفال في مصر لأنها تهدف إلى تحديد معوقات التنمية المهنية لمشرفات رياض الأطفال الأمر الذي من شأنه مساعدتهم على اتخاذ التدابير والآليات المناسبة التي تحد من هذه المعوقات .

### المستفيدون من البحث:

من خلال تحديد معوقات التنمية المهنية لمشرفات رياض الأطفال في مصر يتعدد المستفيدون منه وفقاً لما يلي :

- (١) الوزارات والمؤسسات التربوية المختصة بتخطيط وتطوير برامج التنمية المهنية لمشرفات رياض الأطفال .
- (٢) أقسام رياض الأطفال في كليات التربية وكليات التربية النوعية وكليات رياض الأطفال .
- (٣) الأكاديمية المهنية للمعلمين .
- (٤) مديرات ومشرفات رياض الأطفال والموجهات والمتخصصات والمعلمات في مجال الطفولة .

### منهج البحث:

استخدم البحث الحالي "المنهج الوصفي " لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها .

### حدود البحث:

تتمثل حدود البحث فيما يلي :

(١) الحدود الموضوعية :

أ- توضيح وتحديد ماهية التنمية المهنية لمشرفات رياض الأطفال ( المفهوم والمبررات ودواعي الاهتمام بها وأهدافها ) .

ب- معوقات التنمية المهنية لمشرفات رياض الأطفال في مصر .

(٢) الحدود الزمنية :

الفترة الزمنية اللازمة لإجراء الدراسة .

## مصطلحات البحث:

من الضروري تحديد المصطلحات الخاصة بالبحث الحالي وهي :

### • معوقات : (Obstacles)

وتعرف المعوقات بأنها " الصعوبات التي تحول دون تحقيق المشرفة التربوية للحد الأعلى من مستوى الأداء " .  
( نورة النوفل ، ٢٠١١ ، ص ٨ ) .

ويعرف البحث المعوقات إجرائياً : بأنها كل الأسباب أو الصعوبات التي قد تعرقل عملية التنمية المهنية لمشرفات رياض الأطفال عن تحقيق أهدافها وتحسين مستوى الأداء المهني.

### • التنمية المهنية للمعلمين : (Professional Development)

تعرف التنمية المهنية بأنها " عملية مستمرة للمعلمين يتم من خلالها تحويل بعض المفاهيم والممارسات حول طرق التدريس والمناهج وفن التعليم الخاص بهم من أجل إيجاد الطرق الجديدة التي تسمح لهم بتلبية احتياجات التعلم فهي مهمة أبدية يجب أن يخضع لها المعلمين بحرية " .

( Castro Garcés, A. Y., & Martínez Granada, L ,2016, p40) .

ويعرفها عماد وهبه بأنها : " تلك العمليات والأنشطة المنظمة التي تقدم للمعلمين بمختلف فئاتهم وتخصصاتهم بهدف الإرتقاء بمستوى المعارف والمهارات والاتجاهات المهنية لديهم، وتحقيق النمو المهني المستمر لهم، ورفع مستوى أدائهم المهني، وتنمية مهاراتهم العلمية وزيادة قدرتهم على الإبداع والتجديد في عملهم " ، وتتم هذه العمليات والأنشطة بوسائل مختلفة من أهمها برامج التدريب المختلفة .  
( عماد وهبه ، ٢٠١١ ، ص ٢٦٢ ) .

ويعرف البحث التنمية المهنية إجرائياً بأنها : كل الفرص المتاحة لمشرفات رياض الأطفال لتنمية قدراتهم وتعزيز مهاراتهم التي من شأنها تحسين مستوى الأداء المهني برياض الأطفال .

### • مشرفات رياض الأطفال : ( Kindergarten supervisors )

تعرف مشرفة رياض الأطفال بأنها " الشخص المؤهل علماً وخبرة ، والذي يكلف رسمياً من وزارة التربية والتعليم بالإشراف على معلمات رياض الأطفال بغية تحسين أدائهن نحو الأفضل " .  
( فتحي احميدة وآخرون ، ٢٠١١ ، مرجع سابق، ص ٧٣٩ ) .

ويعرف البحث مشرفة رياض الأطفال إجرائياً بأنها : الشخص المسئول عن الإشراف المباشر عن معلمات رياض الأطفال بهدف تحسين مستوى الأداء المهني للمؤسسة التعليمية وتطورها بشتى الوسائل المتاحة بشكل يؤدي إلى تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية على أعلى مستوى .

## الدراسات السابقة :

اضطلعت الباحثة على العديد من الدراسات التي تناولت موضوع التنمية المهنية، و فيما يلي بعض الدراسات العربية و الأجنبية التي تعرضت لهذا الموضوع وسيتم عرض الدراسات السابقة وفقاً للترتيب الزمني من الأقدم إلى الأحدث وعند اتفاق أكثر من دراسة فى تاريخ النشر سيتم ترتيبها أبجدياً .

### أولاً : الدراسات العربية

- **دراسة (شيماء خليل ، ٢٠١٠م) :** هدفت الدراسة إلى التعرف على الأساليب المختلفة لبرامج التنمية المهنية عن بُعد وخصائص كل أسلوب وأهدافه المختلفة، وعرض بعض الاتجاهات الحديثة فى مجال تنمية المعلمين مهنيًا، ورصد الواقع الحالى لبرامج التنمية المهنية عن بُعد لمعلمى الحلقة الثانية من التعليم الاساسى بمحافظة المنيا، وتعرف دور برامج التنمية المهنية عن بُعد فى تحقيق بعض جوانب النمو المهني، والكشف عن المعوقات التى تواجه برامج التنمية المهنية عن بُعد بمحافظة المنيا، ووضع تصور مقترح لتفعيل برامج التنمية المهنية عن بُعد، وتوصلت الدراسة إلى أهمية التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة لرفع كفاءتهم الإنتاجية من خلال تعديل اتجاهاتهم وتطوير مهاراتهم التعليمية وتنمية وإثراء معلوماتهم وزيادة قدرتهم على الإبداع والابتكار فى مجالات التخصص، بالنسبة لواقع برامج التنمية المهنية عن بعد من وجهة نظر عينة الدراسة فقد أشارت النتائج إلى العديد من الإيجابيات حيث إن برامج التنمية المهنية عن بعد تسهم بدور كبير فى تحقيق جوانب النمو المهني المختلفة (الجانب التربوي والجانب التخصصي والجانب الثقافى والجانب الشخصى) ولكن على الرغم من الإيجابيات إلا أن هذه البرامج يكتنفها بعض أوجه القصور، هناك العديد من المعوقات التى تواجه برامج التنمية عن بعد وقد حظيت التنمية المهنية عن طريق المراسلة بالجانب الأكبر من هذه المعوقات .

- **دراسة (إيمان النقيب، ٢٠١٢م) :** هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تدريب معلمات رياض الأطفال فى أثناء الخدمة، وتزويد المسؤولين فى قطاع تدريب المعلمين بقائمة للاحتياجات التدريبية لمعلمات رياض الأطفال، ووضع تصور مقترح لبرنامج تدريبي لتحسين الكفاءة المهنية لمعلمات رياض الأطفال فى أثناء الخدمة وفقاً لاحتياجاتهن،

وتوصلت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لبرنامج تدريبي لتحسين الكفاءة المهنية لمعلمات رياض الأطفال في أثناء الخدمة وفقاً لاحتياجاتهن .

• دراسة (سمر الفايز، ٢٠١٢م) : هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمديرات رياض الأطفال في ضوء الاتجاهات الإدارية الحديثة (إدارة الجودة الشاملة - القيادة التحويلية)، وذلك من خلال التعرف على مسؤوليات مديرات رياض الأطفال في ضوء الاتجاهات الإدارية الحديثة، وأهم احتياجاتهن التدريبية في تلك الاتجاهات، والتعرف على أهم الصعوبات التي تواجه عملية تدريب مديرات رياض الأطفال، وتوصلت الدراسة إلى أهم المسؤوليات الإدارية والفنية ومن أهمها: العدالة في التعامل واحترام أعضاء الفريق وتوزيع المهام على جميع أعضاء فريق العمل وبناء العلاقات الإنسانية بين أعضاء الفريق وتحقيق الأهداف التربوية لرياض الأطفال، ومن أهم الاحتياجات التدريبية في مجال المعارف والمهارات والاتجاهات: إقتناع الآخرين بأهمية الاتصال الفعال في بيئة العمل والتعامل الايجابي مع شكاوي المستفيدين، وقد أسفرت الدراسة عن وجود مجموعة صعوبات أهمها: بعض البرامج الجيدة لا تعقد إلا مرة واحدة في كل فصل دراسي وندرة البرامج التدريبية للمديرات الجدد، توصلت الدراسة أيضاً إلى عدد من النتائج الخاصة بالكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغيري المؤهل وسنوات الخبرة ، وقد أوصت الدراسة بأهمية تطوير المسؤوليات الإدارية والفنية لمديرة الروضة في ضوء الاتجاهات الإدارية الحديثة، وتصميم برامج تدريبية متخصصة لمديرات رياض الأطفال من واقع مهامهن ومسؤولياتهن.

• دراسة ( ميادة الباسل و شريف شريف، ٢٠١٢م) : هدفت الدراسة إلى تعرف أديبات تدريب معلمات رياض الأطفال في أثناء الخدمة، وذلك من خلال تناول : مفهوم التدريب وأهدافه وأسس ومبادئه وأنواعه ودواعيه، الأساليب المتبعة في تقويم التدريب، تناول بعض التجارب العالمية في مجال تدريب المعلمين للاستفادة منها في تطوير نظم تدريب معلمات رياض الأطفال، تعرف أهم سلبيات تدريب معلمات رياض الأطفال على وثيقة معايير الروضة في ضوء آراء المتدربات، وضع تصور مقترح لتطوير تدريب معلمات رياض الأطفال على وثيقة معايير الروضة على ضوء آراء المتدربات وخبرات بعض الدول، توصلت الدراسة إلى نتائج منها: من خلال تفعيل التصور المقترح لتطوير تدريب معلمات رياض الأطفال على وثيقة معايير الروضة على ضوء آراء المتدربات وخبرات بعض الدول أوصى البحث بما يلي: أن يراعى توقيت التدريب ظروف المعلمات الحياتية والعملية، وتفعيل تكنولوجيا التعلم عن بعد لتدريب المعلمات في روضاتهن،



وتتويع برامج التدريب فى التخصصات المختلفة، وتخصيص موارد مالية مناسبة للتدريب، وتوفير خامات لتنفيذ ورش العمل مع تخصيص جزء من هذه الموارد المالية كمكافآت لتشجيع المتدربات، وتتويع أساليب تدريب المتدربات؛ لقياس أثر التدريب عليهن وتتويع أساليب تقويم المتدربات؛ بحيث لا تقتصر على الجانب المعرفى والمهارى، إنما تمتد لتشمل الجانب الوجدانى للمتدربات، أن يمتد تقويم المتدربات بعد عودتهن إلى العمل؛ لقياس أثر التدريب على أدائهن .

• **دراسة (عماد وهبه ، ٢٠١٣م) : هدفت الدراسة إلى تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين فى مجال التنمية المهنية للمعلم فى ضوء الاتجاهات الحديثة فى هذا المجال ويتكون هذا الهدف الرئيس من مجموعة أهداف فرعية كما يلى:**

- التعرف على طبيعة الأكاديمية المهنية للمعلمين محلياً وعالمياً، من حيث فلسفتها وأهدافها ومقوماتها، وإبراز مدى الاهتمام العالمى بتطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين وأدوارها تجاه المعلم .
- التعرف على أهم الاتجاهات التربوية الحديثة فى مجال التنمية المهنية للمعلم، والاسترشاد بها فى تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين فى مصر .
- إبراز أهم المبررات التى تدعو إلى تطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين فى الوقت الراهن وتجويد أدوارها فى التنمية المهنية للمعلم فى ضوء الاتجاهات الحديثة فى هذا المجال .
- التعرف على أهم النماذج والخبرات العالمية الرائدة فى مجال عمل الأكاديمية المهنية للمعلمين، وكيفية الاستفادة منها فى مصر .
- الكشف عن واقع الأكاديمية المهنية للمعلمين فى مصر، وما يوجد بها من جوانب ضعف وقصور تؤثر فى أدوارها فى مجال التنمية المهنية للمعلم .
- الكشف عن أهم المعوقات التى تواجه الأكاديمية المهنية للمعلمين، وتحد من أدوارها فى مجال التنمية المهنية للمعلم ، وكيفية التغلب عليها.
- وضع تصور مقترح لتطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين فى مصر فى ضوء الاتجاهات الحديثة فى مجال التنمية المهنية للمعلم .

وتوصلت الدراسة إلى وجود عدة جوانب قصور فى أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين فى مجال التنمية المهنية للمعلم، وقد ظهر هذا القصور بوضوح فى عديد من الجوانب والعناصر الأساسية داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين فى مصر وهى : الإمكانيات المادية والتجهيزات، ووضع الخطط المستقبلية للعمل وتقدير الاحتياجات المهنية للمعلم، وإدارة برامج التنمية المهنية ، واختيار نوعية برامج التنمية المهنية التى يتم تقديمها للمعلمين، والكوادر التدريسية والمدرسين

المشاركين في تقديم برامج التنمية المهنية ، والأساليب والوسائل المستخدمة في تقديم برامج التنمية المهنية، وأساليب تقويم برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلم، وفاعلية نظم ضبط الجودة لبرامج التنمية المهنية داخل الأكاديمية المهنية .

### ثانيا : الدراسات الأجنبية

- **دراسة (Tournaki , and others, 2011) :** هدفت الدراسة إلى البحث في التنمية المهنية المستمرة لمعلمي المدارس، التعرف على آثار المشاركة في البرنامج على ثلاثة مجالات بالنسبة لفعالية المعلم (التحضير، البيئة الصفية، التعليمات ) وتقاس من خلال الملاحظات الصفية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: أن المشاركة في هذا البرنامج تتعلق إلى حد كبير بقدرتها على التدريس، والآثار المترتبة على هذه النتيجة تشير إلى أن برامج التطوير المهني ذات الجودة العالية لا يعالج دائماً كل مجالات التدريس، الآثار الأخرى المستمدة من النتائج تشير إلى الحاجة لفرص التنمية المهنية لتكون مستمرة وشديدة التركيز على تحسين التعليم القائم على الاستفسار.
- **دراسة (Kang & Kim ,2012) :** هدفت الدراسة إلى استكشاف كيفية فهم المعلمات الكوريات للبحوث عن المعلم والاستفادة منها في التنمية المهنية باعتبارها شكلاً من أشكال التنمية المهنية الذاتية، مساعدة المعلمات في مرحلة الطفولة المبكرة والإداريات في كوريا الجنوبية عن طريق تعريفهم حول ماهية بحوث المعلم، وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها : أن المعلمات الكوريات ، والمديرات، والمشرفات لم يكونوا على دراية بمصطلح "بحوث المعلم" بسبب الشروط المتنوعة في كوريا التي تشير إلى البحث الإجرائي، المعلمات الكوريات لم يعتبروا صفوفهم المستندة إلى البحث التجريبي لتكون بحوث المعلم، أجرى المعلمات الكوريات بحوث العمل في صفوفهم لتطوير ممارستهن لتستخدمها معلمات أخريات، لم تستخدم قط إطار الدراسة الذاتية، تركزت مسابقات البحث الإجرائي للمعلم في المدارس العامة K-12، على الرغم من أن البحث الإجرائي للمعلم كان إلزامياً لمعلمات رياض الأطفال العامة، واجه المعلمات الكوريات معضلات التدريس وإجراء البحوث .
- **دراسة (Masari Gianina–Ana, 2013) :** هدفت الدراسة إلى التحقق من تصورات معلمي رياض الأطفال عن برامجهم التدريبية في أثناء الخدمة، وتأثير ذلك على عملية التطوير المهني والممارسة في الفصول الدراسية، وهذه التصورات حول الأنشطة التي تعتبر ضرورية لبرامج تدريب المعلمين، والجهات الفاعلة التي تؤثر على

مستوى التطوير المهني للمعلمات، وأنواع الأنشطة القائمة على برامج التدريب التي قد تؤثر على الممارسة في الفصول الدراسية، ومستوى برامج تدريب المعلمين التي تركز على جوانب محددة من الممارسة التعليمية، والتحديات التي تواجهها البرامج في أثناء الخدمة وجوانبها قد تؤثر على الممارسة التعليمية للمعلمة، وتوصلت الدراسة إلى أن تصورات المعلمات عن برامجهن التدريبية في أثناء الخدمة تبدو في حالة من ندرة الرضا فلا يزال العديد من برامج التدريب على المستوى الرسمي أقل تركيزاً على الاحتياجات الحقيقية للمستفيدين، وأن هناك فرقاً كبيراً بين المعلمات المؤهلات حديثاً و أولئك الذين لديهم أكثر من (١٠) أعوام من الخبرة؛ بمعنى أن الأول يركز أكثر على الرؤيا والحالة المهنية في حين أن الفئة الثانية تركز نهجها على الاحتراف.

• دراسة (Goudarz Alibakhshi & Najibeh Dehvari, 2015) : هدفت

الدراسة إلى معرفة تصورات المعلمين عن اللغة الإيرانية كمعلمي لغة أجنبية من أجل التطوير المهني المستمر، وحددت أنشطتهم الرئيسية في التطوير المهني، وتوصلت الدراسة إلى أن المشاركين ينظرون إلى التطوير المهني المستمر باعتباره تنمية المهارات، والتعلم المستمر، والحفاظ على ما يتوصلون إليه، والتعلم من أجل الاستفادة، والتنشيط المهني، بالإضافة إلى ذلك فإنهم تطوروا مهنيًا من خلال العمل والتعليم الرسمي، والحضور في برامج التطوير المهني المستمر.

• دراسة (Mohammed Mofreh Yahya Aseeri, 2015) : هدفت الدراسة إلى

التعرف على مدى ممارسة معلمي الرياضيات والعلوم لأنشطة التطوير المهني، ومصادرها، والعقبات في المدارس الابتدائية في نجران، وعلاقتها بالتخصص، ونوع الجنس، عدد الدورات التدريبية، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة مستوى ممارسة المعلمين لأنشطة التطوير المهني كانت معتدلة، ومصادر الذين يتلقون برامج التطوير المهني والعقبات التي يواجهونها كانت معتدلة أيضاً، بالإضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين بسبب التخصص والدورات التدريبية، كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.01$ ) بين المعلمين فيما يتعلق بدرجة الممارسة المهنية والأنشطة التنموية وعدد الدورات التدريبية بسبب نوع الجنس لصالح الإناث، وأوصت الدراسة بالاهتمام ببرامج التطوير المهني للمعلمين ومشاركتهم فيها، وتلبية احتياجاتهم ومتطلبات حضور المؤتمرات والندوات وورش العمل في الجامعات.

• دراسة (Sufiana Khatoon Malik, and others, 2015) : هدفت الدراسة

إلى تقييم المعلمين على مستوى الجامعة، ومعرفة رأيهم حول فعالية التدريب والتطوير المهني مع الإشارة إلى جودة التعليم، وقياس رأي المعلمين على مستوى الجامعة حول

فعالية تطبيق المحتوى في إعدادات الفصول الدراسية في برامج التطوير المهني، ومعرفة فعالية برامج التطوير المهني في معالجة المشاكل ذات الصلة في الفصول الدراسية، لتقييم فعالية التنمية المهنية وتطوير استراتيجيات تدريس مبتكرة، وتوصلت الدراسة إلى أن المعلمين الجامعيين لم يكونوا راضين عن فعالية محتوى برامج التطوير المهني، فلم يكن المستجيبون راضين عن برامج التنمية المهنية مع الإشارة إلى المشاكل ذات الصلة بالفصول الدراسية للطلاب؛ ومتابعة التدريب، واستراتيجيات التدريس المبتكرة وجوانب الممارسة العاكسة من برامج التطوير المهني، وأوصت الدراسة بأن محتوى برامج التطوير المهني يجب أن تكون مصممة لمعالجة مشاكل الفصول الدراسية اليومية للطلاب، وتوفير التدريب العملي في استراتيجيات التدريس المبتكرة التي هي مفيدة في التدريس الفعال والمتابعة السليمة ، وقد تؤدي الدراسة إلى إعادة تصميم دورات التطوير المهني للمعلمين.

#### • تعقيب عام على الدراسات السابقة:

اتضح من خلال عرض الدراسات السابقة ذات الصلة بمجال الدراسة، سواء العربية منها أو الأجنبية، بعض الملاحظات وهي:

أولاً: من حيث المنهج المستخدم:

غالبية الدراسات استخدمت المنهج الوصفي مثل دراسة (شيماء خليل ، ٢٠١٠م) ، ودراسة (إيمان النقيب، ٢٠١٢م) ، ودراسة (ميادة الباسل و شريف شريف ، ٢٠١٢م) ، ودراسة (Masari Gianina–Ana, 2013) ، وهناك بعض الدراسات التي استخدمت الطريقة المسحية مثل دراسة (سمر الفايز، ٢٠١٢م) .

ثانياً : من حيث أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

تستفيد الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في عدة أمور أساسية من أهمها :

(١) التعرف على مفهوم التنمية المهنية ومبرراتها وأهدافها .

(٢) التعرف على بعض معوقات التنمية المهنية .

ومن خلال العرض السابق للدراسات السابقة اتضح تعدد الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت بالدراسة موضوع التنمية المهنية، وأن الدراسة الحالية ستسهم في التعرف على معوقات التنمية المهنية لمشرفات رياض الأطفال في مصر، وهنا يتضح وجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، كما أنها تختلف أيضاً في أهدافها وحدودها وإجراءاتها.

## ❖ الإطار النظري للبحث:

### أولاً : مفهوم التنمية المهنية

نجاح كل نظام تعليمي يعتمد على تطوير قدرات ومهارات المعلمين فيجب تحديث معارف المعلمين وفقاً لثورات الانفجار المعلوماتي والمعرفي والتكنولوجي ، فالتنمية المهنية تعتبر مصدراً لتحديث معارف ومهارات المعلمين في مختلف المجالات ويتمكن المعلمون من الوصول إلى مستوى التنمية المهنية إذا تم توفير فرص للتعلم والمعرفة والمهارات.

( Fatemah Ayyoobi & others,2016,pp215,216) .

تعرف التنمية المهنية بأنها "عملية طويلة المدى تقوم على فكرة التعلم مدى الحياة تستهدف تحسين أداء المعلم في كافة الجوانب المعرفية والمهارية والسلوكية وتمده بكل ما هو جديد في مجال تخصصه وتؤهله لمواجهة ما يستحدث من تطورات تربوية في ظل تخطيط وتنظيم المؤسسات التربوية المعنية بذلك ". (طارق نور، ٢٠١١، ص ١٨٦).

وهناك من يرى أن مفهوم التنمية المهنية عبارة عن "الأسلوب الذي يتم من خلاله تدريب الأكاديميين على التغيير والتحرك في اتجاه تحقيق الأطر والسياسات العامة التي تعمل على تحقيق الأهداف العليا للعمل الأكاديمي، وبالتالي تطوير المدارس، وتطوير نظم الأداء فيها ونظم علاقتها بالمجتمع وعلاقة المجتمع بها، وبالتالي تطوير العملية التعليمية ". (صفاء عبد العزيز، سلامة عبد العظيم ، ٢٠٠٧، ص ٢١١).

فالتنمية المهنية هي كل الفرص المتاحة لمشرفات رياض الأطفال لتنمية قدراتهم وتعزيز مهاراتهم التي من شأنها تحسين مستوى الأداء المهني برياض الأطفال .

### ثانياً : مبررات ودواعي الاهتمام بالتنمية المهنية لمشرفات رياض الأطفال

إنطلاقاً من أهمية رياض الأطفال وما تمثله من ثروة بشرية حقيقية للمجتمع إذا حسن استثمارها وتنميتها أصبحنا من الأمم المتقدمة، الأمر الذي يفرض ضرورة توافر مشرفات رياض أطفال على درجة عالية من الكفاءة والتميز، قادرة على رعاية واستثمار هذه الثروة البشرية وهذا يتطلب ضرورة الاهتمام ببرامج التنمية المهنية الخاصة بهن بصورة مستمرة خاصة في ظل الثورة التكنولوجية والمعلوماتية الحادثة للمحافظة على مستويات عالية من الأداء الكفاء والمتميز لذلك تصبح التنمية المهنية ضرورة ملحة لمشرفات رياض الأطفال للأسباب التالية:

- التوسع المستمر في مؤسسات رياض الأطفال، بما يستدعي التجديد والتطوير المستمر والدائم لاستعدادات وقدرات ومهارات المشرفة لتمكينها من تلبية احتياجات هؤلاء الأطفال المختلفين في استعداداتهم وقدراتهم وحاجاتهم .

- اشتداد حدة المنافسة بين مؤسسات التربية داخل المجتمع الواحد، وتعالى الأصوات المطالبة بضرورة إخضاع هذه المؤسسات لمبدأ المساءلة (Accountability) بهدف إلزامها بترشيد الإنفاق ووضع أولويات لها وذلك لخدمة احتياجات مجتمعها بفعالية وكفاءة.
- التقدم الهائل وغير المحدود في مجال الثورة المعرفية و المعلوماتية والحاسب الآلى، وما يتصل به من علوم وتقنيات، ودخلت كل دائرة من دوائر النشاط الإنسانى، وأصبحت ضرورة ملحة لاغنى عنها في التعليم والتعلم وسواه وما يترتب عليها من زيادة التعقد والتعمق في كم وكيف المعرفة الإنسانية من أفكار ونظريات، مما يستدعى ضرورة الاستفادة والاستثمار من تلك العلوم والتقنيات في توفير برامج تدريبية لهن، ويعد الإنترنت من أهم هذه التقنيات .

(إيناس الشتيحي ، ٢٠١٠، ص ٥) .

### ثالثاً: أهداف التنمية المهنية لمشرفات رياض الأطفال

تتمثل بعض أهداف التنمية المهنية فى التالى:

- ١) تلافى أوجه القصور فى برامج الإعداد الجامعى قبل ممارسة ومزاولة المهنة .
- ٢) الاطلاع على أحدث النظريات التربوية والنفسية والطرق الفعالة وتقنيات التعليم والتعلم الحديثة واستخدام واستثمار الأساليب الجديدة مثل التعليم البرنامجى والمصغر والتعلم الذاتى وأسلوب حل المشكلات .
- ٣) التبصير ببرامج وخطط الدولة لتطوير التربية والتعليم ودراسة أهداف المجتمع ككل ومشكلاته.
- ٤) تعميق الأصول المهنية لمشرفات رياض الأطفال عن طريق زيادة الفاعلية وتحسين الأداء والكفاءة .
- ٥) تغيير الاتجاهات السلبية وتعديلها لدى البعض نحو مهنة التدريس ولدى مشرفات رياض الأطفال .

(صلاح الخولى ، ٢٠١٥، ص ٢١).

### رابعاً : معوقات التنمية المهنية

بالرغم من الأهمية التى توليها وزارة التربية والتعليم لموضوع التنمية المهنية لمشرفات رياض الأطفال من خلال العديد من البرامج إلا أن المتأمل لهذه الأنشطة والبرامج يكتشف أن بها العديد من السلبيات وندرة تعمقها وأنها توضع فى الغالب بعيداً عن الاحتياجات الحقيقية للمشرفات حيث يوجد بها بعض جوانب القصور ومن هذه المعوقات ما يلى :

### ❖ معوقات خاصة بالجهات المنظمة للتنمية المهنية :

- ندرة وضوح فلسفة التدريب وأهدافه وأولوياته فهو لا يساير السياسة التربوية والتعليمية ولا يتواءم مع الاحتياجات التدريبية مما يعيق تحقيق الأهداف المنشودة للتنمية المهنية لمشرفات رياض الأطفال .
- ضعف العلاقة بين مؤسسات الإعداد والتدريب وكليات التربية وكليات رياض الأطفال .
- قصور نظام البعثات الخارجية لصغر مدة البرامج ونوعيتها .
- ندرة توافر قاعدة بيانات دقيقة توضح البرامج التدريبية وتنوعها إذا توافر ذلك.
- قلة فرص الإيفاد للخارج مع عدم الاستفادة من خبرات العائدين من المبعوثين.
- إهمال دور نقابة المهن التعليمية والاهتمام بالنواحي الصحية والاجتماعية والترفيهية على حساب النواحي المهنية .
- غياب الرؤيا المستقبلية لبرامج التنمية المهنية لمشرفات رياض الأطفال.
- ندرة توافر المعلومات و البيانات الأساسية الصحيحة اللازمة لإعداد الخطط الاستراتيجية للتنمية المستدامة لمشرفات رياض الأطفال.
- غياب التنسيق بين كافة الوظائف والأقسام والإدارات التعليمية ومديريات التربية والتعليم .
- لا يوجد تقييم فعلى حقيقى وواقعى لأداء مشرفات رياض الأطفال إنما هو تقييم شكلى يتمثل فى التقارير السنوية يحصل فيها الجميع بلا استثناء على إمتياز .

### ❖ معوقات خاصة بالمدرسين :

- ندرة توافر كوادر مدربة متفرغة بدرجة كافية تضطلع بتنفيذ البرامج التدريبية مما ينتج عنه غياب إحداث التغيرات المطلوبة فى مهارات مشرفات رياض الأطفال .

### ❖ معوقات خاصة بالبرامج التدريبية :

- نظام التدريب من خلال الفيديو كونفرانس ينقصه وجود برامج عملية وتطبيقية وورش عمل ولقاءات مباشرة مكتملة له .
- قصور برامج التدريب الحالية بسبب سوء تخطيطها وندرة مراعاتها للاحتياجات التدريبية .
- ضعف مستوى برامج التدريب ذاتها .
- نقص المعلومات والبيانات الواقعية والحقيقية والفعلية عن برامج التنمية المهنية المستدامة لمشرفات رياض الأطفال .
- شكلية تقويم البرامج وافتقارها إلى المتابعة بعد الدورات .

### ❖ معوقات خاصة بالتمويل :

- تواضع الإمكانيات مما يجعل معظم البرامج قصيرة المدى لا تحقق الغرض منها.
- ضعف الحوافز المادية والمعنوية .
- البطء والتراخي فى تلبية احتياجات المدارس سواء المادية والبشرية .

### ❖ معوقات قانونية :

- ارتباط الترقيات بالتطوير المهني .

### ❖ معوقات خاصة بالقيادة الإدارية :

- ندرة الاهتمام بتوفير فرص حقيقية للمشرفات لحضور المؤتمرات التربوية وحلقات النقاش.
- ندرة الاجتماعات المدرسية بين المعلمات والمشرفات والمديرات داخل الروضة وسيطرة النواحي الإدارية على هذه الاجتماعات .
- الافتقار إلى وجود قيادات تربوية وتعليمية قوية وإبداعية وواعية بأهمية التنمية المهنية المستدامة لمشرفات رياض الأطفال.
- نقص الكفاءات اللازمة للتطوير .
- الخوف من التجديد والتغيير، ومعارضته لما يحمل من تهديدات .
- غالبية القيادات فى الروضات غير متفهمة للتغيير وأساليبه وإدارته والتعامل معه وممارسة منهجيته والتحول المؤسسى .
- معظم القيادات لا تمتلك مهارات إدارة التغيير وإتخاذ القرار، مما يؤدي إلى مقاومته، وإهمال تشجيعه واعتبار البرامج التدريبية وخطط التنمية مضيعة للوقت.
- ضعف إلمام قيادات الروضات بالمستجدات فى علم الإدارة التعليمية والمدرسية، وندرة اشتغال برامج التدريب عليها .
- غلبة الطابع الروتيني عند إنجاز المعاملات الإدارية لعملية التنمية المهنية .
- إلزام الروضات بالتقيد الحرفى بالقوانين واللوائح والقرارات والنشرات .
- ندرة استخدام الأسلوب العلمى فى تحديد مشكلات العمل التربوى والتعليمى داخل الروضات.
- غالبية القيادات لا تقوم بنقل ما تتلقاه من تدريبات للروضات .
- قيادات الروضات معظمهن روتينيات وضعفاء ويرفضن كل جديد ويدرن الروضات بأسلوب تقليدى تربيين عليه، ومعظمهن مقبلات على سن المعاش ولا يوجد لديهن أى حافز للإنجاز والتغيير والإبداع الإدارى .



## ❖ معوقات خاصة بمشرفات رياض الأطفال :

- ضيق الوقت المتاح لممارسة أنشطة التنمية المهنية المختلفة .
- ندرة تشجيع المشرفات على تجريب بعض الأساليب الحديثة في التربية والتعليم .
- ندرة مساعدة المشرفات على التأمل في ممارستهن الإشرافية أو حثهن على القراءة والاطلاع والبحث.
- ضعف أساليب التعاون بين المشرفات لغياب توعيتهن بأهمية هذا التعاون في ترميتهن المهنية .
- ضيق وقت الموجهات في أثناء الزيارات للروضات واعتمادهن على الأعمال الروتينية مثل متابعة الدفاتر والسجلات وإغفالهن لدورهن الأساسي في التنمية المهنية لمعلماتهن .
- ضعف الرغبة في العمل بروح الفريق .
- ضعف الوعي بأهمية برامج الإصلاح لدى بعض المشرفات .
- بعض المشرفات ليس لديهن الوعي بأهمية التنمية المهنية المستدامة، وتخشين الاختبارات كما حدث في اختبارات كادر المعلم لأنهن لا يطورن أنفسهن ولا يملن للتعلم الذاتي منذ تخرجهم وممارسة ومزاولة عملهن .
- ندرة وجود دافعية لدى المشرفة للتطوير والتغيير إلا بمقابل مادي وحتى بعدما حصلت على كادر وبدل اعتماد فقد أصبح حقاً مكتسباً فلا داعي لأن تطور أو تغير من نفسها .

( صلاح الدين حسيني ، ٢٠٠٨ ، ص ٤١٩ ، ٤٢٠ ؛ رشيدة طاهر ، ٢٠١٠ ، ص ٧٨ : ٧٩ ؛ أسامة سيد و عباس الجمل ، ٢٠١٢ ، ص ٢٩٧ : ٢٩٨ ) .

وقد اكتفى هذا البحث بالتعرف على أهم معوقات التنمية المهنية لمشرفات رياض الأطفال في مصر وسوف تتناول كيفية التغلب على هذه المعوقات في بحث آخر بإذن الله تعالى.

## قائمة المراجع

### أولاً : المراجع العربية :

- (١) أحمد حسين عبد المعطى ، أحمد زراع أحمد زراع : " التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية " " دراسة تقييمية " ،  
المجلة الدولية للأبحاث التربوية ، ع ٣١ ، جامعة الإمارات العربية  
المتحدة ، ٢٠١٢ .
- (٢) أسامة محمد سيد ، عباس حلمى الجمل: **التدريب والتنمية المهنية المستدامة**، دسوق، دار  
العلم والإيمان للنشر والتوزيع ، ٢٠١٢ .
- (٣) إيمان العربى محمد النقيب : " تصور مقترح لبرنامج تدريبي لرفع الكفاءة المهنية لمعلمات  
رياض الأطفال أثناء الخدمة " ، مجلة الطفولة والتربية ، ع ١٠ ،  
ج ٢ ، السنة الرابعة، كلية رياض الأطفال ، جامعة الإسكندرية،  
أبريل ٢٠١٢ .
- (٤) إيناس سعيد عبد الحميد الشتيحي : " التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال عبر الإنترنت  
رؤية مقترحة " ، مشاركة مقدمة إلى الندوة الأولى فى تطبيقات  
تقنية المعلومات والاتصال فى التعليم والتدريب، كلية التربية،  
جامعة الملك سعود، ٢٧- ٢٩ ربيع الثانى ١٤٣١هـ - الموافق  
١٢-١٤ أبريل ٢٠١٠ .
- (٥) حسن شحاته : **نحو ثقافة جديدة للمعلمين للتنمية المهنية والتأهيل التربوى** ، دار العالم  
العربى ، القاهرة ، ٢٠١٢ .
- (٦) رشيدة السيد أحمد طاهر: **التنمية المهنية للمعلمين فى ضوء الإتجاهات العالمية تحديات  
وظموحات**، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، ٢٠١٠ .
- (٧) سمر بنت علي بن محمد الفايز: **الاحتياجات التدريبية لمديرات رياض الأطفال بمدينة  
الرياض فى ضوء الاتجاهات الإدارية الحديثة**، كلية العلوم  
الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، ٢٠١٢ .
- (٨) شيماء محمد ربيع حافظ خليل : **واقع برامج التنمية المهنية عن بعد لمعلمي الحلقة الثانية  
من التعليم الأساسى بمحافظة المنيا** ، رسالة ماجستير غير منشورة ،  
كلية التربية ، جامعة المنيا، ٢٠١٠ .
- (٩) صفاء عبد العزيز، سلامة عبد العظيم : **إدارة الفصل وتنمية المعلم**، دار الجامعة الجديدة،  
الإسكندرية ، ٢٠٠٧ .

- (١٠) صلاح الدين محمد حسيني : " التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوى العام " ، مجلة مستقبل التربية العربية ، ع ٥٠ ، مج ١٤ ، المركز العربى للتعليم والتنمية ، المكتب الجامعى الحديث ، إبريل ٢٠٠٨ .
- (١١) صلاح زهران الخولى : الاتجاهات المعاصرة فى نظم تدريب المعلمين ، دسوق، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع ، ٢٠١٥ .
- (١٢) طارق محمد محمود سيد نور : " التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائى فى مصر فى ضوء بعض الإتجاهات العالمية المعاصرة " ، مجلة البحث العلمى فى التربية، ع ١٢ ، ج ٤ ، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية ، جامعة عين شمس ، ٢٠١١ .
- (١٣) على صالح جوهر: الإصلاح التعليمى فى العالم العربى توجهات عالمية ،المكتبة العصرية ، المنصورة ، ٢٠٠٩ .
- (١٤) عماد صموئيل وهبه : " فلسفة التدريب الإلكتروني ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوى العام (دراسة تحليلية ميدانية) " ، مجلة كلية التربية ، مج ٢٧ ، ع ١ ، ج ١ ، كلية التربية ، جامعة أسيوط ، يناير ٢٠١١ .
- (١٥) \_\_\_\_\_ : " تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين فى مجال التنمية المهنية للمعلم فى مصر فى ضوء الاتجاهات الحديثة فى هذا المجال - دراسة ميدانية " ، المجلة التربوية ، ع ٣٣ ، كلية التربية ، جامعة سوهاج، يناير ٢٠١٣ .
- (١٦) فاطمة شحته عايد على : الكفايات التربوية اللازمة لتقديم المفاهيم الدينية للطفل لدى معلمات رياض الأطفال فى ضوء معايير الجودة الشاملة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، جامعة المنصورة ، ٢٠٠٧ .
- (١٧) فتحى محمود حميدة وآخرون : " دور المشرف التربوي فى تحسين أداء معلمات رياض الأطفال فى تنمية مهارات الأطفال اللغوية من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال فى الأردن " ، مجلة جامعة دمشق، مج ٢٧ ، ع ٢+١ ، كلية الملكة رانيا للطفولة، الجامعة الهاشمية ، ٢٠١١ .
- (١٨) محمد أحمد إسماعيل: " توجهات الفلسفة التربوية لمجتمع المعرفة ومعوقات تحقيقها بالمؤسسات التعليمية من وجهة نظر الطلاب المعلمين " ، المؤتمر

الدولي الخامس للمركز العربي للتعليم والتنمية - إصلاح التعليم  
العربي لمجتمع المعرفة ، مج (١) ، المركز العربي للتعليم والتنمية،  
القاهرة ، ١٣ - ١٥ يوليو ٢٠١٠.

(١٩) ميادة محمد فوزى الباسل ، شريف محمد محمد شريف : تطوير تدريب معلمات رياض  
الأطفال على وثيقة معايير الروضة على ضوء آراء المتدربات  
وخبرات بعض الدول، مجلة كلية التربية، ٤٤، ج ٢٨، كلية التربية،  
جامعة أسيوط ، ٢٠١٢ .

(٢٠) نورة بنت بداح بن محمد النوفل : معوقات فاعلية أداء المشرفات التربويات للمرحلة  
الابتدائية بمدينة الرياض، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام  
محمد بن سعود الإسلامية ، ٢٠١١.

#### ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 21) Castro Garcés, A. Y., & Martínez Granada, L. : " The role of  
collaborative action research in teachers'  
professional development **PROFILE Issues In  
Teachers' Professional Development**, Vol. 18,  
No.1, Bogota, Colombia, January–June 2016.
- 22) Fatemah Ayyoobi & others : " Codification and Validation of  
Professional Development Questionnaire of  
Teachers", **International Education Studies**,  
Vol.9, No.4, 2016.
- 23) Goudarz Alibakhshi & Najibeh Dehvari : " EFL Teachers'  
Perceptions of Continuing Professional  
Development: A Case of Iranian High School  
Teachers" , **PROFILE**, Vol. 17, No. 2, Bogotá,  
Colombia ,July–December 2015.
- 24) Kim, Mina; Kang, Bokyung : " Teacher Research in South Korean  
Early Childhood Education: New Initiative as  
Professional Development, Online Submission,  
US–China", **Education Review**, A 10, 2012 .

- 25) Masari Gianina–Ana : " Kindergarten teachers' perceptions on in-service training and impact on classroom practice" , **Procedia – Social and Behavioral Sciences** , 76 , University of Pitesti, Romania, 2013 .
- 26) Mohammed Mofreh Yahya Aseeri : "The Reality of Professional Development of Mathematics and Science Teachers at Elementary Schools in Najran, Saudi Arabia" , **Journal of Education and Practice**, Vol.6, No.23, 2015 .
- 27) Sufiana Khatoon Malik, and others : " Perceived Effectiveness of Professional Development Programs of Teachers at Higher Education Level" , **Journal of Education and Practice** , Vol.6, No.13, 2015.
- 28) Teri N.Talan& others : " Building the Leadership Capacity of Early Childhood Directors: An Evaluation of a Leadership Development Model" , **Early childhood Research & Practise** , Volume 16 Number 1, McCormick Center for Early Childhood Leadership, National Louis University , 2014.
- 29) Tournaki, Eleni; & others:" An Ongoing Professional Development Program and Its Impact on Teacher Effectiveness", **Teacher Educator**, v46, n4,2011 .
- 30) Wei, R. C.& others : **Professional development in the United States: Trends and challenges**, Dallas, TX.National Staff Development Council, 2010.