



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي ( المجلة العلمية )

=====

## **رؤية مقترحة للتنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال وفقاً لمتطلبات نظام التعليم الجديد 2.0**

إعداد

**د/ آمنه عبد الخالق عبد الصادق إسماعيل**

مدرس بقسم أصول التربية بكلية التربية بالغردقة جامعة جنوب الوادي

﴿ المجلد السادس والثلاثون - العدد السابع - يوليو ٢٠٢٠م ﴾

[http://www.aun.edu.eg/faculty\\_education/arabic](http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic)

### المستخلص:

هدفت الدراسة إلي الكشف عن واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر من خلال الدراسات السابقة والأدبيات التي تناولت ذلك ، وكذلك التعرف علي نظام التعليم الجديد ٢٠٠٢، وذلك من أجل تحديد متطلبات هذا النظام، والتي تم في ضوءها وضع رؤية مقترحة لتطوير التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال.

**الكلمات المفتاحية:** التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، نظام التعليم الجديد 200٢ .

**Abstract:**

The study aimed to reveal the reality of the professional development of kindergarten teachers in Egypt through previous studies and literature that dealt with that, as well as identify the new education system (2.0), in order to define the requirements of this system, in the light of which a proposed vision was developed to develop sustainable professional development For kindergarten teachers.

**Key words:** professional development of kindergarten teachers, the new education system (2.0).

## مقدمة:

يعد المعلم المؤهل أكاديمياً والمتدرب مهنيًا من أهم العناصر الأساسية للعملية التعليمية، فهو القادر علي تحقيق الأهداف المنشودة من النظام التعليمي، ولذلك اتجهت دول العالم المختلفة إلي الاهتمام بإعداد المعلم للمستقبل وتدريبه علي القيام بعملية التعلم الذاتي مدي الحياة لمواكبته كل مستحدث وجديد في مجاله.

وقد شهد العالم نقلة حضارية هائلة شملت كل أوجه ومجالات الحياة تحتاج إلى خبرات وفكر ومهارات جديدة للتعامل معها بنجاح، وهذه التحولات قد ألفت ظلالها على بنية النظام التربوي، ومن ثم ظهرت الحاجة إلى تربية غير تقليدية وإلي إعادة النظر في النظم التعليمية وذلك على أسس جديدة قائمة على استراتيجيات علمية فعالة تستوعب الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة، ومن هنا بدأت تتسابق الدول المختلفة على تطوير نظمها التعليمية، وبدأت تشهد قضية التطوير والإصلاح المتعلقة بالمعلم قدرًا كبيرًا من الاهتمام للارتقاء بنظم العملية التعليمية ومن ثم تجويد نواتجها (فتوح محمود محمد ومحمد علي حمزة، ٢٠١٤، ٢).

وقد دعت قضية تطوير وإصلاح المعلم إلي ضرورة التنمية المهنية للمعلمين والتي تتطلب تدريبًا متواصلًا مدي الحياة، وبذلك يصبح المعلم منتجًا مهنيًا ومطورًا لقدراته في التعليم والتدريب وفق الاتجاهات الحديثة (محمد النصر حسن محمد، ٢٠١٧، ٤٨٦).

وتعد معلمة رياض الأطفال من ركائز العملية التربوية التي يتم البدء منها، فهي المسؤولة عن تحقيق أهداف العملية التعليمية المتعلقة بنمو الأطفال، حيث أنهم في تلك المرحلة بحاجة إلي التشجيع المستمر من معلمات الروضة لتنمية حب العمل، وغرس روح التعاون والمشاركة الإيجابية، والاعتماد علي النفس والثقة فيها، وإكتساب المهارات اللغوية والإجتماعية، لذا يعد الاهتمام بالتنمية المهنية لمعلمات رياض الاطفال وفقاً للمعايير العالمية وفي ظل المتغيرات المعاصرة والمنظورة والتي تتناسب مع هذه المرحلة من القضايا الهامة التي ينبغي إلقاء الضوء عليها والاهتمام بها (رشا عثمان خليفة، ٢٠١٩، ٣٤٥).

وتهدف التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال إلي غرس ثقافة التعلم بالاستراتيجيات الحديثة للارتقاء بالعملية التعليمية، وإكساب المعلمات مهارات التدريس الإبداعي، وتدريبهن علي حل بعض المشكلات التربوية وعلاج بعض الممارسات الخاطئة، مما يؤدي إلي تعميق العلاقات الإنسانية بينهن وبين الأطفال وبالتالي إزالة الحواجز بينهم، مما يسهم في تشجيع الأطفال علي التفاعل الإيجابي واكتساب خبرات تربوية جديدة (أحمد محمد إبراهيم، ٢٠١٧، ٣٢٧).

وفي ضوء أهداف التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال أصبح الاهتمام بإعدادهن أكاديمياً ومهنياً ضرورة لا بد من أخذها في الاعتبار، مما يوجب علي المسؤولين عن العملية التعليمية ضرورة الاهتمام بعمليات التنمية المهنية المستمرة والمستدامة لهن من خلال تقديم البرامج التي تساعد علي ذلك.

وقد استهدفت وزارة التربية والتعليم برئاسة الجمهورية تطبيق منظومة التعليم الجديدة ٢٠٣٠ أو ما يعرف بنظام التعليم الجديد 2.0 والتركيز علي أهم المحاور والقضايا والتحديات المحلية والعالمية من خلال اتباع استراتيجية التنمية المستدامة لتحقيق التنمية الشاملة في مصر بحلول عام ٢٠٣٠م (رشا عثمان خليفة، ٢٠١٩، ٣٤٦)، ومن هنا ظهرت حتمية التغيير وتحسين النظام التعليمي بكل مكوناته وعلي رأسها المعلم، وبات الاهتمام بالتنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال من خلال التدريب علي استخدام أساليب تربوية واستراتيجيات جديدة تتناسب مع أهداف نظام التعليم الجديد 2.0 من أولويات عمليات التحسين والتطوير.

### مشكلة الدراسة:

شهد العالم العديد من التغيرات والتحولات المحلية والعالمية والتي بدورها أثرت علي كل المجالات بما فيها مجال التعليم، حيث فرضت علي مؤسساته ضرورة التغيير والتطوير لسرعة الاستجابة والتكيف مع هذا التحول العالمي، وكان المعلم هو الأداة والعنصر الأول للتطوير والتغيير لما له من قدرة علي تحقيق عمليات التطوير والتغيير علي باقي عناصر العملية التعليمية.

ويعد دور معلمة رياض الأطفال في غاية الأهمية لكونها مشاركة للأسرة في تحقيق النمو المتكامل للطفل، وتساعده علي اكتساب المهارات، وتنمي لديه الاتجاهات، مما دعا إلي ضرورة اكتساب معلمة رياض الأطفال للمعلومات والمهارات والاتجاهات التي تمكنها من القيام بدورها الجديد، ويتم ذلك من خلال تدريب المعلمات بصورة مستمرة علي كل ما هو جديد ليساعدها علي رفع مستوى أدائها بما يمكنها من مواجهة التحديات والتوجهات المعاصرة والمستقبلية.

وقد أشارت بعض الدراسات إلي إنخفاض أداء معلمات رياض الأطفال وذلك بسبب ضعف برامج التنمية المهنية المقدمة إليهن، حيث أشارت دراسة أحمد محمد إبراهيم (٢٠١٧) إلي ضعف تمكن المعلمات من تعديل مظاهر السلوك السلبية للأطفال، وقلة إعداد خطة تدريبية في ضوء احتياجات معلمات رياض الأطفال، ومحدودية احتواء البرامج التدريبية الخاصة بمعلمات رياض الأطفال الأساليب التربوية الحديثة.

وأشارت دراسة محمد النصر حسن محمد (٢٠١٧) بأنه علي الرغم من اهتمام الدول بإعداد معلمات رياض الأطفال إلا أن برامج إعدادها قبل الخدمة لا تمكنها من حل المشكلات التي تواجهها أثناء العمل التعليمي، كما أنها لا تسد الفجوة التي يحدثها الإنفجار المعرفي سواء في مجال التخصص الأكاديمي أو الجانب التربوي والثقافي، كما وأشارت دراسة رشا عثمان خليفة (٢٠١٩) إلي شكوي معلمات رياض الأطفال من التدريبات المقدمة إليهن حيث أن توقيتها غير مناسب لهن، وعدم كفاءة وتخصص بعض المدربين.

ومما سبق يتضح أن برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال تعاني من بعض الفجوات التي تعوق قيامها بالدور المنشود منها وهو إعداد المعلمات للحاضر والمستقبل، كما أنها عاجزة عن تلبية متطلبات وأهداف نظام التعليم الجديد 2.0 التي تدعو إلي بناء الإنسان المصري المنتمي لوطنه، المبدع، المبتكر، القادر علي تقبل الآخر، المتمكن من المعرفة والمهارات الحياتية، القادر علي التعلم مدي الحياة، والقادر علي المنافسة العالمية.

وعلي هذا انطلقت هذه الدراسة لتقديم رؤية مقترحة للتنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال وفقاً لمتطلبات نظام التعليم الجديد 2.0 وذلك من أجل محاولة الإسهام في الإرتقاء بمستوي الأداء لدي معلمات رياض الأطفال مما قد يساعد في إصلاح عملية التعليم.

### أسئلة الدراسة:

يمكن بلورة أسئلة الدراسة فيما يلي:

- ١- ما واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال؟
- ٢- ما الإطار الفكري لنظام التعليم الجديد 2.0 ؟
- ٣- ما مقترحات الدراسة للتنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال وفقاً لمتطلبات نظام التعليم الجديد 2.0 ؟

### أهداف الدراسة:

تسعي هذه الدراسة إلي تحقيق الأهداف التالية:

- ١- التعرف علي التنمية المهنية من حيث ( مفهومها- نشأتها- أهدافها- أهميتها- مبرراتها- مبادئها - أساليبها -مجالاتها).
- ٢- الكشف عن واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال من خلال الدراسات والأبحاث التي تناولت ذلك.
- ٣- التعرف علي نظام التعليم الجديد 2.0 .
- ٤- تقديم بعض المقترحات لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال وفقاً لنظام التعليم الجديد 2.0.

### أهمية الدراسة:

ترجع أهمية تلك الدراسة لما يلي:

- ١- ازدياد الاهتمام بتربية الطفل في مرحلة الطفولة المبكرة فهي المسؤولة عن تحديد قواعد شخصيته.
- ٢- حاجة الطفل في تلك المرحلة إلي معلمة قادرة علي إمداده بقيم حب العمل والتعاون والمشاركة الإيجابية .
- ٣- خطورة دور معلمة رياض الأطفال في تلك المرحلة فهي المسؤولة عن تنشئة الطفل ورعاية نموه بما يسهم في تحقيق الأهداف المنشودة من العملية التعليمية.
- ٤- زيادة حاجة معلمة رياض الأطفال لإكتساب المعلومات والمهارات التي تمكنها من مساندة التغيير الاجتماعي ومواكبة الأدوار الجديدة في مجال عملها.
- ٥- قد تسهم في تقديم مقترحات يمكن الاستفادة منها في العملية التعليمية لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال.

### منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الذي يلائم طبيعتها؛ وذلك للوقوف علي التنمية المهنية من حيث مفهومها وأهدافها وأهميتها وبعض أساليبها، والتعرف علي واقع برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال، وتقديم بعض المقترحات لتنمية معلمات رياض الأطفال تنمية مهنية مستدامة في ضوء نظام التعليم الجديد 2020.

### حدود الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة علي الحدود التالية:

- ١- الحدود الموضوعية: حيث تناولت هذه الدراسة الموضوعات التالية:
  - التنمية المهنية من حيث ( مفهومها- نشأتها- أهدافها- أهميتها- مبرراتها- مبادئها - أساليبها -مجالاتها).
  - واقع برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال في ضوء الدراسات والأبحاث التي تناولت ذلك.
  - نظام التعليم الجديد 2020.
  - مقترحات للتنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال وفقاً لنظام التعليم الجديد 2020.

٢- الحدود البشرية: حيث تناولت هذه الدراسة معلمات رياض الأطفال، والعمل علي تقديم بعض المقترحات لتنميهن تنمية مهنية مستدامة تساعدن علي مواكبة المستجدات والتطورات التي تحدث في مجال عملهن.

### مصطلحات الدراسة:

تناولت الدراسة المصطلحات التالية:

-التنمية المهنية (Professional development): تعرف بأنها العملية التي تتضمن مجموعة من الاجراءات المنظمة والتي ينتج عنها النمو المهني للمعلمة والذي يتمثل في تنمية وتطوير ما لديها من معلومات ومعارف ومفاهيم ومهارات تتعلق بعملها في الروضة لتحسين كفاءتها المهنية وتحسين العملية التعليمية من خلال البرامج والأنشطة المتاحة له داخل وخارج الروضة ( أحمد محمد إبراهيم، ٢٠١٧، ٣٣٣).

وتعرف إجرائياً بأنها البرامج المنظمة التي تساعد معلمات رياض الأطفال علي تنمية وتحديث معلوماتهن ومهارتهن المرتبطة بالعمل في مجال رياض الأطفال.

-التنمية المهنية المستدامة (Sustainable professional development): تعرف بأنها عملية مستمرة طوال الحياة المهنية للمعلم لا تتوقف إلا بانتهاء مدة خدمته، استجابة للتطورات التكنولوجية والعلمية وما تفرضه من تغيرات على دور المعلم مما يحتم استمرارية النمو المهني للمعلم لتزويده بما يستجد من معارف ومهارات تساعد على أداء دوره بفعالية (فتوح محمود محمد ومحمد علي حمزة، ٢٠١٤، ٤).

وتعرف إجرائياً بأنها عملية مستمرة علي مدي سنوات الخدمة، وتقوم علي فكرة التعليم مدي الحياة تساعد معلمات رياض الأطفال علي إكتساب المعارف والمهارات التي تتغير بتغير ملامح ومتطلبات العصر.

### الدراسات السابقة:

أشارت الدراسة إلي بعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التنمية المهنية، ويمكن توضيح ذلك فيما يلي:



١- دراسة إنتصار محمد علي(٢٠٠١) بعنوان تصور مقترح لتطوير برامج إعداد معلمات رياض الأطفال في مصر علي ضوء المستجدات التربوية في مجال تربية الطفل (دراسة تحليلية): وقد هدفت إلي التعرف علي واقع إعداد معلمات رياض الأطفال في مصر من حيث مؤسسات وبرامج إعدادهن في إطار نظام القبول والتقييم، وإلقاء الضوء علي أهم المشكلات التي تعوق برامج الإعداد، وتوصلت إلي أنه علي الرغم من الاهتمام المتزايد لدول العالم بالطفولة لتحقيق النمو المتكامل والاستقرار النفسي في ضوء استراتيجيات محددة، إلا أن إعداد معلمات رياض الأطفال في مصر وصلت لصيغة نهائية ولم تتغير منذ أوائل الثمانينيات حتي الآن، فتعدد وازدواج البرامج قد أفرز العديد من المشكلات التي تعرقل عملية الإعداد في النواحي الأكاديمية والمهنية، لذا فقدمت الدراسة تصورًا مقترحًا مستقبلًا لتطوير برامج إعداد معلمات رياض الأطفال في مصر علي المستويين الجامعي والعالي علي ضوء المستجدات التربوية في مجال تربية الطفل.

٢- دراسة ممدوح عبد الرحيم أحمد(٢٠٠٦) بعنوان تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء الواقع والمأمول: وقد هدفت هذه الدراسة إلي التعرف علي واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة الأسكندرية، وتحديد احتياجات معلمة رياض الأطفال المهنية من أجل مواجهة الصعوبات المختلفة في مجال عملها، وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن هناك قصور في برامج التدريب المقدم من قبل الوزارة لمعلمات رياض الأطفال، لذا فقامت الدراسة بوضع تصور مقترح لبرنامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء الواقع الفعلي لبرامج التنمية المتاحة لهن.

٣- دراسة رانيا كمال أحمد وعماد عبد اللطيف محمود(٢٠١٢) بعنوان تصور مقترح لتطوير إعداد معلمات رياض الأطفال بكليات التربية بالمملكة السعودية في ضوء بعض الاتجاهات التربوية المعاصرة: وقد هدفت إلي التعرف علي نظام إعداد معلمات رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية، والكشف عن نقاط ضعف هذا النظام، وما يعانيه من نقاط ضعف وأوجه قصور، ومحاولة التغلب علي هذه المعوقات والمشكلات فيما يتعلق بأهدافه، وسياسة القبول، وبرامج الإعداد، والتربية العلمية، وأساليب التدريس وأعضاء هيئة التدريس، وتوصلت إلي اقتراح تصور يسهم في تطوير نظام إعداد معلمات رياض الأطفال بالمملكة في ضوء خبرات بعض الدول المستخدمة للاتجاهات التربوية المعاصرة.

٤- دراسة محمد السيد محمد (٢٠١٥) بعنوان معوقات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي وسبل التغلب عليها: وقد هدفت إلي الكشف عن المعوقات التي تواجه معلمي التعليم الثانوي الصناعي والتي تحول دون تمتيهم مهنيًا، لما ينتج عن هذه المعوقات من تدني من مستوي أداء المعلمين، مما يدعو إلي مساهمة البحوث العلمية في الكشف عن هذه المعوقات وتحديدها، وقد توصلت إلي أن فرص التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي محدودة وتقتصر غالبًا علي بعض البرامج التدريبية دون الأساليب الأخرى للتنمية المهنية بالإضافة إلي ما تواجهه هذه البرامج من معوقات كثيرة.

٥- دراسة محمد إبراهيم عبده (٢٠١٧) بعنوان التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء الاتجاهات الحديثة: وقد هدفت إلي الكشف عن واقع التنمية المهنية في المعاهد الأزهرية وما يوجد فيها من جوانب ضعف وقصور تؤثر عليها، والتعرف علي أهم الاتجاهات التربوية الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلمين ومدى تطبيقها بالأزهر الشريف، وتوصلت إلي الكشف عن ضعف الاهتمام بتنمية معلمي الأزهر الشريف تنمية مهنية وخاصة في ظل التغيرات التي تطرأ علي المعلم وعلي مهنة التعليم، كما أشارت إلي أن هناك اتجاهات عالمية حديثة في مجال التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة ومنها مدخل الكفايات، والأخذ بنظام التعليم عن بعد، وأشار إلي أن الأخذ بمثل هذه الاتجاهات قد يسهم في إحداث التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية.

٦- دراسة محمد النصر حسن محمد (٢٠١٧) بعنوان رؤية مقترحة للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة: وقد هدفت إلي التعرف علي واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، والتعرف علي الاتجاهات العالمية للتنمية المهنية لهن، وذلك من أجل وضع تصور مقترح لتطوير التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر في ضوء الاتجاهات العالمية، وقد توصلت إلي وجود بعض التحديات التي تواجه التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال أهمها الانفجار المعرفي وثورة التقنية، وتغير أدوار ومسئوليات المعلمة، والتغير في أساليب التدريس وممارساته، كما توصلت إلي التعرف علي الاتجاهات المعاصرة للتنمية المهنية للمعلم أهمها التنمية المهنية وفق مدخل النظم، والتنمية المهنية وفق ذاتية المعلم، والتنمية المهنية المرتكزة علي المدرسة.

٧- دراسة أحمد محمد إبراهيم (٢٠١٧) بعنوان واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء الاتجاهات المعاصرة: وقد هدفت إلي الكشف عن واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر، والتوصل إلي تصور مقترح لتطوير التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، وقد توصلت إلي وجود ضعف في تدريب المعلمات علي استخدام الأركان بعدالة، وضعف تمكن المعلمات من تعديل مظاهر السلوك السلبية لدي الأطفال، وقلة إعداد خطط تدريبية في ضوء احتياجات معلمات رياض الأطفال، ومحدودية احتواء البرامج التدريبية الخاصة بمعلمات رياض الأطفال الأساليب التربوية الحديثة.

٨- دراسة جيهان لطفى محمد و زينب موسى السماحي و مي سالم حسين سالم (٢٠١٨) بعنوان التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الفئات الخاصة برياض الأطفال في مصر في ضوء خبرات كل من الولايات المتحدة الأمريكية وإنجلترا: وقد هدفت إلي إلقاء الضوء علي معالم التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الفئات الخاصة برياض الأطفال في مصر والولايات المتحدة الأمريكية وإنجلترا، وتوصلت إلي افتقار برامج التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الفئات الخاصة برياض الأطفال إلي سياسة واضحة ومحددة، وعدم مواكبة هذه البرامج للتطورات والمستحدثات التكنولوجية، وذلك لنواحي القصور العلمية والمهنية الناتجة عن قصور برامج الإعداد الجامعي، وافتقار هذه البرامج إلي التخطيط وفق احتياجات المعلمة الفعلية في مجال الفئات الخاصة، وعدم مشاركة المعلمة في التخطيط لهذه البرامج، وإلزام المعلمات في هذه البرامج بالموضوعات والمحاور الموضوعية، ووضع رؤية تربوية مقترحة تسهم بفاعلية في التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الفئات الخاصة برياض الأطفال في ضوء خبرات بعض الدول.

٩- دراسة صابرين عبد العاطي لبيب (٢٠٢٠) بعنوان تصور مقترح لتحسين الأداء المهني والشخصي لمعلمة الروضة في ضوء توجهات رؤية ٢٠٣٠ للمملكة العربية السعودية (دراسة وصفية): وقد هدفت إلي وضع تصور مقترح لتحسين الأداء المهني والشخصي لمعلمة الروضة في ضوء توجهات المملكة لرؤية ٢٠٣٠م، والوقوف بشكل عام علي النمو الشخصي والمهني لمعلمة الروضة في ضوء مهارات المستقبل إعمالاً بما جاء برؤية ٢٠٣٠م واللائمة لمواكبة مستجدات العصر، وتوصلت الدراسة إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال وغير المؤهلات علمياً علي مقياس التطور المهني والشخصي لصالح معلمات الروضة المؤهلات علمياً، بالإضافة إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال من سنوات الخبرة القليلة وبين ذوي عدد سنوات الخبرة الكثيرة في النمو المهني والشخصي لصالح الأخيرة.

١٠- دراسة بومان وجينسبرج (Bowman & Ginsberg, 2001) بعنوان الوقوف علي السياسات والممارسات اللازمة للتنمية المهنية في مجال تعليم الطفولة المبكرة: وقد هدفت إلي الوقوف علي دور معلمة رياض الأطفال في تربية الأطفال في المجالات الاجتماعية، والعاطفية، والإدراكية، والمعرفية، وتطوير سلوكياتهم وتفكيرهم، ولتحقيق ذلك لابد من حصول معلمة رياض الأطفال علي شهادة البكالوريوس في مجال تعليم الطفولة المبكرة، وتوصلت إلي ضرورة الاهتمام بالبرامج المقدمة للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بحيث تساعد علي التميز في مجال تخصصهن، وأن تعمل علي تعريف المعلمة بالتغيرات المستمرة التي تحدث في مستوي معرفة الطفل في تلك المرحلة.

١١- دراسة يي كوون يونج (Yi kwon Young, 2002) بعنوان تغيير المناهج الدراسية للطفولة المبكرة (التعليم في إنجلترا): وقد هدفت إلي التعرف علي منهج الطفولة المبكرة في إنجلترا من الناحية التاريخية، ومتابعة التطورات الحديثة التي لحقت به، كما هدفت إلي التعرف علي برامج معلمات رياض الأطفال في ظل هذا المنهج المتغير لرياض الأطفال، وتوصلت إلي حرص الحكومة علي الاهتمام بتقديم الأطر الجديدة لمنهج الطفولة المبكرة، والاهتمام بالتعليم المتمركز حول الطفل، والاهتمام بإعداد برامج للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال وفق التطورات الحديثة للمنهج المتغير والمتطور باستمرار.

١٢- دراسة جاك أكرمان دو (Jack Ackerman, 2005) بعنوان دراسة المسائل المتعلقة بسياسة العناية المبكرة وإعداد المعلم: وقد هدفت إلي التعرف علي القضايا المتعلقة بالعناية المبكرة وسياسة إعداد المعلم، وتقديم برنامج يساعد علي إعداد قوي عاملة مؤهلة وواسعة الإطلاع، والتعرف علي المتطلبات التربوية المطلوبة من المعلمة للعمل بمؤسسات رياض الأطفال، وقد توصلت إلي وجود العديد من التحديات التي تواجه برامج إعداد معلمات الطفولة المبكرة ومنها تكلفة التعليم العالي، وقلة التجربة الأكاديمية للمعلمات، والتحديات القافية، واختلاف اللغة، والإحساس بعدم الأمان الأكاديمي والذي يتمثل في عدم التأكد من القدرة علي استكمال برامج الإعداد.

١٣- دراسة إيلين كسنر (Eileen Kisner, 2008) بعنوان تحسين الخبرة الميدانية لإعداد المعلمات: وقد هدفت إلي التعرف علي سبل تطوير برامج إعداد المعلمات، وزيادة كفاياتهن التعليمية في جامعة بنسلفانيا الأمريكية في ضوء الاتجاهات المعاصرة لتربية الطفل، وقد توصلت إلي مجموعة من النتائج أهمها عدم كفاية فترة التطبيق العملي لممارسة مهنة التدريس والتزود بالكفايات اللازمة للتدريس، وكذلك ضرورة إجراء عملية التقييم القبلي والبعدي، والتخطيط والتوجيه، ومتابعة وملاحظة الطالبات المعلمات أثناء التطبيق في رياض الأطفال، والتركيز علي التغذية الراجعة للمواقف التعليمية، وزيادة التعاون بين المشرفين الجامعيين والمعلمين المتعاونين فيما يتعلق بعملية التقييم.

### تعقيب عام علي الدراسات السابقة:

يتضح من العرض السابق للدراسات السابقة أن هناك اهتمامًا متزايدًا بالتنمية المهنية والإعداد المهني بالنسبة للمعلمين عامةً ومعلمة رياض الأطفال خاصةً، حيث أن الاهتمام بتلك الموضوعات من شأنه أن يسهم في تحسين أداء معلمات رياض الأطفال مما يعود بالإيجاب والنفع علي تربية طفل الروضة ومساعدته علي تحقيق نموه المتكامل وبناء شخصيته بشكل سوي، ويمكن من خلال عرض هذه الدراسات أن نستخلص التالي:

- اهتمت بعض الدراسات السابقة بالتعرف علي واقع إعداد معلمات رياض الأطفال مثل دراسة انتصار محمد علي، ودراسة رانيا كمال أحمد وعماد عبد اللطيف، ودراسة إلين كسنر (Eileen kisner).
- استعرضت بعض الدراسات السابقة واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال مل دراسة ممدوح عبد الرحيم أحمد، ودراسة محمد النصر حسن محمد، ودراسة محمد إبراهيم عبده والتي تناولت واقع التنمية المهنية لدي معلمي المعاهد الأزهرية.
- قدمت بعض الدراسات مقترحًا بالاحتياجات اللازمة من أجل تحقيق التنمية المهنية للمعلمين بنجاح مثل دراسة صابرين عبد العاطي لبيب.
- تناولت بعض الدراسات تحديد المعوقات التي تواجه المعلمين أثناء عمليات التنمية المهنية مثل دراسة محمد السيد محمد.
- قامت بعض الدراسات بتحديد السياسات والممارسات اللازمة للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال مثل دراسة جاك أكرمان دو (Jack Ackerman)، ودراسة بومان وجينسبرج (Bowman & Ginsberg).
- تناولت إحدى الدراسات السابقة تحليل مناهج إعداد الأطفال وبرامج المعلمات في ظل هذا المنهج مثل دراسة يي كوون يونج (Yi kwon Young).

### أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في النقاط التالية:

- التعرف علي واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال.
- أهمية التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء الاتجاهات الحديثة.
- معرفة المعوقات التي تواجه معلمات رياض الأطفال أثناء عمليات التنمية المهنية لهن.
- اختلفت تلك الدراسة عن الدراسات السابقة في أنها اهتمت بتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال في ضوء نظام التعليم الجديد 2,0.

**إجراءات الدراسة:****تسير الدراسة وفق الخطوات التالية:**

- ١- الإطار العام للدراسة: وهو يتناول مقدمة الدراسة، والمشكلة، والأسئلة، والأهداف، والأهمية، والمنهج، والحدود، والمصطلحات، والدراسات السابقة، والإجراءات.
- ٢- الإطار النظري للدراسة: وهو يتضمن النقاط التالية:
  - التنمية المهنية من حيث ( مفهوما- أهدافها- أهميتها- أساليبها).
  - واقع برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال في ضوء الدراسات والأبحاث التي تناولت ذلك.
  - نظام التعليم الجديد 200.
- ٣- الرؤية المقترحة للتنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال وفقاً لمتطلبات نظام التعليم الجديد 200 .
- ٤- نتائج الدراسة.
- ٥- المراجع.

**الإطار النظري للدراسة:****مقدمة:**

تعد مرحلة الطفولة المبكرة مرحلة مهمة بالنسبة للأطفال، حيث أن الطفل في هذه المرحلة تكون لديه الرغبة الشديدة في التعلم وكذلك القدرة علي التعلم بسهولة ويسر، لذا ينبغي أن تستغل معلمة رياض الأطفال تلك القدرة الفطرية الموجودة لدي الأطفال في عملية تعليمهم ومساعدتهم علي النمو المتكامل، ومساعدتهم علي تطوير سلوكياتهم وطرق تفكيرهم، ولكي تكون معلمة رياض الأطفال قادرة علي القيام بهذا العمل فلا بد لها أن تكون محترفة في مجال عملها (Bowman & Ginsberg,2001,9).

ولما كان لمعلمة رياض الأطفال أدوارًا مهمة في تكوين البذور الأولى لشخصية الطفل وغرسها فيه، لذا كان من الازم توافر صفات شخصية ومهنية بالإضافة إلى مستوى كفايتها في أدائها لعملها، والقدرة على التجديد في الأنشطة التي تتضمنها المادة العلمية، وقد فرضت المتغيرات العصرية أعباء جديدة على معلمة رياض الأطفال، فأصبحت بحاجة ماسة إلى رفع مستوى الأداء لديها؛ وذلك من خلال حصولها علي برامج منظمة ودقيقة، وبنائية، تكوينية مستمرة تستهدف تحسين وتجويد كفاياتها الفكرية، والمهنية في ضوء معايير الجودة العالمية (حمدة بنت حمد السعدية، ٢٠١٤، ٣٢١)، لذا ينبغي أن يتوافر لها برامج التنمية المهنية المناسبة التي من خلالها تستطيع أن تحقق أهداف مرحلة رياض الأطفال.

## مفهوم التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال:

تعددت مفاهيم التنمية المهنية للمعلمين عامةً ولمعلمات رياض الأطفال خاصةً ومن هذه المفاهيم ما يشير إلى أنها عمل مطور يهدف إلى تزويد معلمات رياض الأطفال بقدر كبير من المعرفة والإبداع، وذلك من خلال تقديم تعليم وتدريب ودعم مهني مستمر يمكنهن من اكتساب رؤى وأساليب جديدة في العمل تساعدن علي أداء أعمالهن بكفاءة مما ينعكس علي تحقيق المستوي المرغوب فيه للأطفال ( أحمد محمد إبراهيم، ٢٠١٧، ٣٤٦).

لذا فهي تتضمن مجموعة من الاجراءات المخططة والمنظمة والتي ينتج عنها النمو المهني لمعلمات رياض الأطفال متمثلاً في زيادة وتحسين ما لديهن من معارف ومفاهيم ومهارات تتعلق بعملهن ومسئولياتهن المهنية، واتجاهاتهن نحو قبول الوظيفة والاقتناع بأهميتها والقيام بواجباتها (محمد النصر حسن محمد، ٢٠١٧، ٥٠٢).

وتهتم التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال أيضاً بالإجراءات المخطط لها لتحسين أدائهن داخل الصف في مجالات الاستقصاء، وإدارة الفصول، ومعرفة الخلفية النظرية لتعليم العلوم لتنمية وتحسين أدائهن وتنمية معارف واتجاهات الأطفال (Christine, A.F, 2010).

لذا فتعد التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمثابة الفرص المقدمة لهن لتنمية مهارتهن المعرفية وميولهن بهدف تحسين فاعليتهن داخل المؤسسات التعليمية (Loveder,2005,5).

وتعتمد التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال علي استخدام الوسائل المنهجية وغير المنهجية والتي تسعى إلي مساعدة المعلمات علي تعلم مهارات جديدة، وتنمية قدراتهم في الممارسات المهنية، وطرق التدريس واستكشاف مفاهيم متقدمة تتصل بالمحتوي والمصادر والطرق لكفاءة العمل التدريسي (رياب طه علي، ٢٠١٨، ٥٠٥).

وعليه فتمثل التنمية المهنية كل خبرات التعليم التي تزود بها معلمات رياض الأطفال من أجل إحداث تغيير في السلوك يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة، وهو عملية منظمة هادفة وفرصة ذهبية تتاح للأفراد للانتقال بهم من مستواهم الحالي إلى مستوي أفضل بشرط أن يتوفر لديهم القدرة والرغبة (ميسر يوسف خليل، ٢٠١٧، ٢١٤).

لذا يمكن النظر إلي التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال علي أنها عملية التعليم المستمر التي تتمثل في مجموعة من المبادرات التعليمية والتدريبية الرسمية وغير الرسمية التي يتم توفيرها لمعلمات رياض الأطفال نتيجة لبعض الظروف والتحديات التي تقابلهن في العمل (Harris, A. & Mujiks, D, 2005, 58).

ومما سبق يتضح أن التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال هي عبارة عن عملية مهمة تهدف إلى تحسين التعليم والسعي نحو جودته، فتلك العملية قادرة علي تطوير أداء معلمات رياض الأطفال واكتسابهن للمهارات المهنية والأكاديمية التي تمكنهن من أداء أعمالهن بصورة جيدة وفق التطورات العلمية والمهنية المعاصرة، ومن خلال تبني مفهوم التعلم المستمر، مما ينعكس علي تعلم الأطفال للمعارف والمهارات اللازمة لهم والتي تسهم في تحقيق نموهم وتكوين شخصياتهم.

### نشأة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر:

بدأ الاهتمام بإعداد معلمات رياض الأطفال في الفترة ما بعد منتصف القرن العشرين، حيث أنشأت كليات وشعب رياض الأطفال بمصر، وفي ضوء ذلك حرصت الإدارة العامة لرياض الأطفال بوزارة التربية والتعليم علي الاهتمام بتنفيذ برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة، حي برزت أهمية التنمية المهنية لهن، وضرورة التقييم المستمر، وإصدار النشرات التقييمية لرفع مستوي الأداء والتغلب علي السلبيات التي يتم رصدها من واقع المتابعة الميدانية والإشراف التربوي، وكذلك إتاحة الفرص أمام المعلمات للسفر في بعثات ومنح خارجية للدول الأجنبية بهدف الاستفادة من التجارب الدولية (ممدوح عبد الرحيم أحمد، ٢٠٠٦، ٣١).

### أهمية التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال:

تشكل التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة أهمية كبيرة لكونها من الدعائم الضرورية التي تواكب التطور العلمي والمعرفي والتكنولوجي، فالحاجة الماسة إلي برامج التنمية المهنية أثناء الخدمة مستمرة وحتمية حتي لو كانت فترة إعدادهن في الكليات جيدة، فالمناهج الجديدة لها متطلبات قد لا تكون درست أثناء برامج الإعداد، كما أن مرحلة الإعداد تحقق أهدافاً مرسومة مسبقاً لإتمام برنامج الإعداد، بينما برامج التنمية المهنية أثناء الخدمة تفي باحتياجات العلمية التعليمية الحالية فقط، وتعد أداة رئيسية لسد نقاط ضعف كثيرة تكون قد ظهرت فيما بعد مثل ضعف الأداء الفعلي لبعض المعلمات، وإحداث تغييرات جوهرية في مناهج رياض الأطفال والبرامج التربوية المقدمة فيها وبهذا فإنها تساعد المعلمات علي تطوير أنفسهن شخصياً ومهنياً (إيناس سعيد عبد الحميد، ٢٠١٠، ٩).

ويمكن تحديد أهمية التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في النقاط التالية (محمد النصر حسن محمد، ٢٠١٦، ٥٠٥):



- تحقيق النمو المستمر لمعلمات رياض الأطفال لرفع مستوي أدائهن المهني وتحسين اتجاهاتهن، وصقل مهارتهن التعليمية، وزيادة معارفهن.
- تجديد معلوماتهن وتنميتها، وإيقافهن علي التطورات الحديثة في تقنيات التعليم وطرق التدريس.
- معالجة أوجه النقص في إعداد معلمات رياض الأطفال قبل إلتحاقهن بالخدمة بهدف رفع المستوي النوعي لإعدادهن.
- تبصير معلمات رياض الأطفال بخطط الدولة وبرامجها لتطوير التعليم ودراسة أهداف المجتمع ومشكلاته المعاصرة.

### أهداف التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال:

تعد التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال وسيلة هامة لمساعدتهن علي اكتساب المعارف والمهارات الجديدة والمتغيرة بتغير العصر ومتطلباته وتحدياته، وهي تسعى إلي تحقيق أهداف معينة يمكن توضيحها فيما يلي (ممدوح عبد الرحيم أحمد، ٢٠٠٦، ١٨):

- تحقيق النمو الذاتي لمعلمات رياض الأطفال من أجل رفع المستوي الوظيفي لهن.
- الارتقاء بالمستوي العلمي والمهني والثقافي لمعلمات رياض الأطفال.
- تحديث المعلومات والمعارف والمهارات الخاصة بمناهج التدريس للأطفال بما يتناسب مع متغيرات العصر.
- تنمية الحس المهني لمعلمات رياض الأطفال.
- الربط بين النظرية والتطبيق في الإعداد الأكاديمي لمعلمات رياض الأطفال.

كما وضحت سارة بوب (Sara Bubb, 2004,8) أهداف التنمية المهنية لمعلمات

رياض الأطفال فيما يلي:

- زيادة الشعور بالرضا عن العمل وتحمل المسؤولية.
- المساعدة علي تحقيق جودة الأداء، مما يزيد من القدرة علي الوصول إلي تحقيق ومراعاة المعايير القومية في العمل التعليمي.
- تعميم مبدأ التعلم التعاوني، والتعلم المستمر.
- العمل علي تطوير مهارات تقييم الطلاب، والاعتماد علي التكنولوجيا، وتطبيق بدائل مبتكرة في التعليم.

كما أشارت ميسر يوسف خليل (٢٠١٧، ٢١٧) في دراستها إلي أن الاهتمام بالتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال يعد من أولويات المهام التي يسعى إليها التربويون وذلك لأن تلك العملية قادرة علي تحقيق أهداف كثيرة منها:

- تعزيز ثقة وانتماء المعلمات بأنفسهن وبوظيفتهن بالمدرسة التي يعملن بها.
- التأكيد على قيمة المهنة والاحتراف في التعليم الحديث.
- تطوير خبرات ومهارات إعداد المناهج الدراسية وصياغتها كبرامج تدريبية.
- تعزيز الإحساس بالمسؤولية الذاتية والوطنية.
- المساهمة في إطلاق طاقات المعلمات وقدراتهن وتحسين مستوي رضاهن الوظيفي.
- تنقية القيم المهنية لديهن.
- زيادة الإنتاجية الفكرية والعلمية في ميدان التخصص.
- تنمية القدرة على التفكير العلمي السليم والوصول إلى الأحكام والحقائق بأنفسهن.

وحددت دراسة محمد النصر حسن محمد (٢٠١٧، ٥٠٦) مجموعة من أهداف التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال منها:

- تحسين النمو المستمر لرفع مستوي الأداء وتنمية القدرة علي الإبداع والتجديد.
- معالجة أوجه النقص في الإعداد قبل الخدمة بهدف رفع المستوي النوعي.
- زيادة فاعية كفاءة حل المشكلات أثناء العمل بأفكار جديدة وطرق متنوعة.
- متابعة تطور المعارف العلمية والتكنولوجية والإفادة منها في تجديد وتطوير المهارات التعليمية والتربوية.

ومما سبق يتضح أن التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال عملية مهمة وذلك لأنها قادرة علي تحقيق مجموعة من الأهداف التي من شأنها الارتقاء بالعملية التعليمية وتحقيق نمو الطفل وبناء شخصيته، فمن خلال خضوع معلمات رياض الأطفال لعمليات التنمية المهنية لهن يصبحن قادرات علي تحقيق النمو الذاتي والإرتقاء بالمستوي الوظيفي لهن، تطوير وتحديث لمعارفهن ومهاراتهن الخاصة بالتعامل مع الأطفال بما يتناسب مع مستحدثات ومتطلبات العصر، ومساعدتهن علي اكتساب ما عجزت برامج إعدادهن قبل الخدمة عن اكتسابه، وتحويل المعارف النظرية إلي مهارات عملية علي أرض الواقع أثناء الخدمة مع الأطفال، والمساعدة علي التفكير العلمي السليم والقدرة علي القيام بأبحاث ودراسات علمية تتناول القضايا والمشكلات التي تواجههن أثناء العمل مع الأطفال.

## مبررات التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال:

يوجد عدة مبررات وأسباب أدت إلى ضرورة التنمية المهنية للمعلمين عامةً وللمعلمات رياض الأطفال خاصةً، ومن هذه المبررات ما يلي ( محمد النصر حسن محمد، ٢٠١٧، ٥٠٦):

- الثورة المعرفية وثورة الاتصالات وانعكاسهما علي مجالات العلم والمعرفة.
- تعددية أدوار ومسئوليات المعلم في المجال التعليمي.
- المستجدات المتسارعة في مجال استراتيجيات التدريس والتعلم.
- التوجه العالمي نحو الجودة الشاملة والاعتماد الأكاديمي.
- الالتزام بالمعايير الدولية في العملية التعليمية لمواكبة كل ما هو جديد واللاحق بركب التقدم والرقى.
- تطور وتنوع التقنيات المعاصرة مما أدى إلي تعدد الأنظمة التعليمية وعلي المعلمين مواكبة ذلك.

ومن هذه المبررات أيضًا ما أقرته النشرة الدورية للمركز القومي للبحوث والتنمية (٢٠٠٩، ٨) وهي كالاتي:

- النقلة النوعية التي حدثت في عملية التعليم وهي جعل المتعلم هو مركز العملية التعليمية.
- حرص إدارة الجودة الشاملة علي بث روح العمل التعاوني والجماعي في تنفيذ المناهج مما يسهم في تطوير أداء المعلمين.
- قيام المدرسة بقياس وتحديد مستوي أداء المعلمين وتحديد الدورات التدريبية اللازمة لتنميتهم مهنيًا.
- حرص وزارة التربية والتعليم علي تكليف المدرسة بتحديد المشكلات التربوية والتعليمية التي تواجه المعلمين أثناء تنفيذ المناهج.
- الحاجة إلي تلبية متطلبات المتعلمين وأولياء أمورهم ومتطلبات المجتمع المتغيرة والمتطورة باستمرار.

كما أشارت ميسر يوسف خليل (٢٠١٧، ٢٣١) في دراستها إلي أن تدريب المعلمين وتنميتهم مهنيًا أصبح ضرورة ملحة لا يمكن إغفالها وذلك للمبررات التالية:

- سرعة التغيرات الحادثة في مجال العلم والتكنولوجيا مما يؤدي إلي سرعة تقادم المعارف والمهارات المستخدمة .
- لتبادل الخبرات وتجريب المستحدثات وتعميم أنجح الأساليب التعليمية.
- إنشاء وظيفة جديدة أو الرغبة في الترقى والحصول علي حوافز مادية.

- إعادة النظر في النظام الإداري.
- سد العجز في العمالة الفنية المدرية.
- التدريب علي نظم فنية وخدمات مكتبية جديدة.

ومما سبق يتضح أن التنمية المهنية تعد من الاستراتيجيات المطلوبة لتلبية متطلبات الثورة المعرفية والتكنولوجية والتي تعمل علي استمرارية تغير المعارف والمهارات، مما يجعل من المعارف والمهارات التي يستخدمها معلمات رياض الأطفال اليوم لا تصلح للغد، فجعلتهن بحاجة مستمرة إلي تطوير وتحديث معارفهن ومهارتهن المهنية من خلال الخضوع لتدريبات التنمية المهنية والتي من شأنها أن تعمل علي معالجة أوجه القصور في برامج إعدادهن بكليات التربية، كما أن برامج التنمية المهنية تمددن بالجديد من الاستراتيجيات والأساليب التدريسية وطرق التعامل مع الأطفال وفق المعايير الدولية وبما يتناسب مع الجودة الشاملة، كما تمكنهن من تبادل الخبرات مع الغير وتنمية القدرة علي التفكير العلمي وحل المشكلات.

### مبادئ التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال:

يمكن تحديد المبادئ العامة التي توجه سياسة تدريب معلمات رياض الأطفال وتنميتها مهنيًا أثناء الخدمة من خلال عرض النقاط التالية (أميمة موريد اقلاديوس، ٢٠١٧، ٦٢٤) :

- الواقعية : بمعنى الانطلاق من الاحتياجات التدريبية الفعلية لممارسين التربويين كمدخل لتخطيط برامج التنمية المهنية، الأمر الذي يضمن واقعية هذه البرامج ويحقق فعاليتها.
- الاستمرارية : تعني استمرارية عمليات التدريب، لتستجيب للمستجدات التربوية والمكتشفات العلمية.
- الشمول: بأن تتوجه علميات التنمية المهنية لتخاطب جميع الممارسين التربويين، علي كافة المستويات وفي جميع المراحل والتخصصات.
- التنوع: بمعنى تنوع أساليب واجراءات وأنشطة التدريب من ناحية، وتنوع البرامج لتتلاءم مع تنوع الفئات المستهدفة وحاجاتها التدريبية من ناحية أخرى.
- التكامل: هو مراعاة التتابع في بناء البرامج الموجهة لكل فئة من المستهدفين علي حدة من ناحية، وترابط البرامج المختلفة الموجهة للمستهدفين من الفئات من ناحية أخرى.
- المتابعة : هي متابعة أداء المتدربين لضمان التغذية الراجعة والتطوير المستمر لبرامج التدريب، في ضوء نتائجها لمتابعة الأداء الفعلي للمتدرب، وكذلك الاستفادة بالمتميزين من المتدربين لتولي أدوار القيادة والتدريب في مواقع العمل المختلفة.
- الدمج : دمج التكنولوجيا المتقدمة في عمليات التدريب.

كما حددت رباب طه علي (٢٠١٨، ٥٠٩) مبادئ أخرى لتنمية المهنية ومنها:

- وضوح برامج التنمية المهنية وانسجامها مع الواقع.
- قابلية أهداف برامج التنمية المهنية للتنفيذ.
- استدامة برامج التنمية المهنية.
- الاعتماد علي النمذجة أو القدوة في تقديم برامج التنمية المهنية.
- مراعاة الفروق الفردية بين المتدربات.
- التنسيق الفعال بين المدرسة والإدارة والجهات الأخرى ذات العلاقة.
- الارتباط بنظام الحوافز التشجيعية المعنوية والمادية.

ومما سبق يتضح أنه يمكن تحديد مبادئ التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال وذلك بأن تكون برامج التنمية المهنية واضحة الأهداف، وأن تتفق تلك الأهداف وتتسجم مع أهداف المدرسة لتكون ملبية لمتطلبات الواقع، وأن تحدد برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال أهداف قابلة للتنفيذ في ضوء امكانات المدرسة المتاحة، وبالتالي هذا يجعل البرامج المقدمة للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال برامج فردية ومختلفة باختلاف متطلبات وامكانات كل مدرسة وقدرات كل معلمة، وأن تكون برامج التنمية المهنية للمعلمات مستدامة وكافية لتتيح الوقت اللازم للمعلمات لتعلم وتعليم الاستراتيجيات الحديثة وكيفية تنفيذها، واعتماد برامج التنمية المهنية علي الاستفادة من النماذج الإيجابية في تدريب المعلمات وتنميتها مهنيًا بما يحقق درجة عالية من الفاعلية في مساندة المعلمات علي فهم واستيعاب الممارسات والمفاهيم والعمل علي تطبيقها.

### أساليب التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال:

يمكن توضيح أساليب التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال فيما يلي:

#### الأساليب النظرية :

- **المحاضرات:** وهي أسلوب قديم وواسع الاستخدام، ويصلح لتدريب أعداد كثيرة من معلمات رياض الأطفال، ويستخدم به بعض الوسائل والأساليب التكنولوجية، وعلي الرغم من أنه أسلوب غير مكلف، ولكنه يَحْتَص بعرض وجهة نظر وفكرة شخص واحد فقط (جومانة محمد عبيد، ٢٠٠٦، ٣٥).
- **المناقشات:** وهي لقاء حوارى بين المعلمات وجهة الإشراف، وتثمر بنتائج مرغوبة ولكنها تكون محددة حسب رغبة المعلمات وجهة الإشراف (جيهان لطفى محمد وآخرون، ٢٠١٨، ٢٧).

- **المؤتمرات:** هي لقاءات علمية منظمة ومحددة الهدف تسمح للمعلمات المشاركات في التدريب بعرض الآراء وأفكار الخاصة بهن، ولكن من عيوبها أنها ترتبط بإمكانيات الجهة المنظمة لها سواء أكانت الوزارة أو الجامعة أو مؤسسة مجتمعية خاصة (محمد عبد الخالق مدبولي، ٢٠٠٢، ٦٥).

### الأساليب العملية :-

- **التدريس المصغر:** وهو يعتمد علي تقسيم الموقف التعليمي إلي مواقف تربوية صغيرة، حيث تقوم المعلمة المتدربة بتقديم نشاط أمام زميلاتها اللاتي يمثلن أطفال الروضة أمامها، ويتم تصوير هذه المواقف بكاميرا الفيديو، وذلك حتي تستطيع المعلمة المتدربة مشاهدة نفسها ومعرفة الأخطاء التي وقعت فيها وتعديلها للوصول إلي إتقان العمل (mark Harari, 2004, 53)

- **ورش العمل:** وهو النشاط التعاوني الذي يقمن به معلمات رياض الأطفال أثناء التدريب، ويتم فيه التركيز علي مشكلة تربوية معينة يقمن بتحليلها ثم اقتراح حلول لها، أو قد تكون وورش العمل لإنجاز نشاط معين يتبادلن فيه الأفكار والمقترحات لتنفيذه، مما يعمل علي خلق جو من التعاون وتبادل الأفكار والخبرات، وكذلك قد يتيح الفرصة لميلاد بعض الابتكارات والإبداعات (عماد صموئيل وهبة، ٢٠١٥، ٥٣).

- **الزيارات الميدانية:** وتستهدف تزويد المعلمات بمهارات البيانات وكتابة التقارير في ضوء الزيارة (جيهان لطفى محمد وآخرون، ٢٠١٨، ٢٧).

- **التعلم عن بعد:** يعد من أحد النماذج التعليمية التي تهتم بالحصول علي المعرفة والعلم والتدريب التي يحتاجها المتدربات، فهو نموذج يعمل علي توفير التعلم ونقل المعرفة للمتعلمات وتطوير مهارتهن في مختلف التخصصات التدريسية (General Teaching Council, 2000, 73).

- **التدريب عن طريق المسرحة التربوية:** يعتمد هذا الأسلوب علي إعداد نصوص مسرحية تربوية تناقش قضايا التربية في الروضة، وأساليب التفاعل بين المعلمات والإدارة وأولياء الأمور، وتقوم مجموعة من المعلمات بتمثيل الأدوار علي المسرح الموجود في انعقاد مقر التدريب لمشاهدتها من قبل المعلمات المتدربات، حيث يتم توفير بيان عملي أمامهن (Linda Mitchell, 2010, 338).

## مجالات التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال:

تبلورت مجالات التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في المجال الأكاديمي، والمجال الشخصي، والمجال القيمي، والمجال الإداري، والمجال التطبيقي، ويمكن توضيح تلك المجالات فيما يلي (ممدوح عبد الرحيم أحمد، ٢٠٠٦، ٣٣):

- **المجال الأكاديمي:** وفيه تستطيع معلمة رياض الأطفال أن توظف المعرفة العلمية بجوانب المنهج الدراسي من خلال الأنشطة المحببة للأطفال مثل الأنشطة الموسيقية والقصصية والفنية والحركية.

- **المجال الشخصي:** حيث تسهم برامج التنمية المهنية في تنمية قدرة معلمة رياض الأطفال علي الثقة بالنفس، والقدرة علي التعامل مع الآخرين بمرونة وصبر، والقدرة علي الانفتاح علي الأفكار الجديدة الجيدة.

- **المجال القيمي:** وفيه تعمل برامج التنمية المهنية للمعلمات علي تدريبهن علي كيفية تحقيق الأهداف التربوية المتعلقة بالجانب السلوكي بمرحلة رياض الأطفال مثل غرس قواعد النظافة والنظام والتعاون وتحمل المسؤولية.

- **المجال الإداري:** ويتضمن تدريب معلمات رياض الأطفال علي الأعمال الإدارية داخل قاعة الدراسة، ومنها تدريبها علي التخطيط لبناء الموقف التعليمي الجيد داخل القاعة، ومساعدتها علي تحديد الأهداف، واتخاذ القرارات، وتهيئة البيئة التعليمية الجيدة داخل قاعة الدراسة.

- **المجال التطبيقي:** وفيه يتم تنمية قدرة معلمات رياض الأطفال علي تحويل ما لديهن من معارف نظرية إلي مهارات تطبيقية داخل قاعات الدراسة، والقدرة علي الانتقاء من بين طرق التدريس والأساليب والوسائل المتعددة بما يتناسب مع الموقف التعليمي.

ويري نبيل السيد حسن (٢٠٠٨، ٥١) أن التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال تشمل ثلاثة مجالات وهي المادة العلمية، والأساليب والطرق التدريسية المتبعة في تربية الطفل، والجوانب النفسية والتربوية، وتلك المجالات تتم من خلال طريقتان أولهما فردية والثانية جماعية، أما عن الطريقة الفردية فهي تتمثل في الإشراف المباشر المقدم لمعلمات رياض الأطفال من قبل الموجهة أو مدير المدرسة، وأما عن الطريقة الثانية فهي تتمثل في التدريب الجماعي من قبل أجهزة خاصة باستخدام أساليب متنوعة منها الدورات التدريبية وورش العمل والتدريس المصغر.

ومما سبق يتضح تعدد المجالات التي استهدفت برامج التنمية المهنية تقديمها لمعلمات رياض الأطفال، كما أنها تنوعت ما بين أكاديمية ومهنية وإدارية وشخصية واجتماعية، حيث عملت هذه البرامج علي اطلاع معلمات رياض الأطفال علي كل ما هو جديد في مجال التربية كطرائق التدريس وأساليب التقويم، واستراتيجيات التعلم الحديثة، كما استهدفت أيضاً تزويد معلمات رياض الأطفال بالمستحدث من المعارف والمهارات التي لم تدرسها بالجامعة لمواكبة التطورات العلمية التي حدثت في مجال التخصص، وكذلك استهدفت تزويدهن ببعض الخصائص الشخصية التي تساعدن علي التميز في التدريس وفي التعامل مع الآخرين.

### واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال:

يمكن الاطلاع علي واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال من خلال استعراض نتائج الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع مستخدمة الادوات المقننة لقياس وتحديد هذا الواقع وتوضيح ما يعانيه من نواحي ضعف وأوجه قصور.

تعد قضية إعداد معلمات رياض الأطفال وتدريبهن من أهم القضايا التربوية التي تهتم بها الدولة، حيث يتم تدريبهن قبل وأثناء الخدمة نظراً لأهمية المرحلة العمرية اللاتي يقمن بتعليمها، ويوجد ثلاثة أنواع لبرامج الإعداد والتدريب، منهم نوعان شائعان وهما (التدريب المركزي- والتدريب عن بعد)، والنوع الثالث محدود وهو (التدريب المحلي).

ويعد التدريب المركزي من أكثر أنواع تدريبات معلمات رياض الأطفال شيوعاً، وكان يتم ثلاث مرات سنوياً حتي نهاية التسعينيات، وبدءاً من عام ٢٠٠١م تم تقليل عدد مرات التدريب ليصل إلي مرة واحدة سنوياً، والسبب في ذلك يرجع إلي تقليل الميزانية المخصصة للتدريب، علي الرغم من ازدياد عدد معلمات رياض الأطفال، التوسع في إنشاءروضات جديدة، وإضافة فصول جديدة للروضات الموجودة بالفعل، كما أن التدريب كان يستوعب عدد(١٠٠) متدربة فقط نظراً لضيق مساحة مكان التدريب وقلة الامكانيات المادية المتاحة، إضافةً إلي إسناد بعض المحاضرات وورش العمل إلي غير المتخصصين في مجال الطفولة، كما اعتمد التدريب علي أسلوب المحاضرة أكثر من بقية الأساليب التدريبية الأخرى، وكان التقويم يعتمد علي نسبة الحضور مع غياب آلية متابعة المتدربات بعد التدريب، كما أن التدريب كان يدمج المعلمات الحاصلات علي مؤهلات عليا وفوق متوسطة ومتوسطة معاً دون أي تغيير في محتوى البرنامج التدريبي (طارق حسن عبد الحليم، ٢٠١٠، ٢٦١)، وذلك يتناقض مع ما حددته وزارة التربية والتعليم بمصر من تعدد برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال والتي تتمثل في الآتي (ممدوح عبد الرحيم أحمد، ٢٠٠٦، ٣٩-٤٠):



- ١- **البرامج الداخلية:** والتي تشمل علي عدد من البرامج التنموية وهي:
  - برامج التأهيل والتي تهدف إلي تأهيل المعلمات واستكمال ثقافتهن المهنية والعلمية لإعدادهن لممارسة المهام المطلوبة منهن.
  - برامج تجديد معلومات وخبرات معلمات رياض الأطفال ومسايرتهن للإنفجار المعرفي وثورة المعلومات.
  - برامج استكمال تأهيل معلمات رياض الأطفال اللاتي تنقصهن بعض الجوانب المطلوبة لممارسة العمل مع طفل الروضة.
  - برامج التوجيه للمعلمات الجدد لإكسابهن المهارات اللازمة للاندماج بالعمل وتحديد واجباتهن وحقوقهن.
  - برامج الترقية والتي تعد المعلمات للدرجات الوظيفية الأعلى.
  - برامج إعداد القادة من الموجهات برياض الأطفال.
  - برامج التنمية أثناء الخدمة والتي تعمل علي تنمية مهارات معلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة باستمرار.

- ٢- **البرامج الخارجية:** وتتمثل هذه البرامج في البعثات الخارجية للدول الأجنبية من أجل الاستفادة بخبرات هذه الدول.

ولما كان التدريب المركزي قاصر في تحقيق الأهداف التي تم إعداده من أجلها، لذا فقد تم الاتجاه إلي نوع آخر من التدريب وهو التدريب عن بعد لتعويض القصور الناتج عن التدريب المركزي، ويمتاز هذا النوع من التدريب بأن المحاضرين فيه غالبًا ما يكونوا متخصصين في موضوع التدريب، إضافة إلي أنه يوفر الوقت والجهد حيث يتم بث المحاضرة بصوت وصورة المحاضر مباشرةً إلي جميع المحافظات المشتركة في التدريب، ولكن من عيوبه أن محتوى تدريب بعض البرامج كان يحتاج إلي وقت أطول مما هو متاح له لتغطية موضوع التدريب، إضافةً إلي أن التفاعل بين المحاضر والمتدربين مفقود، وكذلك اعتماده علي أسلوب المحاضرة كأسلوب وحيد في التدريب بالرغم من حاجة المتدربات التي التطبيق العملي لموضوع التدريب أكثر من الأطر النظرية له (طارق حسن عبد الحلیم، ٢٠١٠، ٢٦٢)، كما أن فرص الإلتحاق بهذا التدريب متاحة لبعض المعلمات دون الأخريات دون وجود أسس واضحة للإختيار والمفاضلة بين المعلمات، إضافةً إلي أن نمط التدريب عن بعد يعطي انطباعًا بصورية هذا التدريب، فطبيعة المهارات التي يتم بثها من خلاله تختلف عن تلك التي يتم تقديمها للمعلمات، إذ يستدعي ذلك ضرورة تواجد المدرب مع المتدربات للحصول علي أفضل النتائج (إيمان العربي محمد، ٢٠١٢، ١٥٣).

وظهر النوع الثالث من التدريب من أجل العمل علي حل المشكلات الناجمة عن النوعين السابقين، وهذا النوع الثالث هو التدريب المحلي في الإدارات التعليمية، حيث يقوم هذا النوع من التدريب علي تقديم برامج تدريبية تخص معلمات رياض الأطفال في كل إدارة تعليمية علي حدة، ولكن الإدارات التعليمية لا تهتم بهذا النوع من التدريب بحجة قلة الميزانية المخصصة للإنفاق علي مثل هذه التدريبات (طارق حسن عبد الحليم، ٢٠١٠، ٢٦٣).

وقد سعت الكثير من الدراسات والممارسات من أجل تحسين برامج التنمية المهنية للمعلمين عامة ولمعلمات رياض خاصةً وذلك للحفاظ علي مستويات مقبولة من الأداء في ظل تحديات الثورة المعلوماتية وما يترتب عليها من زيادة التعقد والعمق في كم وكيف المعرفة، بالإضافة إلي التوسع في مؤسسات رياض الأطفال (إيناس سعيد عبد الحميد، ٢٠١٠)، إلا إن واقع إعداد وتدريب معلمات رياض الأطفال في مصر مازال يشير إلي إنخفاض مستوى المعلمات ويتضح ذلك من خلال غياب التصور الواضح لديهن عن أهداف مرحلة رياض الأطفال، نقص الوعي لديهن باحتياجات الأطفال في تلك المرحلة العمرية، ضعف تمكنهن من الكفايات المهنية المرتبطة بتنفيذ الأنشطة مع الأطفال، وعند رصد أسباب انخفاض مستواهن اتضح أن السبب يرجع إلي تدني مستوى برامج الإعداد ويتضح ذلك في عدم التوازن في مكونات برامج الإعداد (الجانب المهني والثقافي والتخصصي)، غلبة الجوانب النظرية علي العملية، ضعف قدرتها علي تلبية متطلبات العصر، ضعف العلاقة بين ما تم تدريسه وبين الواقع الفعلي لتربية طفل رياض الأطفال، توحيد برامج التدريب علي مستوى الجمهورية دون مراعاة احتياجات المعلمات واختلاف البيئات (إيمان العربي محمد، ٢٠١٢، ١٥٢-١٥١)، وهذه النتائج تتفق مع ما أشارت إليه ناهد محمد شعبان (٢٠١٣) في دراستها التقويمية لمهارات معلمات رياض الأطفال والتي هدفت فيها إلي تحديد الكفايات التعليمية الأساسية العامة لديهن، وقد توصلت إلي مجموعة من النتائج منها ضعف قدرة معلمات رياض الأطفال علي التعامل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة عامةً والأطفال الموهوبين خاصةً، ولعل ذلك يرجع إلي افتقارهن إلي التدريب في مجال الفئات الخاصة، وكيفية النهوض بالأطفال إلي مستوى الإبداع والتميز، كما توصلت أيضًا إلي امتلاك معلمات رياض الأطفال إلي مهارات توجيه الأطفال وتنفيذ التعليمات، ولكن في نفس الوقت يفتقرن إلي مهارة تشجيع الأطفال وغرس الثقة بالنفس، ويرجع ذلك إلي نقص إعدادهن المهني أثناء الخدمة، وضعف مهارات الأداء التدريسي لديهن، وقلة اطلاعهن المستمر الذي يساعدهن علي حداثة الأساليب التدريسية، وافتقار التدريبات المقدمة لهن لتنمية قدرتهن علي استخدام أساليب وطرائق تدريسية قائمة علي حاجات المتعلم، وتوظيف المتيسر من البني التحتية في المؤسسة التربوية، كما توصلت إلي ضعف فعالية الدورات التدريبية المقدمة لديهن وذلك بسبب غياب الحوافز التي تعمل كمحرك لعجلة التطوير في عجلة التدريس، وغياب التقويم المتابعي بعد انتهاء الدورات التدريبية لتقدير مستوى الكفاءة الخارجية من البرامج التدريبية.

وقد تعارض ذلك مع ما ورد بالخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي (٢٠١٤ - ٢٠٣٠) (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٤، ١٢ - ١٣) والتي ورد فيها أن دستور مصر (٢٠١٤) قد اختص التعليم بست مواد تبدأ من المادة رقم (١٩) وحتى المادة رقم (٢٥)، بالإضافة إلي المواد ذات الصلة بالطفل ورعاية النشء والشباب، وقد جاءت المادة رقم (٢٢) لتؤكد أن المعلمين وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، الركيزة الأساسية للتعليم، لذا تكفل الدولة تنمية كفاءاتهم العلمية، ومهاراتهم المهنية، ورعاية حقوقهم المادية والأدبية، وبما يضمن جودة التعليم وتحقيق أهدافه، إلا أن الموقف الراهن للتعليم في مصر يشير إلي أنه مازال القيد بمراحل رياض الأطفال بعيداً عما تم استهدافه بالخطة الاستراتيجية للوزارة، فهناك نقص كبير في عدد قاعات رياض الأطفال، وما تستلزمه من كوادر مدربة، كما يشير الواقع أيضاً بالرغم من توافر بنية تحتية هائلة للتدريب لدي قطاع التعليم قبل الجامعي، لكنها ليست مستغلة الاستغلال الأمثل، حيث أصبح دور الإدارة المختصة بالتدريب قاصراً فقط علي تدريب العاملين بقانون (٤٧) للعاملين بالدولة، أما ما يندرج تحت قانون (١٥٥) وتعديلاته ( المعلمين والموجهين والمدراء) فالمسئول عن تدريبهم هي الأكاديمية المهنية للمعلم (خالد عبد اللطيف محمد، ٢٠١٨، ١٣).

كما ورد أيضاً بالخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي (٢٠١٤ - ٢٠٣٠) أن مصر تبنت في بدايات القرن الحالي سياسات لتنمية مرحلة رياض الأطفال، وقامت بعمل العديد من المبادرات التي تبنتها الوزارة لدعم وتطوير رياض الأطفال مثل مشروع مركز تنمية الطفولة المبكرة بالسادس من أكتوبر؛ والذي كان من أهدافه إعداد استراتيجيات وطنية لتطوير الطفولة المبكرة في مصر، وتدريب كوادر تعليمية وإدارية لمرحلة رياض الأطفال ليكونوا النواة الأساسية لكوادر مركز التدريب، ويتكون هذا المشروع من وحدة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، ووحدة إنتاج المواد التعليمية، ووحدة الروضة النموذجية، كما تبنت الوزارة أيضاً مشروع تحسين التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، والذي تم فيه التنسيق بين وزارة التربية والتعليم المصرية وبين الجهات المعنية بالطفولة بالداخل والخارج إعداد كافة المقومات المادية والبشرية والتنظيمية والتربوية والفنية لتحسين جودة التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة وغيرها من المشروعات الأخرى، وبالرغم من تحقيق هذه المشروعات لقدر من الإنجازات، إلا أنها قد واجهت بعض الصعوبات والتي منها وجود عجز في عدد معلمات رياض الأطفال، كما أن نسبة كبيرة من المعلمات المتاحة من غير المتخصصات، وكذلك ضعف برامج التدريب المقدمة للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال من أجل رفع كفاءتهن، مع وجود ضعف في نظم الإشراف والمتابعة والتقييم لأداء المعلمات (الإدارة العامة لرياض الأطفال والتعليم الأساسي، ٢٠١٥).

وقد سعت الدولة لمواجهة العقبات التي واجهت برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة بالروضة مثل عدم استمرارية هذه البرامج كما أنها تتم بصورة متقطعة وعلي فترات طويلة، وبُعد أماكن التدريب عن المدارس، بالإضافة إلي ضعف قدرة هذه البرامج علي تحسين الممارسات المهنية للمعلمات، لذا فلجأت إلي الاتجاهات الحديثة لتعزيز التنمية المهنية وتحقيق فاعليتها، ومن هذه الاتجاهات التنمية المهنية المرتكزة علي المدرسة والتي تكون مدمجة في اليوم الدراسي من خلال تقييم أداء المعلمات من أقرانهن والعمل علي إيجاد حلول لمشكلاتهن المهنية، وكل ذلك يتم من خلال الاجتماع بوحدة التدريب الموجودة بالمدرسة ( سحر توفيق نسيم، ٢٠١٥، ١٩)، وعلي الرغم من ذلك توصلت دراسة أميرة عبد الوهاب الأمير (٢٠١٥) إلي قلة عدد وحدات التدريب الموجودة بالمدارس والتي تدعم أنشطة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، وقصور في تخطيط إدارة الروضة لبرامج التنمية المهنية للمعلمات، وكذلك قصورها في توفير الامكانات المادية لممارسة أنشطة التنمية المهنية داخل القاعات الدراسية.

ونتج عن وجود ثورة معلوماتية هائلة، وتنوع مجالات المعرفة والتكنولوجيا، ضرورة إيجاد رؤية جديدة ومتطورة إعداد معلمات رياض الأطفال وتدريبهن، وتحسين واقع التنمية المهنية لديهن، بحيث يتم إعدادهن بشكل يناسب هذا التقدم المستمر، ويجعلهن قادرات علي التعامل مع التكنولوجيا، والإستفادة من مصادر التعلم المختلفة، وتنمية مهارتهن الفكرية والتواصلية للتعامل مع مجتمع المعرفة بصفة عامة ( الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، ٢٠٠٩، ١).

وقد ترتب علي تلك التحديات تزايد الحاجة إلي تدريب معلمات رياض الأطفال بصورة مستمرة علي كل ما هو جديد في مجال عملها من استراتيجيات وطرائق وأساليب تدريسية تمكنهن من مسايرة التغيير الاجتماعي ومواكبة الأدوار الجديدة، ولكن قد تعارض ذلك مع ما توصلت إليه دراسة أحمد محمد إبراهيم (٢٠١٧) من نتائج وضحت ضعف قدرة البرامج التدريبية علي تغيير الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في ضوء الاتجاهات الحديثة، وعدم مراعاة الخطة التدريبية المعدة للمعلمات للاحتياجات التدريبية لهن، وافتقار تلك البرامج للأساليب التربوية الحديثة، وروتينية تلك البرامج وضعف حثها علي نشر ثقافة التنمية المهنية المستدامة.

وفي ضوء ما سبق يتضح أن التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال تعاني من تدني مستوي برامج الإعداد بها، ويتضح ذلك في عدم التوازن في مكونات برامج الإعداد من الجانب المهني والثقافي والتخصصي، وغلبة الجوانب النظرية علي العملية، وضعف قدرتها علي تلبية متطلبات العصر، وضعف قدرتها علي توثيق العلاقة بين ما تم تدريسه وبين الواقع الفعلي لتربية طفل رياض الأطفال، كما تعاني من ضعف قدرتها علي التنوع والاختلاف بل تنسم بتوحيد برامج التدريب علي مستوي الجمهورية دون مراعاة احتياجات المعلمات واختلاف البيئات اللاتي يعملن بها، وافقار تدريبات تلك البرامج لتنمية قدرة معلمات رياض الأطفال علي استخدام أساليب وطرائق تدريسية قائمة علي حاجات المتعلم، وتوظيف المتيسر من البني التحتية في المؤسسة التربوية، كما تعاني من ضعف فعالية الدورات التدريبية المقدمة للمعلمات وذلك بسبب غياب الحوافز التي تعمل كمحرك لعجلة التطوير في عجلة التدريس، وغياب التقويم المتابعي بعد انتهاء الدورات التدريبية لتقدير مستوي الكفاءة الخارجية من البرامج التدريبية، وعدم استمرارية هذه البرامج كما أنها تتم بصورة منقطعة وعلي فترات طويلة، وبُعد أماكن التدريب عن المدارس، بالإضافة إلي ضعف قدرة هذه البرامج علي تحسين الممارسات المهنية للمعلمات، وضعف قدرة البرامج التدريبية علي تغيير الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في ضوء الاتجاهات الحديثة، وعدم مراعاة الخطة التدريبية المعدة للمعلمات للاحتياجات التدريبية لهن، وافقار تلك البرامج للأساليب التربوية الحديثة، وروتينية تلك البرامج وضعف حثها علي نشر ثقافة التنمية المهنية المستدامة، ولعل ذلك بسبب قلة عدد وحدات التدريب الموجودة بالمدارس والتي تدعم أنشطة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، وقصور في تخطيط الروضة لبرامج التنمية المهنية للمعلمات، وكذلك قصورها في توفير الامكانيات المادية لممارسة أنشطة التنمية المهنية داخل القاعات الدراسية، وقلة عدد مرات التدريب، وقلة الميزانية المخصصة له، وضيق مساحة مكان التدريب وقلة الامكانيات المادية المتاحة، واعتماد التدريب علي أسلوب المحاضرة أكثر من بقية الأساليب التدريبية الأخر، وقد ترتب علي ذلك إنخفاض مستوي المعلمات وغياب التصور الواضح لديهن عن أهداف مرحلة رياض الأطفال، ونقص الوعي لديهن باحتياجات الأطفال في تلك المرحلة العمرية، وضعف تمكنهن من الكفايات المهنية المرتبطة بتنفيذ الأنشطة مع الأطفال، وضعف قدرتهن علي التعامل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة عامةً والأطفال الموهوبين خاصةً، ولعل ذلك يرجع إلي افتقارهن إلي التدريب في مجال الفئات الخاصة، وكيفية النهوض بالأطفال إلي مستوي الإبداع والتميز .

## الإطار الفكري لنظام التعليم الجديد 2.0 :

يشهد العصر الحالي تغيرات وتطورات سريعة في شتي مجالات الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية، وقد استلزم ذلك نظامًا تعليميًا جديدًا قادرًا علي الاستجابة السريعة لتلك التغيرات والتطورات، وذلك من خلال قدرته علي تزويد الأفراد بالمعارف والمهارات والقيم التي تتماشى مع الحياة في القرن الحالي، وتؤهله لمنافسة الآخرين محليًا وعالميًا.

وقامت وزارة التربية والتعليم بوضع خطة مرحلية مدتها ثلاث سنوات تبدأ من العام ٢٠١٤/٢٠١٥ كتأسيس لخطة استراتيجية تنتهي في العام ٢٠٣٠، وقد صممت الخطة المرحلية بناءً علي تحليل معطيات متعددة منها تقييم الخطة الاستراتيجية السابقة، ومشاركات أصحاب المصلحة، والاستفادة من التقارير الدولية، وآراء المتخصصين من الداخل والخارج، والاسترشاد ببعض الخطط الأخرى، وذلك من أجل توفير موارد بشرية متنامية القدرة والكفاءة وعلي أعلى درجة من الجودة والأخلاقيات المهنية، وبناء مجتمع يقوم علي التعلم، وبناء اقتصاد يقوم علي المعرفة (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٤، ٢-٣).

وأصدرت الحكومة المصرية رسميًا رؤية مصر ٢٠٣٠ وذلك في بداية عام ٢٠١٦، وهي استراتيجية التنمية المستدامة لرؤية مصر ٢٠٣٠، والتي قامت وزارة التخطيط بوضعها منذ عام ٢٠١٤، وقد ركزت تلك الرؤية علي التعليم ودوره الاستراتيجي، وتكمن أبعاد تلك الرؤية في ثلاثة جوانب وهي الاقتصاد والمجتمع والبيئة، وتركز أهداف مجال الاقتصاد علي أربع محاور التنمية الاقتصادية، الطاقة والبحث العلمي، خلق الابتكارات، خلق شفافية الحكومة، ويشير الجانب المجتمعي إلي العدالة الاجتماعية، التعليم والتدريب، الصحة، والثقافة، وقد طرحت الرؤية ثلاثة أهداف استراتيجية هامة لتطوير التعليم وهي تحسين جودة التعليم، ضمان التعليم للجميع، وزيادة القدرة التنافسية التعليمية (كونج لينج تاو وشين تشي، ٢٠١٨، ٦٥، ٦٦، ٦٧).

وسعت رؤية مصر الاستراتيجية ٢٠٣٠ إلي إتاحة التعليم والتدريب للجميع بجودة عالية دون تمييز، وفي إطار نظام مؤسسي كفاء وعادل ومستدام ومرن، ويركز علي المتعلم والمتدرب القادر علي التفكير، والتمكن تقنيًا وفنيًا وتكنولوجيًا، كما سعت إلي بناء الشخصية المتوازنة والمتكاملة، وإطلاق امكانياتها إلي أقصى مدي لمواطن معتز بذاته، ومستتير، ومبدع، ومسئول، وقابل للتعددية، وقادر علي التنافس المحلي والعالمي ( ممدوح عبدالرحيم أحمد وآية عادل عبدالغني، ٢٠٢٠، ٧٢).

وقد استهدفت هذه الاستراتيجية رياض الأطفال والصفوف الأولى، لذا طبقت وزارة التربية والتعليم محاور منظومة التعليم الجديدة عليهم من خلال العام الدراسي ٢٠١٨ - ٢٠١٩، وتمهيداً لذلك اصدرت القرار الوزاري رقم (٣٤٢) لسنة ٢٠١٨ لتنظيم آليات تطبيق النظام التعليم الجديد 2.0 علي تلك المراحل الدراسية (رشا عثمان خليفة ، ٢٠١٩ ، ٣٤٦).

وأنطلق نظام التعليم الجديد 2.0 من رؤية مصر (٢٠٣٠ )، ومن الاستراتيجية القومية لتطوير التعليم قبل الجامعي (٢٠١٤ - ٢٠٣٠)، والأطر السابقة لمناهج التعليم قبل الجامعي، والتجارب المصرية والدولية الناجحة في التعليم، ونتائج الدراسات المقارنة بين المناهج المصرية وبعض مناهج الدول المتقدمة، والمعايير والمؤشرات العالمية للتعليم، ونتائج دراسة الأطر الوطنية للمناهج في تسع دول تتمتع بتعليم جيد ولديها خريج قادر على المنافسة وذات ترتيب متقدم في الاختبارات الدولية، وجاءت ملامحه ترجمة لمواد الدستور المصري المتعلقة بالتعليم من المادة (١٩ إلى ٢٥) (تفيدة السيد أحمد، ٢٠١٩، ٢٣).

ويعد نظام التعليم الجديد 2.0 استجابة للتغيرات الحادثة في المجتمع والتي دعت إلي ضرورة تطوير المناهج وذلك للأسباب التالية(جيهان لطفي محمد، ٢٠١٩، ١٦٦-١٦٧):

- الوصول لدرجة عالية من الكفاءة والفاعلية الداخلية والخارجية لتلافي أي قصور في المناهج القديمة.
- مواكبة المستجدات التي طرأت علي مجال الطفولة في الفترة الأخيرة.
- اللحاق بركب الدول المتقدمة والحضارة الانسانية.
- التطورات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي طرأت علي المستوي المحلي والإقليمي والدولي.
- الانفجار المعرفي والثورة المعلوماتية التي طرأت علي العالم بأكمله.
- ضعف قدرة المناهج الحالية علي التغيير الاجتماعي، وتتمية الهوية الوطنية بشكل صحيح.
- بعد المناهج الحالية عن تنمية مبتكرين ومخترعين لتحقيق رؤية ٢٠٣٠.

ويعمل نظام التعليم الجديد 2.0 على توفير تعليم متميز يحقق للفرد مهارات القرن الحادي والعشرين، واللغة العربية الرصينة، والهوية المصرية العربية الأفريقية، والشعور بالانتماء للوطن، والتمكن من اللغة الإنجليزية، وبعض اللغات الأجنبية الأخرى، والتمكن من العلوم والرياضيات بالإنجليزية، وتنمية المهارات الحياتية، وبناء الشخصية المتكاملة، ويقوم على إلغاء الفواصل بين المواد الدراسية، وتطبيق المجالات الدراسية، وتحقيق التكامل بين المعرفة والمهارات والقيم، وتحقيق التوازن في بناء المواد التعليمية، ويعزز الاعتماد على مصادر تعليمية متعددة، وزيادة الاعتماد على المصادر الرقمية والتفاعلية (تقيده سيد أحمد، ٢٠١٩، ٢٦)، وذلك حتى تتسني فرصة الحصول علي خريج يتصف بأنه إنسان مصري منتم لوطنه، مبتكر، مبدع، متفهم ومتقبل للاختلاف، متمكن من المعرفة والمهارات الحياتية. قادر علي التعلم مدي الحياة، قادر علي المنافسة العالمية(جيهان لطفي محمد، ٢٠١٩، ١٦٩)، وبناءً علي ذلك يمكن توضيح ما هدف إليه نظام التعليم الجديد 2.0 في النقاط التالية(ممدوح عبدالرحيم الجعفرى وآية عادل عبد الغني القدرى، ٢٠٢٠، ٨٠):

- تنمية المهارات اللغوية، والتعبير عن متطلبات الحياة اليومية والمشاعر باستخدام لغة صحيحة.
- تنمية القدرة علي تأدية الدوار الاجتماعية المطلوبة في الحياة مثل التعاون والاحترام المتبادل مع أفراد المجتمع، ومساعدة ذوي الاحتياجات الخاصة.
- تحسين الذات بصورة مستمرة ورفع القدرة على ممارسة مهارات التعلم الذاتي.
- بناء وتطوير المفاهيم العلمية وتوظيفها في إدارة الحياة بشكل متكامل.
- تنمية القدرة علي التخيل والإبداع والتذوق الفني .

وتتص فلسفة نظام التعليم الجديد 2.0 على توفير التعليم لجميع بجودة عالية ودون تمييز، وتتكون فلسفة الإطار من عدة جوانب مثل تعزيز المهارات الحياتية، والتركيز على مهارات ريادة الأعمال، وتعزيز القيم الإيجابية، والنمو الشامل للمتعلم، والتركيز على مهارات التفكير الناقد، وإتقان مهارات التعلم الذاتي والمستمر، والتوازن بين تقييم المعارف، وإدماج التكنولوجيا في المنهج الدراسي، وتحمل رؤيته أبعاد التعلم الأربعة وهي تعلم لتعرف، وتعلم للعمل، وتعلم لتكون، وتعلم لتعيش مع الآخر، وتضمن المهارات الحياتية في جميع أبعاد التعليم السابقة، وتطبيق الاتجاهات التربوية الحديثة في إطار رؤية استراتيجية تطوير التعليم ٢٠٣٠ التي ركزت على التعليم لجميع بجودة عالية دون تمييز في إطار مؤسسي يركز على المتعلم (تقيده سيد أحمد، ٢٠١٩، ٢٤).



ويسعي نظام التعليم الجديد 2.0 إلى تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ للوفاء بمتطلبات الحياة العصرية، وتحقيق تطلعات المتعلمين وطموحاتهم، وتنمية قدرتهم الإبداعية، لذا فهو يحتاج إلى بعض المتطلبات التي تعينه علي تحقيق تلك الآمال ومن هذه المتطلبات ما يلي ( جيهان لطفي محمد، ٢٠١٩، ١٨٠):

- توضيح ماهية وفلسفة نظام التعليم الجديد.
- توضيح الهدف من تطوير مناهج رياض الأطفال ودورها في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠.
- القدرة علي تحقيق الأهداف بجدارة.
- استخدام أساليب واستراتيجيات التعليم والتعلم وتطبيقها علي الأطفال العاديين والمدمجين.
- استخدام أساليب التقويم الحديثة بالمنهج.
- تدريب المعلمات علي كيفية تطبيق المنهج في ظل نظام التعليم الجديد 2.0 مع مراعاة الأطفال المدمجين .
- تقديم أنشطة للأطفال تتناسب مع الامكانيات المتاحة قادرة علي تنمية الجانب المعرفي والوجداني والحركي في شخصية الطفل، وان تكون مناسبة للوقت، ومحفزة للتعلم والابتكار والإبداع، ومناسبة لأعداد الأطفال ومساحة الفصل.
- توفير الوقت الكافي للاطلاع علي المنهج الجديد وتفهم أهدافه وأنشطته.
- اتقان اللغات الأجنبية في المدارس التجريبية والخاصة.
- تزويد الروضات بمعلمات تتناسب مع أعداد الأطفال بالروضة.
- حصر مشكلات تطبيق نظام التعليم الجديد 2.0 .

#### الرؤية المقترحة للتنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال:

يمكن من خلال ما تم عرضه من دراسات سابقة، وتوضيح واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر، تقديم رؤية مقترحة للتنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال وذلك في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد 2.0 ، لعل هذه الرؤية المقترحة قد تسهم في معالجة القصور الناجم عن مشكلات التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، والعمل علي تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمات بما يتيح لهن الارتقاء بالنظام التعليمي وتلبية متطلبات نظام التعليم الجديد 2.0 وتحقيق أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة، وتأسيساً علي ما سبق يمكن لتلك الرؤية المقترحة أن تبني علي تلك المنطلقات التالية:

- تعد برامج التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال بعداً أساسياً لتطوير التعليم في مصر، وذلك لقدرتها علي تقديم علاج للقصور والمشكلات في أداء المعلمات الحالي، وذلك ليتم يتطبق هذا العلاج علي أداهن الجديد الذي ينبغي أن يقمن به لتحقيق الاصلاح والتحسين المستمر للتعليم.
- تعمل برامج التنمية المهنية المستدامة علي إكساب معلمات رياض الأطفال المهارات الجديدة المرتبطة بأدوارهن المتغيرة باستمرار بتغير متطلبات المجتمع وتحولاته المستمرة.
- استجابة برامج التنمية المهنية المستدامة للاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية بما يحقق قوي بشرية قادرة علي تخريج مواطن قادر علي المنافسة العالمية.
- استجابة برامج التنمية المهنية المستدامة للمستجدات التربوية، والاحتياجات التدريبية الفعلية الحالية والمستقبلية لمعلمات رياض الأطفال.
- استناد برامج التنمية المهنية المستدامة علي نظام حوافز شاملة للمعلمات الملتمزمات بتلك البرامج والمنجزات لمتطلباتها وأنشطتها داخل الروضة مع الأطفال.

### آليات تحقيق الرؤية المقترحة للتنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض

#### الأطفال:

ينبغي لتحقيق تلك الرؤية المقترحة للتنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال وتفعيلها اتباع مجموعة من الآليات المناسبة لذلك مثل:

١. ضرورة تناغم برامج إعداد معلمات رياض الأطفال بالكلديات مع برامج إعدادهن أثناء الخدمة، بحيث تمثل برامج قبل التخرج الإطار النظري الذي يتم تطبيقه فعلياً أثناء الخدمة، وتمثل برامج أثناء الخدمة تجديد وتحديث هذا الإطار النظري واستكمالها وتوضيح آليات تطبيقه بما يناسب متطلبات العصر.
٢. تعزيز الشراكة بين كليات التربية ورياض الأطفال وبين الإدارات وذلك لتحقيق التوافق والتناغم في برامج التدريب المقدمة للمعلمات بشكل مستدام قبل وأثناء الخدمة.
٣. وضع خطط واضحة ومعلنة لبرامج التنمية المهنية المستدامة التي سيتم عقدها للمعلمات، مع وجود امكانية تعديل تلك الخطة وفقاً لأي مستجدات.
٤. توفير الكوادر التي تتسم بالكفاءة والفاعلية لتدريب المعلمات ببرامج التنمية المهنية المستدامة لتحقيق أهداف تلك البرامج.
٥. تقديم برامج للتنمية المهنية المستدامة قادرة علي تنمية الإبداع والابتكار لدي المعلمات.

٦. تقديم برامج للتنمية المهنية المستدامة يمكن تطبيقها في مجال العمل
٧. استخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة أثناء تقديم برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمات.
٨. تنوع الاساليب المستخدمة أثناء تقديم برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمات.
٩. حسن اختيار توقيتات تدريبات التنمية المهنية المستدامة للمعلمات بحيث لا تتعارض أوقات التدريب مع أوقات عملهن.
١٠. إيجاد حوافز مادية وأدبية للمعلمات اللاتي يجتزن تدريبات التنمية المهنية المستدامة بكفاءة.
١١. اتباع طرق وأساليب التقويم الحديثة التي تسهم في تحديد مستوى المعلمات أثناء وبعد التدريب.
١٢. تقديم برامج للتنمية المهنية المستدامة تراعي أهداف الإستدامة علي المستوي القومي، وتعكس السياقات البيئية والاقتصادية والاجتماعية للمجتمع المحلي.
١٣. تقديم برامج للتنمية المهنية المستدامة تنمي لدي المعلمات مفهوم التعلم مدي الحياة، وذلك من أجل تمكنهن من التفاعل بشكل إيجابي مع متغيرات الحياة، ورغبتهن المستمرة في مواكبة المستجدات العلمية والمهنية.
١٤. تقديم برامج للتنمية المهنية المستدامة تنمي لدي المعلمات القدرة علي خلق أنشطة مبتكرة أثناء التعامل مع الأطفال لتيسير وصول المعارف والمهارات والاتجاهات إليهم.
١٥. تقديم برامج للتنمية المهنية المستدامة تنمي لدي المعلمات القدرة علي التعامل مع الأطفال من ذوي الاحتياجات الخاصة، ومساعدتهم علي التكيف مع الأطفال الآخرين.
١٦. قدرة برامج للتنمية المهنية المستدامة علي تدريب المعلمات علي كيفية التعامل مع الأطفال باختلافاتهم الثقافية المتنوعة.
١٧. تقديم برامج للتنمية المهنية المستدامة تنمي لدي المعلمات القدرة علي إعادة تدوير المخلفات واستخدامها في مشروعات فنية أثناء التعامل مع الأطفال.
١٨. قدرة برامج للتنمية المهنية المستدامة علي تدريب المعلمات علي كيفية استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الخاصة بالاعاقات المختلفة لضمان مسايرة أحدث النظم العالمية.
١٩. استفادة برامج التنمية المهنية المستدامة من الخبرات المحلية والإقليمية والدولية في مجال التنمية المهنية المستدامة للمعلمات أثناء الخدمة.

## متطلبات تحقيق الرؤية المقترحة للتنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال:

يمكن تحقيق الرؤية المقترحة من خلال تحديد بعض المتطلبات اللازمة لتفعيل الآليات المقترحة لتلك الرؤية، ويمكن تحديدها فيما يلي:

١. فتح باب التعيين أمام المعلمات الجدد علي أن يشترط في التعيين الحصول علي دورات في التنمية المهنية المستدامة واجتيازها بجدارة.
٢. زيادة المخصصات المالية لمرحلة رياض الأطفال.
٣. إصدار تشريعات لإلزام المعلمات بالتدريب المستمر.
٤. زيادة عدد وورش العمل الموجهة للمعلمات برياض الأطفال لتمكينهن من التعامل مع نظام التعليم الجديد وتحقيق أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠.
٥. إعلام كليات وأقسام الطفولة بالجامعات المصرية بآليات تطبيق نظام التعليم الجديد 2.0 ، وتدريب الطالبات عليه في التربية العملية بالمدارس.
٦. تهيئة البيئة التعليمية من إدارة وتوفير الأدوات والخامات التي تمكن المعلمات من تحقيق أهداف نظام التعليم الجديد 2.0 .
٧. تدريب المعلمات داخل مدارسهن، واستغلال الامكانيات المتاحة بتلك المدارس لزيادة فاعلية التدريب.
٨. الاهتمام بتدريب موجّهات رياض الأطفال علي نظام التعليم الجديد 2.0 ، وحثهن علي المتابعة المستمرة لأداء المعلمات داخل رياض الأطفال من أجل التأكد من قدرتهن علي تطبيق هذا النظام.
٩. توفير الإمكانيات البشرية والمادية اللازمة لتطبيق نظام التعليم الجديد 2.0 داخل قاعات الأطفال.
١٠. حداثه موضوعات التدريبات المقدمة وارتباطها بالاحتياجات الفعلية وابتعادها عن التكرار والتقليدية.
١١. توحيد الجهات المسؤولة عن تقديم برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال.
١٢. تخفيف الأعباء الملقاة علي عاتق معلمات رياض الأطفال لإتاحة الفرصة أمامهن للتفرغ لتطبيق نظام التعليم الجديد 2.0.

١٣. توزيع نشرات علي المدراس الملحق بها قاعات لرياض الأطفال، علي أن تحتوي تلك النشرات قائمة بأسماء الدورات المقرر عقدها في الفترات القادمة مع تحديد تاريخ وزمن تلك الدورات، وكذلك لقتراح مواعيد أخرى بديلة لتتناسب مع الأوقات الملائمة لكل المعلمات ولضمان إلتحاق الجميع بتلك الدورات والاستفادة منها.
١٤. وضع آليات لمتابعة أداء المعلمات وتقويم نتائج البرامج التي إلتحقن بها .
١٥. استجابة المعلمات لملاحظات الموجهات في أدائهن وتعاملهن مع الأطفال.
١٦. تنويع المعلمات لأدوات ومصادر تعليم الأطفال بما يحقق أهداف التعليم ويناسب بيئات الأطفال المختلفة.
١٧. استخدام المعلمات للموارد المتاحة في تحضير وسائل وأنشطة رياض الأطفال.
١٨. تزويد الروضات بعدد كاف من المعلمات المتدربات بما يناسب نظام التعليم الجديد 2.0.
١٩. اعتماد المعلمات علي مصادر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي توفرها لهن الوزارة في تخطيط الدروس والأنشطة المقدمة للأطفال مثل بنك المعرفة المصري.
٢٠. تشجيع المعلمات علي التفاعل الإيجابي داخل القاعة بين الأطفال العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة لتنمية روح التعاون بينهم.
٢١. سعي المعلمات الدائم نحو الاستزادة من العلم والمعرفة والمشاركة في الندوات والمؤتمرات الخاصة بالطفولة.

### نتائج الدراسة:

يمكن من خلال العرض السابق لواقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، ومن التعرف علي نظام التعليم الجديد 2.0 وتحديد متطلباته، واقتراح رؤية لتحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمات في ضوء متطلبات النظام الجديد، التوصل إلي نتائج الدراسة في النقاط التالية:

١. أهمية قضية إعداد معلمات رياض الأطفال وتدريبهن نظرًا لأهمية المرحلة العمرية اللاتي يقمن بتعليمها.
٢. وجود الثورة المعلوماتية هائلة، وتنوع في مجالات المعرفة والتكنولوجيا، أدي إلي ضرورة إيجاد رؤية جديدة ومتطورة إعداد معلمات رياض الأطفال وتدريبهن، وتحسين واقع التنمية المهنية لديهن.

٣. ترتب علي التحديات العالمية تزايد الحاجة إلي تدريب معلمات رياض الأطفال بصورة مستمرة علي كل ما هو جديد في مجال عملها.
٤. اختص دستور مصر (٢٠١٤) التعليم بست مواد تبدأ من المادة رقم (١٩) وحتى المادة رقم (٢٥)، بالإضافة إلي المواد ذات الصلة بالطفل ورعاية النشء والشباب.
٥. تبني مصر في بدايات القرن الحالي سياسات لتنمية مرحلة رياض الأطفال، وقامت بعمل العديد من المبادرات مثل مشروع مركز تنمية الطفولة المبكرة بالسادس من أكتوبر، ومشروع تحسين التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة.
٦. ظهور اتجاهات حديثة لتعزيز التنمية المهنية وتحقيق فاعليتها مثل التنمية المهنية المرتكزة علي المدرسة، والتي تكون مدمجة في اليوم الدراسي من خلال تقييم أداء المعلمات من أقرانهن والعمل علي إيجاد حلول لمشكلاتهن المهنية.
٧. سعي رؤية مصر الاستراتيجية ٢٠٣٠ إلي إتاحة التعليم والتدريب للجميع بجودة عالية دون تمييز، وفي إطار نظام مؤسسي كفاء وعادل ومستدام ومرن.
٨. وجود نظام التعليم الجديد 2.0 يعد استجابة للتغيرات الحادثة في المجتمع والتي دعت إلي ضرورة تطوير المناهج.
٩. سعي نظام التعليم الجديد 2.0 إلي تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ للوفاء بمتطلبات الحياة العصرية، وتحقيق تطلعات المتعلمين وطموحاتهم، وتنمية قدرتهم الإبداعية.
١٠. إنخفاض أداء معلمات رياض الأطفال وذلك بسبب ضعف برامج التنمية المهنية المقدمة إليهن، وقلة إعداد خطة تدريبية في ضوء احتياجات معلمات رياض الأطفال.
١١. قلة عدد وحدات التدريب الموجودة بالمدراس والتي تدعم أنشطة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال.
١٢. محدودية احتواء البرامج التدريبية الخاصة بمعلمات رياض الأطفال علي استخدام الأساليب التربوية الحديثة.

١٣. برامج إعداد معلمات رياض الأطفال قبل الخدمة لا تمكنها من حل المشكلات التي تواجهها أثناء العمل التعليمي، كما أنها لا تسد الفجوة التي يحدثها الانفجار المعرفي سواء في مجال التخصص الأكاديمي أو الجانب التربوي والثقافي.
١٤. توحيد برامج التدريب علي مستوى الجمهورية دون مراعاة احتياجات المعلمات واختلاف البيئات.
١٥. ضعف قدرة معلمات رياض الأطفال علي التعامل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة عامةً والأطفال الموهوبين خاصةً.
١٦. ضعف فعالية الدورات التدريبية المقدمة لديهن وذلك بسبب غياب الحوافز التي تعمل كمحرك لعجلة التطوير في عجلة التدريس، وغياب التقويم التتابعي بعد انتهاء الدورات التدريبية لتقدير مستوى الكفاءة الخارجية من البرامج التدريبية.

## المراجع

١. أحمد محمد إبراهيم: واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء الاتجاهات المعاصرة، مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، العدد (٤) المجلد (١٧)، ٢٠١٧، ص ٣٢٣-٣٨٢ .
٢. الإدارة المركزية لرياض الأطفال والتعليم الأساسي: جهود وزارة التربية والتعليم في مجال تنمية الطفولة المبكرة، ورشة عمل "الطفولة المبكرة في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة"، القاهرة، مايو ٢٠١٥.
٣. الإدارة المركزية لرياض الأطفال والتعليم الأساسي: جهود الإدارة المركزية في رياض الأطفال وفقاً للخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي (٢٠١٤ - ٢٠٣٠)، ٢٠١٥، متاح على [http://moe.gov.eg/departments/kindergartens\\_primary\\_edu/k\\_g.html](http://moe.gov.eg/departments/kindergartens_primary_edu/k_g.html)
٤. أميرة عبد الوهاب الأمير: تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال داخل الروضة بمصر في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، ماجستير، كلية التربية، جامعة قناة السويس، ٢٠١٥.
٥. أميمة موريد إقلاديوس: فاعلية التنمية المهنية للمعلم الثانوي الفني في محافظة بورسعيد، مجلة كلية التربية بجامعة بور سعيد، العدد (٢١)، يناير ٢٠١٧، ص ٦١٢ - ٦٣٤.
٦. إنتصار محمد علي: تصور مقترح لتطوير برامج إعداد معلمات رياض الأطفال في مصر علي ضوء المستجدات التربوية في مجال تربية الطفل (دراسة تحليلية)، مجلة كلية التربية بالمنصورة، العدد (٤٧)، المجلد (١)، سبتمبر ٢٠٠١، ص ١٠١ - ١٤٦.
٧. إيمان العربي محمد: تصور مقترح لبرنامج تدريبي لرفع الكفاءة المهنية لمعلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة، مجلة الطفولة والتربية، العدد (١٠)، المجلد (٤)، أبريل ٢٠١٢، ص ١٤٧ - ١٩٠.
٨. إيناس سعيد عبد الحميد: التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال عبر الإنترنت (رؤية مقترحة)، ورقة عمل مقدمة إلي الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب، جامعة الملك سعود، كلية التربية قسم تقنيات التعليم، في الفترة ١٢-١٤ أبريل ٢٠١٠.



٩. إيناس سعيد عبد الحميد: التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال عبر الإنترنت (رؤية مقترحة)، ورقة مقدمة إلى الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصالات في التعليم عن بعد، الرياض: جامعة الملك سعود، في الفترة ١٢-١٤ أبريل ٢٠١٠م.
١٠. بهيرة شفيق الرباط: الإشراف المهني التربوي، الرياض: دار الزهراء، ٢٠١٦.
١١. نقيدة سيد أحمد: ملامح مناهج المرحلة الابتدائية في نظام التعليم الجديد 200، صحيفة التربية، رابطة خريجي معاهد وكليات التربية، العدد (٢)، يناير ٢٠١٩، ص ٢٣-٤٠.
١٢. جومانة محمد عبيد: المعلم (إعداده-تدريبه-كفايته)، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، ٢٠٠٦.
١٣. جيهان لطفى محمد و زينب موسى السماحى و مي سالم حسين سالم: التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الفئات الخاصة برياض الأطفال في مصر في ضوء خبرات كلٍ من الولايات المتحدة الأمريكية وإنجلترا، المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال بجامعة بور سعيد، العدد (١٢)، يونيو ٢٠١٨، ص ٤٣-١.
١٤. جيهان لطفى محمد: متطلبات تطبيق منهج ٢٠٠ المطور لرياض الأطفال في ضوء أهدافه، مجلة بحوث عربية في مجالات التربية النوعية، رابطة التربويين العرب، أبريل ٢٠١٩، ص ص ١٥٩-١٨٦.
١٥. حمدة بنت حمد السعدية: تصور مقترح لبرنامج تدريبي لتطوير الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (٢)، المجلد (١١)، ديسمبر ٢٠١٤، ص ص ٣١٧-٣٦١.
١٦. خالد عبد اللطيف محمد: نظام التعليم المصري (الواقع والمأمول) في ضوء الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٤-٢٠٣٠، المجلة التربوية، العدد (٥٦)، ديسمبر ٢٠١٨، ص ص ١-٣١.
١٧. رانيا كمال أحمد وعماد عبد اللطيف محمود: تصور مقترح لتطوير إعداد معلمات رياض الأطفال بكليات التربية بالمملكة السعودية في ضوء بعض الاتجاهات التربوية المعاصرة، مجلة الثقافة والتنمية، العدد (٦٣)، المجلد (١٣)، ديسمبر ٢٠١٢، ص ص ١-١٢٣.

١٨. رباب طه علي: معوقات التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال وسبل التغلب عليها من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات، مجلة كلية التربية جامعة طنطا، العدد (٣)، المجلد (٧١)، يوليو ٢٠١٨، ص ص ٤٧٩ - ٥٥٤.
١٩. رشا عثمان خليفة: التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء بعض متغيرات المنهج ٢٠٠، مجلة دراسات في الطفولة والتربية، العدد (١١)، أكتوبر ٢٠١٩، ص ص ٣٤٢ - ٣٦٨.
٢٠. سحر توفيق نسيم: معلمة رياض الأطفال بين التأصيل والمهنية، الرياض: مكتبة الرشد للنشر والتوزيع، ٢٠١٥.
٢١. صابرين عبد العاطي لبيب: تصور مقترح لتحسين الأداء المهني والشخصي لمعلمة الروضة في ضوء توجهات رؤية ٢٠٣٠ للمملكة العربية السعودية (دراسة وصفية)، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، العدد (١٤)، المجلد (٤)، أبريل ٢٠٢٠، ص ص ٢٥٣ - ٢٧٨.
٢٢. طارق حسن عبد الحليم: تطوير التعليم في مرحلة رياض الأطفال، القاهرة: دار العلوم للنشر والتوزيع، ٢٠١٠.
٢٣. عماد صموئيل وهبة: اتجاهات معاصرة في التنمية المهنية للمعلم، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، ٢٠١٥.
٢٤. فتوح محمود محمد، محمد علي حمزة: التنمية المهنية المستقبلية لخريجي كليات التربية بالجامعات الليبية: رؤية تربوية جديدة في عالم متغير، مجلة العلوم والدراسات الإنسانية، العدد (٣٣)، المجلد الأول، ٢٥ مايو ٢٠١٤، ص ص ٢٨-١.
٢٥. كونج لينج تاو وشاين تشي: تحليل استراتيجية تطوير التعليم في مصر رؤية ٢٠٣٠، مجلة كلية الآداب، جامعة القاهرة، العدد (٤)، المجلد (٨٤)، أبريل ٢٠١٨، ص ص ٦٣ - ٨٤.
٢٦. محمد إبراهيم عبده: التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء الاتجاهات الحديثة، مجلة العلوم التربوية، العدد (٢)، المجلد (٢٥)، أبريل ٢٠١٧، ص ص ٢٩٢ - ٣٦٢.
٢٧. محمد السيد محمد: معوقات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي وسبل التغلب عليها، مجلة كلية التربية جامعة طنطا، العدد (٦٠)، أكتوبر ٢٠١٥، ص ص ٤٦١ - ٥٢٠.

٢٨. محمد النصر حسن: رؤية مقترحة للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، العدد(٣٥)، أبريل ٢٠١٧، ص ص ٤٨٤ - ٥٣٧.
٢٩. محمد عبد الخالق مدبولي: التنمية المهنية للمعلمين: الاتجاهات المعاصرة- المداخل - الاستراتيجيات، العين: دار الكتاب الجامعي، ٢٠٠٢.
٣٠. المركز القومي للبحوث والتنمية: النشرة الدورية للمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، أكتوبر ٢٠٠٩.
٣١. ممدوح عبدالرحيم أحمد وآية عادل عبدالغني: نظام التعليم الجديد للطفولة المبكرة في ضوء رؤية مصر للتعليم ٢٠٣٠، مجلة الطفولة والتربية، العدد(٤١)، المجلد(١٢)، يناير ٢٠٢٠، ص ص ٦٧ - ٩٣.
٣٢. ممدوح عبدالرحيم أحمد: تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء الواقع والمأمول، مجلة عالم التربية، العدد(٢٠)، المجلد(٧)، أكتوبر ٢٠٠٦، ص ص ١٦ - ٦١.
٣٣. ميسر يوسف خليل: محددات التنمية المهنية للمعلمين في ظل الألفية الثالثة (دراسة تحليلية ورؤية عصرية)، مجلة كلية التربية بينها، العدد(١١٠)، المجلد(١)، أبريل ٢٠١٧، ص ص ٢١١ - ٢٦٢.
٣٤. ناهد محمد شعبان: دراسة تقويمية لمهارات معلمات رياض الأطفال بمحافظة كفر الشيخ، المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية، العدد(٤)، سبتمبر ٢٠١٣، ص ص ٢٣ - ٥٤.
٣٥. نبيل السيد حسن: البيئة التعليمية لرياض الأطفال، القاهرة: دار الفرحة، ٢٠٠٨.
٣٦. الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد: المعايير القومية الأكاديمية القياسية لقطاع كليات رياض الأطفال، يناير ٢٠٠٩.
٣٧. وزارة التربية والتعليم: الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي (٢٠١٤ - ٢٠٣٠)، التعليم المشروع القومي لمصر، معاً نستطيع، ٢٠١٤.

- 
38. Bowman Barbara and Ginsberg Mark: What We Know About Early Learning Perspectives on Policy, Practice and Professional Development. cited in: The Pocantico Conference Center of The Rockefeller Brothers Fund , Early Childhood Education Meeting the Challenge of Universal Access ,New York: Rockefeller Brothers Fund. November,2001.
39. Christine, A.F: Continuing Professional Development and Learning in Primary Science Classrooms, Teacher Development, 14,(1), 2004.
40. Harris, A. & Mujiks, D.: Improving schools through teacher Leadership, Open University press, Mc Graw Hill Berkshire, England, 2005.
41. Jack Ackerman d.o: Cetting Teachers from Here to There: Examing Issues Related to an Early Care and Education Teacher Policy ,Early Childhood Research and Practice (E.C.R.P) ، Vol. 7 ،N. 1 ،U.S.,Illinois ، Spring,2005.
42. Linda Mitchell: (2010). Constructions of childhood in early childhood education policy debate in New Zealand. Contemporary Issues in Early Childhood, 11(4), 328–341.
43. Loveder, P: World Trends in Staff Development: Implications on the Performance of Technical Education Institutions. Paper Presented to National Seminar: The Development of Technology and Technical Vocational Education and Training in an era of Globalization,23–24 August, 2005.

44. Mark Harari: Teaching 3-8, Meeting the Standards for Initial Teacher Training and induction, 2<sup>nd</sup> Edition, London, Continuum, 2004.
45. Sara Bubb: The Insider's guide to early professional development: succeed in your first five year as a teacher, Rutledge Falmer, London & New York, 2004.
46. Yi kwon Young: Changing Curriculum for Early Childhood Education in England ,Early Childhood Research and Practice (E.C.R.P) ، Vol. 4 ،No.2 ،U. S ،Illinois ،Fall 2002.