# تنمية الثقافة القانونية لدى معلمات رياض الأطفال فى مصر على ضوء الاتجاهات المعاصرة

إعداد

هالة صلاح مختار صالح

المجلة العلمية ـ جامعة دمياط

العدد 67 يوليو 2014

**مـــقـــدمـــة :**

تقوم معلمة الروضة بأدوار ومهام عديدة ومتداخلة ومتنوعة تتطلب مهارات فنية مختلفة يصعب تحديدها بشكل دقيق وتفصيلى ، فإذا كان المعلم فى مراحل التعليم الأخرى مطالبًا بأن يتقن مادة علمية معينة ويحسن إدارة الفصل ، فإن المعلمة فى روضة الأطفال مسئولة عن كل ما يتعلمه الأطفال إلى جانب مهمة توجيه عملية نمو كل طفل من أطفالها فى مرحلة حساسة من حياتهم . كما أن للمعلمة دور كبير لا يخلو من التعقيد بالنسبة للتربية النفس حركية للأطفال فى الروضة ، فبالإضافة إلى مسئولياتها عن حسن اختيار برنامج للأنشطة وإعداد بيئة مناسبة لتحقيق تقدم ونمو مهارات الأطفال فإنها تعتبر المديرة والموجهة والمساعدة والمقومة لما يحققه كل طفل من تعلم [1] .

على الرغم من أهمية هذه المهنة وحساسيتها إلا أننا نجد أن هناك العديد من المشكلات التى تواجهها المعلمة منها ما هو متعلق بالطفل ومنها ما هو متعلق بالإدارة ومنها ما هو متعلق بأسرة الطفل ومنها ما هو متعلق بالمعلمة نفسها وغيرها من أنواع المشكلات التى تقف المعلمة أمامها حائرة لا تعرف كيف تتصرف فيها لا تعرف ما هى حقوقها التى يجب أن تحصل عليها وما هى واجباتها التى ينبغى أن تحققها فتجد نفسها مكتوفة اليدين أمام ما يجب أن تفعله وما يجب أن يكون للوصول بمهنتها إلى درجة الرقى المهنى ، و قد تترتب هذه المشكلات عن جهلها بالمبادئ القانونية أو عدم التزامها بها ، مما يعرضها للوقوع تحت طائلة القانون ، وهذا يؤكد لنا أن القانون يتواجد فى جميع جوانب حياه معلمة الروضة وتعاملاتها المختلفة ، وذلك بالإضافة إلى كونها مواطنه لها حقوق وعليها واجبات يحددها القانون ، لذلك فهى فى حاجة إلى تنمية ثقافتها القانونية لتجنب الوقوع فى مثل هذه المشكلات والحصول على حقوقها ، وأداء واجباتها .

فتنمية الثقافة القانونية لدى أفراد المجتمع بفئاته المختلفة يسهم فى حملهم على احترام القوانين والأنظمة وتجنب مخالفتها [2] ، فما من عمل – أى عمل – لا

يحتاج إلى لائحة أو قانون أو نظام يحدد الحقوق والواجبات ويبين المخالفات والعقوبات ، ويقوم الأداء ، سواء كان الأداء عملًا رسميًا أو سلوكًا شخصيًا [3] .

**مشكلة الدراسة :**

يؤكد الاتجاه العالمى الآن فى تطوير التعليم على أن المعلم قدوة وصاحب مهنة ، وصاحب رسالة عالية المنزلة ، تتسع مسئولياتها وتتعاظم آثارها ، وتمتد نتائجها لتصنع حاضر الأمة ومستقبلها . والتعليم مهنة من حيث أنه نوع من الخدمة التى تقدم إلى جمهور معين –الطلاب – وهذه الخدمة تتطلب من القائمين بها – المعلمين – التمكن من معارف ومهارات فنية معينة قائمة على الدراسة المستمرة الجادة والبحث العلمى المستمر ، وتتطلب منهم كذلك شخصية جادة متحملة لمسئولية العمل من أجل تنمية طلابهم وإعدادهم لمستقبل جديد ،كما تتطلب منهم أيضاً التزاماً بميثاق أخلاقى مهنى تجاه مهنتهم وتلاميذهم ومجتمعهم [4] . وهذا ما أكدته الشريعة الإسلامية فللعمل شعار رفعه الإسلام : (وَقُلِ اعْمَلُواْ فَسَيَرَى اللّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ) (التوبة :105) ومن هنا يظهر لنا أهمية تنمية الثقافة القانونية لدى معلمة رياض الأطفال لتعرف ما عليها من واجبات ومالها من حقوق.

ومن هنا جاءت فكرة البحث الحالى الذى يمكن صياغة مشكلته فى التساؤل الرئيس التالى :

كيف يمكن تنمية الثقافة القانونية لدى معلمات رياض الأطفال فى مصر على ضوء خبرات بعض الدول؟

**ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس عدة تساؤلات فرعية ، وهى كما يلى :**

1- ما مفهوم الثقافة القانونية ؟ وما أهميتها بالنسبة لمعلمة رياض الأطفال ؟

2- ما أهم الاتجاهات المعاصرة لتنمية الثقافة القانونية لدى معلمات رياض الأطفال ؟

3- ما التصور المقترح لتنمية الثقافة القانونية لدى معلمات رياض الأطفال فى مصر على ضوء الاتجاهات المعاصرة ؟

**أهداف الدراسة :**

تهدف الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتنمية الثقافة القانونية لدى معلمات رياض الأطفال فى مصر وذلك من خلال :

1- التعرف على مفهوم الثقافة القانونية ، وأهميتها بالنسبة لمعلمة رياض الأطفال.

2- تناول بعض الاتجاهات المعاصرة لتنمية الثقافة القانونية لدى معلمات رياض الأطفال .

3- الاستفادة من الاتجاهات المعاصرة فى تنمية الثقافة القانونية لدى معلمات رياض الأطفال فى مصر.

**أهمية الدراسة :**

تنبع أهمية هذه الدراسة من :

1- تناولها موضوعا حيويا يشغل بال المهتمين بإعداد معلمات رياض الأطفال للحياة المهنية المستقبلية في ظل المتغيرات العالمية .

2- أنها تأتى مواكبة للاهتمام العالمي بحقوق المرأة.

3- إن الدراسة الحالية تحاول جاهدة سد الثغرة الناشئة عن خروج المرأة للعمل وتركها للطفل في سن مبكرة .

4- أن هذه الدراسة تحاول تنمية الثقافة القانونية لدى معلمات رياض الأطفال من خلال التعرف على أهم التوجهات الاقليمية والعالمية فى هذا المجال .

**منهج الدراسة:**

تستخدم الدراسة الحالية المنهج الوصفى باعتباره من أنسب المناهج البحثية الملائمة لطبيعة الدراسة الحالية . حيث يحاول المنهج الوصفى جمع بيانات دقيقة عن الظاهرة التى يتصدى لدراستها فى ظروفها الراهنة وإن كان يحاول أحيانًا تحديد العلاقات بين هذه الظاهرة والظواهر التى يبدو أنها فى طريقها للتطور أو النمو ووضع تنبؤات عنها [5]، حيث أنه من أهم أهداف الأسلوب الوصفى فى البحث هو فهم الحاضر من أجل توجيه المستقبل [6] .

**مصطلحات الدراسة :**

توصلت الدراسة الحالية إلى التعريفات الإجرائية التالية :

**الثقافة القانونية لمعلمة الروضة :**

أن تعرف معلمة الروضة مالها من حقوق وما عليها من واجبات ، وأن تفهم وتعى حدود مسئوليتها تجاه المجتمع وأفراده والروضة والأطفال ، وما يترتب على العلاقات والتعامل بين الأفراد من حقوق .

**معلمة رياض الأطفال :**

معلمة الروضة هى أم بديلة ، ميسرة ، موجهه نفسية وتربوية ، ممثله لقيم المجتمع ، معلمة ومتعلمة فى الوقت ذاته ، مهنية منتجه ومطورة للمعرفة ، والتى تتعامل مع الأطفال وفقًا لاحتياجاتهم المتنوعة والمتجددة سواء كانت (جسمية ، عقلية ، نفسية ، اجتماعية ) وسبل إشباعها بما يحقق النمو المتكامل لهم .

**الدراسات السابقة :**

تتناول الدراسة بعض الدراسات السابقة العربية والأجنبية فى مجال الثقافة القانونية ، للاستفادة منها فى الإطار النظرى للدراسة الحالية ، والتصور المقترح وتنقسم إلى :

أولًا : دراسات عربية ثانيًا : دراسات أجنبية

**أولًا : دراسات عربية**

**1- دراسة (عبير عبد الصمد محمد) " 2008 "** [7] :

**استهدفت الدراسة** إعداد قائمة بمبادئ الثقافة القانونية لطفل الروضة ، وقياس فعالية المواقف التعليمية المقترحة فى تعلم طفل الروضة مبادئ الثقافة القانونية . **وقد استخدمت الدراسة** المنهج التجريبى ، **و توصلت إلى** بناء قائمة بمبادئ الثقافة القانونية لطفل الروضة ، و تحديد المواقف التعليمية ذات الفعالية فى تعلم الطفل مبادئ الثقافة القانونية.

**2- دراسة ( زكى بن عبد العزيز بودى ، أمير بن إبراهيم القرشى) "2011"** [8] **:**

**استهدفت الدراسة** الكشف عن مدى إلمام طلبة جامعة الملك فيصل بالثقافة القانونية المتعلقة بوعيهم بالقوانين واللوائح الدراسية الجامعية التى تحدد مسؤوليات وواجبات الطلاب . **وقد استخدمت الدراسة** اختبار تحصيلى ، وذلك لقياس مستوى تعرفهم على بعض القوانين واللوائح الجامعية ، **و توصلت إلى** ضعف مستوى طلبة عينة البحث بصفة عامة فى معرفتهم بالثقافة القانونية التى تتعلق بمعرفتهم باللوائح والقوانين الجامعية .

**3- دراسة (لبنى مخلد العضايلة) "2013" [9] :**

**استهدفت الدراسة** التعرف على واقع الثقافة القانونية لدى أفراد المجتمع المحلى بقانون العقوبات الأردنى. **وقد استخدمت الدراسة** المنهج الوصفى ، **و توصلت إلى** وجود أمية قانونية بالأحكام الواردة فى قانون العقوبات والمتعلقة بالجرائم الواقعة على حياة الإنسان وسلامته وعلى الحرية الشخصية .

**ثانيًا : دراسات أجنبية**

**1- دراسة (Yanhong Wu) "2008" [10] :**

**استهدفت الدراسة** تناول الثقافة القانونية فى القرن السادس عشر والسابع عشر فى الصين، و الكشف عن كيفية نشأتها وانتشارها فى المجتمع ، **وقد استخدمت الدراسة** المنهج السوسيولوجى التاريخى ، **توصلت إلى** أن المسئولين القانونيين ليسوا الوحيدين المسئولين عن نشر الثقافة القانونية ولكن فى القرن السادس والسابع عشر خلق النمو الاقتصادى والتجارى المزدهر أماكن وأعضاء جدد شاركوا فى ذلك منهم التجار و الكتاب والعلماء وغيرهم .

**2- دراسة (O'Rourke, Karen A. Cecilia) "2012" [11] :**

**استهدفت الدراسة** تحقيق التوازن والتكامل بين العولمة والقانون وحقوق الإنسان ، التعرف إلى حقوق الإنسان فى ظل العولمة ، **وقد استخدمت الدراسة** المنهج الوصفى ، **توصلت إلى** أهمية خلق ثقافة قانونية لحقوق الإنسان فى ظل العولمة وذلك من خلال الموازنة بين الضرورات السياسية والاقتصادية ، وسيادة القانون والعدالة الدولية .

**أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة :**

وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة فى :

- تحديد مفهوم الثقافة القانونية .
- اختيار منهج الدراسة .
- التعرف على أهمية الثقافة القانونية .
- الاستفادة من الاتجاهات المعاصرة فى تنمية الثقافة القانونية .
- بناء التصور المقترح .

**اجراءات الدراسة :**

يتم الإجابة عن تساؤلات الدراسة ، وتحقيق أهدافها وفق المحاور التالية :

المحور الأول : يتناول إطار نظرى مفاهيمى حول مفهوم الثقافة القانونية وأهميتها بالنسبة لمعلمة رياض الأطفال ، وبعض الاتجاهات المعاصرة فى تنمية الثقافة القانونية لدى معلمات رياض الأطفال.

المحور الثانى : يتناول وضع تصور مقترح لتنمية الثقافة القانونية لدى معلمات رياض الأطفال فى مصر على ضوء الاتجاهات المعاصرة .

وفيما يلى تتناول الدراسة المحاور السابقة :

**المحور الأول : الثقافة القانونية لدى معلمات رياض الأطفال (المفهوم – الأهمية – أبرز الاتجاهات المعاصرة )**

**مفهوم الثقافة القانونية :**

تعرف الثقافة القانونية على أنها الخلفية الثقافية للقانون وهى التى تخلق القانون وأنها ضرورية لإعطاء معنى للقانون ويشمل هذا دور القانون فى المجتمع ، ودور المصادر القانونية المختلفة ، والسلطة الفعلية للجهات الفعالة والمؤسسات المختلفة [12]

وهناك من يرى أن الثقافة القانونية مرادفة للوعى القانونى ويقصد بها المفاهيم والقواعد القانونية التى تنتشر فى العلاقات الاجتماعية والتى تنظم وتحكم العلاقات داخل المؤسسة ، فالثقافة القانونية والوعى القانونى يستخدمان للإشارة إلى

الطرق والأساليب والوسائل والتنظيمات القانونية المتبعة داخل المؤسسة والتى تحكم العلاقات الاجتماعية وتحرك الأفراد بداخلها وتوجه سلوكياتهم [13] .

كما تشير الثقافة القانونية إلى الأفكار والقيم والتوقعات والمواقف تجاه القانون والمؤسسات القانونية ، التى يتمسك بها جزء أو بعض العامة من الشعب [14] ، فالثقافة القانونية بمعناها الأعم هى طريقة واحدة لوصف أنماط مستقرة نسبيًا من السلوك الاجتماعى والمواقف الموجهة قانونيًا ، فالثقافة القانونية هى عما نحن لسنا عليه ولا نفعله [15] .

**من خلال التعريفات السابقة يمكن تعريف الثقافة القانونية لمعلمة رياض الأطفال على أنها :**

أن تعرف معلمة الروضة مالها من حقوق وما عليها من واجبات ، وأن تفهم وتعى حدود مسئوليتها تجاه المجتمع وأفراده ، والروضة والأطفال ، وما يترتب على العلاقات والتعامل بين الأفراد من حقوق .

وللثقافة القانونية شقان متلازمان وهما :

- ثقافة العلم بالقانون : ويقصد به أن يكون لدى الفرد قدر من المعرفة والثقافة بالقانون بما يساعده على حل المشكلات التى تواجهه فى حياته .
- ثقافة احترام القانون : ويقصد به أن يحترم الفرد القانون بما ينص عليه ويلتزم به .

**أهمية الثقافة القانونية لمعلمة الروضة :**

تأتى أهمية هذه الثقافة عن غيرها من الثقافات أو العلوم الأخرى ، فى أنها تجنب الفرد التعرض للجزاء الخاص بهذا السلوك ، فأى فرد عادى عندما يعرف نصًا قانونيًا معيناً فإنه يدرك مشتملات هذا النص بما فيه من جزاء وعقوبة ، وبالتالى سيتعامل فى سلوكه وحياته على ضوء هذه المعرفة ، وسيكون أفضل من غيره فى عدم الوقوع فى مغبة الجزاء المقرر لهذا النص [16] .

ولما كان البعض من المتعلمين يقعون فى جرائم كالرشوة والتزوير وإساءة استخدام السلطة والنفوذ لخدمة مصالح شخصية على حساب الوظيفة ثم يعتذرون لأنفسهم أمام جهات الاختصاص سواء فى حال الضبط أو التحقيق أو المحاكمة فيقدمون عذر الجهل بالنظام [17] ، فهذا عذر أقبح من ذنب فالقانون لا يحمى المغفلين ومن هنا تنبع حاجة المواطن وبخاصة الموظف العام إلى العلم بالقانون وبخاصة القانون المنظم للعمل داخل مؤسسة العمل .

حيث تؤدى الثقافة القانونية إلي فهم الفرد لفكرة النظام والقانون مما يجعله أكثر احترامًا لهذه الأفكار ، فالدولة الحديثة لابد أن تعتني بدراسة القانون وتعليمه وتثقيفه للفرد وهذا أمر يؤدي إلي نتيجة إيجابية تتمثل في صحة العلاقات بين الأفراد والدولة وبين الأفراد بعضهم وبعض وتجعل الأفراد يحجمون عن مخالفة القانون ليس فقط خوفاً من الجزاء ولكن لإيمانهم بأن القانون هو الحارس لحقوقهم وحرياتهم وكذلك لحريات وحقوق الآخرين [18] .

ومن خلال الثقافة القانونية يعرف الإنسان ما له من حقوق وما عليه من واجبات ، و ذلك من خلال الفهم والوعي لحدود المسئولية بين الفرد والمجتمع ، وما يترتب على العلاقات والتعامل بين الناس من ارتباطات حقوقية سواء كانت مادية أو معنوية ، و تتمثل أهمية تطبيق القانون في تنظيم الحياة للفرد وللمجتمع على السواء لأن تحقيق ما للفرد من حقوق ومراعاة ما يستحقه من حياة كريمة كمواطن ينعكس إيجابا على توازن المجتمع [19] .

إن معلمة الروضة من أكثر أفراد المجتمع حاجة إلى تنمية وتأصيل ثقافتها القانونية حتى تدرك حقوقها وتدافع عنها وتحتمى بالقانون وتبتعد عن ما يسئ إلى شرف المهنة و تؤدى ما عليها من واجبات نحو آداب وأخلاقيات مهنتها ، ونحو أطفالها ، ومع من تتعامل معهم أثناء تأدية هذه المهنه من مدراء ، وموجهين ، و أولياء الأمور ، و زملاء ، وأفراد المجتمع المحلى المحيط بالروضة وغيرهم من الذين تتعامل معهم معلمة الروضة وكذلك واجباتها نحو مجتمعها ووطنها ، فالثقافة

القانونية بالنسبة للمعلمة ليست بديلًا عن القانون ولكنها تجعلها تحترم القوانين واللوائح العامة و المنظمة لعملها داخل الروضة بخاصة .

**ومما سبق يمكن تحديد أهمية الثقافة القانونية لمعلمة رياض الأطفال فيما يلى :**

1- حماية نفسها من مخالفة القانون وتوقيع الجزاءات عليها .

2- الإحاطة بالقواعد القانونية العامة التى تعينها على مواجهه مشكلات الحياة .

3- تنمية ثقافة احترام القانون لديها .

4- تنمية وعى معلمة الروضة بواجباتها ومن بين هذه الواجبات :

- واجباتها نحو آداب وأخلاقيات المهنة .
- واجباتها نحو الأطفال .
- واجباتها نحو الزملاء ومجتمع الروضة .
- واجباتها نحو الاسهام فى مجتمع الروضة .
- واجباتها نحو أولياء الأمور .
- واجباتها نحو نموها المهنى .
- واجباتها نحو المحافظة على أسرار العمل .
- واجباتها نحو الرؤساء فى العمل.

5- تنمية وعى معلمة الروضة بحقوقها ومن بين هذه الحقوق :

- الحق فى الحصول على مرتب مناسب .
- الحق فى الحصول على حوافز مناسبة .
- الحق فى الترقية .
- الحق فى التظلم من الجزاءات .
- الحق فى الاستقالة .
- الحق فى التنمية المهنية .

**الاتجاهات المعاصرة لتنمية الثقافة القانونية لدى معلمات رياض الأطفال :-**

تعرض هذه الدراسة أهم تجارب الدول العربية والأجنبية فى مجال تنمية الثقافة القانونية لدى معلمات رياض الأطفال .

- ومن الدول العربية التى تناولتها هذه الدراسة : المملكة العربية السعودية ، وذلك نظرًا لأنها تهتم بتنمية الثقافة القانونية لدى معلمات رياض الأطفال بطرق مختلفة ومتنوعة تبدأ منذ التحاق (الطالبه المعلمة) بمؤسسات الإعداد ، ثم تتنوع مصادر التنمية أثناء الخدمة من ( تدريب – إصدار ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم – إصدار كتيبات ) .
- ومن الدول الأجنبية التى تناولتها هذه الدراسة اليابان نظرًا لأنها تتميز بتنوع مصادر تنمية الثقافة القانونية ومن بينها : (القانون الأساسى للتعليم – التنمية المهنية – نظام منح الترخيص ) .

**المملكة العربية السعودية:-**

نظرًا لأهمية مرحلة رياض الأطفال فلقد وافقت اللجنة العليا لسياسة التعليم على فصل رياض الأطفال عن مراحل التعليم العام وتوجيه وزارة المعارف بوضع استراتيجية فعالة للتعليم في هذه المرحلة تفي بالمطالب النمائية للطفل وتحقق طموحات أسرته وآمال المجتمع السعودي . وما هذه الالتفاتة الجادة إلا امتداد للجهود المتنامية التي تبذلها الدولة تجاه الأطفال ودلالة واعية بأثر الرعاية المتكاملة والتنمية الشاملة للطفولة المبكرة على ذكاء الطفل وتكوين شخصيته وتحديد هويته [20] ، وبوجه عام يتوقف نجاح الروضة فى تأدية رسالتها التربوية على حسن اختيار وإعداد العاملين فيها وبخاصة المعلمات [21] .

فلقد بدأ إعداد معلمات دور الحضانة ورياض الأطفال فى المملكة العربية السعودية بجهود فردية تتمثل فى جهود جمعية فتاة الخليج الخيرية النسائية بالخبر [22] ، وإيمانًا من حكومة المملكة العربية السعودية بأهمية تنشئة طفل ما قبل المدرسة ، وتقديم الرعاية الكافية له ، فقد وفرت الجامعات وكليات إعداد المعلمات أقسامًا خاصة لتدريب الطالبات ، وإعدادهن كمعلمات فى رياض الأطفال ، ومنحهن شهادة البكالوريوس فى تخصص رياض الأطفال[23] .

**تكوين وتنمية الثقافة القانونية لدى معلمات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية**

تتمثل محاور تكوين وتنمية الثقافة القانونية لدى معلمات رياض الأطفال فى الآتى :

- اعداد معلمات رياض الأطفال .
- التدريب أثناء الخدمة .
- مصادر تنمية الثقافة القانونية لدى معلمة رياض الأطفال .

وفيما يلى تتناول الدراسة هذه المحاور :-

**1- إعداد معلمات رياض الأطفال :-**

كلية رياض الأطفال جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن نموذجًا :

يشمل برنامج كلية رياض الأطفال على ثلاثة مكونات رئيسية وهى : مكون الثقافة العامة الذى يزود الدارسات بقاعدة معرفية عامة ، و مكون المعرفة التخصصية فى مجال رياض الأطفال ، ومكون الخبرة الميدانية التطبيقية فى رياض الأطفال [24] .

وقد أعد هذا البرنامج فى ضوء مجموعة من المعايير المتعارف عليها عالميًا ودوليًا فى تصميم برامج إعداد معلمات رياض الأطفال والتى تشمل ما يلى [25] :-

* معايير الجمعية الوطنية (الأمريكية ) لتربية الطفولة المبكرة الصادرة عام 2001.
National Association for the education of Young Children (NAEYC)

* معايير الجمعية العالمية لتربية الطفولة المبكرة الصادرة عام 2007.
Association of Childhood Education International (ACEI)

* إرشادات الممارسات النمائية المناسبة لبرامج الطفولة من الولادة حتى السنة الثامنة الصادرة عن NAEYC عام 2009.
Developmentally Appropriate Practice in Early Childhood Programs Serving Children for Birth Through Age 8 .

* معايير ولاية كنساس لتربية الطفولة المبكرة .

* برنامج الطفولة المبكرة بكلية التربية بجامعة وتشتا الحكومية 2008.

ويتضمن برنامج إعداد معلمة رياض الأطفال فى جامعة الأميرة نوره مجموعة من المعايير وهى [26] :

- المهارات والمعارف الأساسية .
- النمو الإنسانى .
- التشارك .
- التواصل .
- المحتوى المعرفى .
- التخطيط والتقييم .
- التعليم والتعلم .
- المهنية .

ومن أهم المعايير التى يتضمنها البرنامج ولها دور كبير فى تنمية الثقافة القانونية لدى معلمة رياض الأطفال معيار المهنية وهو يشير إلى أهمية إدراك معلمة الروضة أن دورها المهنى ذا أوجه متعددة وأن كل وجه مرتبط مع الأدوار الأخرى ومن بينها [27] :-

1- تشمل مهامها واجبات تتضمن أكثر من التدريس الصفى فتشمل الأسرة والمدرسة والمجتمع المحلى.

2- مراعاة جميع القوانين والمعايير المهنية عند ممارستها لمهنتها .

بالإضافة لما سبق فإن أهم المقررات التى يتم تدريسها فى السنة الرابعة المستوى السابع مقرر( تشريعات ومنظمات الطفولة ) و يهدف هذا المقرر إلى مساعدة الطالبات على استكشاف المنظمات العربية والعالمية التى تعنى بالطفولة وحقوقها ، ورياض الأطفال ، والمدارس ويركز المقرر على أهداف وتشريعات وأنشطة تلك المنظمات ومن ثم التعرف على جوانب الشبه والاختلاف بينهما فيما يتعلق بالخدمات التى تقدمها للأطفال وأولياء أمورهم ، والمجتمعات المحلية [28] .

- **التدريب الميدانى :-**

يتم التدريب الميدانى لمعلمات رياض الأطفال بدءًا بالمستوى الثالث وصولًا إلى المستوى الثامن كما يلى[29] :

- المستوى الثالث:

تحضر الطالبة ثلاث محاضرات نظرية ثم تخرج للمشاهدات الميدانية في يوم واحد من كل أسبوع ولمدة ثمانية أسابيع وبعدها تقيم الطالبة من خلال اختبار المحتوى النظري (25%) والعملي (75%)

وساعات الاتصال (5) ساعات أسبوعيًا تحسب بساعة واحدة.

- المستوى الرابع والخامس والسادس:

تحضر الطالبة ثلاث محاضرات نظرية ثم تخرج للمشاهدات الميدانية في يوم واحد من كل أسبوع ولمدة ثمانية أسابيع وبعدها تقيم الطالبة من خلال اختبار المحتوى النظري (20%) والعملي (80% )

وساعات الاتصال (5) ساعات أسبوعياً تحسب بساعة واحدة .

المستوى السابع:

تحضر الطالبة ثلاث محاضرات نظرية ثم تخرج للمشاهدات الميدانية في يومين من كل أسبوع ولمدة ثمانية أسابيع وبعدها تقيم الطالبة من خلال اختيار المحتوى النظري (20%) والعملي (80%)

وساعات الاتصال (10) ساعات أسبوعياً تحسب بساعتين.

المستوى الثامن والأخير:

تخرج الطالبة للتدريب الميداني في أربعة أيام من كل أسبوع ولمدة اثنا عشر أسبوعاً وتقيم الطالبة على تدريبها (100%) .

من الملاحظ أن هناك اهتمام بالغ بالتدريب الميدانى للمعلمات حيث يتم الجمع بين الجانب النظرى والعملى وهناك تدرج فى عدد الأيام التى تخرج فيها المعلمات للتدريب الميدانى حيث تخرج ليوم واحد لمدة ثمانية أسابيع فى المستوى ( الثالث والرابع والخامس والسادس ) ، أما فى المستوى السابع تخرج الطالبة يومين من كل أسبوع ولمدة 8 أسابيع ، وفى المستوى الثامن والأخير تخرج أربعة أيام من كل أسبوع وتكون درجة التقييم الكلية على خروجها للتدريب الميدانى ، والتدريب الميدانى بدورة يساعد الطالبة المعلمة على الاحتكاك بالواقع الفعلى الذى تعيشه معلمة

الروضة من تفاعلات وتعاملات مع الآخرين من ( أطفال وزملاء العمل وأولياء أمور ورؤساء فى العمل وغيرهم ) والذى من خلاله تتعرف الطالبة المعلمة على حقوق وواجبات المعلمة وأهم الأعمال المحظورة التى يجب تجنبها وهذا يدعم ما تم دراسته داخل الكلية فى مجال تكوين وتنمية الثقافة القانونية لدى الطالبة المعلمة .

**2- التدريب أثناء الخدمة :-**

يتم تدريب المعلمين والمعلمات أثناء الخدمة من خلال وزارة المعارف وكليات البنات ، حيث تعقد الدورات التدريبية والتجريدية للمعلمين والقيادات التربوية ، بكافة المراحل التعليمية ، بهدف معاونتهم على نموهم العلمى والوظيفى فضلًا عن تحسين أدائهم وبخاصة ذوى المستويات العلمية والمهنية المتواضعة ، ممن يزاولون مهنة التعليم قبل إنشاء الكليات الجامعية والأقسام التخصصية ، وهذه الدورات قد تستغرق عامًا دراسيًا كاملًا أو لمدة ثلاثة شهور أو لبضعة أسابيع ويتم اختيار المرشحين للبرامج والدورات التدريبية وفق شروط معينة تصنعها الجهات المعنية وتقرها الأجهزة المسئولة عن التنفيذ [30] .

فمن خلال البرامج التدريبية أثناء الخدمة يتم تطوير الأداء المهنى للمعلمة ، كما يتم تنمية المعلمة فى كافة الجوانب : الأكاديمية ، والمهنية ، والشخصية ، والثقافية ، ويتم تنمية قدرتها على توظيف الأساليب التكنولوجية الحديثة فى التعليم والتعلم ، ومساعدتها على ممارسة دورها كموجهة ومرشدة وميسرة لتعلم أطفالها ، كما يسهم التدريب فى تنمية الجوانب الإبداعية لديها ومعرفة ماعليها من واجبات فتؤديها وحقوق فتمارسها .

**3- مصادر تنمية الثقافة القانونية لدى معلمة رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية**

لا تقتصر تنمية الثقافة القانونية لدى معلمات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية على إعدادها داخل الجامعات أو تدريبها أثناء الخدمة ولكن هناك أيضًا

مصادر أخرى متنوعة لتنمية الثقافة القانونية منها ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم ، كما أن هناك العديد من الإصدارات الصادرة عن وزارة الخدمة المدنية للموظف العام ومن بين هؤلاء الموظفين معلمة رياض الأطفال وذلك طبقًا للائحة الوظائف التعليمية الصادرة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم 590 بتاريخ 10/ 11/ 1401 ه وعدلت بقرار المجلس رقم 687 وتاريخ 7/ 5/ 1402 ه ومن هذه الإصدارات ( مرشد الموظف الجديد ، أخلاقيات الوظيفة العامة ، مرشد تهيئة الموظف الجديد ، مرشد التطوير المهنى للموظف ، و مرشد إعداد تقويم الأداء الوظيفى ) وغيرها من الإصدارات.

**1- ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم :-**

من خلال إطلاع الباحثة على ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم بالمملكة العربية السعودية اتضح لها أنه صدر عن وزارة التربية والتعليم وقد تم اعتماده وفق التوجيه السامى الكريم رقم 211 / م ب فى 1427/1/8 ه وتم توزيعه على جميع المعلمين والمعلمات بالمملكة العربية السعودية حتى يسهل الاستفادة منه .

و يشير مفهوم أخلاقيات مهنة التعليم إلى " السجايا الحميدة والسلوكيات الفاضلة التى يتعين أن يتحلى بها العاملون فى حقل التعليم العام فكرًا وسلوكًا أمام الله ثم أمام ولاة الأمر وأمام أنفسهم والآخرين ، وترتب عليهم واجبات أخلاقية " [31] .

كما يهدف الميثاق إلى تعزيز انتماء المعلم لرسالته ومهنته والارتقاء بها والإسهام فى تطوير المجتمع الذى يعيش فيه وتقدمه وتحببيه لطلابه وجذبهم إليه ، والإفادة منه وذلك من خلال ما يلى[32] :

1- توعية المعلم بأهمية مهنته ودورها فى بناء مستقبل وطنه .

2- الإسهام فى تعزيز مكانة المعلم العلمية والاجتماعية .

3- حفز المعلم على أن يتخذ من قيم مهنته وأخلاقها سلوكًا فى حياته.

**2- مرشد الموظف الجديد :-**

يساعد الموظف فى بداية حياته المهنية على معرفة ما له من حقوق وما عليه من واجبات أملًا فى أن ينهج الموظف فى حياته الجديدة بعد الاعتماد على الله عز وجل السلوك الطيب والسليم ، والمشرف وأن يحرص على معاملة رؤساءه و مرؤوسيه ومن يتعامل معهم من الجمهور المعامله الحسنه وأن يكون نهجه الرفق واللين مع أرباب الحاجات وأن يبذل أقصى ما يستطيعه من المساعدة لهم فى إنجاز أعمالهم[33]، ومن بين النقاط الهامة التى يتناولها الدليل ( البدلات والمكافآت والتعويضات،الأجازات، الإعارة ،التدريب ، الابتعاث للدراسة –تقويم الأداء –انتهاء الخدمة ) .

**3– أخلاقيات الوظيفة العامة :–**

ويشير دليل أخلاقيات الوظيفة العامة إلى أن من حق من له رغبة الالتحاق بالوظيفة العامة معرفة كل ما تتطلبه الوظيفة التى سيلتحق بها من حقوق سواء كان مستجدًا أو مرقى أو منقولًا ، وبالمقابل عليه أن يطلع على ما سيكون عليه من واجبات نحو تلك الوظيفة بما فى ذلك الأخلاقيات التى يجب الالتزام بها وما يصدره النظام الذى يحكم تلك الوظيفة من عقوبات التقصير والتهاون والإهمال وغير ذلك مما يخل بتلك الواجبات بصورة مباشرة وغير مباشرة ، مما يعنى أن اطلاع شاغل الوظيفة أو طالبها على ما سيترتب له من حقوق و ما عليه من واجبات عند الإلتحاق بها والقبول بها يعد عهدًا قد قطعه على نفسه ، وأى تقصير فى الالتزام بكل مقتضيات ذلك العهد سيكون مسئولًا عنه ، إذ أن الحقوق والواجبات الوظيفية كل لا يتجزأ فمن أخذ الأجر حوسب على العمل الذى يدخل فى عمومه كل ماله علاقة به بما فى ذلك أخلاقيات العمل[34]، و لقد تناول الدليل ما يلى: الأخلاق الإنسانية ، الوظيفة العامة وواجباتها ، الأخلاق الوظيفية وأهمية الالتزام بها مثل (الأمانة ، الإخلاص ، التفرغ للوظيفة ، الصدق ، الصبر ، البشاشة ، الالتزام بالألفاظ اللائقة ، مساعدة المسنين والعاقين ، المحافظة على المال العام ، عدم الانفراد بالرأى ، الإحساس بالواجب ، المظهر اللائق، العلاقات بالرؤساء ، الترفع عن ما يخل بشرف

المهنة وكرامتها مثل ( الرشوة – الوساطة – الاختلاس – التزوير – استغلال السلطة ) ، المحافظة على أسرار العمل – الولاء للوطن)

**4- مرشد تهيئة الموظف الجديد :-**

من خلال هذا المرشد يتم تحقيق مجموعة من الأهداف من بينها [35] :

1- تسهيل عملية اندماج الموظف ببيئة العمل بما يؤدى إلى نجاحه فى أداء واجبات عمله على النحو المطلوب .

2- زيادة كفاءة وفعالية الموظف الجديد لأداء مهام وواجبات عمله .

3- يتعرف الموظف الجديد على أهداف ومهام الجهة التى يعمل بها وواجبات ومسئوليات العمل والأنظمة والإجراءات المختلفة .

4- تعزيز روح الانتماء للجهة التى يعمل بها من خلال التعرف على رسالتها ورؤيتها والدور الذى تقوم به.

5- ملاحظة جوانب القصور فى الموظف الجديد والعمل على تطويرها من خلال التدريب والتعليم.

**5- مرشد التطوير المهنى للموظف :-**

من بين أهداف التطوير المهنى للموظف ما يلى [36] :

1- تحسين مستوى أداء الموظف وتطوير قدراته وزيادة فاعليته فى أداء مهام وظيفته وفقًا لمتطلباتها المحددة .

2- تنمية معارفه وإكسابه مهارات جديدة فى مجال عمله .

3- إيجاد دافع لديه نحو عملية التطوير الذاتى .

4- إثراء حياته العملية ومستقبله الوظيفى .

**6- مرشد إعداد تقويم الأداء الوظيفى:-**

تهدف عملية تقويم الأداء الوظيفى إلى معرفة مدى جودة أداء الموظفين لمهام أعمالهم ، والإلمام بجوانب القوة والضعف فيها من أجل مساعدتهم فى تحسين أدائهم ، كما تهدف إلى التعرف على مدى نجاح الفرد فى أداء عمله وتوفير أساس يمكن

البناء عليه عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالوضع للموظف بشكل موضوعى سواءً الحالى أو المستقبلى ، ويعد تقويم الأداء الوظيفى من الوثائق الهامة فى حياة الموظف مما يستدعى بالضرورة اعطائه عناية كاملة من معدى ومعتمدى التقويم [37] .

**اليابان:-**

يتم إعداد المعلمين اليابانيين لجميع المراحل فى معاهد إعداد المعلمين ، أو فى الجامعات ، وتشرف الوزارة على إعداد المناهج اللازمة لذلك ، وتوافق عليها . ويمنح الطالب المتخرج من هذه المعاهد شهادات من فئتين [38] :

الفئة الأولى : معلم المرحلة الثانوية العليا ، بعد تخرجه من الجامعة (4 سنوات ) وحصوله على درجة الماجستير ، ويمنح شهادة صلاحية للتدريس .

الفئة الثانية : معلم المراحل الأخرى ، ويوجد ضمن هذه الفئة معلم رياض الأطفال والمدارس الابتدائية والثانوية الدنيا (المتوسطة) ، يدرس عامين بعد الانتهاء من الدراسة فى المرحلة الثانوية العليا ، ويحصل على شهادة الصلاحية بعد ستة شهور من تخرجه واشتغاله بمهنة التدريس .

**محاور تكوين وتنمية الثقافة القانونية لدى معلمات رياض الأطفال باليابان :-**

من بين المحاور التى تسهم فى تكوين وتنمية الثقافة القانونية لدى معلمة رياض الأطفال اليابانية اطلاعها على نظام التعليم فى مرحلة رياض الأطفال للتعرف على واجباتها نحو الأطفال فى هذه الفئة العمرية ، و القانون الأساسى للتعليم ، و أساليب التنمية المهنية و نظام منح الترخيص .

**1- نظام التعليم فى مرحلة رياض الأطفال فى اليابان:-**

التعليم فى رياض الأطفال هو للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 3- 5 سنوات وهو ليس إلزاميًا حيث يلتحق بالروضة الأطفال الذين بلغوا 3 سنوات ولم يبلغوا سن التعليم الإلزامى 6 سنوات و ينص قانون مركز التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة والرعاية ، الصادر في يونيو 2006 على إنشاء نظام من خلاله تقوم حكومات المحافظات بإقامة مرافق شاملة وتوفير التعليم ما قبل المدرسى وخدمات رعاية الأطفال ( مراكز للتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة والرعاية ) [39] .

ويتم خلال التعليم فى رياض الأطفال اليابانية اكساب الطفل مجموعة من المهارات التى تساعده ،على التكيف فى بداية المرحلة الابتدائية ومن بينها احترام الجماعة ، احترام العمل التعاونى ، تقدير الآخرين وحاجاتهم ، تنمية الثقة بالنفس ، الاعتماد على الذات ، تنمية القدرة على تحمل المسئولية ، تنمية القدرة على التواصل مع الآخرين ، تطوير المهارات الشخصية ، تنمية قيم المواطنة ، التعلم للمعرفة والتعلم كيف يعيش [40] . وتكون معلمة رياض الأطفال مسئولة عن الصف وتقوم بتدريس جميع أو معظم المواد إلى الصف ويكون هناك معلمين متخصصين فى المواد العملية مثل الموسيقى والفنون والتربية البدنية وغيرها من المواد التدريسية لأن تدريس هذه المواد يتطلب كفاءة خاصة للمعلمين [41] .

**2- القانون الأساسى للتعليم :-**

قد أشار القانون الأساسى للتعليم فيما يتعلق بمرحلة الطفولة المبكرة فى المادة (11) إلى أنه نظرًا لأهمية التعليم في هذه المرحلة كأساس لتشكيل دائم مدى الحياة لشخصية الفرد، يتعين على الحكومات الوطنية والمحلية أن تسعى إلى تعزيز هذا النوع من التعليم من خلال توفير بيئة مواتية لنمو صحي للأطفال الصغار ، واتخاذ التدابير الأخرى الملائمة . كما أشار هذا القانون فى المادة (9) إلى أهميه دور المعلمين حيث يجب عليهم أداء واجباتهم مع الإيمان بعمق مهمتهم النبيلة وأهمية تكريس أنفسهم للبحث والتربية الذاتية وتثقيف الذات بشكل مستمر ، و نظرًا لأهمية واجبات المعلمين يجب أن تحترم مكانتهم وأن يعاملوا معاملة مناسبة وأن تتخذ التدابير المناسبة لتحسين تعليمهم وتدريبهم (الحصول على حقوقهم )[42] .

**3- التنمية المهنية :-**

فى اليابان تقدم فرص التنمية المهنية للمعلمة من خلال مجموعة متنوعة من مقدمى الخدمات لمعلمات رياض الأطفال من بينها جهة العمل والجامعات والكليات والجهات غير الحكومية . وهناك العديد من الطرق للتنمية المهنية للمعلمة حيث يتم تقديم حلقات دراسية وورش العمل والتوجيه أثناء العمل والدورات التدريبية الرسمية

، واليابان تعد واحدة من القليل من البلدان التى تهتم بالتدريب عبر الإنترنت لمعلمات رياض الأطفال[43] .

- **نظام منح الترخيص / تدريب المعلمين [44] .**

يهدف نظام منح الترخيص إلى امتلاك المعلم / المعلمة للقدر الأساسي من المعارف والمهارات الفنية المطلوبة للتعيين في الوظيفة أو الاستمرار في شغلها حيث يتيح الفرصة للمعلم للترقية والنمو المهنى ، وهناك ثلاثة أنواع للرخصة (الرخصة العادية –الرخصة الخاصة – الرخصة المؤقتة) ، وفيما يلى تتناول الدراسة هذه الأنواع كما يلى : –

**أ- الرخصة العادية**

صالحة لمدة 10 سنوات وتتضمن :

1- شهادة متخصصة ( الانتهاء من الماجستير أو ما يعادلها )

2- رخصة ابتدائية ( خريج كلية أو ما يعادلها )

3- رخصة ثانوية (دراسات عليا جامعية أو ما يعادلها )

**ب-الرخصة الخاصة**

صالحة لمدة 10سنوات ، ومن متطلبات الحصول عليها :

يجب امتلاك المعرفة المهنية / الخبرة بالموضوع الذى سوف تكون مسئولة عنه.

أن يكون لديها القدرة على التأثير الاجتماعى على الآخرين والقدرة على أداء واجبات المهنة .

**ج- الرخصة المؤقتة**

صالحة لمدة 3 سنوات ، ومن متطلبات المنح :

يجب اجتياز امتحان العاملين فى مجال التعليم (الشخصية والقدرة الأكاديمية والمهارات العلمية و اللياقة البدنية ) الذى أجرته هيئة التعليم فى المحافظة أو الولاية .

وبوجه عام فى اليابان معلمات رياض الأطفال بحاجة إلى تجديد رخصهم كل عشر سنوات فى حين أن العاملين فى دور الحضانة لا يحتاجون إلى تجديد رخصهم وقد بدأت اليابان بتجديد رخص المعلمين فى عام 2009[45] .

**أوجه الاستفادة من الاتجاهات المعاصرة (تجربة السعودية واليابان ) فى تنمية الثقافة القانونية لدى معلمات رياض الأطفال :**

1- تصميم برامج إعداد معلمات رياض الأطفال وفقًا للمعايير المتعارف عليها عالميًا ودوليًا والتى من أهمها معيار المهنية والذى يتضمن (المهام والواجبات والقوانين والمعايير المهنية ) التى يجب أن تعرفها وتمارسها معلمة الروضة .

2- الاهتمام بالتدريب الميدانى وزيادة مدته وذلك لأن التدريب الميدانى يساعد الطالبة المعلمة على الاحتكاك بالواقع الفعلى الذى تعيشه معلمة الروضة والذى من خلاله تستطيع التعرف على حقوق وواجبات ومسئوليات معلمة الروضة .

3- إصدار كتيبات وأدلة من خلالها تنمى الثقافة القانونية لدى معلمة رياض الأطفال .

4- الاهتمام بتقديم برامج تدريبية للمعلمات حول حقوقها وواجباتها .

5- إصدار تشريعات يتم من خلالها تنمية وعى معلمة الروضة بحقوقها وواجباتها .

6- الاهتمام بتدريس مقررات تتضمن موضوعات عن الثقافة القانونية لمعلمة الروضة

7- تنوع طرق التنمية المهنية للمعلمة .

8- الاخذ بنظام منح الترخيص كشرط أساسى للتعيين أو الاستمرار فى شغل المعلمة لعملها.

**المحور الثانى : تصور مقترح لتنمية الثقافة القانونية لدى معلمات رياض الأطفال على ضوء الاتجاهات المعاصرة**

إن معلمة الروضة من أكثر أفراد المجتمع حاجة إلى تنمية وتأصيل ثقافتها القانونية حتى تدرك حقوقها وتدافع عنها وتحتمى بالقانون وتبتعد عن ما يسئ إلى

شرف المهنة و تؤدى ما عليها من واجبات نحو آداب وأخلاقيات مهنتها ، ونحو أطفالها ، ومع من تتعامل معهم أثناء تأدية هذه المهنه من مدراء ، وموجهين ، و أولياء الأمور ، و زملاء ، وأفراد المجتمع المحلى المحيط بالروضة وغيرهم من الذين تتعامل معهم معلمة الروضة وكذلك واجباتها نحو مجتمعها ووطنها ، فالثقافة القانونية بالنسبة للمعلمة ليست بديلًا عن القانون ولكنها تجعلها تحترم القوانين واللوائح العامة و المنظمة لعملها داخل الروضة بخاصة .

**أهداف التصور المقترح :**

**يهدف التصور المقترح إلى تحقيق الأهداف التالية :**

1- تقديم آليات يمكن من خلالها تنمية الثقافة القانونية لدى معلمة رياض الأطفال .

2- توجيه نظر مؤسسات إعداد معلمات رياض الأطفال نحو أهمية تنمية الثقافة القانونية لدى معلمات رياض الأطفال .

3- تضمين برامج إعداد معلمات رياض الأطفال مقررات عن الثقافة القانونية لمعلمة الروضة .

4- تفعيل التشريعات المتواجدة حاليًا التى تسهم فى تنمية الثقافة القانونية .

5- الحاجة إلى تشريعات تتعرف من خلالها معلمة الروضة إلى حقوقها وواجباتها .

6- تعزيز الشراكة بين مؤسسات اعداد معلمات رياض الأطفال ، الإدارة العامة لرياض الأطفال ، ونقابة المهن التعليمية ، والأكاديمية المهنية للمعلمين ، ومؤسسات المجتمع المدنى المختلفة للعمل على تنمية الثقافة القانونية لدى معلمات رياض الأطفال .

7- تفعيل دور كلًا من نقابة المهن التعليمية والأكاديمية المهنية للمعلمين والإدارة العامة لرياض الأطفال ليشمل من بين مهامها تنمية الثقافة القانونية لدى معلمات رياض الأطفال فى مصر.

**منطلقات التصور المقترح :**

نظرًا لما للمعلمة من أدوار متعددة فهى : أم بديلة ، خبيرة فى التربية ، ممثلة لقيم المجتمع ، قناة اتصال بين الروضة والمنزل ، مرشدة و موجهة ، معلمة ومتعلمة فى

الوقت ذاته ، فوجب عليها أن تعى مالها من حقوق وما عليها من واجبات ومسئوليات تجاه المجتمع وأفراده ( الثقافة القانونية لمعلمة الروضة ) ، وهذا يتطلب محاولة تقديم تصور مقترح ، ومن بين أهم منطلقات التصور المقترح ما يلى :

1- أهمية الثقافة القانونية ودورها فى معرفة المعلمة بالتشريعات القانونية المرتبطة بعملها فى رياض الأطفال .

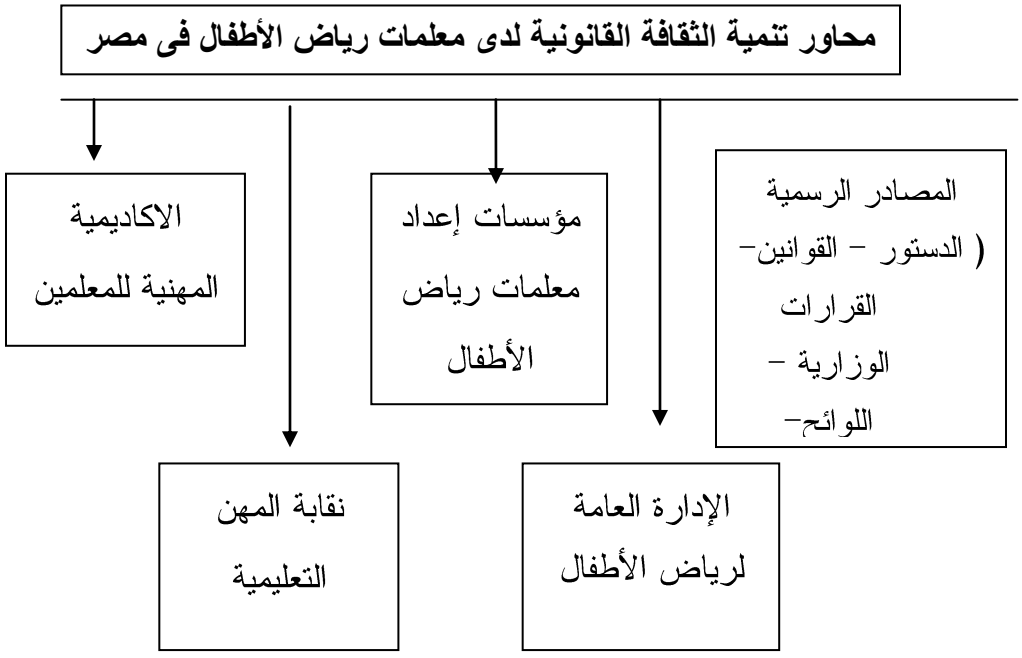
2- أهمية الدور الذى تقوم به معلمات رياض الأطفال فى تربية طفل الروضة ، تربية قوامها معرفة حقوقه وواجباته وممارستها .

3- ضرورة الاستفادة من بعض خبرات الدول فى مجال تنمية الثقافة القانونية فى أثناء الخدمة .

4- تنوع آليات تنمية الثقافة القانونية لدى معلمات رياض الأطفال .

**محاور التصور المقترح**

**يوضح الشكل التالى محاور التصور المقترح**




وفيما يلى توضيح لكل محور من المحاور السابقة :

**أولًا : المصادر الرسمية (الدستور – القوانين – القرارات الوزارية – اللوائح – النشرات ) :**

**توصى الدراسة بما يلى :**

- ضرورة مشاركة المعنيين فى مجال التربية وبخاصة تربية الطفل ، وحقوق الإنسان، ورجال القانون فى سن القوانين والقرارات الوزارية واللوائح والنشرات المتعلقة بمؤسسات رياض الأطفال بعامة ومعلمة رياض الأطفال والطفل بخاصة .
- يجب أن تتضمن التشريعات حقوق وواجبات المعلم بوجه عام ومعلمة الروضة بوجه خاص .
- تضمين مرحلة رياض الأطفال كمرحلة إلزامية فى التعليم وهذا سيؤدى إلى توجيه اهتمام أكبر إلى معلمة الروضة والطفل فى التشريعات المختلفة .
- يجب أن تتضمن التشريعات نصوصًا ملزمة لكلًا من (كليات إعداد معلمات رياض الأطفال – الادارة العامة لرياض الأطفال – نقابه المهن التعليمية – الأكاديمية المهنية – مؤسسات أخرى ذات صلة بالمعلم ) لتكوين وتنمية الثقافة القانونية لدى المعلم بوجه عام ومعلمة الروضة بوجه عام .

**ثانيًا :مؤسسات إعداد معلمات رياض الأطفال :**

**توصى الدراسة بما يلى :**

**1- مرحلة الإعداد :-**

- ضرورة تضمين المقررات الدراسية بكليات إعداد معلمات رياض الأطفال على الثقافة القانونية ويمكن تقسيمها إلى :
- ثقافة قانونية حول القوانين العامة التى تحكم المجتمع باعتبار أن معلمة الروضة مواطنًا فاعلًا فى هذا المجتمع .
- ثقافة قانونية حول التشريعات(الدستور – القوانين – القرارات الوزارية – اللوائح – النشرات ) فى موادها المتعلقة بالتربية والتعليم والتى من خلالها تتعرف الطالبة المعلمة على حقوقها وواجباتها ومهامها داخل المؤسسة التعليمية

وخارجها وتحويلها أثناء تعليمها للطالبة المعلمة من الجانب النظرى إلى التطبيقى / العملى فليس النقاش والمحاضرة الوسيلة الوحيدة للتعرف على هذه التشريعات ، وكذلك التشريعات المتعلقة بالطفل وحقوقه سواء كان طفل عادى أو ذوى احتياجات خاصة ، وكذلك التشريعات المتعلقة بحقوق المرأة وحقوق الإنسان للتعرف على حقوقها وواجباتها وحدود مسئولياتها.

- العمل على توعية الطالبة المعلمة باللوائح والقوانين الجامعية التى تعرف من خلالها حقوقها للحصول عليه وواجباتها للالتزام بها من خلال بعض البرامج والندوات التوعوية كنقطة انطلاق لتكوين الثقافة القانونية لدى المعلمة وممارستها .
- عمل كتيبات بحقوق وواجبات الطالبة المعلمة وتوزيعها عليهم فى بداية التحاقهم بالجامعة .
- عقد ندوات ولقاءات دورية بالطالبات لتنمية وعيهن بحقوقهن وواجباتهن وأهم التشريعات التى تناولت حقوق الطفل ، وحقوق الإنسان ، وحقوق المرأة ، وقانون العاملين المدنيين فى الدولة ، وأهم التشريعات المتعلقة بعملهن بعد التخرج .
- تشجيع الطالبات على القيام ببحوث ومشروعات للإرتقاء بمعلمة الروضة ، من حيث الحقوق والواجبات القانونية .

**2- أثناء الخدمة :-**

- تقديم برامج تدريبيه أثناء الخدمة لمعلمات رياض الأطفال حول حقوق وواجبات المعلمة .
- تفعيل دور مراكز خدمة المجتمع بالكليات وذلك من خلال عقد دورات وبرامج تدريبيه لمعلمات رياض الأطفال لتنمية الثقافة القانونية لديهن .
- الدراسة الميدانية للواقع الفعلى للثقافة القانونية لدى معلمات رياض الأطفال وذلك لتنميتها .

**3- الإدارة العامة لرياض الأطفال :**

**توصى الدراسة بما يلى :**

- تنمية وعى المعلمات باللوائح المنظمة للعمل داخل الروضة وما يستجد بها من تغيرات من خلال عقد لقاءات دوريه مع المعلمات .
- اهتمام المديريات بتوزيع نسخ من النشرات التى تصدرها الوزارة وتوجيه رياض الأطفال على الروضات .
- التخطيط لعمل دورات تدريبية داخلية وخارجية لمعلمات رياض الأطفال لتنمية وعيهن بحقوقهم وواجباتهن ومسئولياتهن .
- الاهتمام بمشاركة المعلمات فى الدورات التدريبية والمؤتمرات العلمية المتعلقة بالثقافة القانونية .
- عقد ندوات ولقاءات مع ممثلى الوزارات المختلفة ذات الصلة بوزارة التربية والتعليم مثل وزارة الصحة لتنمية وعى المعلمة بحقوقها فى مجال الصحة والتأمين الصحى.

**4- نقابه المهن التعليمية :**

**توصى الدراسة بما يلى :**

- عقد الندوات والمحاضرات التى تهدف إلى تزويد معلمات رياض الأطفال بالثقافة القانونية .
- تقديم النصح والإرشاد للمعلمين لمواجهه المشكلات المختلفة التى يقابلونها أثناء أدائهم لعملهم .
- تقديم دورات تدريبية هدفها الرئيس اكساب المعلمين الثقافة القانونية وذلك من خلال عرض ما يواجه المعلمين من مشكلات وطرق حلها بطريقة قانونية .
- عقد لقاءات دورية مع ممثلى النقابه للتعرف على كل ما هو جديد من إصدارات قانونية أو لوائح أو قرارات وزارية متعلقة بهم وبعملهم وبالأطفال .
- التشجيع المستمر للتطور العلمى والمهنى لمعلمات رياض الأطفال .

- الاستفادة من خبرات المنظمات العالمية والعربية المعنية بالمعلمين .
- الاستفادة من خبرات المنظمات العالمية والمحلية المعنية بحقوق ( الإنسان – الطفل – المرأة ) .
- تفعيل توصيات المؤتمرات والندوات وبخاصة التى تناولت أحوال المعلم المصرى وسبل الإرتقاء به على أرض الواقع .

**5- الاكاديمية المهنية للمعلمين**

**توصى الدراسة بما يلى :**

ح- ربط أهداف الأكاديمية بالحاجات المهنية الفعلية للمعلمات فى مجال الحقوق والواجبات .

خ- تطوير نوعيه برامج التنمية المهنية التى تقدم للمعلمات لتتناسب مع احتياجاتهن المهنية .

د- التعاون مع كليات التربية ومراكز البحوث فى دراسة الواقع الفعلى للثقافة القانونية لدى معلمات رياض الأطفال .

ذ- منح ترخيص لمزاولة المهنة للمعلم على أن يكون تواجد ثقافة قانونية للمعلمة أحد الشروط الهامة للحصول على الترخيص .

ر- وضع خطط واستراتيجيات مستقبلية لتنمية الثقافة القانونية .

ز- إعداد برامج تدريبية للمعلمات فى مجال الثقافة القانونية .

## المراجع

(1)حسام سمير عمر وآخرون : **الأدوار التربوية والوظيفية لمعلمة رياض الأطفال ، فى كتاب الأساس النظرى لمنهج حقى (ألعب وأتعلم وأبتكر)** ، قطاع الكتب ، وزارة التربية والتعليم ،2011/ 2012، ص 59.

(2)شقران الرشيدى : " الثقافة الحقوقية فى المجتمع المواطن آخر من يعلم! " ، **مجلة التنمية الإدارية،** ع 95 ، معهد الإدارة العامة ، جمادى الثانى 1433ه/ مايو 2012، ص27.

(3)هدى الدعفق : " القانون والمجتمع المدنى كيف يمكن تكوين ثقافة قانونية لدى المواطن ؟وما فوائد ذلك ؟ " ، **جريدة الرياض** ، ع 13104 ، السنة 40 ، الجمعة 18 ربيع الأول 1425 ،

( متوفر على : 2004-05-07 /contents/ www.alriyadh.com// :Http )

/ Economy / low _1811

(4)شمس الدين فرحات الفقى : **كيف تكون معلماً ناجحاً؟أسس ومهارات المعلم الناجح** ، مكتبة الأنجلو المصرية ،القاهرة ،2010، ص230.

(5)عباس محمود عوض:**علم النفس العام** ، دار المعرفة الجامعية ،الإسكندرية ،1999، ص82.

(6)سامى محمد ملحم : **مناهج البحث فى التربية وعلم النفس**، ط5 ، دار المسيرة ،عمان ، 2007، ص370.

(7)عبير عبد الصمد بيومى محمد : فاعلية مواقف تعليمية مقترحة فى تعلم طفل الروضة بعض مبادئ الثقافة القانونية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة حلوان ، 2008.

(8)زكى بن عبد العزيز بودى ، أمير بن إبراهيم القرشى : مستوى الثقافة القانونية لدى طلبة جامعة الملك فيصل" دراسة ميدانية " **مجلة العلوم الإنسانية والإدارية** ، مج 12 ، ع 2 ، جامعة الملك فيصل ، 2011 .

(9)لبنى مخلد العضايلة : " الثقافة القانونية : دراسة فى قانون العقوبات الأردنى " ، **المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب** ، مج 29، ع 57 ، جامعة نايف للعلوم الأمنية ، مايو / يونيو 2013 .

(10) Yanhong Wu: To Teach And To Entertain: The Production Of Legal Culture In 16Th And 17th Century China , **Ph.D** , Faculty of the Graduate College of the Oklahoma State University , 2008.

(11) O'Rourke, Karen A. Cecilia : the cross road of globalization, human rights and rule of Law : creating a legal culture for human rights ; designing a

GeoNOMOS model for the state, **SJD**, American University ,2012.

(12) Ralf Michaels :**Legal Culture**, Oxford Handbook of European Private Law , Oxford University Press , 2011 , p2.

(13) International Encyclopedia of Social and Behavioral Sciences: **Legal Culture ,and legal Consciousness** ,Pergamon , New York ,2001,pp. 8623 – 8624.

(14) Lawrence M. Friedman : **" The Concept Of Legal Culture: A Reply "** In David Nelken (Ed).) Comparing Legal Cultures , Darmouth Publishing, 1997, p 34

(15) David Nelken : " Using The Concept Of Legal Culture " , **Australian Journal Of Legal Philosophy** , vol 29 ,2004 , P. 1.

(16)

(16) تعريف الثقافة القانونية وأهميتها للفرد :

( متوفر على : http://www.almolltaqa.com/ib/archive/index.php/t

(17) الثقافة القانونية فى المجتمع السعودى :

( متوفر على : http://www.qanonnt.net/news/19-qanon.html

(18) كامل السلطان : **أهمية الثقافة القانونية**، أكاديمية التدريب الشامل ،

( متوفر على : http://www.s3t3.com/vb/showthread.php?t=17335)

(19) **أهمية الثقافة القانونية**(متوفر على :

( http://www.jo1jo.net/vb/jo1jo60039.html

(20) نورة حسين البيشي : رياض أطفالنا بين الواقع والمأمول ، **جريدة الرياض اليومية** ، العدد 1425، السنة 38 ، ، الجمعة 17 ربيع الثاني 1423 ،

( متوفر على http://www.alriyadh.com/Contents/28-06-2002/Mainpage/FORALL_234.php)

(21) منير بن مطنى العتيبى : نموذج مقترح لتطوير مؤسسات رياض الأطفال فى المملكة العربية السعودية ، **مجلة رعاية وتنمية الطفولة** ، ، ع 5 ، مج 2، جامعة المنصورة ، 2007 ، ص 184 .

(22) الحسن بن محمد المغيدي : **التعليم فى دول الخليج العربى** ، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع ، الإسكندرية ، 2008 ، ص 288.

(23) رافدة الحريرى : **نشأة وإدارة رياض الأطفال** ، مكتبة العبيكان ، الرياض ، 2002 ، ص 28.

(24) المملكة العربية السعودية وزارة التعليم العالى ، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن كلية رياض الأطفال، **كتيب الخطة الدراسية لمرحلة البكالوريوس 1432/1431** ه ، ص4 .

(25) **المرجع السابق** ، ص 10.

(26) **المرجع السابق** ، ص ص 5-8 .

(27) **المرجع السابق** ، ص ص 8 - 9 .

(28) **المرجع السابق** ، ص 31 .

(29) التدريب الميدانى ( متوفر على : http://www.pnu.edu.sa/ar/Faculties/Kindergarten/Pages/Student/FieldTraining.aspx 12:52 am

(30) بيومى محمد ضحاوى : **التربية المقارنة ونظم التعليم** ، ط2 ، دار الفكر العربى ، القاهرة ، 2001، ص 399.

(31) المملكة العربية السعودية ، وزارة التربية و التعليم ، التطوير التربوى : **ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم** ، 1427ه- 2006 م ، ص 7 .

(32)**المرجع السابق** ، ص 8 .

(33)المملكة العربية السعودية ، وزارة الخدمة المدنية : **مرشد الموظف الجديد** ، ط 5 ، سلسة الإصدارات الإعلامية لوزارة الخدمة المدنية (4) ، الرياض ، 1431ه ، ص ص 11: 12 .

(34)_____: **أخلاقيات الوظيفة العامة** ، سلسة الإصدارات الإعلامية لوزارة الخدمة المدنية (14) ، الرياض ، 1430 ه ، ص3 .

(35)_____: **مرشد تهيئة الموظف الجديد** ، ط2 ، سلسة الإصدارات الإعلامية لوزارة الخدمة المدنية (19) ، الرياض ، 1431ه ، ص ص : 8-9.

(36) _____: **مرشد التطوير المهنى للموظف** ، ط2، سلسة الإصدارات الإعلامية لوزارة الخدمة المدنية (18) ، الرياض ، 1431ه ، ص 8.

(37)_____: **مرشد إعداد تقويم الأداء الوظيفى** ، ط2 ، سلسة الإصدارات الإعلامية لوزارة الخدمة المدنية (20) ، الرياض ، 1431ه ، ص 8.

(38) عبد الجواد بكر : **نظم التعليم بين النمطية والتحديث نماذج عالمية** ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، الاسكندرية 2011 ، ص ص 197- 198 .

(39)Unesco – Ibe : **World Data On Education " Japan "** , Unesco–Ibe , Vii Ed.

( 2010/11 , Http://Www.Ibe.Unesco.Org متوفر على

(40) Julia Whitburn: Learning To Live Together: The Japanese Model Of Early Years Education , **International Journal Of Early Years Education** , Vol. 11, No. 2 , June 2003 , P174.

(41) Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT) : THE DEVELOPMENT OF EDUCATION

IN JAPAN 2005-2008 , **National Report of Japan** , October 2008 , p 35.

(42) The Ministry Of Education, Culture , Sports , Science& Technology In Japan : Basic Act On Education (Act No. 120 Of December 22, 2006) : متوفر على )

http://www.mext.go.jp/english/lawandplan/1303462.htm

(43) Miho Taguma, Ineke Litjens and Kelly Makowiecki **: Quality Matters in Early Childhood Education and Care: JAPAN** , OECD , 2012 , pp.51-52.

(44) Teacher Training / Licensing System

http://www.mext.go.jp/english/elsec/1303528.htm متوفر ) على

(45) Miho Taguma, Ineke Litjens and Kelly Makowiecki **: op.cit** ,p48.