

معوقات تدريب معلمات رياض الأطفال الغير متخصصات أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمات والموجهات

إعداد

الباحثة / إجلال سعيد محمد الزيات^١

إشراف

أ.م.د/هبة حسين طلعت
أستاذ مساعد مناهج الطفل بقسم العلوم
التربوية - كلية التربية للطفولة المبكرة
جامعة القاهرة

أ.د/منى محمد علي جاد
أستاذ تربية الطفل - العميد الأسبق لكلية
كلية التربية للطفولة المبكرة
جامعة القاهرة

مقدمة:

يتسم العصر الحالي بالتغير الكمي والكيفي السريع في كافة مجالات المعرفة ومع هذا التزايد زاد الاهتمام بإعداد المعلمات في برامج الإعداد وتدريبهن، حيث يسهم تدريب المعلمات أثناء الخدمة في رفع مستوي كفاءتهن وتحسين أدائهن ولا ينظر إلي التدريب علي أنه محاولة لمعالجة أوجه القصور أو الضعف في الإعداد قبل الخدمة فحسب ولكن ينظر إليه علي أنه يؤدي تجديد معارف المعلمين وصقل خبراتهم، ومهاراتهم المهنية بهدف تحسين فاعلية العملية التعليمية.

ويعد التدريب بشكل عام وظيفة إدارية رئيسية ومستمرة وتعد من واجبات الإدارة الحديثة في مختلف المنظمات، فالتطور العلمي والعملية مستمر ولا بد من التعرف عليه أولاً بأول، ففي المجال الإداري استحدثت أساليب للبرمجة والكمبيوتر ونظم المعلومات وتحليل النظم وبحوث العمليات والمهارات السلوكية ثم إن نوعية القوي العاملة اختلفت كثيراً عن ذي قبل مما يستلزم استمرارية عملية التدريب بمختلف أهدافها ومحتوياتها. (ريم علي المغربي، ٢٠١٦: ٢٢)

^١ باحثة دكتوراه بكلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة القاهرة

كما أن التدريب عملية ضرورية لمواكبة المستجدات، وينطلق من تحديد الاحتياجات التدريبية والفئات المستهدفة، والأهداف المنشودة المخططة، ثم ينتقل إلي تصميم البرامج التدريبية التي تلبي هذه الاحتياجات، وبعد ذلك يبدأ تنفيذ هذه البرامج وتنتهي عملية التدريب إلي تقويم البرامج التدريبية لتحديد المخرجات التي تمخضت عن عملية التدريب، والإستفادة من هذا التقويم في تخطيط البرامج التدريبية اللاحقة، وترتبط هذه العملية بالمعلم أثناء الخدمة بعد انتهاء الإعداد الأكاديمي في مؤسسات إعداد المعلمين. (عيسى محمد شويطر، ٢٠٠٩: ٥٢)

وينال تدريب المعلمين أثناء الخدمة اهتماماً بالغاً في معظم دول العالم، ففي الولايات المتحدة الأمريكية تجد اهتماماً كبيراً ببرامج التدريب وتطورها، وأن ما ينفق من أموال علي هذه البرامج، يفوق بدرجة كبيرة ما ينفق علي مثل هذه البرامج في أية دولة أخرى، كما يعتبر التدريب في الولايات المتحدة إجبارياً وأحياناً تتوقف عليه زيادة الراتب، كما يمنح المعلومون إجازات دراسية لمدة عام، يلتحقون بها بالدراسات التي تعدها الجامعات للمعلمين. (جمال كامل، ٢٠١٧: ١٠٩)

في المقابل نجد أن تدريب المعلمين أثناء الخدمة بصفة عامة ومعلمات رياض الأطفال غير المتخصصات في الدول العربية بصفة خاصة الأقل تقدماً منها يعاني من معوقات عديدة أثرت علي النتائج المتوقعة للتدريب أو عدم تحقيق أهدافه نتيجة لسوء أسلوب تحديدها أو الفشل في الوصول إليها بسبب وجود بعض المعوقات التي أدت إلي ضعف نتائج أو أثر التدريب يعمل البحث الحالي علي التعرف عليها.

مشكلة البحث:

إن إعداد المعلم قبل الخدمة لا يوفر له سوي الأساس الذي يساعده علي البدء في ممارسة عملية التعليم، وعليه فإن برامج التدريب في أثناء الخدمة هو امتداد طبيعي لبرامج الإعداد قبل الخدمة، ويعني هذا أن التعليم المستمر بالنسبة للمعلم جزء لا يتجزأ من عملية إعداده، بهدف حصوله علي المستجد في ميدان التربية والتعليم، وليلحق بركب النمو والتطور، وليعوض ما فاتته من نقص في أثناء إعداده قبل الخدمة.

فجودة برامج إعداد معلمة رياض الأطفال الغير متخصصات قبل الخدمة مهما كانت فإنها لا تستطيع أن تزودها بحلول لكل المشكلات التي سوف تواجهها في مواقع العمل الفعلية

ولهذا وجب تدريبها ببرامج تدريب مستمرة لكي تزودها هذه البرامج بمهارات التعلم الذاتي لكي تواجه ما يمكن أن تتعرض له ولكي تنمي مهارات التنمية المهنية لديها. (ياسر العاجز وآخرون، ٢٠١٠: ٢٩)

وقد قامت الباحثة بعمل دراسة إستطلاعية للمساعدة في تحديد مشكلة البحث والتعرف علي معوقات تدريب معلمات رياض الأطفال الغير متخصصات وكان من أهداف الدراسة الإستطلاعية التعرف علي الطرائق التعليمية المستخدمة وكيفية إعداد بيئة التعلم وكيفية إعداد وتنظيم محتوى الأنشطة وكيفية إختيار وإستخدام الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم وكيفية إختيار وتطبيق طرق التقويم المناسبة للأطفال من قبل المعلمات ومعرفة البرامج التدريبية التي قدمت لهن أثناء الخدمة ومدى استفادتهن من هذه البرامج وكذلك المعوقات التي واجهتهن أثناء هذه البرامج التدريبية ومحاولة علاجها بما يسمح للتدريب من تحقيق أهدافه دون معوقات أو بحد أدنى منها، وهذا سيزيد من كفاءة وفعالية البرامج التدريبية، بل إن رصد هذه المشكلات والتعرف عليها سيساهم في تجنب الوقوع فيها أو منع حدوثها في المستقبل، فالوقاية خير من العلاج وتكونت العينة الاستطلاعية من (٣٠) معلمة وموجهة رياض أطفال مكونة من (١٥) معلمة غير متخصصة موزعة في عدة مراكز مختلفة من محافظة المنوفية ويعملن في القطاع الخاص ويمتلكن خبره في التعامل مع الأطفال ما بين (٢-٥) سنوات (١٥) موجهة لرياض أطفال وتمتلكن خبره ما بين (٥-٨) سنوات، وتكونت الإستبانة الموجهة لمعلمات رياض الأطفال الغير متخصصات والموجهات رياض الأطفال بمحافظة المنوفية من مجموعة من البنود بهدف معرفة المعوقات التي تواجه المعلمات وكذلك مساعدة المعلمات الغير متخصصات التي أنخرطت في مهنة التعليم دون تأهيل سابق والتي يعوزها أن تلم بالجوانب المعرفية والمهارية الكافية لتعامل مع الأطفال وإتاحة فرص التجديد والإبتكار للمعلمات حيث تخلق البرامج التدريبية جو لتقبل أفكار المعلمات الجديدة وتشجيعها كما تتيح الفرصة للمعلمات غير المتخصصات لكي يختبروا جدوي أفكارهم الإبتكارية ومردودها العلمي وإذا ثبت صلاحيتها يتم نشرها بين المعلمات وجاءت نتائج الدراسة الإستطلاعية التي قامت بإجرائها الباحثة قلة البرامج التدريبية المقدمه لهؤلاء المعلمات الغير متخصصات ،إلي وجود معوقات أثناء تدريب المعلمات الغير متخصصات والذي كان له أثر كبير علي النتائج المتوقعة من التدريب وكذلك عدم تحقيق أهداف التدريب وذلك نتيجة لسوء أسلوب تحديدها أو الفشل في الوصول إليها بسبب وجود بعض

المعوقات التي أدت إلي ضعف نتائج التدريب المقدم لهن ومنها برامج التدريب المقدمة لهن قديمة لا تصلح لإعداد معلمات المستقبل، نظام التدريب يفتقد إلي وجود برامج عملية وتطبيقية وورش عمل ولقاءات مباشرة مكمله له، التدريب غير شامل ويركز علي الجانب التقني ويهمل الجانب الإنساني الأخلاقي، شكلية تقويم البرامج وإفتقارها إلي المتابعة بعد الدورات وعدم توافر قاعدة بيانات دقيقة توضح البرامج التدريبية ونوعها، تواضع الإمكانيات جعلت البرامج قصيرة المدى لا تحقق الغرض منها، وعدم توافر كوادر مدربة متفرغة بدرجة كافية تضطلع بتنفيذ البرامج التدريبية مما ينتج عنه عدم إحداث التغييرات المطلوبة في مهارات المعلمات.

ومن خلال العرض السابق نجد أن هناك نقص في الأحتياجات التدريبية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال والتي تعنى بالجانب التكنولوجي خاصة في عصرنا الراهن نظراً لسرعة التطور التكنولوجي وتقنيات التعليم والتعلم، مما يستدعي مواصلة إكساب معلمات رياض الأطفال المهارات التقنية، لكون هذه المرحلة من أهم مراحل بناء الأجيال، لذلك يمكن تحديد مشكلة البحث في التالي:

أسئلة البحث:

يحاول البحث الحالي الإجابة علي السؤال الرئيسي التالي:

- ما معوقات تدريب معلمات رياض الأطفال الغير متخصصات أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمات والموجهات.

ويتفرع من هذا السؤال التساؤلات الفرعية التالية:

١- ما الإتجاهات الحديثة في برامج تدريب معلمات رياض الأطفال غير المتخصصات أثناء الخدمة؟

٢- ما واقع سياسة برامج تدريب معلمات رياض الأطفال غير المتخصصات أثناء الخدمة في مصر؟

٣- ما معوقات تدريب معلمات رياض الأطفال غير المتخصصات أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمات والموجهات؟

أهداف البحث :

- التعرف علي معوقات تدريب معلمات رياض الأطفال الغير متخصصات أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمات والموجهات.

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في:

أولاً : الأهمية النظرية:

- ١- تسهم في تطوير الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال الغير متخصصات من خلال التعرف علي آرائهم عن البرامج التدريبية التي تقدمها وزارة التربية والتعليم في مصر.
- ٢- إلقاء الضوء علي معوقات تدريب معلمات رياض الأطفال غير المتخصصات أثناء الخدمة وإثراء المكتبة العربية في هذا المجال.
- ٣- العمل علي تحسين البرامج التدريبية والإسهام في تطويرها وتوجيهها نحو تحقيق فهم أفضل للأدوار الجديدة للمعلمات.
- ٤- العمل علي تقديم استجابات موضوعية لمراجعة وتطوير برامج متقدمة ومتطورة للتدريب.
- ٥- تشخيص واقع برامج تدريب معلمات رياض الأطفال غير المتخصصات في مصر للوقوف علي جوانب القوة والضعف فيها.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- ١- مساعدة المسؤولين في وزارة التربية والتعليم والقائمين علي برامج التدريب والإشراف حيث إن إطلاع المسؤولين علي معوقات برامج تدريب المعلمات غير المتخصصات قد يفيد في النواحي التالية:
- العمل علي إيجاد الحلول لمعوقات تدريب معلمات رياض الأطفال الغير متخصصات أثناء الخدمة.
- الوقوف علي الجوانب الإيجابية وتدعيمها وأما السلبية فتساعد علي تلافيها.

٢- مساعدة مخططي برامج تدريب معلمات رياض الأطفال الغير متخصصات في مجالات تخطيط وتنفيذ وتقييم وتطوير ومتابعة برامج التدريب، مما يجعل أثرها فعال في الإسهام في تطوير وتحسين العملية التربوية.

منهج البحث:

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي والذي يقوم علي مجموعة من الإجراءات البحثية بهدف وصف واقع تدريب معلمات رياض الأطفال الغير متخصصات أثناء الخدمة في مصر ومن ثم جمع البيانات والحقائق والمعلومات وتصنيفها وتحليلها لاستخلاص النتائج المتعلقة بمعوقات تدريب معلمات رياض الأطفال غي المتخصصات أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمات والموجهات بالإضافة إلي بعض الأساليب الإحصائية لمعالجة نتائج الدراسة.

مجتمع البحث وعينته:

يتكون المجتمع الأصلي للبحث من جميع معلمات رياض الأطفال الغير متخصصات والموجهات رياض الأطفال المتوافرة في مديرية التربية والتعليم إدارة شبين الكوم التعليمية بمحافظة المنوفية وعددهم (٥٠) معلمة غير متخصصة،(٦٥) موجهة رياض أطفال.

عينة البحث:

تكونت عينة البحث من (٤٠) معلمة غير متخصصة وموجهة بمرحلة رياض الأطفال من محافظة المنوفية مقسمة إلي(٢٥) معلمة (١٥) موجهة.

حدود البحث:

لقد تم تنفيذ البحث ضمن الحدود التالية:

١- الحدود البشرية : معلمات وموجهات رياض الأطفال الغير متخصصات بمحافظة المنوفية (عينة البحث)

٢- الحدود الجغرافية: تم التطبيق علي معلمات وموجهات رياض الأطفال الغير متخصصات بمحافظة المنوفية .

٣- الحدود الزمنية: تم التطبيق علي عينة من معلمات وموجهات رياض الأطفال في محافظة المنوفية للعام الدراسي ٢٠١٩/٢٠٢٠..

٤- **الحدود الموضوعية** : اقتصر البحث علي ثلاثة مجالات لمعوقات تدريب معلمات رياض الأطفال الغير متخصصات أثناء الخدمة كالتالي ،(مجال المعوقات الإدارية، مجال المعوقات الفنية، مجال المعوقات الشخصية) وكذلك برامج تدريب معلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة.

أدوات البحث:

- استبانته موجهة لمعلمات رياض الأطفال الغير متخصصات وموجهات رياض الأطفال
تقييم البرامج التدريبية المقدمة إلي معلمات رياض الأطفال الغير متخصصات .

مصطلحات البحث :

التدريب أثناء الخدمة : In-service Training

عرفها (محمد محمود عبد الغفور، ٢٠١٧): بأنها عملية تنمية مهنية مستمرة للمعلم يحصل عليها بعد تخرجه من كليات إعداد المعلم، الهدف منها التطوير المستمر للمعلم ومواكبة الانفجار المعرفي والتكنولوجي، والإطلاع علي كل ما هو جديد في مجال التربية والتعليم بشكل عام والتخصص بشكل خاص، ويأتي التدريب تلبية لاحتياجات المعلمين بجميع المجالات، بهدف تحسين الأداء، مما ينعكس إيجابياً علي المتعلمين .

معلمات رياض الأطفال غير المتخصصات: **Non-specialized Kindergarten Teacher**

تعرفها (نانا الضوي، ٢٠١١: ٧٨) هن اللاتي يقمن بالتدريس لمرحلة رياض الأطفال ويعملن بمؤهل عالي ولكن ليس تخصص رياض الأطفال ويكونن من خريجات (خدمة اجتماعية – تجارة – فنون جميلة...إلخ) ويتم تعيينهن بعد حضورهن مجموعة من الدورات التدريبية التي تؤهلن للعمل في الروضة.

وتعرف أيضاً المعلمة غير المتخصصة هي المعلمة التي لا تمتلك المعرفة والمهارات المتعلمة لمهنة تربية الطفل والتي ستمكنهن من أن يصبحوا معلمين مؤهلين لتعامل في مرحلة رياض الأطفال والذي يتم من خلال مجموعة من الأدوار التي تمارسها في رياض الأطفال (التخطيط والتنفيذ والتقويم للنشاط التربوي).

معوقات تدريب المعلمات أثناء الخدمة:

Obstacles to in Service training of female teachers

تعرفها (حسنا العتيبي، ٢٠١٧: ٨٦) بأنها كل ما يعترض البرامج التدريبية من صعوبات وعوائق إدارية وفنية وشخصية، تحول دون تنفيذ هذا البرنامج علي الوجه الأكمل.

إجراءات البحث:

سار البحث الحالي طبقاً للإجراءات التالية:

- ١- الإطلاع علي الأطر النظرية والدراسات السابقة المرتبطة بأهمية تدريب معلمات رياض الأطفال بشكل عام ومعلمات الغير متخصصات بشكل خاص أثناء الخدمة ومعوقات تدريب المعلمات أثناء الخدمة .
- ٢- إعداد الإستبانة الخاصة الموجهة لمعلمات رياض الأطفال الغير متخصصات وموجهات رياض الأطفال .
- ٣- إجراء التجربة الإستطلاعية.
- ٤- تطبيق الإستبانة علي العينة.
- ٥- المعالجة الإحصائية للبيانات.
- ٦- الإجابة علي تساؤلات البحث.
- ٧- الوصول للنتائج ومناقشتها وتقديم توصيات ومقترحات البحث في ضوء نتائج البحث.

الإطار النظري للبحث:

In service Training concept: مفهوم التدريب أثناء الخدمة:

يعد تدريب المعلمين أثناء الخدمة أحد مرتكزات تربية وتكوين المعلم لأن تربية المعلم عملية ذات وجهين، يتمثل الوجه الأول في الإعداد قبل الخدمة، والثاني في التدريب أثناء الخدمة، أي أن الوجهين متكاملان، وعملية الإعداد قبل الخدمة بداية الطريق والتدريب أثناء الخدمة استمراراً لعملية التربية المهنية المستدامة للمعلمين من أجل تنمية المعلم مهنيًا وزيادة كفاءة المؤسسة التربوية ومخرجاتها، وإذا ما أحسن استغلال عملية التدريب المعلمين أمكنا تحقيق

الكفاءة المثلي للنظام التعليمي ووضع نظرياته موضع التطبيق لتحقيق الأداء الأفضل وصولاً إلى النمو والرخاء للمجتمع.

وعرفت (رانية جعفر محمد، ٢٠١٥: ١٠٠) التدريب أثناء الخدمة بأنها مجموعة الأداءات التدريبية المنظمة المخطط لها بناء على الاحتياجات التدريبية المتجددة، والتي تسهم في دعم النمو المهني لمعلمات رياض الأطفال الموجودات بالخدمة في جوانب التدريب الثلاث الثقافة، والمهنية، والتخصصية.

وعرف (محمد محمود عبد الغفور، ٢٠١٧: ٦٨) التدريب أثناء الخدمة بأنه عملية تنمية مهنية مستمرة للمعلم يحصل عليها بعد تخرجه من كليات إعداد المعلم، الهدف منها التطوير المستمر للمعلم ومواكبة الانفجار المعرفي والتكنولوجي، والإطلاع على كل ما هو جديد في مجال التربية والتعليم بشكل عام والتخصص بشكل خاص، ويأتي التدريب تلبية لاحتياجات المعلمين بجميع المجالات، بهدف تحسين الأداء، مما ينعكس إيجابياً على المتعلمين.

وتعرف الباحثة التدريب أثناء الخدمة بأنه مجموعة من البرامج والأنشطة التدريبية المخطط لها بناء على احتياجات معلمات رياض الأطفال الغير متخصصات وفق أهداف واضحة وبأساليب متطورة تثري اللقاءات التربوية مما ينعكس على زيادة فاعليتهم التعليمية.

أهداف تدريب المعلمات أثناء الخدمة:

هناك العديد من الأهداف التي تجعل من تدريب المعلمات أثناء الخدمة أمراً هاماً وضرورياً، وتتمثل هذه الأهداف فيما يلي: (Botha Morie,2011)

- الخبرات الفنية والمهنية والثقافية.
- تجديد وتحديث معلومات الغير مؤهلين وتنميتها، لملاحقة التقدم العلمي والتطورات التي تحدث في مجال العلوم التربوية، وفي مجال العلوم الأخرى التي يقوم بتدريسها.
- تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى المعلمات نحو تقديرها لقيمه عملها، وأهميته والآثار الاجتماعية والأقتصادية المتصلة بعملها والتعامل معه، وإقامة العلاقات الإنسانية والوعي بأهميتها في المجالات التربوية.

- تجديد الدوافع الذاتية للمعلمة المتدربة، حيث يساعد في تحسين أدائها ورفع كفاءتها العلمية علي إتاحة فرص الترقى التي تسرها وترضي طموحاتها، فتسعي إلي جعل عملها هادفاً ومنظماً وذا قيمة وفاعلية.
- زيادة قدرة المعلمة علي التقويم الذاتي في ضوء النتائج التي تحصل عليها من نتائج التحصيلية للأطفال، أو من توجيهات الموجه الفني المشرف عليها، أو من توجيهات وإرشادات مدير المؤسسة التعليمية.
- ضمان عامل الاستقرار للمؤسسات التعليمية التي يتدرب معلماتها، حيث يوفر لهم التدريب أثناء الخدمة عنصر المرونة في المواقف المتنوعة، والقدرة علي مواجهة المشكلات المختلفة، كما يزيد من قدرتها علي التكيف مع المواقف الأخرى.
- زيادة قدرة المعلمة علي استخدام المواد الجديدة، فعلي سبيل المثال عندما تظهر خامات فنية جديدة ويشيع استخدامها في مجال فنون الطفل، سرعان ما ينتقل إلي مستوي التقني المدرسي، وهنا تواجه المعلمة بتحد جديد، فالمعلمة في حاجة إلي التدريب والاستعداد لاستخدام كل الموارد المهارية واليدوية في هذا المجال، حتي تستطيع مواجهة أهم المتغيرات الجديدة.
- مساعدة المعلمات الغير متخصصات التي أنخرطت في مهنة التعليم دون تأهيل سابق والتي يعوزها أن تلم بالجوانب المعرفية والمهارية والمهنية الكافية لتعامل مع الأطفال.
- تعويض النقص وعدم الكفاءة المهارية، مما يكون قد حدث أثناء فترة الإعداد، أو ما استجد بعد الالتحاق بالخدمة.
- زيادة العائد من رأس المال البشري، وذلك عن طريق استثمار طاقات المعلمات والإمكانات المتاحة وتنظيم العلاقات الإنسانية لتحقيق أقصى فائدة ممكنة.
- إتاحة فرص التجديد والإبتكار للمعلمات، حيث تخلق البرامج التدريبية جو لتقبل أفكار المعلمات الجديدة وتشجيعها، كما تتيح الفرصة للمعلمات لكي يختبروا جدوي أفكارهم الإبتكارية ومردودها العلمي وإذا ثبت صلاحيتها يتم نشرها بين المعلمات.

أهمية تدريب المعلمات أثناء الخدمة:

تزداد أهمية التدريب أثناء الخدمة وتتعاظم علي نحو خاص في مراحل الإصلاحات والتحويلات الكبرى التي يشهدها أي مجتمع من المجتمعات لما تفرضه هذه التحويلات علي النظم التعليمية من ضرورة إحداث تغييرات كيفية ونوعية تتناول فلسفتها وأهدافها وما يرتبط بها من مفاهيم وأفكار وممارسات تعليمية . والمعلمة أحد الدعائم الرئيسية التي يعتمد عليها النظام التعليمي في تحقيق أهداف هذا التغيير وبلوغ غاياته التي ترمي في المقام الأول إلي تمكين النظام التعليمي من ترسيخ مقومات ثقافته التربوية الجديدة التي تتناسب ومقتضيات نمطه الحضاري الجديد.

ومن هنا تبرز أهمية التدريب أثناء الخدمة للمعلمات باعتباره أسلوباً مهماً لنموهم المهني، ولحصولهم علي مزيد من الخبرات الثقافية والاجتماعية والأخلاقية وقد أكدت علي ذلك دراسة (Shippen,Sondra,2014)، وكل ما من شأنه رفع مستوي جودة أدائهم مما يؤدي إلي زيادة مستوي إنتاجاتهم التعليمية.

فالنمو المهني للمعلمة بشكل عام ومعلمة الغير متخصصة بشكل خاص هو عملية مستمرة وشاملة لجميع مقومات مهنة التعليم تؤدي إلي تحسين كفايات المعلمات المهنية وتجويد مسؤولياتها التربوية، وتزودها بكل ما هو جديد في مجال المعارف والمهارات والسلوكيات المهنية التي يتطلبها عملها التعليمي، بالإضافة إلي إثراء ما يتوفر لديها منها من أجل رفع مستوي الأداء المهني والإداري، والتواصل الفعال مع الزملاء في الحقل التعليمي.(رفيق عيسى،فقد محسن،٢٠١٠:٥٦)

ولم يعد المجتمع البشري الحديث بحاجة إلي الدليل والبرهان لإثبات العلاقة الفعلية بين أداء المعلمة والإنتاجية الشاملة في المجتمع، وتكفي الإشارة هنا إلي دراسة أجريت في النمسا، أظهرت أن المعلمة المدربة يعكس في الناتج القومي سنوياً ما نسبته ٦,٧% من إجمالي راتبها، ويمكن إجمال أهمية تدريب المعلمات الغير متخصصات أثناء الخدمة من خلال ما ذكره كل من (نانا أحمد الضوي،٢٠١١)، (حمدة حمد السعدية،٢٠١٤)، (محمد صلاح الدين محمد،٢٠١٥) (Sharon.M.Carlson,2013) و(Tang,2010) في النقاط التالية:

- رفع الكفاءة المهنية للمعلمة عن طريق صقل مهاراتها التدريسية ومساعدتها علي التأقلم مع العمل المدرسي.
 - إطلاع المعلمة علي الجديد والمستحدثات في مجال طرق التعليم وتقنياته، أو في محتوى المنهج.
 - تكسب المعلمة الغير متخصصة ثقة بنفسها وقدرة علي العمل من دون الاعتماد علي الآخرين ويدعم احترامها لنفسها واحترام الآخرين لها.
 - تكسب المعلمة الغير متخصصة معارف ومهارات واتجاهات ذات علاقة مباشرة بالعمل مما يطور أدوارها المختلفة.
 - معالجة القصور في إعدادها قبل الخدمة بالمعاهد والكليات من خلال تقديم تغذية راجعة مناسبة لتذليل الصعوبات التي تواجهها في الميدان.
 - الإستفادة من خبرات الآخرين من خلال العمل التعاوني في الورش والمناقشات ومختلف أشكال التدريب.
- ويضيف (أمل الجميلي، ٢٠١٢) ودراسة (Hara,Mark,2011) أن من الأسباب التي تجعل برامج التدريب أثناء الخدمة مهمة أنها:
- **تأهيلية:** وذلك لتأهيل المعلمات غي المؤهلين تربوياً.
 - **تجديدية:** وذلك لتجديد معلومات ومهارات العاملين في المنظمة أو المؤسسة التعليمية، وذلك لكون المتدرب بحاجة إلي المعرفة بإستمرار، وإلي الإطلاع علي كل ما هو جديد ومفيد في مجال عملها.
 - **توجيهية:** للأعمال الجديدة، وهي برامج تدريبية تهيء المتدربين للوظائف والمهام الجديدة التي توكل إليهم.
 - **مبدئية:** للعاملين الجدد، وهي برامج تهيء المتدربين لمعرفة المجالات التعليمية التي يتعاملون معها.
- كما أضافت (ناهد محمد شعبان، ٢٠١٨) ودراسة (Coop,2012) ودراسة (My Cu Sheri,2019) جملة من الوظائف تجعل من التدريب أثناء الخدمة عملية مهمة وهي:

- **وظيفة التعويض:** عن طريق سد الثغرات في مؤهلات المتدربين وتعويض النقص فيها والحاجة إلى استكمالها.
 - **وظيفة التكيف:** وتتم عن طريق توجيه برامج التدريب إلى الاحتياجات الجديدة والسعي إلى تكيفهم مع المهمة.
 - **وظيفة إعادة التعليم:** عن طريق تلبية المهام الجديدة المطلوبة من المتدربين ومواجهة المستجدات العلمية والقدرة علي مواجهة هذه المهام.
- وظائف برامج التدريب المعلمات الغير متخصصات أثناء الخدمة:

١- مسايرة تطور التكنولوجيا ووسائل الاتصال:

تتعرض المعلمة في حياتها الوظيفية في عصرنا الراهن إلى متغيرات متسارعة في مجال العلوم وتطبيقاتها التكنولوجية وفي مجال وسائل المعرفة والاتصالات، ومن الوسائل السمعية إلى الوسائل الصرية إلى التقنيات السمعية البصرية إلى الحوسبة والمعلوماتية، وكلها تقنيات حديثة ومتغيرة باستمرار، والمعلمة الغير متخصصة في حاجة إلى التدريب عليها لينمي معارفها عن طريق طريقها، ولتفيد المعلمات بها في تزويدهم بكل جديد، وتوظفها أثناء الموقف التعليمي. (James, 2013)

٢- معالجة نواحي القصور في فترة الإعداد:

لم يتلقى كثير من المدربات في أثناء إعدادهم ما يؤهلهم لأداء وظائفهم الميدانية أداء كلاماً، فبعضهم يعجز عن العطاء العلمي المنتظر، ومن ثم ينبغي أن يتم تدريبهم علي ما فاتهم في أثناء الإعداد، وذلك إنقاذاً للمعلمة من اليأس والإخفاق ومن الشعور بالنقص الذي يسبب لها سوء التكيف مع وظيفتها في الحياة. (جمال محمد كامل، ٢٠١٨: ١١٥)

٣- تطور النظريات التربوية:

تظهر بين الحين والآخر تطورات في النظرية التربوية وفي الفلسفات التربوية التي تعتمد عليها الدولة أو المجتمع، فنتغير من أجل ذلك الأهداف التعليمية وطرائق التدريس والتدريب، وقد صار من الضروري أن يحاط القائمون بالتعليم علماً بكل جديد، وبتغيير أدوارهم في كل

فلسفة تربوية جديدة ولا بد من إعادة تدريبهم للتكيف مع هذه الأدوار حتي يقوموا بوظائفهم خير قيام.(هالة حجاجي عبد الرحمن، ٢٠١٧: ٥٤)

٤- تمكين المتعلم من الأدوار المتجددة:

لم تعد المعلمة الكفاء هي من تقوم بنقل أكبر قدر من المعارف لأذهان الأطفال، ولم يعد للمعلمة السلطة المطلقة علي الصف، بل أصبحت هي التي تدير المواقف التعليمية وتهيء الفرصة للتعلم وتوجه المتعلمين لحسن استغلال ما يتاح لهم من مصادر وموارد ليطوروا قدراتهم وإمكاناتهم ويحققوا تطلعاتهم وطموحاتهم، وليس أفضل من التدريب في أثناء الخدمة لتمكين المعلمة من هذه الأدوار المتغيرة.

٥- جودة أداء المعلمة:

يعمل التدريب أثناء الخدمة علي تحسين الأداء وتنمية كفاءة التربويين، بغية الوصول إلي درجة عالية من الإنتاجية وبأقل التكاليف وأقل الخسائر، مما يسهم في تحقيق التنمية الإنسانية الشاملة التي ينشدها المجتمع.(Seefeldt,2019:37)

٦- تغيير العمل أو التخصص:

وذلك في حال انتقال المعلمة إلي عمل تربوي آخر كالإدارة المدرسية والإشراف التربوي والإرشاد الطلابي وغير ذلك الكثير من الأعمال التربوية، أو في حال تغيير الاختصاص وتكليف المعلمة بتدريس مقرر أو أكثر ليس من تخصصه الأكاديمي الدقيق، وهذا يستوجب تدريباً خاصاً لتمكين هذه المعلمة من النجاح في عملها الجديد.

٧- إتاحة الفرصة للنمو العلمي والرقى الوظيفي:

ينبغي أن يكون باب الأمل مفتوحاً أم المعلمات إلي حياة أفضل وإلي الترقى الوظيفي من عملها الراهن إلي عمل أرقى والتدرج من وظيفة إلي أخرى أسمى منها وأفضل ولهذا أثره في ارتفاع معنوياتها وإزدياد حيويتهم ونشاطهم وكل عمل جديد في مرحلة أو وظيفة جديدة يقضي لونا معيناً من التدريب الميداني الملائم، يزود فيه المعلمات بالجديد من العلوم التخصصية والمهنية حتي يتفاعلوا مع الواقع الجديدة التي انتقلوا إليه، وبذلك يتحقق لهم الغد الأفضل والمستقبل المأمون.

أساليب التدريب أثناء الخدمة:

حدد (رماز حمدي إبراهيم، ٢٠١٤)، (عيسى محمد شويطر، ٢٠٠٩)، (Good Dona, 2012) خمسة أساليب للتدريب أثناء الخدمة تمثلت في:

١- التدريب التكميلي:

ويهدف لاستكمال بعض جوانب القصور في مرحلة إعداد المعلمة في مؤسسات إعداد المعلمات قبل الخدمة، وقد يكون هذا القصور في الجانب الأكاديمي أو في الجانب المسلكي.

٢- التدريب العلاجي:

وذلك لمعالجة ضعف إحدى الكفايات التي يجب أن تتوفر لدى المعلمة.

٣- التدريب التجديدي:

وذلك لمسايرة المستجدات العلمية والنظريات التربوية، والتطورات التكنولوجية والتغيرات في أنماط الحياة.

٤- التدريب للأعمال والمهام الجديدة:

وذلك عندما ترشح المعلمة أثناء الخدمة لعمل تربوي آخر كالإدارة المدرسية أو الإشراف التربوي وغيرها من الأعمال التربوية وذلك لتدريبها على طبيعة العمل الجديد والمهام الجديدة المطلوبة منها.

٥- التدريب الإنعاشي:

وهو تدريب الذي يقدم للمعلمة في أثناء الخدمة لإنعاشها بمزيد من المعارف والمهارات إلى جانب تطوير الاتجاهات الإيجابية نحو العمل التربوي.

الاتجاهات الحديثة في برامج تدريب المعلمات أثناء الخدمة:

ينظر للتدريب أثناء الخدمة على أنه بمثابة ضبط وتوجيه وحصر لطاقت النمو المهني الذاتية لدى المعلمات، ودفعها نحو إتقان مهارات التعلم أولاً والتعليم ثانياً وذلك لمبدأ التعليم المستمر الذي أصبح ضرورة عصرية تفرضها عدة اعتبارات منها الانفجار المعرفي وبخاصة

في مجال العلوم والتكنولوجيا، والذي يفرض علي المعلمة أن تظل علي اتصال دائم بالمستجدات في مجال تخصصها.

وتولي كافة النظم التعليمية الحديثة اهتماماً بإعداد المعلمات وتدريبهم وتأهيلهم لأهمية المعلمة في العملية التربوية، ويدعو التربويين لتطوير تدريب المعلمات أثناء الخدمة (Brown,2015,45) حيث يعتبر إعداد المعلمات وتدريبهم في حد ذاته بمثابة استراتيجية تمكنا من مواجهة أزمة التعليم في عالمنا المعاصر، كما أن تحديث العملية التعليمية من خلال إعادة النظر جذرياً في نظام إعداد المعلمات وتدريبهم من خلال التركيز علي البحوث التربوية وجعلها أكثر عمقاً وثراء.

وعادة ما تعد برامج تدريب المعلمات في أثناء الخدمة داخل المدارس بالدول الصناعية الغربية جزءاً لا يتجزأ من حركة إعادة التنظيم المدرسي أو التطوير المهني للمدارس، ولذلك يرتبط التدريب المهني للمعلمات بالعمليات المدرسية مثل إدارة الذات، والتطوير المهني لأعضاء هيئة التعليم، وتحسين المناهج كمارسين للمهنة لديهم القدرة علي تحسين أدائهم وتفاعلهم داخل الصف عن طريق اشتراكهم في أبحاث نابذة من مشكلاتهم الحقيقية ففي اليابان، تم إصدار قانون يتعلق بالتدريب لمدة عام بالمدرسة في عام ١٩٨٨، وأصبح إجبارياً في كل من المدارس الابتدائية والثانوية والمدارس الخاصة في عام ١٩٩٢، ويستغرق برنامج التدريب يومين أسبوعياً وعلي الأقل ستين يوماً سنوياً، ويقوم بتنفيذها المعلمات مع المعلمات ذوي الخبرة، ويغطي محتواه كل ما تقوم بها المعلمة في المدرسة، وتتضمن هذه البرامج اجتماعات يتم فيها مناقشة أساليب التعليم، ومخططات الدروس والأنشطة بين المعلمات ذوي الخبرة وزملائهم حديثي التعيين، ونعتقد أن هذا الاتجاه من أفضل الاتجاهات الحديثة في إعداد المعلمات وتدريبهم.

مبادئ تدريب المعلمات أثناء الخدمة:

ذكر (مها أكرم درويش، ٢٠٢٠: ١٧٥) عدة مبادئ أساسية في التدريب أهمها:

المبدأ الأول : اعتماد إطار أو نموذج نظري للتدريب:

إن تدريب المعلمات الأكثر فعالية هو الذي يركز علي إطار أو نموذج نظري للتدريب له جذور في الحقائق التجريبية لاعتماده كإطار مرجعي لتوجيه النشاطات كالممارسات التدريبية في البرنامج، وهناك أدلة علمية وتجريبية تؤكد أن برنامج تدريب المعلمات الذي يعتمد إطار أو

نموذجاً نظرياً للتدريب يكون أكثر كفاية وفعالية من البرنامج الذي يفتقر لمثل هذا الإطار أو النموذج النظري للتدريب.

المبدأ الثاني : وضوح وتحديد أهداف برنامج التدريب:

من أهم العوامل التي تمكن المعلمات المتدربات من الاستفادة من برنامج تدريب المعلمات أن تكون أهداف البرنامج واضحة ومحددة وأن تكون مصاغة ما أمكن بلغة السلوك المتوقع (صياغة إجرائية) عند المتدربات.

المبدأ الثالث : تلبية الحاجات المهنية للمتدربات:

أن برنامج تدريب المعلمات القائم علي تلبية الحاجات المهنية للمتدربين يجعلهم يشعرون بأهمية هذا البرنامج بالنسبة للحياة العملية للمعلمات المتدربات ويمكنهم من الاضطلاع بأدوارهم المهنية المقبلة في المدارس التي يعملون فيها بكفاية واقتدار.

المبدأ الرابع : المرونة وتعدد الاختيارات في برنامج التدريب:

أن برنامج تدريب المعلمات الأكثر فعالية هو الذي يتصف بالمرونة من حيث متطلبات القبول كالمطلبات الدراسية ومتطلبات التخرج كما يتصف أيضاً بتنوع الاختيارات المتاحة المتاحة للمتدربين فيما يتعلق باختيار المساقات الدراسية كالتنشيطات التدريبية المتنوعة، ويرتب علي هذا المبدأ أن مسؤولية تدريب المعلمات ليست مقصورة علي كليات إعداد المعلمات وإنما يجب أن تتسع هذه المسؤولية بحيث تصبح مسؤولية مشتركة بين الدوائر الأكاديمية والكليات الجامعية.

المبدأ الخامس : توجيه برنامج تدريب المعلمات نحو الكفايات التعليمية:

من أبرز التحديات التربوية في برامج تدريب المعلمات توجه هذه البرامج نحو مبدأ الكفايات التعليمية الأساسية وحرص هذه البرامج علي إكساب المتدربات مجموعة من المهارات التعليمية المطلوبة للمعلمة لتتمكن من الأضطلاع بدورها التعليمي بفعالية، وإن هذا المبدأ يركز علي إكساب المتدربات مهارات تعليمية سلوكية أو أدائية ضرورية للمعلمة لتساعدها علي القيام بمهام وأدوار محددة في الموقف التعليمي.

المبدأ السادس : أن يحقق تدريب المعلمات التطابق أو التوافق ما بين الأفكار لنظرية والممارسات العلمية:

من أجل أن تحقق برنامج تدريب المعلمات أهدافها بفعالية ونجا لا بد أن يراعي في تنفيذها مبدأ التطابق أو التوافق ما بين الأفكار كالنظريات المتعمقة بعملية التدريس وبين الممارسات كالتطبيقات العملية في غرف النشاط وإن معيار الفعالية كالنجاح لبرامج تدريب المعلمات يحدده مدي قدرة البرنامج علي ترجمة الأفكار النظرية إلي ممارسات أدائية أو إجرائية يمكن ملاحظتها في سلوك المتدربات.

المبدأ السابع : استمرارية عملية تدريب المعلمات:

انسجاما مع الاتجاه العالمي المعاصر في تدريب المعلمات القائم علي النظر إلي تدريب المعلمات كعملية مستمرة فقد أصبحت عملية التدريب عملية لا تتوقف بعد انتهاء المتدربه من برنامج التدريب، وإن برنامج تدريب المعلمات الحديث ينظر إلي عملية التدريب علي أساس أنها عملية مستمرة تبدأ بالإعداد قبل الخدمة وتستمر طيلة الحياة المهنية للمعلمة.

المبدأ الثامن : أن يمكن البرنامج المتدربات من تحقيق ذواتهم :

ومن الخصائص التي تتميز بها تدريب المعلمات الحديثة هو إتاحة الفرصة للمتدربات للمشاركة والتفاعل مع الموقف التعليمي- التعليمي وتشجعه للمتدربات لكي يشاركون في صناعة القرارات المتعلقة ببرنامجهم التدريبي وأن يبسر لهم البرنامج التدريبي فرص النمو الذاتي لامتلاك المهارات كالكفايات المهنية الضرورية لمهنة التعليم، وأن البرنامج التدريبي الذي يساعد علي تحقيق ذوات المتدربات يكون لهن أكبر الأثر في شعورهم بالرضا عن ذواتهم الأمر الذي يترتب عليه الرضا عن المهنة في المستقبل كالشعور بالاكتماء.

واقع برامج تدريب معلمات رياض الأطفال الغير متخصصات أثناء الخدمة في مصر:

لقد بدأ الاهتمام بتدريب معلمات رياض الأطفال الغير متخصصات يتزايد يوماً بعد يوم، والعمل علي جعل هذا التدريب أكثر استجابة لمستجدات العصر، فسعت البرامج التدريبية المطبقة إلي تمكين العاملين في رياض الأطفال وتطوير قدراتهم ومهاراتهم، ليكونوا أكثر قدرة علي العمل مع الأطفال في مرحلة مهمة وحساسة من حياتهم، فسعت جهات الاختصاص من

وزارات ومؤسسات متخصصة إلي إعداد وتقديم برامج تدريب وتأهيل متخصصة لمعلمات رياض الأطفال الغير متخصصات ،ضمن إطار تربوي هادف يراعي خصائص الطفولة المبكرة، ومتطلباتها، واحتياجاتها الأساسية .

وعلي الرغم من الأهمية التي توليها وزارة التربية والتعليم لقضية تدريب معلمات رياض الأطفال ومعلمات الغير متخصصات بصفة خاصة وتنميتهم مهنيًا من خلال العديد من البرامج إلا أن المتأمل لهذه البرامج والأنشطة يكتشف بها العديد من السلبيات وعدم تعمقها وأنها توضع في الغالب بعيداً عن الاحتياجات الحقيقية للمعلمات ،حيث تظهر بوضوح بعض جوانب القصور ويرجع ذلك إلي :

- عدم وضوح فلسفة التدريب وأهدافه وأولوياته فهو لا يساير السياسة التعليمية ولا يتواءم مع الاحتياجات التدريبية مما أعاق تحقيق الأهداف المنشودة للتنمية لمهنية للمعلمات.
- عدم توافر كوادر مدربة متفرغة بدرجة كافية تضطلع بتنفيذ البرامج التدريبية مما يتيح عنه عدم إحداث التغييرات المطلوبة في مهارات المعلمات.
- تواضع الإمكانيات جعلت البرامج قصيرة المدى لا تحقق الغرض منها.
- ضعف العلاقة بين مؤسسات الإعداد والتدريب وكليات التربية.
- شكلية تقويم البرامج وافتقارها إلي المتابعة بعد الدورات.
- عدم توافر قاعدة بيانات دقيقة توضح لبرامج التدريبية وتنوعها.
- نظام التدريب من خلال الفيديو كونفرانس، يفتقد إلي وجود برامج عملية وتطبيقية وورش عمل ولقاءات مباشرة مكتملة له.
- ضعف نظام البعثات الخارجية لصغر مدة التدريب ونوعيتها.
- التدريب غير شامل ويركز علي الجانب التقني ويهمل الجانب الإنساني والأخلاقي.
- برامج التدريب الموجودة قديمة لا تصلح لإعداد معلمات المستقبل.

أشكال التدريب أثناء الخدمة للمعلمات في مصر:

يذكر (السيد محمد إبراهيم، ٢٠١٩ : ٣٢١) أن مؤسسات تدريب المعلمات أثناء الخدمة في

مصر تتعدد تبعاً لتعدد أساليب التدريب حيث يقدم عدة أساليب من التدريب منها:

أولاً : التدريب المباشر :

وفي هذا النوع من التدريب يتم اللقاء المباشر بين المتدربات من المعلمات والمدرسين من الكوادر المتخصصة في المجالات المختلفة ويتم علي مستويين:

المستوي المركزي:

ويختص بالبرامج الرسمية التي تقوم الإدارة العامة للتدريب بوزارة التربية والتعليم بوضع خططها علي مختلف مستوياتها.

المستوي المحلي:

يوجد بكل مديرية من مديريات التربية والتعليم بالمحافظات إدارة تدريب تقوم بتنفيذ البرامج المحلية والتي تركز علي برامج الترقية إلي وظائف أعلى، وتتنوع برامج التدريب المقدمة للمعلمات إلي ثلاثة برامج وهي:

- ١- برنامج المعينين الجدد: ومدته خمسة أيام بواقع أربع ساعات يومياً ويقدم هذا البرنامج للمعينين حديثاً في العام الأخير.
- ٢- برنامج تنمية مهارات المعلمات الأوائل: ومدته خمسة أيام بواقع أربع ساعات يومياً ويقدم للمعلمة الأولى.
- ٣- برنامج المطور في كتب اللغة الإنجليزية:مدة هذا البرنامج ثلاثة أيام بواقع أربع ساعات يومياً ويقدم هذا البرنامج إلي معلمة والمعلمة الأولى في اللغة الإنجليزية.

ثانياً : التدريب عن بعد:

يقوم هذا التدريب علي استخدام التكنولوجيا والتوسع والاعتماد علي التقنيات الحديثة في مجال التعليم وقد أنشئت وزارة التربية والتعليم مراكز تطوير تكنولوجي بالمديريات التعليمية ويتم تدريب المعلمات في هذه المراكز باستخدام شبكة الفيديو كونفرانس وتستخدم الألياف الضوئية والأقمار الصناعية للمناطق النائية، هذا بالإضافة إلي القاعة الرئيسية بديوان عام الوزارة ويتم عقد دورات تدريبية متوالية ومتنوعة لتدريب المعلمات عن بعد باستخدام الشبكة العنكبوتية في التدريب علي المناهج المختلفة والجديد فيها، ويعتبر التدريب عن بعد فرصة لدعم الحوار العلمي وتبادل الآراء بين أكبر عدد من المعلمات في وقت واحد.

ثالثاً : التدريب عن طريق البعثات الخارجية :

قامت الوزارة لأول مرة بوضع خطة لإيفاد المعلمات في التخصصات المختلفة إلى الخارج للتدريب علي الجديد في مجال عمله في جامعات المملكة المتحدة وفرنسا والولايات المتحدة الأمريكية.

ولكن في المجمل ما يزال التدريب في أثناء الخدمة يعتمد بالدرجة الأساسية علي نمط واحد، هو الدورات التدريبية، حيث يتطلب هذا النمط من التدريب توفير بني تحتية تتوافر فيها المستلزمات المطلوبة والقدرات البشرية المؤهلة والمخصصات المالية الكافية والتعليمات التدريبية المرنة التي تتيح لمسؤولي التدريب الصلاحيات اللازمة لرسم سياسات التدريب وخطته وتنفيذها بكفاءة، لكن الواقع الحالي لا يفي بالمتطلبات جميعها، حيث تتمثل المشكلات التي يواجهها التدريب في هذا المجال في : قلق القاعات التدريبية وقدمها، وانعدام وسائل الراحة للمتدربين، ونقص المستلزمات التدريبية علي نحو حاد، وعدم استيعابها للنشاطات التدريبية، أما في يتعلق بالمدرسين فلا يوجد دليل لتوصيف المدرب أو القائد التدريبي واختياره، كما أن أغلب القدرات البشرية العاملة في مجال التدريب ينقصها الخبرة والكفاءة والمؤهل التدريبي، فضلا عن انعدام الدافعية للعمل في مجال التدريب لافتقار هذا المجال إلي الحوافز والبيئة التدريبية الملائمة، مما يتطلب التفكير في اعتماد أنماط تدريبية أخرى لا يتطلب تنفيذها بني تحتية متطورة وقدرات بشرية مؤهلة كمنظ المعلم الزائر والدرس التدريبي المشترك والدرس التدريبي النموذجي التلفزيوني وورش العمل التدريبية لرقعة جغرافية تضم مجموعة من المدارس، أما بالنسبة إلي آلية تحديد الحاجات التدريبية فيجب فيها العمل علي إيجاد مصادر أخرى لتحديد المصدر التقليدي وهو تقارير المشرفين، كنتائج البحوث والدراسات الخاصة بالتدريب، ونتائج الأمتحانات، واستيفاء المتدربين أنفسهم بالنسبة إلي حاجاتهم التدريبية أو الاتجاهات المعاصرة في مجال التربية.

وبما أن برامج تدريب المعلمات حالياً تتخذ شكلاً جزئياً وغير متكامل وتفقر إلي الموارد الضرورية لتوفير فرص التربية المستمرة للمعلمات، كما أن بعضها لا يعكس الحاجات التدريبية الحقيقية للمعلمات، أصبح من الضروري تحديد الكفايات الأساسية للمعلمات وبناء أدوات للتحقق من توافرها وذلك لاستخدامها في بناء برامج التدريب والتطوير المهني علي نحو عام وتحديد الاحتياج التدريبي علي نحو خاص.

كما يفتقر التدريب إلي برامج لتقويم التدريب في كل مفاصله في أثناء التدريب وبعده، ومعرفة انتقال أثره إلي الموقف التعليمي، فلا توجد جهة مستقلة تأخذ علي عاتقها تقويم التدريب، إذ يعتمد هذا التقويم حالياً أسلوباً بسيطاً وبدائياً يتمثل في توزيع استمارة تقويمية علي المتدربين في اليوم الأخير من الدورة، للتعرف علي مدي الفائدة من الدورات، لكن لا توجد متابعة لمعرفة أثر التدريب، وبهذا الصدد يجب اعتماد أسلوب الرصد التدريبي داخل قاعة التدريب يقوم به أحد المتخصصين لتقويم النشاط التدريبي من جوانبه كلها، وإجراءات البحوث والدراسات التي تتناول التدريب من زوايا مختلفة.

وفيما يتعلق بالمعلمة المتدربة نفسها فتنعدم لديها بسبب عدم إدراكها أهمية التدريب ودورها في تطويرها المهني، لانعدام نظام يقرن التدريب بتقييم أداء المعلمة وترقيتها الوظيفية، ومن ثم يبقي متغير سنوات الخدمة التدريسية مع بعض الدورات القصيرة المدي هو الشرط الوحيد للترقي.

وتؤكد بعض الدراسات المسحية في الأدب التربوي علي أن هناك قصوراً في البرامج والدورات التدريبية للمعلمات، وأنها دورات نظرية لا تتضمن جوانب عملية، وتنفذ في فترة زمنية قصيرة، وتتصف بعدم مرونتها، وعجزها عن معالجة المشكلات التربوية المستجدة، كما أن بعض المحاضرين ليسوا علي مستوي من الكفاءات المطلوبة (حسنا العنبي، ٢٠١٧)

وتؤكد دراسات أخرى علي أن عملية الإعداد والتنمية المهنية تفتقر إلي إطار مفهومي واضح، وإلي مساهمة المعلمات في تحديد موضوعات برامج التدريب، سواء في التخطيط أو في التنفيذ والتقويم، كما أن الدورات التدريبية شكلية إلي حد كبير، ولا تحقق عائداً ملموساً في تنمية الكفاءات المختلفة للمعلمات، كما أنها تفتقر إلي أساليب تقويم فعالة لمعرفة الأهداف التي تحقق منها، وتلك التي لم تحقق وإن برامج الدورات التدريبية قليلة الاهتمام بتكنولوجيا التعليم، نظراً لضعف الإمكانيات المادية وبالتالي عدم ربط المحاضرات النظرية بالتدريبات العملية، مما يؤدي إلي عزوف المعلمات عن حضور الدورات التدريبية بل تكونت لديهم اتجاهات سلبية نحو التدريب، وعدم إحساسهم بأهميتها في تنمية مهاراتها الفنية، علاوة علي ذلك تشير بعض الدراسات إلي أنه لا يوجد في برامج الإعداد والتنمية المهنية ما يفيد بأن هذه البرامج تساعد المعلمات علي التفاعل والتكيف مع المتغيرات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية التي تحدث في المجتمع، أو مع تأثير هذه التغيرات علي نظام التعليم. (إبراهيم زكي أحمد، ٢٠١٩: ١٦٦)

وفي المقابل تتجه التطورات الحديثة في مجال التربية إلي منح المدارس المزيد من الدور والريادة والاستقلالية للقيام بالدور التربوي في مجال تطوير عملية التعليم والتعلم لتطوير أداء المعلمات التعليمي من خلال تبني المزيد من المشاريع التطويرية وأنظمة ديمقراطية تساهم في تحسين أداء المعلمات في عملية التعلم، وألا يقتصر دور المدرسة علي تنفيذ التعليمات الإدارية العليا فقط، وظهرت مفاهيم جديدة في التطوير التعليمي كالمدرسة الذاتية في التعلم أو برنامج المدرسة كمركز للتطوير. (لبنى شعبان أحمد، ٢٠٢٠:).

إجراءات عينة البحث الميدانية:

إختيار عينة البحث:

وقد تمت إختيار بعد الإطلاع علي مجتمع البحث الأصلي والذي يتكون من جميع معلمات رياض الأطفال الغير متخصصات وعددهم (٥٠) معلمة و(٦٥) موجهة رياض أطفال، وقد تم إختيار العينة بطريقة عشوائية وتكونت عينة البحث من (٤٠) مقسمة (٢٥) معلمة، (١٥) موجهة بمرحلة رياض أطفال محافظة المنوفية

جدول رقم (1)

التوزيع التكراري لعينة البحث وفقا لمتغير (عينة البحث) وفقاً لعينة البحث

م	التوزيع	العدد	%
١	معلمة	٢٥	٦٢.٥
٢	موجهة	١٥	٣٧.٥
المجموع		٤٠	١٠٠

إعداد وتطبيق أداة البحث:

لتحقيق أهداف البحث استخدمت الباحثة استبانة موجهة لمعلمات رياض الأطفال الغير متخصصات وموجهات رياض الأطفال، وظفت في جمع البيانات والمعلومات للإجابة عن أسئلة هذه الدراسة وإنجازها، وعلية قامت الباحثة بمراجعة الأدبيات تقييم البرامج التدريبية المقدمة إلي المعلمين بشكل عام ومعلمات رياض الأطفال بشكل خاص، وذلك للإستفادة في تحديد محاور الإستبانة، تم الاطلاع علي الاستبانات المصممة بدراسة كل من هدي علي عبد الحليم (٢٠١٨)، ناهد محمد شعبان (٢٠١٨)، مهدي علوان عبود القرشي (٢٠١٧)، شهناز محمد محمد عبد الله (٢٠١٩)، سومية محمد أحمد علي خليفة (٢٠١٨)، ودراسة العتيبي (٢٠١٧) ودراسة جمال محمد

كامل (٢٠١٧)، ثم قررت الباحثة استخدام استبانة العتيبي (٢٠١٧) لتوافقها مع المحاور المستخدمة في الدراسة الحالية وذلك بعد إجراء بعض التعديلات لتنمائي بشكل كامل مع أهداف الدراسة وتكونت الإستبانة من ثلاث محاور أو مجالات تمثل المعوقات التي تواجه معلمات رياض الأطفال الغير متخصصات في التدريب أثناء الخدمة علي النحو التالي:

- **المحور الأول:** يتعلق بالمعوقات الإدارية التي تواجه المعلمات الغير متخصصات في التدريب أثناء الخدمة ويشمل (١٣) عبارة.
 - **المحور الثاني:** يتعلق بالمعوقات الفنية التي تواجه المعلمات الغير متخصصات في التدريب أثناء الخدمة ويشمل (١٣) عبارة.
 - **المحور الثالث:** يتعلق بالمعوقات الشخصية التي تواجه المعلمات الغير متخصصات في التدريب أثناء الخدمة ويشمل (١٣) عبارة، ليكون المجموع الكلي للمفردات (٣٩) مفردة.
- حساب صدق وثبات الاستبانة:

تتمتع الاستبانة بصورتها الحالية بدرجة مقبولة من الصدق والثبات، حيث تم التأكيد من صدق بناء الاستبانة من خلال القيام بعدد من الإجراءات وهي:

- **صدق المحكمين :** من خلال عرضها علي عدد من المحكمين في مجال القياس والتقويم وأصول التربية والمناهج وطرق التدريس وقد أجمع المحكمون علي أن فقرات الاستبانة ملائمة وتقيس ما وضعت لأجله وترتبط بشكل قوي بالمجالات التي تقيسها.
- **صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة:** تم حسابه من خلال تطبيق الإستبانة علي عينة استطلاعية قوامها (٢٠) معلمة وموجهة رياض أطفال، وذلك بحساب معاملات ارتباط كل عبارته من عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وتراوحت تلك المعاملات بين (٠.٣٨) و (٠.٨١) وهي قيم مقبولة ويمكن الاعتماد علي نتائجها.

وللتأكيد من ثبات عبارات الاستبانة قامت الباحثة بتطبيقها علي عينة الدراسة الاستطلاعية التي بلغ قوامها (٢٠) معلمة وموجهة رياض الأطفال، ثم أعيد تطبيق الاستبانة مرة

أخري بعد ثلاثة أسابيع علي نفس العينة وحساب معامل الارتباط بين التطبيقين الذي بلغت قيمته (٠.٦٩) وهو معامل ثبات مقبول يسمح بإستخدام الاستبانة علي العينة المختارة.
الصورة النهائية للاستبانة :

تكونت الاستبانة من (٣٩) مفردة بعبارات واضحة، يطلب فيها من المعلمة أو الموجهة تحديد الموافقة علي كل بند من بنود الاستبانة، حيث استخدم مقياس (ليكرت) الخماسي المتدرج، والمخصص لقياس الاتجاهات والآراء حول بنود الاستبانة، والجدول رقم(٢) يوضح توزيع الفئات وفق التدرج المستخدم في الاستبانة وذلك علي النحو التالي:

جدول (٢) يوضح توزيع الفئات وفق التدرج المستخدم في الاستبانة

الوصف	الدرجة	مدي المتوسطات
أوافق بشدة	٥	من (٤.٢١) إلي (٥.٠٠)
أوافق	٤	من (٣.٤١) إلي (٤.٢٠)
محايد	٣	من (٢.٦١) إلي (٣.٤٠)
غير موافق	٢	من (١.٨١) إلي (٢.٦٠)
غير موافق بشدة	١	من (١.٠٠) إلي (١.٨٠)

وتتكون الاستبانة من ثلاث محاور أو مجالات تمثل المعوقات التي تواجه معلمات رياض الأطفال الغير متخصصات في التدريب أثناء الخدمة علي النحو التالي:

- **المحور الأول:** يتعلق بالمعوقات الإدارية التي تواجه المعلمات الغير متخصصات في التدريب أثناء الخدمة ويشمل (١٣) عبارة.
- **المحور الثاني:** يتعلق بالمعوقات الفنية التي تواجه المعلمات الغير متخصصات في التدريب أثناء الخدمة ويشمل (١٣) عبارة.
- **المحور الثالث :** يتعلق بالمعوقات الشخصية التي تواجه المعلمات الغير متخصصات في التدريب أثناء الخدمة ويشمل (١٣) عبارة، ليكون المجموع الكلي للمفردات (٣٩) مفردة.

نتائج الدراسة:

للإجابة علي السؤال الرئيسي للدراسة التالي: والذي ينص علي ما معوقات تدريب معلمات رياض الأطفال الغير متخصصات أثناء الخدمة في المجالات (الإدارية، الفنية، الشخصية) من وجهة نظر المعلمات والموجهات؟

م	العبارات	غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد				
١	التأخر في بدء البرنامج التدريبي عن وقته المحدد	٢٤	٦٠	١٤	٣٥	٢	٥	-	-	-	-	٤.٥٥	٠.٥٩	٩١.٠٠	١
٢	بعد المركز التدريبي عن مكان إقامة المعلمات	٦	١٥	٢٨	٧٠	١	٢.٥	٣	٧.٥	٢	٥	٣.٨٣	٠.٩٥	٧٦.٦٠	٧
٣	عدم وجود حوافز مادية للمعلمات المتدربات	-	-	٢	٥	١	٢.٥	٢٢	٥٥	١٥	٣٧.٥	١.٧٥	٠.٧٤	٣٥.٠٠	١٣
٤	تأخير إبلاغ المرشحات للبرنامج التدريبي	٦	١٥	٢٧	٦٧.٥	٢	٥	٣	٧.٥	٢	٥	٣.٨٠	٠.٩٦	٧٦.٠٠	٨
٥	عدم الالتزام بموعد نهاية البرنامج التدريبي	٥	١٢.٥	٣٠	٧٥	١	٢.٥	٢	٥	٢	٥	٣.٨٥	٠.٨٩	٧٧.٠٠	٦
٦	غياب نظام يلزم المعلمات بالالتحاق بالبرامج التدريبية	١٥	٣٧.٥	٢١	٥٢.٥	١	٢.٥	١	٢.٥	٢	٥	٤.١٥	٠.٩٧	٨٣.٠٠	٥
٧	عدم مناسبة الوسيلة المستخدمة من قبل مركز التدريب في إبلاغ المرشحات	٢	٥	٩	٢٢.٥	٥	١٢.٥	٢٠	٥٠	٤	١٠	٢.٦٢	١.١٠	٥٢.٤٠	١١
٨	كثرة عدد المعلمات المتدربات في قاعة التدريب	٢١	٥٢.٥	١٦	٤٠	١	٢.٥	٢	٥	-	-	٤.٤٠	٠.٧٧	٨٨.٠٠	٢
٩	عدم تسليم شهادات الحضور عقب البرامج مباشرة	١٠	٢٥	١٤	٣٥	١٠	٢٥	٤	١٠	٢	٥	٣.٦٥	١.١٢	٧٣.٠٠	٩
١٠	عدم توفير البيئة الملائمة للتدريب	٢٤	٦٠	١١	٢٧.٥	٢	٥	٢	٥	١	٢.٥	٤.٣٨	٠.٩٧	٨٧.٦٠	٣
١١	عدم توزيع الحقائب التدريبية علي المعلمات المتدربات في بداية البرامج	٢٦	٦٥	٦	١٥	٢	٥	٣	٧.٥	٣	٧.٥	٤.٢٢	١.٢٩	٨٤.٤٠	٤
١٢	هدر وقت التدريب في أمور جانبية	-	-	٩	٢٢.٥	٣	٧.٥	٢٧	٦٧.٥	١	٢.٥	٢.٥٠	٠.٨٧	٥٠.٠٠	١٢
١٣	عدم ربط التدريب بالترقيات لوظائف أعلى	-	-	٢٩	٧٢.٥	١	٢.٥	٦	١٥	٤	١٠	٣.٣٨	١.٠٧	٦٧.٦٠	١٠
-	المتوسط العام لإجمالي المحور"	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٣.٦٢	٠.٢٤	٧٢.٤٢	-

وللإجابة علي هذا السؤال، تم استخدام التكرارات والمتوسطات وانحرافات، وترتيبها

بناء علي إجابات العينة لمحاور البحث الثلاثة:

أولاً: المعوقات الإدارية :

قامت الباحثة بحساب المؤشر العام المعبر عن كافة فقرات وبنود إجمالي محور (المعوقات الإدارية)، فقد تبين أن متوسط آراء أفراد العينة بلغ (٣.٦٢) بانحراف معياري يساوي (٠.٢٤) وهذا يشير إلى وجود اتفاق وإجماع بين آراء أفراد العينة على اتجاههم الموافق والموافق لحد ما على وجود (المعوقات الإدارية) بأهمية نسبية بلغت (٧٢.٤٢%) وتراوحت المتوسطات الحسابية من (١.٧٥ حتى ٤.٥٥)، والأهمية النسبية من (٣٥% حتى ٩١%).

يتضح ان أكثر العبارات موافقة في آراء المبحوثين على الترتيب: (التأخر في بدء البرنامج التدريبي عن وقته المحدد)، (كثرة عدد المعلمات المتدربات في قاعة التدريب)، (عدم توفير البيئة الملائمة للتدريب)، (عدم توزيع الحقائق التدريبية علي المعلمات المتدربات في بداية البرامج)، (غياب نظام يلزم المعلمات بالالتحاق بالبرامج التدريبية)، (عدم الإلتزام بموعد نهاية البرنامج التدريبي)، (بعد المركز التدريبي عن مكان إقامة المعلمات)، وذلك بأهمية نسبية مقدارها (٩١%)، (٨٨%)، (٨٧.٦٠%)، (٨٤.٤٠%)، (٨٣.٠٠%)، (٧٧%)، (٧٦.٦٠%).

كما يتضح: أيضاً أن أقل العبارات موافقة في آراء المبحوثين على الترتيب: (عدم مناسبة الوسيلة المستخدمة من قبل مركز التدريب في إبلاغ المرشحات)، (هدر وقت التدريب في أمور جانبية)، (عدم وجود حوافز مادية للمعلمات المتدربات)، وذلك بأهمية نسبية مقدارها (٥٢.٤٠%)، (٥٠%)، (٣٥%). وفقاً لردود عينة الدراسة.

ثانياً: المعوقات الفنية:

جدول رقم (٣) المقاييس الوصفية (المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية والترتيب) لمحور " المعوقات الفنية "

م	العبارات	غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب ب
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد				
١	عدم ارتباط محتوى البرامج بالواقع التعليمي	٣	٧.٥	٥	١٢.٥	٢٣	٥٧.٥	٥	١٢.٥	٤	١٠	٢.٩٥	٠.٩٨	٥٩.٠٠	١١
٢	أساليب التدريب المستخدمة تقليدية	١٠	٢٥	١٩	٤٧.٥	٤	١٠	٤	١٠	٣	٧.٥	٣.٧٢	١.١٧	٧٤.٤٠	٤
٣	عدم مراعاة المدربين للفروق الفردية بين المعلمات	١٦	٤٠	١٣	٣٢.٥	٣	٧.٥	٤	١٠	٤	١٠	٣.٨٢	١.٣٣	٧٦.٤٠	٢
٤	عدم ترحيب المدرسات بتساؤلات المعلمين	٧	١٧.٥	٢٣	٥٧.٥	٤	١٠	٣	٧.٥	٣	٧.٥	٣.٧٠	١.٠٩	٧٤.٠٠	٥
٥	عدم منح المعلمة المتدربة الوقت الكافي لأداء مهامها	٧	١٧.٥	٢٢	٥٥	٢	٥	٢	٥	٤	١٠	٣.٥٧	١.٢١	٧١.٤٠	٧
٦	طول المدة الزمنية لجلسات البرنامج التدريبي	٦	١٥	٢٥	٦٢.٥	٢	٥	٢	٥	٣	٧.٥	٣.٦٥	١.١٤	٧٣.٠٠	٦
٧	عدم مراعاة الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمات	٦	١٥	٢٥	٦٢.٥	٢	٥	٢	٥	٣	٧.٥	٣.٦٥	١.١٤	٧٣.٠٠	٦
٨	عدم توضيح أهداف البرنامج عند بدايته	٤	١٠	٢٦	٦٥	٢	٥	٤	١٠	٤	١٠	٣.٥٥	١.١٣	٧١.٠٠	٨
٩	ضعف دافعية المعلمات للتعلم أثناء البرنامج	٥	١٢.٥	٢٤	٦٠	٢	٥	٢	٥	٤	١٠	٣.٥٣	١.١٧	٧٠.٦٠	٩
١٠	عدم تصميم الحقائب التدريبية بشكل علمي مدروس	٦	١٥	٢٦	٦٥	٢	٥	٢	٥	٤	١٠	٣.٧٠	١.١١	٧٤.٠٠	٥
١١	خلو البرامج التدريبية من الإبداع والابتكار	٦	١٥	٢٠	٥٠	٤	١٠	٥	١٢.٥	٥	١٢.٥	٣.٤٣	١.٢٥	٦٨.٦٠	١٠
١٢	انخفاض الكفاءة التدريبية للمدربين	١٠	٢٥	٢٣	٥٧.٥	٢	٥	٢	٥	٣	٧.٥	٣.٨٨	١.٠٩	٧٧.٦٠	١
١٣	عدم وضوح بنود استبانة التقويم	٨	٢٠	٢٤	٦٠	٢	٥	٣	٧.٥	٣	٧.٥	٣.٧٨	١.٠٩	٧٥.٦٠	٣
-												٣.٦٠	٠.٣٢	٧٢.١٩	-

المتوسط العام لإجمالي المحور

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- قامت الدراسة بحساب المؤشر العام المعبر عن كافة فقرات وبنود إجمالي محور (المعوقات الفنية)، فقد تبين أن متوسط آراء أفراد العينة بلغ (٣.٦٠) بانحراف معياري

يساوى (٠.٣٢) وهذا يشير إلى وجود اتفاق وإجماع بين آراء أفراد العينة على اتجاههم الموافق والموافق لحد ما على وجود (المعوقات الفنية) بأهمية نسبية بلغت (٧٢.١٩%) وتراوحت المتوسطات الحسابية من (٢.٩٥ حتى ٣.٨٨)، والأهمية النسبية من (٥٩% حتى ٧٧.٦٠%).

- يتضح من الجدول ان أكثر العبارات موافقة في آراء المبحوثين على الترتيب: (انخفاض الكفاءة التدريبية للمدربين)، (عدم مراعاة المدربين للفروق الفردية بين المعلمات)، (عدم وضوح بنود استبانة التقويم)، (أساليب التدريب المستخدمة تقليدية)، (عدم ترحيب المدربات بتساؤلات المعلمين، ١٠)، (طول المدة الزمنية لجلسات البرنامج التدريبي، عدم مراعاة الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمات)، (عدم منح المعلمة المتدربة الوقت الكافي لأداء مهامها)، وذلك بأهمية نسبية مقدارها (٧٧.٦٠%)، (٧٦.٤٠%)، (٧٥.٦٠%)، (٧٤.٤٠%)، (٧٤%)، (٧٣%)، (٧١.٤٠%).

- كما يتضح من الجدول: أيضاً أن أقل العبارات موافقة في آراء المبحوثين على الترتيب: (خلو البرامج التدريبية من الإبداع والابتكار)، (عدم ارتباط محتوى البرامج بالواقع التعليمي)، وذلك بأهمية نسبية مقدارها (٦٨.٦٠%)، (٥٩%). وفقاً لردود عينة الدراسة.

ثالثاً: المعوقات الشخصية:
جدول رقم (٤) المقاييس الوصفية (المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية والترتيب) لمحور " المعوقات الشخصية "

م	العبارات	غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد				
١	حدوث خلل في الجدول المدرسي بعد التحاق المعلمة بالبرامج التدريبية الصباحية	٥	١٢.٥	٢٦	٦٥	٤	١٠	٣	٧.٥	٢	٥	٣.٧٣	٠.٩٦	٧٤.٦٠	٤
٢	عدم قناعة المعلمة بأهمية التدريب	-	-	٢	٥	١٢	٣٠	٢٤	٦٠	٢	٥	٢.٣٥	٠.٦٦	٤٧.٠٠	١٠
٣	فقد المعلومات المهنية المستفادة من البرنامج التدريبي	١٥	٣٧.٥	١٦	٤٠	٤	١٠	٢	٥	٣	٧.٥	٣.٩٥	١.١٧	٧٩.٠٠	١
٤	عدم تقديم المساعدة للمعلمة في اختيار البرنامج التدريبي المتوافق مع احتياجاتها الفعلية	٤	١٠	٢٩	٧٢.٥	٣	٧.٥	٢	٥	٢	٥	٣.٧٧	٠.٨٩	٧٥.٤٠	٢
٥	إخفاق البرامج التدريبية في صقل مهارات المعلمة التدريبية	٥	١٢.٥	٢٠	٥٠	١١	٢٧.٥	٢	٥	٢	٥	٣.٦٠	٠.٩٥	٧٢.٠٠	٧
٦	ضعف حماس المعلمة لحضور البرامج التدريبية المستقبلية.	٨	٢٠	٢١	٥٢.٥	٥	١٢.٥	٣	٧.٥	٣	٧.٥	٣.٧٠	١.١١	٧٤.٠٠	٦
٧	عدم توافق التدريب مع توجيهات الجهات التربويات	١	٢.٥	٢	٥	٦	١٥	٢٤	٦٠	٧	١٧.٥	٢.١٥	٠.٨٦	٤٣.٠٠	١١
٨	صعوبة تحويل ما تم التدريب عليه إلى واقع في قاعة الروضة	٦	١٥	٢٢	٥٥	٨	٢٠	٣	٧.٥	١	٢.٥	٣.٧٣	٠.٩٠	٧٤.٦٠	٤
٩	افتقار تقويم المدربات للصدق والموضوعية	٦	١٥	٢٣	٥٧.٥	٨	٢٠	١	٢.٥	٢	٥	٣.٧٥	٠.٩٢	٧٥.٠٠	٣
١٠	عدم حصول المعلمة علي معلومات جديدة من البرنامج التدريبي	-	-	٢٣	٥٧.٥	١٥	٣٧.٥	٢	٥	٢	-	٣.٥٣	٠.٥٩	٧٠.٦٠	٨
١١	عدم إطلاع المعلمة علي الخطة الزمنية للبرامج التدريبية	٢	٥	٤	١٠	٢٦	٦٥	٣	٧.٥	٥	١٢.٥	٢.٨٧	٠.٩٦	٥٧.٤٠	٩
١٢	تجاهل المدربين لأفكار المعلمات وأرائهن	٧	١٧.٥	٢٤	٦٠	٣	٧.٥	٣	٧.٥	٣	٧.٥	٣.٧٢	١.٠٨	٧٤.٤٠	٥
١٣	عدم تطوير قدرة المعلمة علي حل مشكلات التدريس بعد حضور البرنامج	٧	١٧.٥	٢٤	٦٠	٣	٧.٥	٣	٧.٥	٣	٧.٥	٣.٧٣	١.٠٩	٧٤.٦٠	٤
-	المتوسط العام لإجمالي المحور	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٣.٤٢	٠.٢٤	٦٨.٥٨	-

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- قامت الدراسة بحساب المؤشر العام المعبر عن كافة فقرات وبنود إجمالي محور (المعوقات الشخصية)، فقد تبين أن متوسط آراء أفراد العينة بلغ (٣.٤٢) بانحراف معياري يساوي (٠.٢٤) وهذا يشير إلى وجود اتفاق وإجماع بين آراء أفراد العينة على اتجاههم الموافق والموافق لحد ما على وجود (المعوقات الشخصية) بأهمية نسبية بلغت (٦٨.٥٨%) وتراوحت المتوسطات الحسابية من (٢.١٥ حتى ٣.٩٥)، والأهمية النسبية من (٤٣% حتى ٧٩%).

- يتضح من الجدول ان أكثر العبارات موافقة في آراء المبحوثين على الترتيب: (قلق المعلومات المهنية المستفادة من البرنامج التدريبي)، (عدم تقديم المساعدة للمعلمة في اختيار البرنامج التدريبي المتوافق مع احتياجاتها الفعلية)، (افتقار تقويم المدربات للصدق والموضوعية)، (حدوث خلل في الجدول المدرسي بعد التحاق المعلمة بالبرامج التدريبية الصباحية، صعوبة تحويل ما تم التدريب عليه إلي واقع في قاعة الروضة، عدم تطوير قدرة المعلمة علي حل مشكلات التدريس بعد حضور البرنامج)، (تجاهل المدرسين لأفكار المعلمات وأرائهن)، (ضعف حماس المعلمة لحضور البرامج التدريبية المستقبلية)، وذلك بأهمية نسبية مقدارها (٧٩%)، (٧٥.٤٠%)، (٧٥.٠%)، (٧٤.٦٠%)، (٧٤.٤٠%)، (٧٤%).

- كما يتضح من الجدول: أيضاً أن أقل العبارات موافقة في آراء المبحوثين على الترتيب: (عدم قناعة المعلمة بأهمية التدريب)، (عدم توافق التدريب مع توجيهات الموجهات التربويات)، وذلك بأهمية نسبية مقدارها (٤٧%)، (٤٣%). وفقاً لردود عينة الدراسة.

ملخص المقاييس الوصفية (المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية والترتيب) لمحاور " معوقات تدريب معلمات رياض الأطفال الغير متخصصات اثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمات والموجهات".

جدول رقم (٥) المقاييس الوصفية (المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية والترتيب) لمحاور " معوقات تدريب معلمات رياض الأطفال الغير متخصصات اثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمات والموجهات "

م	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب
١	المعوقات الإدارية	٣.٦٢	٠.٢٤	٧٢.٤٢	١
٢	المعوقات الفنية	٣.٦٠	٠.٣٢	٧٢.١٩	٢
٣	المعوقات الشخصية	٣.٤٢	٠.٢٤	٦٨.٥٨	٣
-	المتوسط العام لإجمالي المحاور"	٣.٥٥	٠.١٥	٧١.٠٦	-

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- قامت الدراسة بحساب المؤشر العام المعبر عن كافة فقرات وبنود إجمالي محاور (معوقات تدريب معلمات رياض الأطفال الغير متخصصات اثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمات والموجهات)، فقد تبين أن متوسط آراء أفراد العينة بلغ (٣.٥٥) بانحراف معياري يساوى (٠.١٥) وهذا يشير إلى وجود اتفاق وإجماع بين آراء أفراد العينة على اتجاههم الموافق على وجود (معوقات تدريب معلمات رياض الأطفال الغير متخصصات اثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمات والموجهات) بأهمية نسبية بلغت (٧١.٠٦%) وتراوحت المتوسطات الحسابية من (٣.٤٢ حتى ٣.٦٢)، والأهمية النسبية من (٦٨.٥٨ حتى ٧٢.٤٢%).

- يتضح من الجدول ان أكثر المحاور اهمية في آراء المبحوثين على الترتيب: (المعوقات الإدارية)، (المعوقات الفنية)، (المعوقات الشخصية)، وذلك بأهمية نسبية مقدارها (٧٢.٤٢%)، (٧٢.١٩%)، (٦٨.٥٨%)، وفقا لردود عينة الدراسة.

تعقيب علي نتائج البحث:

من خلال تحليل نتائج الاستبانة بمجالاتها الإدارية والفنية والشخصية نجد أن برامج التدريب أثناء الخدمة يجب النظر إليه كنظام متكامل، إذ يجب أن تعمل برامج تدريب معلمات رياض الأطفال من أجل مواجهة المستجدات التربوية من جهة والتمكن من نقاط الضعف والسيطرة على التوالي تحدث في البرامج التدريبية قبل الخدمة من جهة أخرى، وقد أنشأت كليات خاصة لإعداد معلمات رياض الأطفال ومتابعة تدريبهن بما يتوافق والتطورات التربوية والنفسية، وهنا يجب أن نعترف بوجود غموض مؤثر علي واقع البرامج التدريبية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال، ونعمل علي تدعيم التطلعات المنشودة لتحقيق أهداف هذه البرامج

للهوض بمستوي رياض الأطفال إلي مستويات متقدمة من التدريب الذي يجب أن ينطلق بدوره من احتياجات المعلمات أنفسهن، فمن الملاحظ عدم مشاركة المعلمات في التخطيط لتلك البرامج وهذا يعد من المعوقات الفنية التي تقف حائلاً دون تحقيق أهداف التدريب، ولذلك نلاحظ في أغلب الأحيان عند الإعداد لهذه البرامج ظهور فجوة بين أهداف ومواضيع وأساليب هذه البرامج، وبين احتياجات وطبيعة عمل معلمات رياض الأطفال ومدى تحقيقها لطموحاتهن التي كن يسعين إليها قبل عقد مثل هذه الدورات التدريبية، كما أن تدريب معلمات رياض الأطفال يعاني من الإعتماد علي الوسائل التقليدية في التدريب، بالرغم من المحاولات الجادة للإبتعاد عن الوسائل التقليدية، والإستعانة بالتقنيات الحديثة في ذلك، ولكن تنقصها الإمكانيات المادية والبشرية، وبالتالي فإن الوسائل المستخدمة في الغالب هي وسائل تقليدية تعتمد علي الجانب النظري بشكل كبير.

كما أن المقق في البرامج التدريبية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال يجد أنها تركز علي الجانب النظري دون الاهتمام بالجانب الفني والتقني مما يقلل نسبة الاستفادة منها، كما تتصف تلك البرامج بالنمطية في التفكير وذلك لأن القائمين عليها غير مؤهلين بشكل كامل علمياً وفنياً للقيام بالدور المنوط بهم بشكل مرضي، كما أن عملية التخطيط لتلك البرامج تتسم في أغلب الأحيان بالعشوائية وذلك راجع إلي عدم توافر قاعدة معلومات عن سير عملية التدريب، كما أن هناك قصوراً واضحاً في متابعة نتائج تلك البرامج ومردودها في الواقع العملي وفي سلوكيات المعلمات فلا توجد معايير أو آلية واضحة يتم في ضوئها متابعة المعلمات اللاتي حصلن علي تلك الدورات.

مقترحات توصيات البحث:

كشفت البحوث الميدانية لبرامج تدريب معلمات رياض الأطفال عن ظهور العديد من أوجه القصور التي لازمتها وأدت فيها بعد إلي ضعف المردود التعليمي لها، ولذلك نستعرض في النقاط التالي مجموعة من التوصيات التي قد تقابل معوقات تطبيق البرامج التدريبية لمعلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة وقد روعي في هذه التوصيات أن تكون واقعة وقابلة للتنفيذ وتتفق مع النتائج التي أظهرتها الدراسة الميدانية وذلك من أجل تطوير وتحسين البرامج التدريبية التي تقدم للمعلمات، وذلك علي النحو التالي:

- 1- الإهتمام بعملية النمو المهني للمعلمين من خلال استخدام أساليب جديدة بناءً علي حاجاتهم المهنية والإدارية والتي تؤهلهم للعمل والحصول علي تعلم ذي معني وفعال ينعكس علي الأطفال، وذلك من خلال منح المعلمات المزيد من الحرية والديمقراطية لتطبيق أفكارهم الذاتية وإظهار قدراتهم الشخصية.

- ٢- تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمعلمات بناءً علي نشاطهم وخبراتهم و عملهم وقدراتهم، حتي يشعرون بانتمائهن للروضة من خلال تبني تقنيات جديدة في التعلم، وهذا يتطلب سياسة تعليمية واضحة من قبل الإدارة التعليمية توفر لهم بيئة تعليمية ومناخاً تعليمياً مناسباً لأدائهم الوظيفي.
- ٣- التعرف علي حاجات المعلمات المهنية في عملية التعليم وبناء وتقديم دورات تدريبية في أثناء الخدمة لهم بناءً علي هذه الحاجات من أجل إكسابهم العديد من المهارات التي تساعدهم في التعامل مع مكونات الروضة المادية والمعنوية بسهولة، وتسهم في تحقيق الأهداف المدرسية في أقل جهد وتكلفة ووقت.
- ٤- برامج التطوير ليست صيغة واحدة أو شكلاً أو نموذجاً واحداً من الاختيارات، بل هناك من الاختيارات التي تأخذ صيغاً وأشكالاً ونماذج متعددة، لكن يبقى الأساس في الاختيار هو مدي فعاليته في تحقيق أهداف التعليم والتعلم، كما تكشف عنها المراجعات والتقويمات المستمرة.
- ٥- تعطي برامج التطوير المهني لمعلمات رياض الأطفال نتائج أكثر وأفضل إذا ما خضعت للتقويم والمراجعة المستمرين.
- ٦- يجب أن تكون برامج التطوير المهني في وأثناء الخدمة تتكامل مع برامج الإعداد قبل الخدمة.
- ٧- ضرورة مراجعة وزارة التربية والتعليم للدورات التدريبية التي تخضع لها معلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة لضمان تأثيرها الإيجابي علي إنجاز ومهارات المعلمة الخاصة في الموقف التعليمي.
- ٨- مراعاة التوقيت الذي ينفذ فيه الدورات التدريبية بحيث يكون مناسباً للمعلمات.
- ٩- ضرورة مشاركة المعلمات والموجهات التربويات عند التخطيط للبرامج التدريبية.
- ١٠- أن يتولي مسئولية التدريب مدربين أكفاء لهم دراية بمشكلات مرحلة رياض الأطفال والمعلمة واحتياجاتها.
- ١١- اعتبار كافة أنواع التدريب أساساً للترقية إلي وظيفة أعلى.
- ١٢- ضرورة تنوع أساليب التقويم بحيث تشمل علي جميع عناصر البرنامج التدريبي.
- ١٣- تخصيص جزء كاف من البرامج التدريبية علي كيفية إعداد الوسائل التعليمية بهدف تيسير عملية التعلم.
- ١٤- ضرورة ربط أهداف البرنامج التدريبي بمشكلات البيئة المحلية ومشكلات المجتمع القومي.
- ١٥- أن يتولي تقديم الموضوعات التدريبية خبراء مختصون في هذه المجالات.

- ١٦- ضرورة أن تتوفر قاعدة معلومات وبيانات واضحة لدي القائمين علي عملية التدريب حتي يتم التخطيط السليم لها.
- ١٧- ضرورة أن تكون هناك متابعة مستمرة لنتائج البرامج التدريبية عن طريق الزيارات الميدانية المستمرة من قبل الموجهات والتربويين للمعلمات المتدربات في الروضة.
- ١٨- ضرورة أن تركز البرامج علي الجانب النظري والفني أثناء التدريب.
- ١٩- ينبغي الاطلاع علي الخبرات الدول المتقدمة والاستفادة منها في ضوء ما يتناسب مع المجتمع المصري.
- ٢٠- التأكيد علي استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في التدريب.

الدراسات والبحوث المقترحة:

- ١- برنامج تدريبي لمشاركة المعلمات والموجهات التربويات في التخطيط للبرامج التدريبية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال الغير متخصصات.
- ٢- دراسة تقويمية للبرامج التدريبية لمعلمات رياض الأطفال الغير متخصصات في ضوء خبرات الدول المتقدمة.
- ٣- بناء برامج تدريبية بإستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة للتدريب معلمات رياض الأطفال الغير متخصصات.
- ٤- وضع برامج للتعرف علي حاجات المعلمات المهنية في عملية التعليم وبناء وتقديم دورات تدريبية في أثناء الخدمة لهم بناءً علي هذه الحاجات .

مراجع الدراسة

أولاً- المراجع العربية:

- ١- إبراهيم زكي أحمد الصاوي (٢٠١٩): برنامج أنشطة حركية مقترح للحد من سلوك التنمر لدى الأطفال من وجهة نظر معلمات الروضة بمحافظة مطروح، مجلة الطفولة والتربية، جامعة الإسكندرية، كلية رياض الأطفال، المجلد (١١)، العدد (٣٧).
- ٢- بلال خلف (٢٠١١): طرق إبداعية في التدريب، عمان، دار المسيرة.
- ٣- جمال محمد كامل (٢٠١٨): القيادة الإبداعية لدي مديري رياض الأطفال وعلاقتها بمستوي الأداء الوظيفي للمعلمات، مجلة كلية رياض الأطفال، جامعة بورسعيد، كلية رياض الأطفال، العدد (١٢)، ١٩٨-٢٩٧.
- ٤- حسناء العتيبي (٢٠١٧): معوقات تدريب المعلمات أثناء الخدمة في مدارس مدينة الرياض من وجهة نظر المعلمات والمديرات، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (١)، العدد (٢)، ١٠٢-١٢٣.
- ٥- رانيه جعفر محمد عثمان (٢٠١٥): مدي توافر الكفايات التعليمية لدي معلمات رياض الأطفال، رسالة ماجستير، معهد بحوث ودراسات العالم الإسلامي، جامعة أم درمان الإسلامية.
- ٦- رضا المواضية (٢٠١١): مدي توافر معايير جودة التنمية المهنية لدي مربيات رياض الأطفال بالمملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر مديرات الروضة، مجلة رابطة التربية الحديثة، السنة الرابعة، العدد (١٠)، ٧١-٩٠.
- ٧- رفيق عيسي، فقد ومحسن (٢٠١٠): تصور لتطوير الأداء التدريسي لمعلمي العلوم وفق معايير الجودة في المرحلة الأساسية بمحافظة غزة، مجلة الجامعة الإسلامية، وزارة التربية والتعليم، غزة، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد (١٨)، العدد (١)، ١٤٧-١٨٩.
- ٨- رماز حمدي إبراهيم (٢٠١٤): الكفايات المهنية اللازمة لتنمية معلمة الروضة تنمية مستدامة في ضوء المعايير القومية لرياض الأطفال في مصر، مجلة الطفولة والتربية، جامعة الإسكندرية، المجلد (٦)، العدد (١٩)، ١٧١-٢١٣.
- ٩- ريم علي المغربي (٢٠١٦): أثر التنمية المهنية (التدريب) أثناء الخدمة للمعلم علي دافعيته الأكاديمية المهنية (دافعية الإنجاز) في الأردن، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، مجلد (٥)، العدد (١٠)، ٣٢٩-٣٩٩.

- ١٠ - **سومية محمد أحمد علي خليفة**(٢٠١٨): الكمبيوتر وطفل الروضة بين الواقع والمأمول، المؤتمر الدولي الأول "بناء طفل لمجتمع أفضل في ظل المتغيرات المعاصرة"، كلية رياض الأطفال، جامعة أسيوط .
- ١١ - **السيد محمد إبراهيم**(٢٠١٩): تنمية التفكير الإيجابي لمعلمات الروضة من خلال ممارسة بعض الأنشطة الحركية مع الأطفال، مجلة الطفولة والتربية، جامعة الإسكندرية، كلية رياض الأطفال، المجلد(١١)، العدد(٣٨).
- ١٢ - **شهناز محمد محمد عبد الله**(٢٠١٩): أثر كتاب إلكتروني تفاعلي لمقرر الحاسب الآلي علي تنمية التحصيل المعرفي لدي الطالبة المعلمة بكلية رياض الأطفال، مجلة دراسات في الطفولة والتربية، العدد العاشر، جامعة أسيوط.
- ١٣ - **عبد الصادق مصطفى، الطيب والمبارك** (٢٠١٠): كيف يكون التدريب ممتعاً، القاهرة، المكتب العربي للمعارف.
- ١٤ - **عدنان المواضية، رضا، الصرايرة** (٢٠١١): تقدير مدي فاعلية البرامج التدريبية لمعلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر المعلمات أنفسهن، موته للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد(٢٦)، العدد(٦)، ٣٤٩-٣٩٩.
- ١٥ - **عيسى محمد شويطر**(٢٠٠٩): إعداد وتدريب المعلمين، عمان، دار بن الجوزي.
- ١٦ - **لبنى شعبان أحمد أبو زيد**(٢٠٢٠): برنامج إرشادي للوجو دراما لخفض الاحتراق النفسي لدي معلمات الروضة الدامجة للأطفال ضعاف السمع بمحافظة مطروح، مجلة الطفولة والتربية، جامعة الإسكندرية، كلية رياض الأطفال، المجلد(١٢)، العدد(٤١).
- ١٧ - **لينا محمود جردات** (٢٠١٨): تقدير مدي فاعلية البرامج التدريبية لمعلمات رياض الأطفال في محافظة إربد من وجهة نظر المديرات والمعلمات، دراسات العلوم التربوية، المجلد ٤٥ (ملحق)، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية.
- ١٨ - **محمد محمود العبد الغفور**(٢٠١٧): التدريب في أثناء الخدمة لمعلمات رياض الأطفال بدولة الكويت في ضوء احتياجاتهن : الواقع والمأمول، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، المجلد(٤٣)، العدد (١٦٦) ٦٣-١٠١.
- ١٩ - **مها أكرم درويش**(٢٠٢٠): دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في محافظة دمشق من وجهة نظرهن، مجلة جامعة البعث سلسلة العلوم التربوية، المجلد ٤٢، العدد ٨، جامعة البعث، سوريا.

- ٢٠- **مهدي علوان عبود القرشي (٢٠١٧)**: تقويم أداء معلمة رياض الأطفال في ضوء معايير الجودة، المؤتمر الدولي الثالث "مستقبل إعداد المعلم وتنمية الوطن العربي، أبريل كلية التربية، جامعة ٦ أكتوبر بالتعاون مع رابطة التربويين العرب.
- ٢١- **نانا الضوي أحمد (٢٠١١)**: فاعلية برنامج تثقيفي مقترح لتنمية الأداء التدريسي في النشاط الحركي لمعلمات رياض الأطفال غير المتخصصات، مجلة أسويط لعلوم وفنون التربية الرياضية، جامعة أسويط، كلية التربية الرياضية، المجلد (٣)، العدد (٣٣) ٧٣-١٠٣.
- ٢٢- **ناهد محمد شعبان (٢٠١٨)**: دراسة تقويمية لمهارات معلمات رياض الأطفال بمحافظة كفر الشيخ، مجلة الطفولة والتربية، المجلد العاشر، العدد ٣٦، جامعة الإسكندرية.
- ٢٣- **هالة حجاجي عبد الرحمن (٢٠١٧)**: دور معلمة رياض الأطفال في ضوء المتغيرات المعاصرة، ط١، مكتبة المتنبي.
- ٢٤- **هدى علي عبد الحليم (٢٠١٨)**: تقويم الوضع الراهن لرياض الأطفال في ظل المتغيرات المعاصرة، المؤتمر الدولي الأول "بناء طفل لمجتمع أفضل في ظل المتغيرات المعاصرة"، فبراير، جامعة أسويط.
- ٢٥- **ياسر العاجز، فؤاد واللواح، عصام الأشقر (٢٠١٠)**: واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة، مجلة الجامعة الإسلامية، وزارة التربية والتعليم، غزة، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد (١٨)، العدد (٢)، ٩٥-١.

ثانياً - المراجع الأجنبية:

- 1-Bauml,m.(2011):We Learning All About that in College, The Role of Teacher Preparation in Novice Kindergarten/Primary Teachers Practice, Journal of Early Childhood Teacher Education ,32(3),p225-239.
- 2-Bayrakci,M.(2019): In-Service Teacher Training in Japan and Turkey ,a Comparative Analysis of Institutions and Practices, Australian Journal of Teacher Education ,Volume 34,issue 1.
- 3-Bodenmann, G., Perrez, M., Schar, M,& Trepp, A (2014): Klassische Lerntheorien, Ihre Anwendung in Erziehung and Psychotherapie ,Bern, Huber.

- 4-Bressoux ,P,& Kramarz ,F,& Prost,C (2018):”Teachers Training,Class Size and Students Outcomes ,Learning from Administrative Forecasting Mistakes,” IZA Discussion Papers 3871,Institute for the Study of Labor (IZA).
- 5-Commons (2010):Training of Teacher, Children,Schools and Familles Committee,Vol.1,9 February,London,the Stationery Office Limited.
- 6-Demir,R,Ozturk ,N & Dokme,I (2011): The views of the teachers taking in-service training about alternative measurement and evaluation techniques, The sample of primary school teachers, Procedia-Social and Behavioral Sciences,15,p2347-2352.
- 7-Guang,L,Donald, A & Myers,K(2019): Kindergarten teachers professional training and their social status in Korea, Journal of Early Childhood Teacher Education,V(30),N(3)p 263-271.
- 8-Lai,C & Wong, S (2012): Administratore Perceptions of Early Childhood Teacher Training in Hong Kong, An Exploratory Study, LA106171,1-7. Available at :
<http://www.aare.edu.au/06pap/1ai06171.pdf>
- 9-Pamela, L (2016): Early Childhood professional Development and classroom quality in preschool classrooms,(MS Oklahoma State University),p58,AAT 1433559.
- 10-Pineda,P, Ucar, X, Moreno, V & Belvis, E (2011): Evaluation of Teachers Continuing Training in the Early Childhood Education Sector in Spain,Teacher Development ,15(2),p205-2018.
- 11-Wendy R (2016): Teacher Training in England and Wales ,Past ,Present and Future Perspective, Education Research and Perspective Vol.33,No.2.