

تطوير الكفايات الأدائية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء مجتمعات التعلم المهنية

إعداد: سحر عبدالله إبراهيم محمد عيسى

المستخلص

يهدف البحث الحالي إلى رصد الواقع الفعلي للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، تطوير الكفايات الأدائية للمعلمات في ظل المستجدات والمنهج الجديد، تحديد متطلبات مجتمعات التعلم المهنية الفاعلة لمعلمات رياض الأطفال، والذي يؤدي إلى تطوير أدائهن، وتكونت عينة البحث من (50) معلمة من معلمات رياض الأطفال بالمدارس الحكومية والرسمية والرسمية المتميزة بإدارتي دار السلام والبساتين التعليمية، والتابعة لوزارة التربية والتعليم، وكانت أدوات الدراسة استبانة موجهة لمعلمات رياض الأطفال لرصد الوضع الراهن عن تطوير أدائهن داخل الروضات بما يواكب المستجدات التربوية والمنهج الجديد والنظم العالمية الحديثة، وذلك من خلال مجتمعات تعلم، واتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت تساؤلات البحث كيف يمكن تطوير الكفايات الأدائية لمعلمات رياض الأطفال في ظل مجتمعات التعلم المهنية؟ ما واقع تطوير الكفايات الأدائية لمعلمات رياض الأطفال في ظل المستجدات التربوية؟ ما متطلبات مجتمعات التعلم المهنية لتطوير الكفايات الأدائية لمعلمات رياض الأطفال؟ وقد توصلت النتائج إلى حاجة معلمات رياض الأطفال إلى العديد من متطلبات التنمية المهنية، والتي تجعلهن غير قادرات على إقامة مجتمع تعلم مهني فعال وإيجابي بما يؤكد على ضرورة الاهتمام ببرامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال وضرورة تطوير أدائتهن التربوية بصورة أكثر فاعلية، كما تم التوصل لتصور مقترح لتطوير الكفايات الأدائية لمعلمات رياض الأطفال من خلال مجتمعات التعلم المهنية.

The current research aims to monitor the actual reality of the professional development of kindergarten teachers, develop the performance competencies of teachers in light of the innovations and the new curriculum, identify the requirements of active professional learning communities for kindergarten teachers, which leads to the development of their performance, and the research sample consisted of (50) kindergarten teachers Children in governmental, public and official schools distinguished by the Dar Al-Salam and Al-Basatin

educational administrations, which are affiliated with the Ministry of Education. The researcher used the analytical descriptive approach, and the research questions were: How can the performance competencies of kindergarten teachers be developed in light of professional learning societies? What is the reality of developing the performance competencies of kindergarten teachers in light of the educational innovations? What are the requirements of professional learning communities to develop the performance competencies of kindergarten teachers? The results concluded that kindergarten teachers need many professional development requirements, which make them unable to establish an effective and positive professional learning community, which emphasizes the need to pay attention to professional development programs for kindergarten teachers and the need to develop their educational performance more effectively, and a proposed vision was reached. To develop the performance competencies of kindergarten teachers through professional learning communities

مقدمة البحث

إن مرحلة رياض الأطفال هي مرحلة بناء الشخصية، ويتطلب ذلك من القائمين على تربية الطفل التجديد والتطوير المستمر بما يواكب مستجدات ومتغيرات العصر السريع المتلاحق، وفي ظل التطورات المتلاحقة فمعلمات رياض الأطفال في حاجة دائمة ومستمرة لتطوير أدائهن ومهارتهن، ليواكبن أحدث المستجدات والمستحدثات في ظل التقدم والثورة المعرفية كافة، فكان لزاماً على معلمة رياض الأطفال مواكبة هذه التطورات وتطوير أدائها بصفة مستمرة، ومن أهم الطرق التي تسهم في تطوير وتنمية أداء معلمات رياض الأطفال، مجتمعات التعلم المهنية، حيث تعد مجتمعات التعلم المهنية أسلوب منهجي لتحسين الأداء خلال عمليتي التعليم والتعلم

كما تسمح مجتمعات التعلم المهنية للمعلمات بالتعلم عن طريق التعاون مع المعلمات الأخريات بطريقة تناسب عملهم وتزيد من إنجاز الطلاب، أيضاً تقدم مجتمعات التعلم المهنية الفرصة لتحسين إنجاز وتعلم الأطفال، وتقوم على فكرة أن التنمية المهنية للمعلمة تؤدي إلى تحسين الأداء، مما يسهم بطريقة غير مباشرة

في دعم إنجاز الأطفال، ومن المزايا الأخرى لمجتمعات التعلم المهنية توفير فرص القيادة للمعلمات، والتأثير الإيجابي على الثقافة التعليمية داخل الروضة من خلال دعم الروابط بين المعلمات داخل الروضة الواحدة، حيث أن تبني فكرة مجتمعات التعلم المهنية في رياض الأطفال يقلل من مشاعر العزلة بين المعلمات، ويزيد من الإلتزام المهني وزيادة الثقة، والمحاسبية المتبادلة عن أداء الأطفال. (هوي وتارتر، ٢٠١٥: ٣٥١)

ونظرا للتطورات والمستحدثات والمنهج الجديد كان لزاما على معلمة رياض الأطفال تطوير أدائها بصفة دائمة، لتكون قادرة على مواكبة تلك المستحدثات، وهناك أيضا مجموعة من الكفايات الأدائية يجب أن تمتلكها المعلمة وتعمل على تطويرها بصفة دائمة، حتى تستطيع أن تفي بمتطلبات مهنتها ودورها، وتحقق رؤية ورسالة الروضة، وتهتم بالطفل وتقييمه وتعمل على تنمية كافة مهاراته، وتساعد على تنمية مهاراته الحياتية، وهذا يتفق مع دراسة (ريهام عبد الهادي، ٢٠١٧) والتي اكدت على أهمية تنمية الأداء المهني لمعلمة الروضة لإستخدام التعلم القائم على أبحاث الدماغ، والتي توصلت إلى أهمية مهارات التخطيط وإدارة قاعة النشاط والتقييم عند المعلمة.

مشكلة البحث وتساؤلاته

تلعب معلمة رياض الأطفال دورا مهما وأساسيا في تربية الأطفال وتطوير مهاراتهم، والدمج بين الأطفال ومراعاة الفروق الفردية، والتقييم الفعال للأطفال الذي يؤدي إلى التحسين المستمر، ووضع خطط التحسين، ولكي تقوم المعلمة بدورها وتفي به على خير وجه فهي في حاجة ملحة لتطوير أدائها بصفة مستمرة، لتكون على قدر من المهارات والكفايات التي تمكنها من أداء عملها.

وتعتبر مجتمعات التعلم المهنية مدخلا هاما من مدحلات العملية التعليمية في الروضة، كما تجعل المعلمة تكتشف أداءاتها التربوية، بما يساهم في تطورها المهني وتحقيق استقلاليتها، حيث لم تعد المعلمة هي المصدر الوحيد للمعرفة، وإنما في ظل التقدم والمستحدثات والمنهج الجديد، تعددت أدوارها، وأصبح ينظر إلى أدائها من منظور آخر، ولم تعد المعلمة مصدرة للمعلومات بل ميسرة لها ومبتكرة لبيئة تدعم التعليم والتعلم لدى الطفل، ولكي تستطيع إتقان كل ذلك لابد من وجود متطلبات للتنمية المهنية تؤهلها وتساعد على تطوير أدائها بصفة مستمرة، وقد توصلت دراسة كلا من (ديفور، إيكرو، وماني (٢٠٠٦) أن أفضل إستراتيجية تعد بالتحسين المستمر والجوهري للمؤسسة التعليمية هي الإستراتيجية التي تنمي قدرة المعلمين على العمل كمجتمعات مهنية، وهذا ما أكدته دراسة فاوس (٢٠١٥) والتي توصلت إلى أن مجتمعات التعلم المهنية في رياض الأطفال أدت إلى تحسين الكفاءة الذاتية للمعلمات على وجه الخصوص، وهذا ما يتفق أيضا مع دراسة فولر (٢٠١٥) والتي توصلت إلى ظهور علاقة موجبة دالة إحصائياً بين مشاركة المعلمات في مجتمعات التعلم المهنية وتحسن الأداء المهني للمعلمات وفقاً لدرجاتهن على مقياس تكساس

لتقييم معارف ومهارات المعلمة، وهذا ما يتفق أيضا مع دراسة أدلي (٢٠١٦) والتي توصلت إلى أن زيادة الاعتماد على مفهوم مجتمعات التعلم المهنية يسهم في رفع كفاءة المعلمات، ومن ثم تحسين عمليات التعليم والتعلم، ويتفق أيضا مع دراسة برستيريديج (٢٠١٦) والتي أكدت على وجود علاقة قوية بين مشاركة المعلمات في مجتمعات التعلم المهنية ونمو الكفايات المهنية مثل القدرة على التوافق مع المحتوى التعليمي ومستوى عمق المناهج وفقاً لاحتياجات كل فئة من الأطفال، بالإضافة إلى تقديم التقييم البناء وتوفير بيئة ملائمة تشجع على التعلم في الفصول.

"إن الروضة التي تتصف بقدرتها على بناء ثقافة التعلم تركز على تعلم كل من المتعلم، والمعلم، والقائد التربوي وتجعل ذلك سمتها الرئيسة، ففي ثقافة التعلم، يتعلم أيضاً المعلم لتحسين ممارساته المهنية وتطوير أدائه، ويتعلم القائد التربوي ليكون قائداً أفضل، وكلاهما يتعلمان لتوفير فرص تعلم أفضل للمتعلمين، وتوفير فرص تعلم ثرية لهم، حيث يكون المتعلمون مركز اهتمام عملية التعلم، ويرى كلين كراشت-Kleine Kracht أن النمط التقليدي المتمثل في أن "المعلم يعلم، والمتعلم يتعلم، والإداريين يديرون المؤسسة التعليمية قد تغير تماماً، فلا يوجد تسلسل هرمي يظهر فيه من يعرف أكثر من الآخر، لكن هناك حاجة إلى مساهمة كل فرد من أفراد مجتمع التعلم في عملية تبادل المعرفة". (عبد اللطيف حسين حيدر، محمد المصليحي محمد، ٢٠٠٦: ٣٤)

وقد لاحظت الباحثة من خلال الاحتكاك المباشر بالمعلمات في الروضات من خلال عمل الباحثة كرئيس قسم ومشرف ووكيل مدرسة، قصور لدى المعلمات في التنمية المهنية ومجتمعاتها، وتفعيلها فيما بينهن داخل الروضات، وإستيفاء إحتياجاتهن التدريبية، وتدريبهن باستمرار على المستجدات والمستحدثات التربوية، مما ينعكس على أدائهن مع الأطفال، وخاصة في مراعاة الفروق الفردية بينهم، والتقييم الفعال وتحليل نتائجه في تخطيط الأنشطة، وإدارة بيئة التعلم، واستخدام استراتيجيات متنوعة، واكتشاف الموهوبين، والتعامل مع ذوي القدرات الخاصة، وهذا ما أكدته دراسة كلا من حسام سمير إبراهيم كما أكدت دراسة (٢٠٠٨) والتي توصلت إلى أن تدريب معلمات رياض الاطفال أثناء الخدمة لم يعد كافيا لمواجهة المتطلبات المتزايدة للنظم التربوية فضلا عن المشكلات الكثيرة التي تعاني منها، مما يتطلب تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمات بما يجعلهن قادرات على القيام بأدوارهن الوظيفية ومتطلبات عملهن بكفاءة وفاعلية، و أن التنمية المهنية المستدامة تحتاج الى مشاركة مجتمعية حقيقية ومخططة في جميع مراحلها وفاعلياتها من خلال دمج كل ما يؤثر في عمليات تعليم وتعلم الأطفال في إطار ما يعرف بمجتمعات التعلم، ودراسة سيدة أمين مبارك (٢٠١٥) والتي أوصت بأهمية إنشاء مجتمع المتعلمين، حيث يساعد بناء مجتمعات التعلم على تكوين بيئة مناسبة لنمو ثقافة التعلم ورعايتها، ويشرك جميع أفراد المجتمع في عملية تعلم مستمر، يمكن مهارات الأفراد

داخل المجتمع من النمو والأطراد، وأن المعلم بمفرده لا يستطيع أن يقابل جميع إحتياجات المتعلمين، فالمعلم في حاجة إلى مجتمع من المتعلمين داعم ومساعد بعضه البعض في التعلم، حيث أن مجتمع المتعلمين يؤدي إلى بيئة صفية تعمل بجد وتحترم بعضها البعض.

وايضا قلة عدد الدراسات التي أجريت على مجتمعات التعلم المهنية وتفعيلها ونتائجها وانعكاس ذلك على واقع التنمية المهنية لمعلمات الروضة وأدائهن مع الأطفال في حدود علم الباحثة

كذلك قامت الباحثة بعمل استطلاع رأى على معلمات رياض الأطفال بلغ عددهن (٣٠) معلمة من محافظة القاهرة عن واقع التنمية المهنية داخل الروضات وعقد اللقاءات والاجتماعات الدورية المنتظمة وورش العمل، فوجدت الباحثة قصور في التنمية المهنية لديهن، وفي واقع مجتمعات التعلم المهنية وتطبيقها داخل الروضات، حيث أكدت على ذلك ٢٧ معلمة أى بنسبة ٩٠٪ تقريبا من المعلمات إلى قصور في التنمية المهنية للمعلمات وتدريبهن على الأساليب الحديثة في التعلم، والذي ينعكس على أداءاتهن مع الأطفال، وقد أرجعت نتائج استطلاع رأي المعلمات ذلك إلى كثرة المهام والضغوط الملقاه على عاتق المعلمة، وضيق الوقت، وقلة عدد المعلمات، مما يجعلهن ينخرطن في العمل دون الانتباه لأهمية عقد إجتماعات وتبادل الخبرات بعضهن البعض، مما يستدعي عمل تنمية مهنية للمعلمات من خلال إقامة مجتمعات تعلم حقيقية فاعلة مثمرة تنعكس على جودة أدائهن ونتائج تقدم أطفالهن .

ومن هنا يحاول البحث الحالي الإجابة على السؤال الرئيسي التالي:

كيف يمكن تطوير الكفايات الأدائية لمعلمات رياض الأطفال في ظل مجتمعات التعلم المهنية؟
ويتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة التالية:

- (١) ما واقع تطوير الكفايات الأدائية لمعلمات رياض الأطفال في ظل المستحدثات التربوية؟
 - (٢) ما متطلبات مجتمعات التعلم المهنية لتطوير الكفايات الأدائية لمعلمات رياض الأطفال؟
- أهمية البحث:

أولاً: الأهمية النظرية:

- ١- إلقاء الضوء على أهمية تطوير الكفايات الأدائية لمعلمات رياض الأطفال
- ٢- التعرف على متطلبات مجتمعات التعلم المهنية لمعلمات رياض الأطفال
- ٣- إلقاء الضوء على ضرورة واستمرارية برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، وذلك لإنعكاسها على العملية التعليمية

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- ١- تدريب المعلمات وتطوير مهاراتهم للتمكن من الأداء الفعال للتعامل مع الأطفال

- ٢- تنمية مهارات المعلمات على تطبيق المنهج الجديد من خلال مجتمعات تعلم فاعلة
 ٣- التعرف على الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلمات وتوظيفها من خلال مجتمعات التعلم المهنية

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

- ١- تطوير الكفايات الأدائية لمعلمات رياض الأطفال في ظل المستجدات والمنهج الجديد
 ٢- رصد الواقع الفعلي للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال
 ٣- تحديد متطلبات مجتمعات التعلم المهنية الفعالة لمعلمات رياض الأطفال والذي يؤدي لتطوير أدائهن

منهج البحث:

يستخدم البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي، وهو المنهج الذي يعتمد على وصف الظاهرة من خلال جمع المعلومات والبيانات وتحليلها، وذلك للتعرف على المهارات والأداءات التي يجب تطويرها عند معلمات رياض الأطفال في ظل التطورات والمستحدثات التربوية، ورصد الواقع الفعلي لمجتمعات التعلم المهنية داخل الروضات في تنمية مهارات المعلمات

أدوات البحث:

- ١- استبانة موجهة لمعلمات رياض الأطفال لرصد الواقع الراهن عن تطوير أدائهن داخل الروضات، بما يساير المستجدات والمنهج الجديد والتطورات، من خلال مجتمعات تعلم

مجتمع وعينة البحث

يبلغ إجمالي عدد المعلمات بإدارتي البساتين ودار السلام التعليمية (١٠٠) معلمة، وتكونت عينة البحث الحالي من مجموعة من المعلمات في الروضات بلغ عددهم (٥٠) معلمة، بنسبة بلغت (٥٠%) من إجمالي مجتمع البحث، وقد تم إختيارهم عشوائيا من روضات المدارس الحكومية والرسمية والمتقدمة للغات، بإدارتي البساتين ودار السلام التعليمية

الحدود البشرية: يقتصر البحث الحالي على مجموعة من معلمات رياض الأطفال وعددهم (٥٠ معلمة) من معلمات رياض الأطفال والذين لم تقل خبراتهم عن ١٥ عاما من العمل مع الأطفال في الميدان، والغالبية على درجة معلم أول، ومعلم أول أ

الحدود المكانية: تم تطبيق البحث في إدارتي البساتين ودار السلام التعليمية (محافظة القاهرة) حيث إنهما الإدارات التي تعمل بهما الباحثة، حيث إنهما إدارة واحدة منفصلتان إداريا فقط ، ولم يتم الفصل ماليا بعد، ومازال يتم العمل وتبادل الخبرات بينهما، حيث لم يتم الفصل التام بينهما بعد

الحدود الزمانية: تم تطبيق البحث خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي من العام الجامعي (٢٠٢٢/٩/١ إلى ٢٠٢٢/١٢/١)
مصطلحات البحث:

الكفايات الأدائية لمعلمة رياض الأطفال Performance Competencies

وتشتمل هذه المهارات على كلا مما يأتي مهارة تقديم الوحدة الدراسية أو الدرس وتهيئة التلاميذ ومهارة إنهاء الدرس أو الوحدة ومهارة الشرح، ومهارة حيوية المدرس وإتاحة التفاعل بين المعلم والتلاميذ في الفصل، ومهارة صياغة وتوجيه الأسئلة أثناء التدريس، ومهارة تعزيز واستجابة التلاميذ، ومهارة استخدام الوسائل التعليمية، ومهارة إعطاء التعليمات، ومهارة إدارة المناقشة، ومهارة تقديم بيان عملي، ومهارة إدارة دروس المعلم. (حسن شحاته، زينب النجار: ٢٠٠٣، ٣٠٢)

تعرفها الباحثة إجرائياً: هي تلك المهارات التي تؤديها المعلمة مع الأطفال والتي تؤدي إلى تنمية مهارات الأطفال وتحسين نواتج التعلم وتحسين جودة العملية التعليمية وتحقيق الأهداف المنشودة بما يتفق مع المستجدات والمستحدثات التربوية وهي مهارة التخطيط، مهارة إدارة مواقف التعليم والتعلم، مهارة التقييم.

مجتمعات التعلم المهنية: professional learning communities

عرفتها الباحثة إجرائياً :

هي تلك التجمعات التي تبنى على العلاقات التعاونية من خلال العمل كفريق من المديرين والمعلمين وجميع العاملين بالمؤسسة التعليمية، والمعلمين في الروضات المختلفة، والموجهات بالإدارة التعليمية، وذلك لتحقيق الأهداف المشتركة للمؤسسة، وتطبيق المنهج، وإجراء بحوث عمل ودراسات جماعية، مما يؤدي إلى تحسين نواتج التعلم لدى الأطفال، والتنمية المهنية المستدامة للمعلمات.

الاطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: الكفايات الأدائية لمعلمة رياض الأطفال:

يُعد الأداء المهني للمعلم جزء لا يتجزأ من فاعليته كفرد، فالفاعلية الذاتية نظام مُعقد من عواطف المعلمين واتجاهاتهم وقيمهم واعتقاداتهم، وتؤدي إلى تكوين اتجاهات إيجابية لديهم نحو العملية التعليمية نتاج تعلم طلابهم.

كما يعد إتجاه الكفايات التعليمية من أبرز الاتجاهات الحديثة التي سادت برامج إعداد المعلمين وتدريبهم، ولقد أكدت دراسة بارساد (prasad,2012) على ضرورة تشجيع المعلمين على ضرورة تطوير أدائهم من خلال وضع مجموعة من أساليب التطوير المهني القائم على المعلم مثل التأمل، سجلات الأداء الذاتي، الزمالة.

ويُعرفها لغويا المعجم الوجيز بأنه ما قام به وأنجزه. (معجم اللغة العربية، ١٩٩٩: ١٣) والأداء يعنى تأدية العمل والتنفيذ ويقصد به فى البحث الفعل الممارس أو الجهد المبذول من قبل المعلمة مع أطفال الروضة.

كما عرفتها (سماح أحمد أحمد، ٢٠١٩) مجموعة من الأداءات التي يظهرها المعلم وتتضمن المهارات النفسحركية (كتوظيف وسائل وتكنولوجيا التعليم وإجراء العروض العلمية....ألخ)، وأداء هذه المهمات يعتمد على ما حصله المعلم سابقا من كفايات معرفية.

واتفق العديد من التربويين على تعريف الكفاية حيث يجتمعون على أن الكفاية المهنية هى مجموعة من المعارف والمهام التدريبيه التي تمتلكها المعلمة، تمكنها من أداء عمل مطابق للمواصفات المطلوبة أو يتجاوزها، ويكون ذلك عن طريق الاستعانة بالأطر والمعايير، فالكفاية تعبر عن أعلى مستوى يمكن أن تمتلكه المعلمة من المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات والتي تجعلها قادرة على أداء مهامها التعليمية بمستوى معين من الاتقان يمكن الوصول إليه، وقياسه وملاحظته، ويؤدى إلى نمو سلوك الأطفال، ومن خصائص الكفاية:

أ- معرفة بشكل واضح.

ب- لها معايير ومواصفات إنجاز واضحة.

ج- يمكن تقييمها من قبل الآخرين.

وقد ظهرت فى أمريكا حركة الكفايات كرد فعل فى الاتجاهات التقليدية فى تربية المعلمين، مع ظهور أول برنامج يعنى بالمعلمين، ويرى أيضا أنصار هذه الحركة أن التدريب المهني على الكفاية يركز على طريقة التعليم بفاعلية، والتركيز على جانب الأداء لايعنى إهمالا للمعارف والمعلومات التي هى جزء من الكفاية بل إنها تركز على عملية الربط والتكامل بين المجالين النظرى والتطبيقي.

(عبير الهولى، ٢٠٠٦: ٤٩٧) كما أوصى لينج (ling,2007) بضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية، وتصميم برامج لمعلمات الطفولة المبكرة لرفع كفاءاتهم.

والكفايات الأدائية بصفة عامة تيسر للمعلمة عملها مع الأطفال وتختصر وقتها وتجعلها أكثر إتقانا، ومن ثم يعتمد عليها فى إنجاز الكثير من الأدوار التربوية داخل الروضة وخارجها، وقد ذكر (يس قنديل، ٢٠٠٠: ١٠٧) أربعة مجالات لكفاية المعلمة:

- التمكن من المعلومات النظرية حول نظريات التعلم ونمو طفل الروضة.

- التمكن من المهارات العامة الخاصة بالتدريس، والتي تسهم بشكل أساسى فى تعلم الأطفال.

- التمكن من المعلومات فى مجال التخصص فى رياض الأطفال.

- امتلاك الاتجاهات التي تسهم في إسرار التعلم وإقامة العلاقات الأنسانية.
ومما سبق استخلصت الباحثة أن الكفايات الأدائية اللازمة لمعلمة رياض الأطفال لتحقيق معايير الجودة،
وتطوير أداءها وتنمية مهارات الطفل تتمثل في الآتي:

١- التخطيط للعملية التعليمية:

وتتمثل عملية التخطيط في وضع الأهداف وتصميم الخطط والاستراتيجيات لتنفيذها ومن ثم فإن عملية
التخطيط تشتمل على عدة أهداف منها ما يلي:

- تحديد أهداف التعلم.

- اختيار المحتوى المناسب.

- اختيار أفضل الأساليب والاستراتيجيات.

- تسهيل عملية التقييم.

والتخطيط لابد وأن يتم في ضوء فهم المعلمة لطبيعة مرحلة النمو وخصائصها، والفروق الفردية، كذلك
المعرفة بخصائص المجتمع الذي يعيش فيه الأطفال ويتفاعلون معه وأيضا إدراكها لفلسفة مرحلة رياض
الأطفال وأهدافها والاتجاهات التربوية المعاصرة فيها.

وينبثق من مجال التخطيط عدة معايير:

المعيار ١: تحديد الاحتياجات التعليمية للمتعلمين.

المعيار ٢: التخطيط لأهداف كبرى وليس لمعلومات تفصيلية.

المعيار ٣: تصميم الأنشطة التعليمية الملائمة.

وعلى المعلمة أن تراعي عند التخطيط للأنشطة المقدمة للطفل، مراعاة الفروق الفردية، الاهتمام بجوانب
النمو المختلفة، التوازن بين اختيار الطفل للنشاط وتوجيه المعلمة له، توفير فرص للتساؤل والبحث
والاستكشاف، مشاركة الطفل الإيجابية في الأنشطة، التنوع في فرص تجميع الأطفال وتوزيعهم على
الأنشطة (ابتهاج طلبية، ٢٠٢١: ٦٧-٦٩)

٢- أساليب التعليم وإدارة مواقف التعلم:

يرى (قطامي وقطامي: ٢٠٠٥) أن إدارة الصف هي كل السلوكيات الأدائية وعوامل التنظيم الصفية والتي
تقود إلى توفير بيئة صفية منظمة. وتعتبر إدارة الصف بالرغم من صعوبتها إلا إنها شيء هام جدا وأساسي
لصفوف الأطفال، وترى الباحثة أن إدارة مواقف التعلم وإدارة الصف، هو كل ما تقوم به المعلمة للتأكد من
إنها ستصل لصف منظم يستطيع الأطفال من خلاله أن يتعلموا ويكتسبوا المهارات، وتؤكد (هدى
الناشف، ٢٠٠١: ٢٦) إنه في صف الروضة تترك حرية كبيرة للمعلمة في إختيار المحتوى والاسلوب

والاستراتيجية المناسبة لتحقيق أهداف تعليمية في ضوء ما تعرفه عن خصائص الأطفال، والغايات المستهدفة من المرحلة التعليمية، فمعلمة الروضة مطالبة بمجهود مضاعف لتنظيم الأطفال نظرا لصغر سنهم، وقلة خبرتهم في الاستقلال والإعتماد على النفس، وفي تنظيم شؤونهم ووقتهم، وفي استغلال فرص التعلم المتاحة، وتتفق الباحثة مع ذلك تماما.

٣- التقويم

إذا كانت مؤسسات رياض الأطفال تهدف إلى توفير الأنشطة التي من شأنها أن تساعد على تحقيق النمو الشامل والمتكامل للطفل جسديا وعقليا وإنفعاليا وإجتماعيا وخلقيا وإحداث تغييرات إيجابية في اتجاهات الطفل ومفاهيمه فإن تقييم البرامج التي تقدمها هذه المؤسسات يجب أن ينصب على ما أمكن للطفل أن يحققه من نمو في شتى المجالات، هذه الطبيعة المتكاملة لأنشطة الأطفال في الروضة تجعل من عملية التقويم مهمة صعبة ولكنها ممكنة وضرورية، وعملية تقييم الطفل يجب أن تتم بمقارنة الطفل مع نفسه لحظة إلتحاقه بالروضة وليس بمقارنته بأقرانه، ويرى كلا من (محمد فؤاد وزيد العدوان، ٢٠١٢: ٢٨٦) أن التقويم عملية شاملة لجميع جوانب العملية التربوية التعليمية فتضمن (الطفل، المعلمة، الإدارة، المنهج، الامكانيات) فجميعها وحدة مكملة لبعضها البعض، ومؤثرة على بعضها البعض.

وقد تبين للباحثة من خلال الإطلاع على بعض أدبيات البحث والدراسات التربوية، إنه توجد مجموعة من الكفايات المهنية يجب أن تتوفر في المعلم بصفة عامة وفي معلمة رياض الأطفال بصفة خاصة وهي التخطيط، التنظيم، التنفيذ، التفاعل مع الأطفال، المتابعة والتقويم، ومن هذه الدراسات دراسة كلا من (فاتن أحمد، ٢٠١٠) ودراسة (علي مصطفى، ٢٠١٢) ودراسة (يحيى حمود، ٢٠١٤) ودراسة (ريهام عبد الهادي، ٢٠١٧)

الكفايات الأدائية Performance Competencies وتعرفها الباحثة إجرائيا: هي تلك المهام المهارات التي تؤديها المعلمة مع الأطفال والتي تؤدي إلى تنمية مهارات الأطفال وتحسين نواتج التعلم وتحسين جودة العملية التعليمية وتحقيق الأهداف المنشودة بما يتفق مع المستجدات والمستحدثات التربوية وهي مهارة التخطيط، مهارة إدارة مواقف التعليم والتعلم، مهارة التقويم.

ثانيا: مجتمعات التعلم المهنية: professional learning communities

إن نظرنا إلى تحقيق الجودة في المؤسسات التعليمية، وإلى تطوير العملية التعليمية يجب أن تتغير حيث يتحتم علينا اليوم التعاون والتكاتف، فالعالم متغير ومتسارع ومتلاحق، ولايمكن أن يمتلك فردا كل العلم، ولايمكن أن يعمل فردا بمفرده، ولايمكن أن تتجح مؤسسة تعليمية ليس لها أهدافا واضحة جلية يشترك جميع العاملين بها في صياغتها ويسعون متكاتفين متعاونين إلى تحقيقها بما يضمن رفع الكفاءة المهنية لجميع

العاملين بها، من خلال التفكير العلمي وإجراء البحوث الجماعية، وتغيير النظرة إلى التقييم ليكون بغرض التحسين والتطوير، لمعالجة نقاط الضعف والإستفادة من نقاط القوة، ومن هنا ترى الباحثة أن هذا لن يتم إلا من خلال مجتمع تعلم مهني قوى، وفعال، وتؤكد دراسة (حبيبة متولي: ٢٠٢٠) حيث هدفت الدراسة لفاعلية تحويل المدارس الثانوية لمجتمعات تعلم مهني، وتوصلت إلى ضرورة تحديد المسؤوليات والأدوار لفريق العمل، وأيضاً ضرورة توفير الإمكانيات المادية والمعنوية لإنجاز المهام، ونشر ثقافة الجودة والعمل بها من أساسيات العمل في المجتمعات المهنية، حيث إنها تهدف لبناء مؤسسات قوية، كما عرفتھا (وزارة التربية والتعليم، دليل المعلمة، ٢٠١٢ : ٨٤) بأنها

تجمعات للمعلمين والمعلمات، ممن يلتزمون بالعمل معا بروح تعاونية، في عمليات مستمرة، لاجراء بحوث عمل ودراسات جماعية بهدف تحسين نواتج التعلم لدى الاطفال، و تقوم فكرة مجتمعات التعلم المهنية على أساس فرضية تقول: ان الضمان لاستمرار تحسن تعلم الاطفال هو قيام المعلمات أنفسهم بالتعلم اثناء أداء عملهم، ويرى آبل (٢٠٠٩) Abel أن مفهوم مجتمعات التعلم المهنية في المواقف التعليمية لرياض الأطفال يقوم على فكرة التعلم النشط التعاوني التي تقوم على عمليات التواصل والتبادل، كما يصاحب مفهوم مجتمعات التعلم المهنية إهتمام متزايد بالمفاهيم التي توظف لصالح دعم العمليات التعاونية والتفاعل والبناء الاجتماعي للمعرفة في القاعات.

وعرف كرولي (٢٠١٥) Crowley مجتمعات التعلم المهنية بأنها "فريق من المعلمين والإداريين التربويين المتعاونين بطريقة نظامية لتحقيق أهداف التعلم التعاوني ومواجهة احتياجات المتعلمين بكفاءة والتركيز على التحسن والتنمية المهنية المستمرة" (كرولي، ٢٠١٥ : ٤)

وعرف كاري (٢٠١٦) Curry مجتمعات التعلم المهنية بأنها "تلك البيئات التي تنمي التعاون المشترك، الدعم الوجداني، والنمو الشخصي، حيث يعمل المعلمون ويتعلمون معاً لإنجاز ما لا يمكن أن ينجزه أحدهم بمفرده" (كاري، ٢٠١٦ : ١)

وعرف لويس (٢٠١٦) Louis مجتمعات التعلم المهنية بأنها "مجموعات من المعلمين يجتمعون بصورة متكررة لتحديد الاحتياجات التعليمية للطلاب ومشاركة الاستراتيجيات اللازمة لدعم الطلاب الذين يواجهون صعوبة في تحقيق أهداف التعلم" (لويس ، ٢٠١٦ : ٤٧٧)

وعرف ماركس وكروس (٢٠١٦) Marks, H. M. & Kruse مجتمعات التعلم المهنية بأنها "تلك المجتمعات التي تركز على بناء العلاقات التعاونية بين المديرين والمعلمين وباقي العاملين في المواقف التعليمية نحو بناء الأهداف وتحسين المناهج والتعلم، وهو ما يسهم في خفض عزلة المعلمين والتقدم التعليمي للأطفال وزيادة كفاءة البرامج التعليمية" (ماركس، كروس، ٢٠١٦ : ١)

وقد خلصت الباحثة من التعريفات السابقة أن مجتمعات التعلم تحتاج إلى مشاركة منظمة وتفاعل إيجابي وذلك لتحقيق إحتياجات الفريق وفق رؤية وأهداف المؤسسة التعليمية، وأن الأفراد في هذه المجتمعات يتعلمون باستمرار كيف يتعلمون من خلال التفكير الإبداعي والتعلم مدى الحياة والتعلم تعاوني، وإنها استراتيجية قوية لتطوير الكفايات الأدائية لمعلمات رياض الأطفال

وتعرف الباحثة مجتمعات التعلم المهنية في رياض الأطفال إجرائيا :

هي تلك التجمعات التي تبنى على العلاقات التعاونية من خلال العمل كفريق من المديرين والمعلمات وجميع العاملين بالمؤسسة التعليمية، لتحقيق الأهداف المشتركة للمؤسسة، وتطوير المناهج، وإجراء بحوث عمل ودراسات جماعية، مما يؤدي إلى تحسين نواتج التعلم لدى الأطفال، وتطوير الكفايات الأدائية والتنمية المهنية المستدامة للمعلمات.

الأسس الفلسفية لمجتمعات التعلم المهنية:

تقوم فلسفة مجتمعات التعلم المهنية على نظرية الإصلاح النظامي (مايكل فولان) والتي تهدف إلى التغيير المنظم، وتستند نظرية فولان (٢٠٠٧) على فرضية أن المنظمات يجب أن تكون على إستعداد لإجراء تغيير في الممارسة من خلال تعزيز العلاقات بدلا من التكليف المفروض من قبل المسؤولين.

كما يهدف التغيير المنظم إلى الروضة المتمحورة حول المتعلم، أى الانتقال من نموذج صناعة " نظام التجميع في التعليم، والذي يغربل ويصنف ويحدد مستويات المتعلمين إلى نموذج التركيز على المتعلم، ويتجاوز مع إحتياجاته، وهذا لن يحدث في يوم وليلة وكما حدد مايكل فولان "عملية التغيير هذه ليست حدثاً يمر بنا، وإنما هي رحلة، وأول خطوة في هذه الرحلة هو فهم طبيعة المدرسة المتمحورة حول المتعلم".

(عبد اللطيف حسين حيدر، محمد المصيلحي محمد، ٢٠٠٦ : ٣٥)

وترى الباحثة أن مجتمعات التعلم المهنية بهذا المنظور تتفق مع الاتجاهات التربوية الحديثة والتي تجعل المتعلم هو محور العملية التعليمية، حيث التقييم الدقيق للمتعلمين ومراعاة الفروق الفردية بينهم.

ومن أجل تحقيق نجاح المؤسسة التربوية المتمحورة حول المتعلم، لا بد من وجود جهد منظم للتغيير يضم المعلمين والإدارة والأسرة والمجتمع على حد سواء، وكذلك قدرة المؤسسة التعليمية على تهيئة المشروعات والتدريبات حتى تصبح مصادر لرحلة التغيير، وفي المؤسسة التعليمية نفسها ، يجب أن يحدث تغيير في جميع الأنشطة بما في ذلك عمليات التعلم، وكذلك تدخّل الأسرة، والعلاقة بين المعلمين والإدارة، وتعتمد مكونات التغيير في خلق روضة متمحورة حول المتعلم على بعضها البعض على سبيل المثال، إذا اختار المعلمون استخدام التعلم التعاوني كإستراتيجية لخلق جو مرتكز على المتعلم، فهناك متطلبات للتطوير المهني للمعلمين وتغيير في التركيز على المنهج، وكلاهما يحتاج إلى وقت إضافي للجدول اليومي، كإضافة

أوقات للحصص من أجل إعطاء المتعلمين الفرصة للتفكير في المفاهيم المهمة، و بينما يتغير الجدول وتتغير كذلك أنماط التعلم، تزداد الحاجة لتعديل المنهج، وزيادة في وقت التخطيط للمعلمين، ولتغيير استراتيجيات التقييم حتى يُسَمَح للمتعلمين بصورة أكبر الحصول على تغذية راجعة، والقيام بنقاش معرفي بهدف التطوير وتحقيق الأهداف المنشودة.

إجراءات البحث:

للإجابة على أسئلة البحث اتبعت الباحثة الإجراءات التالية:

(١) استبانة موجهة لمعلمات رياض الأطفال ملحق رقم (١)

اعتمدت الباحثة في بناء أداة البحث على البحوث والدراسات والمراجع العربية والأجنبية في مجال الطفولة المبكرة، وتم بناء الاستبانة ، حيث مرت بعدة مراحل حتى أصبحت في صورتها النهائية، وفيما يلي عرض للإجراءات الخاصة ببناء الاستبانة (إعداد الباحثة)

الهدف من الاستبانة رصد ومعرفة واقع تطوير الكفايات الأدائية لمعلمات رياض الأطفال داخل الروضات من خلال مجتمعات تعلم

ولبناء الاستبانة قامت الباحثة بالإجراءات التالية:

١- الاطلاع على الدراسات والأدبيات والأدوات العربية والأجنبية المشابهة، وذلك بهدف تحديد المشكلة ورصد الواقع الفعلي، للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال داخل الروضات

٢- تم إعداد الصورة الأولية لأستبانة معلمات رياض الأطفال حيث اشتملت على ثلاثة محاور كما يلي:

*الأول يتضمن: مهارة المعلمة في التخطيط وقد بلغت مفرداته (١٠) مفردات

*الثاني ويتضمن: مهارة المعلمة في إدارة مواقف التعليم والتعليم وقد بلغت مفرداته (١٠) مفردات

* الثالث يتضمن: مهارة المعلمة في التقويم وقد بلغت مفرداته (١٠) مفردات

- عمل مقياس ثلاثي لقياس استجابات المعلمات وهو كما يلي:

(دائما- أحيانا- نادرا)

- عمل قائمة بالإرشادات اللازمة لاستخدام الاستبانة للمعلمات، كما تم عمل قائمة بالبيانات اللازمة

خطوات توزيع الاستبانة:

قامت الباحثة بحضور إجتماع المعلمات الشهري والذي يعقد شهريا بالإدارة التعليمية وقامت بتوزيع الإستبانة على المعلمات، مع شرح وتوضيح المطلوب منهن، ثم تم جمعها منهن.

المعالجة الإحصائية للإستبانة:

ولتحقيق صدق الاستبانة تم عرضها على مجموعة من السادة المحكمين والمتخصصين في مجال التربية ورياض الأطفال و بلغ عددهم (١٤) محكما وقد أفاد السادة المحكمين بإجراء العديد من التعديلات منها:

أولاً: تعديل بعض العبارات في الصياغة اللغوية لتصبح أكثر تحديداً، وهي كالتالي:

بيان تعديل بعض العبارات في الصياغة اللغوية

المحور	العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
الأول	تشارك المعلمات في وضع خطة لتحسين نواتج التعلم في ضوء نتائج تقييم الأطفال	يتم إعادة التخطيط للنشاط بناء على تقييم الأطفال بهدف تحسين نواتج التعلم
الثاني	تقبل المعلمات النقد البناء فيما يخص تحسين الأداء والتطور المهني	تعتاد المعلمات ملاحظة بعضهن البعض أثناء ممارساتهن للأنشطة داخل قاعات الروضة بغرض طرح التساؤلات وتحسين الأداء وتوفير لونا من ألوان التغذية الراجعة
	تستطيع المعلمة استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة	تستطيع المعلمة استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة وتوظيفها بما يحقق أهداف النشاط
	يحدث التدريب والنمو المهني فروقا واضحة بين المعلمات	يحدث التعلم المستمر والإلتحاق بالدراسات العليا فروقا واضحة بين المعلمات من حيث الكفاءة الأدائية والمهنية
الثالث	تعد المعلمة أدوات تقييم متنوعة وتعرضها على الزميلات ويعدّلن منها	تعد المعلمات أدوات متنوعة لتقييم الأطفال بالمشاركة مع بعضهن البعض

الأساليب الإحصائية:

– إيجاد معاملات الثبات بطريقة كرونباخ

قامت الباحثة بإيجاد معاملات الثبات بطريقة كرونباخ ، وذلك على عينة قوامها ٣٠ معلمة وذلك

كما يتضح في جدول (٢)

جدول (٢)

معامل الثبات α بطريقة كرونباخ

المتغيرات	معامل الثبات
١- التخطيط	٠.٩٢
٢- إدارة مواقف التعليم والتعلم	٠.٨٩
٣- التقويم	٠.٨٥
الدرجة الكلية	٠.٨٩

يتضح من جدول (٢) ارتفاع قيم معاملات الثبات α مما يدل على ثبات الاستبانة قامت الباحثة بإيجاد معاملات الصدق و الثبات للأستبانة الموجهة لمعلمات رياض الأطفال للتعرف على الواقع الفعلي لتطوير الكفايات الادائية، وذلك على عينة قوامها ٥٠ معلمة

اولا معاملات الصدق

الصدق العاملي:

قامت الباحثة باجراء التحليل العاملي التحققى لبنود الأستبانة الموجهة بتحليل المكونات الأساسية بطريقة هوتلنج على عينة قوامها ٥٠ معلمة للتعرف على الواقع الفعلي لتطوير الكفايات الادائية و أسفرت نتائج التحليل العاملي عن ثلاث عوامل يتراوح الجذر الكامن لها بين (٤.١-٣.٣) وهى دالة إحصائياً حيث قيمة كل منها أكبر من الواحد الصحيح على محك كايزر ثم قامت الباحثة بتدوير المحاور بطريقة فاريمكس Varimax وتوضح جداول (٥&٦&٧) التشبعات الخاصة بهذه العوامل بعد التدوير.

جدول (٣)

التشبعات الخاصة بالبعد الاول

مهارة التخطيط

رقم العبارة	المفردات	التشبعات
١	تتعاون المعلمات معا في التخطيط للأنشطة التعليمية	٠.٧٥
٢	التخطيط يشمل جميع جوانب النمو المختلفة لأطفال الروضة	٠.٧٤
٣	يراعى التخطيط الفروق الفردية للأطفال	٠.٧٠
٤	يشارك الأطفال في التخطيط، بهدف مراعاة إحتياجاتهم واهتماماتهم	٠.٦٥
٥	يراعى الإطلاع على خطط الزميلات من خلال إجتماعات دورية، بهدف الاستفادة من الخبرات المختلفة	٠.٦٤

رقم العبارة	المفردات	التشبعات
٦	يتم إعادة التخطيط للنشاط بناء على تقييم الأطفال بهدف تحسين نواتج التعلم	٠.٦٣
٧	يشارك أولياء الأمور في التخطيط، وتقديم المقترحات	٠.٦١
٨	يتم إعادة التخطيط بناء على تبادل الخبرات من خلال الإجتماعات الدورية مع الموجهات والزميلات في الروضات الأخرى	٠.٦٠
٩	يتم إعادة التخطيط بناء على حضور التدريبات وورش العمل	٠.٥٥
١٠	يتم تعديل التخطيط بناء على تبادل الزيارات بين معلمات الروضة	٠.٥١
	الجذر الكامن	٤.١

يتضح من جدول (٣) أن جميع التشبعات دالة إحصائياً حيث بلغت قيمة كل منها أكبر من ٠.٣٠ على محك جيلفورد.

جدول (٤)

التشبعات الخاصة بالبعد الثاني

مهارة المعلمة في إدارة مواقف التعليم والتعلم

رقم العبارة	المفردات	التشبعات
١	تعتاد المعلمات ملاحظة بعضهن البعض أثناء ممارساتهن للأنشطة داخل قاعات الروضة بغرض طرح التساؤلات وتحسين الأداء وتوفير لونا من ألوان التغذية الراجعة	٠.٦٩
٢	تستطيع المعلمة استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة وتوظيفها بما يحقق أهداف النشاط	٠.٦٥
٣	يحدث التعلم المستمر والإلتحاق بالدراسات العليا فروعاً واضحة بين المعلمات من حيث الكفاءة الأدائية والمهنية	٠.٦٣
٤	تحقق التدريبات للمعلمة التوازن بين المعارف النظرية والمهارات العملية اللازمة للتقويم وتحسين نواتج التعلم	٠.٦٠
٥	تقوم المعلمات بعمل بحوث إجرائية (فردية-جماعية) بهدف تحسين وتطوير أدائها مع الأطفال	٠.٥٨
٦	تنوع المعلمة من الإستراتيجيات داخل القاعة بناء على تبادل الخبرات مع الزميلات	٠.٥٥
٧	تتبادل المعلمات الوسائل التعليمية فيما بينهن، بما يفي بإثراء خبرات الأطفال في القاعات	٠.٥٠
٨	تمتلك المعلمة من الكفايات الأدائية بما يمكنها من إدارة الصف بالصورة التفاعلية المثلى	٠.٤٦

٠.٤٢	تتبادل المعلمة الخبرات مع الزميلات في كيفية التعامل مع الأطفال المدمجين وتلبية إحتياجاتهم	٩
٠.٤٠	تشارك المعلمات في إعداد ألعاب تربوية بما يخدم جميع أطفال الروضة الواحدة	١٠
٣.٣		الجذر الكامن

يتضح من جدول (٤) أن جميع التشبعات دالة إحصائياً حيث بلغت قيمة كل منها أكبر من ٠,٣٠ على محك جيلفورد.

جدول (٥)

التشبعات الخاصة بالبعد الثالث

مهارة المعلمة في التقويم

رقم العبارة	المفردات	التشبعات
١	تصف المعلمة وتسجل بدقة مستويات الأطفال بهدف تحسين نواتج التعلم	٠,٤٥
٢	تعرض المعلمات نتائج تعلم الأطفال على بعضهن البعض بهدف الإرتقاء بمستوى الأطفال وتبادل الخبرات	٠,٤٤
٣	تستخدم المعلمة أساليب تقييم متنوعة لتقييم أطفالها	٠,٤٤
٤	تعد المعلمات أدوات متنوعة لتقييم الأطفال بالمشاركة مع بعضهن البعض	٠,٤٢
٥	تحرص المعلمة على حضور ورش عمل عن تطوير استراتيجيات التقييم	٠,٤١
٦	يتم عرض نتائج تقييم الأطفال على إدارة الروضة والموجهات بهدف وضع خطط تحسين برؤية مشتركة	٠,٤٠
٧	توجد سجلات خاصة بالروضة محدد فيها مستويات الأطفال، والموهوبين والحالات الخاصة، تشارك جميع المعلمات في حصرها، ووضع برامج لهؤلاء الأطفال برؤى مشتركة بهدف الإرتقاء بهم	٠,٤٠
٨	المعلمة لديها تقارير من أولياء الأمور عن الأطفال من حيث الإهتمامات والقدرات والنمو العام والتاريخ المرضي	٠,٤٠
٩	تشجع المعلمة الأطفال على تقييم أنفسهم وتقييم زملائهم بشفافية	٠,٣٦
١٠	تعرض المعلمة أدوات وإستراتيجيات التقييم على الزميلات والموجهات من خلال الإجتماعات الدورية الشهرية بهدف تطوير مهارة التقويم	٠,٣٥
		٤,٠٤
		الجذر الكامن

يتضح من جدول (٥) أن جميع التشبعات دالة إحصائياً حيث بلغت قيمة كل منها أكبر من ٠,٣٠ على محك جيلفورد.

نتائج البحث وتفسيرها:

وفيما يلي عرض نتائج استبيان معلمات رياض الأطفال عن واقع تطوير الكفايات الأدائية لديهن في ضوء مجتمعات التعلم المهنية

المحور الأول مهارة المعلمة في التخطيط جدول (٦)

العبارة	المفردات	المتوسط	الانحراف المعياري	كا ^٢	الدلالة
٦	يتم عرض نتائج تقييم الأطفال على إدارة الروضة والموجهات بهدف وضع خطط تحسين برؤية مشتركة	٢.٨١	٠.٤٦	٣٥١.٠٦	دال عند مستوى ٠.٠١
١٠	تعرض المعلمة أدوات وإستراتيجيات التقييم على الزميلات والموجهات من خلال الإجتماعات الدورية الشهرية بهدف تطوير مهارة التقويم	٢.٧٤	٠.٤٣	٧٣.٠١	دال عند مستوى ٠.٠١
٧	توجد سجلات خاصة بالروضة محدد فيها مستويات الأطفال، والموهوبين والحالات الخاصة، تشترك جميع المعلمات في حصرها، ووضع برامج لهؤلاء الأطفال برؤى مشتركة بهدف الإرتقاء بهم	٢.٧٤	٠.٥٢	٢٧٨.١٦	دال عند مستوى ٠.٠١
٨	المعلمة لديها تقارير من أولياء الأمور عن الأطفال من حيث الإهتمامات والقدرات والنمو العام والتاريخ المرضي	٢.٦٨	٠.٥١	٢١٨.١	دال عند مستوى ٠.٠١
٥	تحرص المعلمة على حضور ورش عمل عن تطوير استراتيجيات التقييم	٢.٦٢	٠.٦١	١٨٤.٧	دال عند مستوى ٠.٠١
١	تتعاون المعلمات معا في التخطيط للأنشطة التعليمية	٢.٥٨	٠.٦٣	١٥٨.٦	دال عند مستوى ٠.٠١
٣	توجد سجلات خاصة بالروضة محدد فيها مستويات الأطفال، والموهوبين والحالات الخاصة، تشترك جميع المعلمات في حصرها، ووضع برامج لهؤلاء الأطفال برؤى مشتركة بهدف الإرتقاء بهم	٢.٥٣	٠.٦١	١٢٨	دال عند مستوى ٠.٠١
٤	يشارك الأطفال في التخطيط، بهدف مراعاة إحتياجاتهم واهتماماتهم	٢.٥١	٠.٦٢	١١٧.٤	دال عند مستوى ٠.٠١
٩	تشجع المعلمة الأطفال على تقييم أنفسهم وتقييم زملائهم بشفاافية	٢.٥١	٠.٦٤	١١٧.١	دال عند مستوى ٠.٠١
٢	التخطيط يشمل جميع جوانب النمو المختلفة لأطفال الروضة	٢.٤٨	٠.٦٤	١٠٤.٦	دال عند مستوى ٠.٠١

تشير نتائج تفسير المحور الأول لهذه الدراسة والخاص بمهارة المعلمة في التخطيط وفق مجتمعات التعلم المهنية، إلى الإتفاق مع ما تم عرضه من دراسات سابقة، والتي تؤكد على قلة التدريبات التي تطور مهارة التخطيط الفعال عند المعلمة وأن المعلمات مازلن يخططن بمعزل عن بعضهن البعض، ولا يتبادلن الخبرات والإستراتيجيات، ومازال هناك قصور في التخطيط التعاوني، وتعزي الباحثة ذلك لقلة عدد المعلمات، وكذلك كثرة الأعباء الملقاة على عاتق المعلمة، وهذا يتفق مع دراسة (دلال سمير رزق، ٢٠١٥) والتي توصلت إلى أن أفراد المجتمع المدرسي يؤمنون بمسئوليتهم تجاه تعليم التلاميذ، ويعملون بما يعتقدونه لازماً لتحقيق هذا الهدف، إلا إنهم لا يعملون على تحقيقه كفريق عمل واحد متكامل الأدوار، حيث لا تتوفر في الروضات التعليمية البيئة المناسبة لمتطلبات العمل الجماعي ولا الأنظمة التي تعزز روح التعاون، وتتفق الباحثة مع ذلك حيث لامست الباحثة ذلك أثناء التطبيق في الروضات، ووجدت الباحثة أن الأغلبية تعمل جيداً، ولكن دون أن تجمعهم أهداف مشتركة، ولا يعون أهميتها كجماعة تربوية متكاملة الأدوار.

المحور الثاني مهارة المعلمة في إدارة مواقف التعليم والتعلم جدول (٧)

العبرة	المفردات	المتوسط	الانحراف المعياري	كا ^٢	الدلالة
٨	تمتلك المعلمة من الكفايات الأدائية بما يمكنها من إدارة الصف بالصورة التفاعلية المثلى	٢.٤٤	٠.٧٢	٩٠.٩٦	دال عند مستوى ٠.٠١
٧	تتبادل المعلمات الوسائل التعليمية فيما بينهن، بما يفي بإثراء خبرات الأطفال في القاعات	٢.٤٣	٠.٦٨	٨٣.٥٨	دال عند مستوى ٠.٠١
١٠	تشارك المعلمات في إعداد ألعاب تربوية بما يخدم جميع أطفال الروضة الواحدة	٢.٤١	٠.٧٠	٧٥.٦	دال عند مستوى ٠.٠١
٤	تحقق التدريبات للمعلمة التوازن بين المعارف النظرية والمهارات العملية اللازمة للتقويم وتحسين نواتج التعلم	٢.٣٥	٠.٦٩	٥٩.٤٦	دال عند مستوى ٠.٠١
٦	تنوع المعلمة من الإستراتيجيات داخل القاعة بناء على تبادل الخبرات مع الزميلات	٢.٢٧	٠.٥٦	١٣١.٢	دال عند مستوى ٠.٠١
٢	تستطيع المعلمة استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة وتوظيفها بما يحقق أهداف النشاط	٢.٢٦	٠.٦٧	٥٩.٤	دال عند مستوى ٠.٠١
٣	يحدث التعلم المستمر والإلتحاق بالدراسات العليا فروعاً واضحة بين المعلمات من حيث الكفاءة الأدائية والمهنية	٢.٢٦	٠.٨٦	١٣.٠٢	دال عند مستوى ٠.٠١
١	تعتاد المعلمات ملاحظة بعضهن البعض أثناء ممارساتهن للأنشطة داخل قاعات الروضة بغرض طرح التساؤلات وتحسين الأداء وتوفير لونا من ألوان التغذية	٢.٢٤	٠.٧٠	٤١.٢٨	دال عند مستوى ٠.٠١

العبرة	المفردات	المتوسط	الانحراف المعياري	ك ^٢	الدلالة
	الراجعة				
٩	تتبادل المعلمة الخبرات مع الزميلات في كيفية التعامل مع الأطفال المدمجين وتلبية إحتياجاتهم	٢.٢٤	٠.٧٦	٢٧.٨	دال عند مستوى ٠.٠١
٥	تقوم المعلمات بعمل بحوث إجرائية (فردية-جماعية) بهدف تحسين وتطوير أدائها مع الأطفال	٢.١٣	٠.٧١	٣٣.٦	دال عند مستوى ٠.٠١

تشير نتائج تفسير المحور الثاني لهذه الدراسة والخاص بمهارة المعلمة في إدارة مواقف التعليم والتعلم وفق مجتمعات التعلم المهنية، إلى الإتفاق مع ما تم عرضه من دراسات سابقة، والتي تؤكد على قلة التدريبات والخبرات واللقاءات وتبادل الزيارات بين الروضات، وبين قاعات الروضة الواحدة التي تطور مهارة إدارة مواقف التعليم والتعلم الفاعلة عند المعلمة وأن المعلمات مازلن يعملن بمعزل عن بعضهن البعض، ولا يتبادلن الزيارات والتعليقات والملاحظات الإيجابية، ومازال هناك قصور في عمل الفريق، وهذا يتفق أيضا مع دراسة كلا من (منى محمود طنطاوي:٢٠١٥) ، ودراسة (رضا رزق:٢٠١٧) ، (نورهان بهجت:٢٠١٨) والتي أسفرت عن ضرورة تنمية مهارات التواصل والتفاعل وإدارة الذات لدى معلمة رياض الأطفال .

المحور الثالث مهارة المعلمة في التقييم جدول (٨)

العبرة	المفردات	المتوسط	الانحراف المعياري	ك ^٢	الدلالة
١٠	تعرض المعلمة أدوات وإستراتيجيات التقييم على الزميلات والموجهات من خلال الإجتماعات الدورية الشهرية بهدف تطوير مهارة التقييم	٢.٤٤	٠.٧٢	٩٠.٩٦	دال عند مستوى ٠.٠١
٦	يتم عرض نتائج تقييم الأطفال على إدارة الروضة والموجهات بهدف وضع خطط تحسين برؤية مشتركة	٢.٤٣	٠.٦٨	٨٣.٥٨	دال عند مستوى ٠.٠١
٢	تعرض المعلمات نتائج تعلم الأطفال على بعضهن البعض بهدف الإرتقاء بمستوى الأطفال وتبادل الخبرات	٢.٤١	٠.٧٠	٧٥.٦	دال عند مستوى ٠.٠١
٤	تعد المعلمات أدوات متنوعة لتقييم الأطفال بالمشاركة مع بعضهن البعض	٢.٣٥	٠.٦٩	٥٩.٤٦	دال عند مستوى ٠.٠١
٨	المعلمة لديها تقارير من أولياء الأمور عن الأطفال من حيث الإهتمامات والقدرات والنمو العام والتاريخ المرضي	٢.٢٧	٠.٥٦	١٣١.٢	دال عند مستوى ٠.٠١

العبارة	المفردات	المتوسط	الانحراف المعياري	ك ^٢	الدلالة
٥	تحرص المعلمة على حضور ورش عمل عن تطوير استراتيجيات التقييم	٢.٢٦	٠.٦٧	٥٩.٤	دال عند مستوى ٠.٠١
٣	تستخدم المعلمة أساليب تقييم متنوعة لتقييم أطفالها	٢.٢٦	٠.٨٦	١٣.٠٢	دال عند مستوى ٠.٠١
٧	توجد سجلات خاصة بالروضة محدد فيها مستويات الأطفال، والموهوبين والحالات الخاصة، تشترك جميع المعلمات في حصرها، ووضع برامج لهؤلاء الأطفال برؤى مشتركة بهدف الإرتقاء بهم	٢.٢٤	٠.٧٠	٤١.٢٨	دال عند مستوى ٠.٠١
١	تصف المعلمة وتسجل بدقة مستويات الأطفال بهدف تحسين نواتج التعلم	٢.٢٤	٠.٧٦	٢٧.٨	دال عند مستوى ٠.٠١
٩	تشجع المعلمة الأطفال على تقييم أنفسهم وتقييم زملائهم بشفاافية	٢.١٣	٠.٧١	٣٣.٦	دال عند مستوى ٠.٠١

تشير نتائج تفسير المحور الثالث لهذه الدراسة والخاص بمهارة المعلمة في التقويم وفق مجتمعات التعلم المهنية، إلى الإتفاق مع ما تم عرضه من دراسات سابقة، والتي تؤكد على قلة التدريبات وتبادل الخبرات بين المعلمات، وعدم عرض نتائج تقييم الأطفال على بعضهن البعض والاستفادة من الخبرات، وخاصة في ظل المنهج الجديد الذي يولي التقييم إهتماما خاصا، و أيضا مازال هناك قصور في أساليب ووسائل التقييم على الرغم من توافر أداة تقييم للأطفال إلا أن المعلمات مازلن في حاجة للتدريب عليها وتبادل الخبرات فيما بينهن، وتطوير وسائل تقييم الأطفال، وعلى أساليب التقييم الفعال بصفة عامة، ولا بد من وجود مرجعية لتطوير أساليب التقويم وتدريب المعلمات عليها وذلك لأهمية وحساسية التقويم وما يترتب عليه من إعادة تخطيط وتحسين نواتج التعلم، وهذا يتفق أيضا مع دراسة (حابس سعد، ٢٠١٣) والتي توصلت لضرورة توفير أشخاص متخصصين في مجال الإختبارات والمقاييس في الإدارات التعليمية، وكذلك دراسة (رباب الديسبي: ٢٠١٨) والتي توصلت إلى ضرورة تقييم أداء معلمات رياض الأطفال باستمرار، لتحديد نقاط القوة والضعف لديهن، وتقديم التغذية الراجعة أولا بأول.

ومن العرض السابق لنتائج المحاور الثلاثة، تؤكد نتائج البحث على حاجة معلمات رياض الأطفال إلى العديد من متطلبات التنمية المهنية، والتي تجعلهن غير قادرات على إقامة مجتمع تعلم مهني فعال وإيجابي، بما يؤكد على ضرورة الإهتمام ببرامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال وضرورة تطوير أدائتهن التربوية بصورة أكثر فاعلية

ولإجابة على السؤال الثاني ما متطلبات مجتمعات التعلم المهنية لتطوير الكفايات الأدائية لمعلمات رياض الأطفال؟

إذا كان التعلم الذاتي قائم على تعلم الفرد، فمجتمعات التعلم المهنية قائمة على تشارك الجماعة وتبادل الخبرات فيما بينهم، وتتميز مجتمعات التعلم المهنية بالتطوير المستمر من خلال العمل التشاركي والتعاوني، وفيما يلي مبررات الحاجة لتفعيل مجتمعات التعلم المهنية في رياض الأطفال:

- * حاجة المعلمات إلى معرفة الجديد في مجال التخصص باستمرار، وكذلك تحقيق التنمية المهنية المستمرة لهن.
- * العملية التعليمية داخل الروضات تحتاج إلى التطوير والتجديد باستمرار.
- * شعور المعلمات بالمسؤولية نحو العمل وتطويره بصفة مستمرة .
- * إقرار المعلمات بأن أنشطة التنمية المهنية جزء لا يتجزأ من العمل، أى لابد من التنمية المهنية من خلال العمل.
- * الإنفجار المعرفي والتقدم العلمى الهائل .
- * الجودة الشاملة والحرص على تحقيقها فى الروضات، فلا بد من أن يحقق كلا من المعلم والمتعلم معايير الجودة.
- * المنهج الجديد (2.0) فمجتمعات التعلم هامة لإنجاح تطبيق المنهج.
- * الإقبال الشديد على رياض الأطفال، والتوسع الرأسى فى رياض الأطفال ، وإرتفاع الكثافة داخل القاعات ومشاكل الأطفال والدمج إلى غير ذلك، مما يستدعى دعم مجتمعات التعلم المهنية.
- تصور مقترح لمتطلبات مجتمعات التعلم المهنية التي تطور من الكفايات الأدائية لمعلمات رياض الأطفال:
- صياغة فلسفة واضحة لمجتمعات التعلم المهنية فى رياض الأطفال، ويتم إكساب مفاهيمها للمعلمات بدأً من مرحلة الإعداد .
- تكوين ثقافة عامة عن مجتمعات التعلم المهنية، ويتم نشر هذه الثقافة بين المعلمات والموجهات وقيادات المدارس التابعة لها الروضات.
- الارتقاء بحرفية مشاركة المعلمات فى التقييم الموضوعى والمهنى لأنفسهن وزميلاتهن والخدمات، والبرمج وذلك لتحسين نموهن المهنى باستمرار.
- التعرف على إحتياجات المعلمات التنموية بصفة دورية، لتكن أساس التدريبات المقدمة لهن، وبالتالي أساس التنمية المهنية المقدمة لهن.

- توفير الميزانيات اللازمة لدعم مجتمعات التعلم المهنية، وذلك لتوفير الوسائل التكنولوجية والحوافز المناسبة للمعلمات المتميزات.
- توفير الكوادر البشرية القادرة على إدارة التغيير، والتقييم الموضوعي، والكوادر القادرة على التدريب والتي يلزم أن تكون على قدر كبير من الخبرة، وفن إدارة الحوار والنقاش.
- تفعيل دور وحدات التدريب داخل الروضات لتدريب المعلمات على كل ما هو جديد في مجال الطفولة المبكرة، وسد حاجات المعلمات التدريبية، وأن يشرف على خطة وحدة التدريب خبراء من وزارة التربية والتعليم وأساتذة من كليات التربية.
- تعيين معلمات رياض الأطفال، بحيث يتوفر في كل قاعة (معلم أساسى، ومعلم مساعد) حتى تتمكن المعلمات من المتابعة الدقيقة للأطفال، وبالتالي تحسين نواتج التعلم، وأيضا لتبادل الخبرات بين المعلمات، ولتدريب المعلم المساعد، وتستفيد إستفادة مباشرة من زميلاتها الأكثر خبرة في مجال العمل.
- التوسع الأفقى فى رياض الأطفال، وخفض الكثافة العددية للأطفال داخل القاعات ، والعودة إلى ٣٦ طفل بالقاعة كما ينص قانون الطفل على ذلك.
- تدريب مدراء المدارس الحاليين ليتمكنوا من الإلمام بطبيعة مرحلة رياض الأطفال ومشاركة المعلمات فى تطوير الروضات وتقديم الدعم اللازم لهن.
- تفعيل المشاركة المجتمعية ومشاركة رجال الأعمال فى دعم التعليم فى مصر.

دراسات وبحوث مقترحة:

- ١- برنامج تدريبي لمعلمات رياض الأطفال لتنمية مهارات التقويم الفعال
- ٢- برنامج تدريبي لمعلمات رياض الأطفال لتنمية المهارات البحثية والتواصلية
- ٣- برنامج تدريبي مدمج لمعلمات رياض الأطفال حول التحول الرقمي وطريقة المشروع
- ٤- تطوير الكفايات المهنية للموجهات في ضوء مجتمعات التعلم المهنية

المراجع :

أولاً: المراجع العربية:

- (١) ابتهاج محمود طلبة (٢٠٢١): إدارة العملية التعليمية لمرحلة رياض الأطفال، دار طيبة للطباعة، الجيزة.
- (٢) حابس سعد موسى الزبون (٢٠١٣): مدى كفاءة معلمي المدارس الحكومية الثانوية التابعة لوزارة التربية والتعليم بالطائف في بناء الاختبارات التحصيلية وفق معايير الإختبار الجيد، بحث منشور، مجلة كلية التربية، جامعة بور سعيد.
- (٣) حبيبة متولي (٢٠٢٠) المتطلبات الإدارية لتحويل المدارس الثانوية المصرية إلى مجتمع تعلم مهني، مجلة الدراسات التربوية والنفسية، العدد ١٠٦
- (٤) حسام سمير ابراهيم (٢٠٠٨): التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الاطفال فى مصر فى ضوء بعض الخبرات الدولية، رسالة دكتوراه، كلية رياض الاطفال، جامعة القاهرة.
- (٥) حسن شحاتة وزينب النجار (٢٠٠٣): معجم المصطلحات التربوية ، ا القاهرة، الدار المصرية اللبنانية.
- (٦) دلال سمير رزق الله (٢٠١٥): تطوير معايير التقييم الذاتى التشاركى وإجراءاته بحسب مبادئ مجتمع التعلم المهني، رسالة دكتوراه، المعهد العالى للدكتوراة، الجامعة اللبنانية.
- (٧) رباب يس الديسطي (٢٠١٨): برنامج تدريبي للمعلمات على توظيف الأركان التعليمية لتنمية المهارات قبل الأكاديمية لأطفال الروضة ذوي صعوبات التعلم، دكتوراه، كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة القاهرة.
- (٨) سماح أحمد أحمد (٢٠١٩): تنمية ثقافة التمهين لضمان التنمية المهنية المستدامة، المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير، جتمعة بنها، مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات
- (٩) سيدة أمين مبارك (٢٠١٥):فاعلية برنامج لتدريب المعلمات على استخدام التعلم القائم على البحث فى رياض الأطفال، رسالة ماجستير، كلية رياض الأطفال، جامعة القاهرة.
- (١٠) عاطف عدلي فهمي (٢٠٠٧) تطوير برامج تدريب معلمات الروضة في ضوء معايير الجودة المهنية والإحتياجات التدريبية، المؤتمر العلمي التاسع عشر من تطوير مناهج التعلم في ضوء معايير الجودة ٢٥-٢٦ الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، العدد الثالث.
- (١١) عبد اللطيف حسين حيدر، محمد المصيلحي محمد (٢٠٠٦): دور المدرسة كمجتمع تعلم مهني فى بناء ثقافة التعلم وتنميتها، مجلة كلية التربية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد ٢٣

- (١٢) عبير عبدالله الهولى(٢٠٠٦): الكفايات الشخصية والأدائية لمعلمات رياض الأطفال فى ضوء الاسلوب المطور، المؤتمر السنوى لكلية رياض الأطفال، التربية الوجدانية للطفل، جامعة القاهرة، الفترة من (٨-٩) ابريل.
- (١٣) على مصطفى على العمليات(٢٠١٢):فاعلية استخدام الدراما كمدخل للتعلم النشط لتنمية بعض المهارات المهنية لدى معلمات رياض الأطفال.
- (١٤) محمد فؤاد الحوامدة، وزيد سليمان العدوان (٢٠١٢): مناهج رياض الأطفال، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- (١٥) ريهام عبد الهادي عارف (٢٠١٧): برنامج تدريبي لتنمية الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال لاستخدام نتائج التعلم القائم على أبحاث الدماغ ، ماجستير، كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة القاهرة، قسم العلوم التربوية.
- (١٦) منى محمود طنطاوي(٢٠١٥): برنامج ارشادي لتنمية مهارات التواصل لدى المعلمة، وعلاقتك بالقدرة على التفكير الابتكاري لطفل الروضة، دكتوراه، قسم علوم نفسية، كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة القاهرة.
- (١٧) نورهان محمد بهجت (٢٠١٨): برنامج تدريبي جمعي قائم على الألعاب الجماعية لتنمية إدارة الذات لدى المعلمة والطفل، دكتوراه، قسم العلوم الأساسية، كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة القاهرة.
- (١٨) هدى محمود الناشف (٢٠٠١): استراتيجيات التعليم والتعلم في الطفولة المبكرة، دار الفكر العربي، القاهرة.
- (١٩) وزارة التربية والتعليم (٢٠١٢) دليل معلمة الروضة لمنهج حقى اللعب واتعلم وابتكر
- (٢٠) يحيى حمود محمد(٢٠١٤) برنامج تدريبي لمعلمات الروضة غير المؤهلات واثره على تنمية المهارات المهنية في الجمهورية اليمنية، دكتوراه، معهد الدراسات التربوية، قسم رياض الأطفال والتعليم الإبتدائي، جامعة القاهرة.
- ثانيا: المراجع الأجنبية:

(٢١) Addley, A. (2016): The Role of Professional Learning Communities in Improving Teaching and Learning in Kindergarten: A Qualitative Study. *PhD Thesis, Chicago University: Illinois.*

- (٢2) Fairfield, R. (2015): Early Childhood Teachers' Teaching and Learning in Professional Learning Communities: A New Approach to Professional Development for Preschool Teachers in Southern
- (٢3) Parasd.(2012).understanding school autonomy:A.oo stady on enabling conditions for school Effectiveness
- (24)Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (2015). Swift and smart decision making: Heuristics that work. *International Journal of Educational Management, 24*, 351–358. doi:10.1108/09513541011045272
- (25)– Ling,L.(2007) Teachers talking about effective practice: understanding the knowledge and practice of teacher. Journal article. V28n3, p(301–310) july 2007
- (26)Crowley, B. (2015, February): How to build a professional learning network. *Education Week*
- (27)Curry, N.D. (2016): The Implementation Of Professional Learning Communities: Components And Perceptions Of Self–Efficacy By Teachers And School Administrators. (Doctoral dissertation).
- (28)Louis, K. S. (2016): Changing The Culture Of Schools: Professional Community, Organizational Learning, And Trust. *Journal of School Leadership..*
- (29)Marks, H. M. & Kruse, S. D. (2016): Teachers' Professional Community In Restructuring Schools. *American Educational Research Journal.*