



أحمد سمير عبد الهادي زيد، ولاء محمد عيطة محمد هيبه (٢٠١٩). واقع التنمية المهنية لمعلمي رياض الأطفال بين التنظير والتطبيق، يونيو، ١(١)، ٣٣: ٥٩

واقع التنمية المهنية لمعلمي رياض الأطفال بين التنظير والتطبيق

أحمد سمير عبد الهادي زيد^١ ، ولاء محمد عيطة محمد هيبه^٢

^١ مدير إدارة البحوث والمكتبة البحثية الأكاديمية المهنية للمعلمين

Ahmed.samir_zied@yahoo.com

^٢ مدرس مناهج وطرق تدريس - كلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة بني سويف

drwalaaatya@gmail.com

الملخص:

قام هذا البحث بدراسة واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر وما يتلقونه من دورات تنمية مهنية داخل المؤسسات المعنية بالتنمية المهنية، ومدى مناسبة تلك البرامج لاحتياجات المعلمة وتأثيرها على سد تلك الاحتياجات و مدى تطبيق نظريات التنمية المهنية وشروط جودة برامج التنمية المهنية في الواقع وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية: يحتل الجانب الشكلي لبرامج التنمية المهنية المتعلق ببيانات البرنامج النصيب الأكبر من اهتمام مقدمي الخدمة فهو أقل الجوانب قصوراً. أما جانب المحتوى العلمي والنظريات العلمية فهما يعانيان من إهمال معدّي ومقدمي تلك البرامج ويحتاج إلى الكثير من الاهتمام وتقنين معايير الجودة.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية، معلمات رياض الأطفال



مجلة بحوث ودراسات الطفولة

Journal of Childhood Researches and studies



أحمد سمير عبد الهادي زيد، ولاء محمد عيطة محمد هيبه (٢٠١٩). واقع التنمية المهنية لمعلمي رياض الأطفال بين التنظير والتطبيق، يونيو، ١(١)، ٣٣ : ٥٩

The Reality of the Professional Development of Kindergarten Teachers between Endoscopy and Application

Zeid, Ahmed Samir Abdel Hadi ¹, Heiba, walaa Mohamed Attia²

¹Director of research and research library

Professional Academy for Teachers

Ahmed.samir_zied@yahoo.com

²Instructor of Curricula and Teaching Methods,

Department of Educational Sciences Faculty of Kindergarten- Beni-Suef University

drwalaaatya@gmail.com

Abstract:

This study examined the reality of the professional development of kindergarten teachers in Egypt and the professional development courses they receive within the institutions concerned with professional development, the extent to which these programs meet the needs of the teacher and their impact on meeting these needs and the extent of application of theories of professional development and the quality of professional development programs. To the following results

The formal aspect of the professional development programs related to the program's profiles is the biggest part of the service providers' attention. It is the least of the aspects. The scientific content and scientific theories are neglected due to the negligence of the authors and the providers of these programs. It requires a lot of attention and standardization of quality standards.

Key Words: Professional development, Kindergarten teachers



أحمد سمير عبد الهادي زيد، ولاء محمد عيطة محمد هيبه (٢٠١٩). واقع التنمية المهنية لمعلمي رياض الأطفال بين التنظير والتطبيق، يونيو، ١(١)، ٣٣: ٥٩

مقدمة:

معلمة الروضة صاحبة مهنة سامية، ومؤثرة في بناء الأمم وهذه المهنة تفرض على المعلمة أن تمتلك كفاءات خاصة، لتؤهلها للقيام بأدوارها التي لم نألّفها في نظامنا التربوي عامة وفي مناهجنا خاصة، فالمعلمة مجربة وباحثة ومنظمة ومديرة للمواقف التدريسية، ومديرة للتفاعلات الصفية وغير الصفية، ومع ذلك فهي لا تمارس هذه الأدوار، ولكنها تمارس دوراً واحداً نعرفه جميعاً هو دور الناقلة للمعرفة إلى عقول الأبناء والتأكد من احتفاظهم بها حتى يوم القيمة.

فالتنمية المهنية للمعلمة ضرورة لمواجهة تغيرات العصر وتطوراتها، حيث لم يعد اكتساب مجموعة من المعارف والمهارات يكفي للأداء الكفء في أي مهنة من المهن، فالمعرفة تتغير وتتجدد بسرعة فائقة، والمهارات التي يحتاجها أي فرد لمهنة معينة تتسع وتتفرع بدرجة هائلة؛ مما يلقي على الفرد تبعاً لتجديد معارفه ومهاراته واتجاهاته كل فترة زمنية قصيرة، تحت ما يسمى بالتنمية المهنية، وذلك حتى يكون على درجة عالية من الكفاءة طوال حياته المهنية تحقيقاً لمبدأ التعلم مدى الحياة.

ومع بداية القرن الحادي والعشرين توجهت المنظمات المحلية والدولية في الولايات المتحدة الأمريكية وبعض الدول المهتمة بالطفولة المبكرة وبرامجها إلى وضع مواصفات ومعايير لمهنة معلمة الطفولة المبكرة، ومن أبرز هذه المنظمات:

- المجلس الوطني لمعلمي الرياضيات "The National Council Of The Math Teachers"
- الجمعية الوطنية لتعليم الأطفال "The Association For Children Learning"
- المجلس الوطني لمعلمي اللغة الإنكليزية "The American Association For The Advancement of Science"
- جمعية تطوير المناهج والإشراف التربوي "The Association for Supervision and Curriculum Development"
- اللجنة الوطنية للدراسات الاجتماعية "The National Commission for the social Studies"

واتفقت هذه المنظمات والمؤسسات التربوية على السعي لتحقيق الهدف الأسمى من التربية والذي يؤكد على ضرورة البدء بتعليم الأطفال في الطفولة المبكرة، نظراً لأن جميع الأطفال لديهم استعداد للتعلم، وأكدت تقاريرهم على أن مناهج الأطفال القائمة حالياً لا تعكس الأسلوب الصحيح للتعلم الإنساني، وكذلك طرق التدريس المتبعة داخل الروضات والتي تعتمد على طرق تقليدية قديمة ولا تساعد على التفكير وفق مستويات عليا ستكون مطلوبة في القرن الحادي والعشرين، وجرى شبه إجماع على الاهتمام بتصميم



أحمد سمير عبد الهادي زيد، ولاء محمد عيطة محمد هيبه (٢٠١٩). واقع التنمية المهنية لمعلمي رياض الأطفال بين التنظير والتطبيق، يونيو، ١(١)، ٣٣: ٥٩

البرامج التدريبية لمعلمات الأطفال لتزويدهن بالمزيد من المعارف والمهارات اللازمة للتعامل مع الأطفال بما يتناسب مع الاتجاهات الحديثة للتعلّم التي تركّز على جعل الطفل فاعل في عملية التعلّم.

وتهتم جمهورية مصر العربية بتقديم برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال حيث احتلت برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في السنوات الأخيرة الصدارة في إهتمام المسؤولين والجهات المانحة حيث تم تنفيذ العديد من البرامج المنظمة لرفع كفاءة معلمات رياض الأطفال و قد أوكلت مسؤولية التنمية المهنية للمعلمات رياض الأطفال على عاتق الأكاديمية المهنية للمعلمين وذلك بعد صدور الكتاب الدوري رقم ١٩ لسنة ٢٠١٦م والذي ينص علي توحيد جهات التدريب الخاصة بالمعلمين علي أن تقوم الأكاديمية بتوثيقها بصفة دورية وإدراجها ضمن محور التنمية المهنية الخاص بوزارة التربية والتعليم .

وتؤكد الدراسات التي أجريت على برامج التنمية المهنية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين وعلى وجود العديد من جوانب القصور في عملية التنمية المهنية .

مشكلة البحث:

وفي ضوء أهمية التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، ورفع كفاءتهم المهنية لمتابعة التطورات العالمية في تربية و تعليم طفل الروضة وسرعة تطور الأحداث في هذا المجال الحديث ووالاهتمام العالمي والمحلي بالتنمية المهنية لمعلمات تلك المرحلة ، تم تحديد مشكلة الدراسة علي النحو الآتي:

أ- الإحساس بالمشكلة :

فقد استشعر الباحثان أبعاد المشكلة من خلال الاعتبارات التالية :
الدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحثان على معلمات رياض الأطفال اللاتي تلقين تدريبات تابعة الأكاديمية المهنية للمعلمين أو لوزارة التربية والتعليم أو لمركز الطفولة حيث أثبتت نتائج تلك الدراسة وجود قصور في البرامج المقدمة وعدم وضوح الرؤيا في تحديد الاحتياجات التدريبية لهؤلاء المعلمات وقد أكدت المعلمات من خلال الاستبيان أن البرامج المقدمة لهم لم تحقق لهم الاستفادة الكافية لمواجهة المشكلات التي يتعرضن لها في الروضة كل يوم ، كما أكدت الدراسة على أن التدريبات المقدمة ليست متخصصة في مجال الطفولة وانما هي تدريبات عامة تستخدم مع كل فئات المعلمين.



أحمد سمير عبد الهادي زيد، ولاء محمد عيطة محمد هيبه (٢٠١٩). واقع التنمية المهنية لمعلمي رياض الأطفال بين التنظير والتطبيق، يونيو، ١(١)، ٣٣: ٥٩

الدراسات السابقة والتي أكدت على أهمية برامج التنمية المهنية المقدمة لرياض الأطفال مثل: (بيومي ضحاوي وسلامة حسين ، ٢٠٠٩ ؛ Williams.& Jason, 2010; Lumpe, et al. , 2010; Horsly, et al. 2010; Manzo, et al.,

ب- تحديد المشكلة :

تم تحديد مشكلة البحث من خلال إطلاع الباحثة على المراجع والدراسات التي تؤكد على أهمية التنمية المهنية للمعلمة أثناء الخدمة. كما قام الباحثان بإجراء دراسة إستطلاعية لتحديد أهم عناصر القصور في برامج التنمية المهنية لمعلمات الروضة .

١- لا يوجد جديد في البرامج المقدمة في تكرر دائما

٢- البرامج عامة يمكن تقديمها لكل فئات المعلمين

٣- البرامج تغفل المشكلات التي تواجهها المعلمة مع الاطفال

٤- البرامج لا تنمي المهارات الابداعية للمعلمة

٥- البرامج تغفل عن الجوانب الخاصة بالوسائل التعليمية

ومن خلال ما سبق وجد الباحثان ضرورة إجراء هذا البحث. أيضا اتضحت مشكلة البحث من خلال الاطلاع على البحوث والدراسات السابقة والتي أكدت على ضرورة تنمية مستوي الأداء للمعلمة :حيث أوضحت إن النمو المهني للمعلمة ينعكس مباشرة على ما تقوم به من ممارسات وأداءات متميزة يكون لها أثرها المباشر على إنجاز الطفل ومنها دراسة: (Jeanpierre Oberhauser & Freeman, 2005)؛ زياد الجرجاوي وجميل نشوان ، ٢٠٠٦؛ Alonso& Blázquez , 2009 ؛ عبد العزيز بن سليمان ، ٢٠٠٩؛ حازم عيسى وآخرون، ٢٠١٠؛ عنايات نجلة وحمدان علي ، ٢٠١٠؛ هيثم قشطه، ٢٠١٢).

ومن هنا تحددت مشكلة البحث ومحاولة حلها بوضع تصور مقترح لتطوير عملية التنمية المهنية المقدمة لمعلمات الروضة .

تساؤلات البحث:

يمكن تحديد مشكلة البحث في التساؤل الرئيس وهو:

ما واقع برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر ؟



أحمد سمير عبد الهادي زيد، ولاء محمد عيطة محمد هيبه. (٢٠١٩). واقع التنمية المهنية لمعلمي رياض الأطفال بين التنظير والتطبيق، يونيو، ١(١)، ٣٣: ٥٩

ويشتق منه عدة تساؤلات فرعية يمكن صياغتها كالآتي:-

- س١ : ما هي الأسس النظرية للتنمية المهنية لمعلمات الروضة؟
- س٢ : ما هي أنواع التنمية المهنية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال ؟
- س٣: ما مدى مراعات برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال لأسس بناء برامج التنمية المهنية ؟
- س٤ : ما هي نقاط الضعف والقوه في برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال ؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى إلقاء الضوء على :

أهداف نظرية أكاديمية وهي :

- ١- التعرف علي نظريات التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال .
- ٢- التعرف علي كيفية بناء برنامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال.

أهداف تطبيقية وهي :

- ١- تحليل برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال من قبل الأكاديمية المهنية للمعلمين (الجهات المانحة - وزارة التربية والتعليم) .
- ٢- وضع تصور مقترح لعلاج نقاط الضعف في تلك البرامج واستغلال أمثل لنقاط القوة .

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث الحالي في التأثير الفعال لبرامج التنمية المهنية لمعلمات الروضة، وخطورة المرحلة العمرية التي يتعاملن معها تلك المعلماتمن حيث إكساب الطفل العديد من جوانب الشخصية التي يصعب تغييرها فيما بعد . كما تزداد الأهمية من خلال توظيف هذه البرامج في رفع كفاءة معلمة الروضة من الناحية التدريسية (التعليمية) وكذلك لتفعيل دورها في خلق الديمقراطية في نمو الأطفال ونمو تفكيرهم، وقدراتهم علي النقد والحكم ، والتعبير عن الأفكار بحرية ، وتشكيل الوعي الثقافي للطفل الذي هو أساس تكوين شخصيته ، ولاشك أن هذا ينطوي علي أهمية كبيرة للدراسة الحالية علي الوجهتين النظرية والتطبيقية .

أولاً: الأهمية النظرية:

- ١- يعد البحث الحالي إستجابة للإتجاهات العالمية في مجال رياض الأطفال وذلك بإرتيادها مجالاً حديثاً وهو التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الروضة) .



أحمد سمير عبد الهادي زيد، ولاء محمد عيطة محمد هيبه (٢٠١٩). واقع التنمية المهنية لمعلمي رياض الأطفال بين التنظير والتطبيق، يونيو، ١(١)، ٣٣: ٥٩

٢- يفتح البحث الطريق لدراسات جديدة أخرى تتناول برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

تتمثل في إفادة البحث لكل من العاملين بمجال التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال وكذلك السادة القائمين على وضع البرامج الخاصة بالتنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال حيث سيتناول البحث الآتي :-

- تحديد مفهوم ونظريات بناء برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال .
- تحليل برامج الحالية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال والوقوف على نقاط الضعف والقوة بها .

منهج البحث:

يعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي لصف وتحليل برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال. وإستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في وصف وتحليل برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال المقدمة من خلال الأكاديمية المهنية للمعلمين ووزارة التربية والتعليم والجهات المانحة والوقوف على نقاط الضعف والقوة وذلك لوضع تصور مقترح لتطوير تلك البرامج لرفع الكفاءة المهنية لمعلمة الروضة .

عينة البحث:

تحدد نتائج البحث الحالي بخصائص العينة والتي تم اختيارها من برامج التنمية المهنية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين ووزارة التربية والتعليم والجهات المانحة.

حدود البحث:

- أ. الحدود الجغرافية: تم اختيار العينة الحالية من برامج التنمية المهنية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين ووزارة التربية والتعليم والجهات المانحة.
- ب. حدود البشرية: معلمات رياض الأطفال وهي الفئة التي تم اختيارها لتحليل برامج التنمية المهنية المقدمه لها .
- ج. الحدود الزمنية: تم تحديد المدى الزمني للبحث ببرامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال في الفترة من ٢٠٠٨ م وحتى ٢٠١٦ م



أحمد سمير عبد الهادي زيد، ولاء محمد عيطة محمد هيبه (٢٠١٩). واقع التنمية المهنية لمعلمي رياض الأطفال بين التنظير والتطبيق، يونيو، ١(١)، ٣٣ : ٥٩

أدوات البحث:

١- استبيان (إعداد: الباحثان)

٢- استمارة تقييم برنامج تدريبي (إعداد: الباحثان)

مصطلحات البحث:

١- التنمية المهنية المستدامة :

هي أي خبرة منظمة يتعرض لها المعلم تزيد من معلوماته أو تنمي مهاراته أو تؤثر إيجاباً على اتجاهاته أو تصح فهمه لعمله. فيدخل ضمنها أي نشاط منظم يقوم به المعلم لتحديث مهاراته أو معلوماته. فهي أي عملية تعليم تصمم لمساعدة المعلمين على أداء أعمالهم بكفاءة أكبر مما سيكون له الاثر الإيجابي في تحسين نواتج تعلم المتعلمين (اللقاني، محمد حسين رفقة، ١٤١٩).

وتعرف على أنها تلك الجهود المنظمة والمستمرة لتطوير كفايات وقدرات المعلم في إطار مهنته بهدف زيادة فاعلية أدائه وتحسين ظروف عمله ورفع مستوى الإنتاجية لديه (educationalinnovationblog,2015,2-9)

ويعرفها أحمد السيد الكردي بأنها هي كل خبرات التعليم التي يزود بها المتعلمون من أجل إحداث تغير في سلوكهم بما يؤدي إلي تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية ، لذا فإنها عملية مستمرة ومنظمة وهادفة للانتقال بالعاملين إلي مستوي أفضل بشرط توافر القدرة والرغبة (kenanaonline,2016, 11-18)

ويعرفها الباحثان إجرائياً بأنها كل ما يقدم لمعلمات الروضة من خبرات ومعارف ومعلومات بطرق مباشرة وغير مباشرة من أجل رفع كفاءة أدائهن في العملية التعليمية .

٢- البرنامج :

يعرف قاموس التربية البرنامج التدريبي بأنه " مجموعة من الأنشطة المنظمة والمخططة التي تهدف إلى تطوير معارف واتجاهات المتدربين وتساعدهم على صقل مهاراتهم ورفع كفاءاتهم وتوجيه تفكيرهم وتحسين أدائهم في عملهم (الدميخي، ١٤٢٥ ، ١٧).

كما تعرفه بثينة محمد حسين على، ٢٠٠٨ بأنه عملية تدريبية تؤدي إلى علاج جوانب القصور في إعداد المعلمات الأوائل برياض الأطفال وتنمية الكفايات الإشرافية التي ثبت احتياج المعلمات الأوائل



أحمد سمير عبد الهادي زيد، ولاء محمد عيطة محمد هيبه (٢٠١٩). واقع التنمية المهنية لمعلمي رياض الأطفال بين التنظير والتطبيق، يونيو، ١(١)، ٣٣: ٥٩

للتدريب عليها لرفع مستوى أدائهن وزيادة العملية الإشرافية من خلال برنامج يتبع خطة معرفية وتدريبية وزمنية محددة (بثينة محمد، ٢٠٠٨، ٧٤).

وتعرفه مها إبراهيم ٢٠٠٨ بأنه برنامج منظم ومخطط يمكن المعلمات من النمو في المهنة ، وذلك بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والسلوكية وكل ما من شأنه أن يرفع مستوى عملية التعليم والتعلم (مها إبراهيم، ١١٨، ٢٠٠٨).

وقد قامت الإدارة العامة للإشراف التربوي عام ٢٠١٠ بتعريف التدريب التربوي في أثناء الخدمة من خلال المفاهيم الثلاثة الآتية:

أ . المفهوم العلاجي: وهو تدريب مصمم لتصحيح أخطاء في برنامج الإعداد الأساس، وعلاج تلك الأخطاء والتي تكون ناتجة عن :

- تخرج المعلم منذ فترة، طويلة، فهو يحتاج إلى إعادة تكوين وصقل للمعلومات.

- أن التربية علم سريع التغير، لا يمكن أن يلاحقه ويضبطه خلال إعداده (ولاء محمد، ٢٠١١، ٩)

ب. المفهوم السلوكي: وتتفق الإدارة العامة مع سعادة ١٩٩٣ في أن هذا المفهوم يركز على المهارات التدريسية، أي ما يدور في الفصل من تفاعلات وما يحدث فيه من سلوك، لذا يجب أن تدرّب المعلمة على كيفية تحليل الموقف التعليمي .

ج- المفهوم الإبداعي: وهذا المفهوم يرفض ضبط سلوك المعلمة بعناصر الموقف التعليمي، ويهدف إلى زيادة الدافعية نحو النمو الذاتي (ولاء محمد، ٢٠١١، ٩)، اللجنة الفنية لمتابعة الإدارة العامة لرياض الأطفال، ١٢٥، ١٢٦)

كما تعرفه منال محمود ٢٠١٦ بأنه برنامج منظم ومخطط يهدف إلى التحسين المستمر في مستوى أداء المعلمات ويزودهن بالخبرات والمعلومات اللازمة للعمل مع الأطفال واكسابهن الاتجاهات الإيجابية والمعارف والمعلومات التي تساعدن على القيام بأعباء وظيفتهن وتسهم في رفع مستوى أدائهن حتى تستطيع المعلمة القيام بعملها في الوقت الحاضر والمستقبل وتتكيف مع كل جديد في مجال التعامل مع الطفل (منال محمود، ٢٤٤، ٢٠١٦)



أحمد سمير عبد الهادي زيد، ولاء محمد عيطة محمد هيبه (٢٠١٩). واقع التنمية المهنية لمعلمي رياض الأطفال بين التنظير والتطبيق، يونيو، ١(١)، ٣٣: ٥٩

ويعرفه الباحثان إجرائياً بأنه مجموعة من الخبرات التربوية التي تمر بها معلمات رياض الأطفال في صورة محاضرات وورش عمل تدريبية تقدمها مؤسسات التنمية المهنية من أجل رفع كفاءة معلمة رياض الأطفال ومساعدتها على مسابرة كل جديد في مجال المهنة .

٣- معلمة الروضة:

هي مربية محترفة في مجال تربية طفل ما قبل المدرسة الابتدائية وتعمل على حماية وتربية الأطفال ورعايتهم الرعاية الصحية السليمة وتسهم بقدر كبير في تنمية شخصية الطفل تنمية شاملة جسمياً وعقلياً وانفعالياً واجتماعياً ولغوياً وسلوكياً ودينياً (عبد العال، أحمد، ١٥٢)

هي التي تقوم بتربية الطفل في مرحلة الروضة و تسعى إلى تحقيق الأهداف التربوية التي يتطلبها المنهاج مراعية الخصائص العمرية لتلك المرحلة ، و هي التي تقون بإدارة النشاط و تنظيمه في غرفة النشاط و خارجها إضافة إلى تمتعها بمجموعة من الخصائص الشخصية و الاجتماعية و التربوية التي تميزها عن غيرها من معلمات المراحل العمرية الأخرى(هبة حسن، ولاء محمد، ١١١، ٢٠١٦)

مما سبق يستخلص الباحثان تعريفاً إجرائياً لمعلمة الروضة هو :

المعلمة المنوط بها تربية وتعليم الأطفال في الروضات الحكومية والتجريبية والخاصة والتي تخرجت من كليات رياض الأطفال أو كليات التربية (شعب الطفولة) بعد قضاء أربع سنوات دراسية وتمارس العمل مع الأطفال لتحقيق التنمية الشاملة لهم في هذه المرحلة .

خطوات البحث :

تتلخص خطوات البحث الحالي فيما يلي:

١. دراسة نظرية لبرامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال ، وذلك بمراجعة الأدبيات والبحوث والدراسات السابقة.
٢. تصميم الأدوات الخاصة بالبحث الحالي.
٣. اختيار عينة البحث الحالي.
٤. تطبيق أدوات البحث على العينة.
٥. تحليل البيانات وعمل المعالجات الإحصائية المناسبة التي تناسب أهداف وطبيعة البحث
٦. الاجابة على تساؤلات البحث في ضوء الإطار النظري والبحث والدراسات السابقة.
٧. وضع التوصيات والمقترحات في ضوء نتائج البحث.



أحمد سمير عبد الهادي زيد، ولاء محمد عيطة محمد هيبه (٢٠١٩). واقع التنمية المهنية لمعلمي رياض الأطفال بين التنظير والتطبيق، يونيو، ١(١)، ٣٣: ٥٩

الأساس النظرية للبحث :

لقد اعتمد الباحثان على نظريات التعلم ونظريات التدريب في هذا البحث وذلك للوقوف على التفسيرات الصحيحة لأساليب وفلسفات البرامج التدريبية المقدمة لمعلمات الروضة .

النظريات التي اعتمد الباحثان عليها البحث: قام الباحثان بالاطلاع علي الكثير من آراء الفلاسفة والرواد في مجال التدريب والتعليم مثل:

- فرويد (Frued) في نظرية التحليل النفسي: حيث تناول تكوين الضمير واكتساب السلوك الخلقى والربط بين سلوك الفرد وشخصيته(هدى محمد قناوى، حسن عبد المعطي:٢٠٠١،٤٣٠)، ولقد استفاد الباحثان من تلك النظرية أن لكل معلمة شخصية مستقلة تحتاج لاشباع إحتياجاتها من التدريب المقدم لها لذلك يجب أن تتنوع البرامج التدريبية المقدمة لمعلمات الروضة كي تستطيع تلبية الاحتياجات التدريبية تبعا للفروق الفردية .
- نظرية بلوم: تمر عملية التعلم وفق هذه النظرية بعدة مراحل، تعتمد كل واحدة على الأخرى وبطريقة تصاعدية بحيث لا يمكن الوصول الى مرحلة دون اتمام المرحلة التي تسبقها. ولقد استفاد الباحثان من تلك النظرية أن البرامج التدريبية يجب أن تقدم الخبرات تصاعديا من البسيط إلى المركب ومن السهل إلى الصعب ولا يتم النقل إلا بعد التأكد من إكتساب الخبرة الحالية .
- نظرية جارندر حول تفضيلات التعلم: تطرح هذه النظرية بأن الناس يتعلمون بعدة طرق ويحدد هذه الطرق نوع الشخصية التي تحدد تفضيلات التعلم للشخص، وفهم الية التعلم المفضلة للشخص المتعلم هو المفتاح لتحديد طريقة التعلم المفضلة، فلكل متعلم نمط تعلم مفضل (من الممكن ان يكون له اكثر من نمط مفضل).ولقد استفاد الباحثان من النظرية السابقة أن البرامج التدريبية يجب أن تقدم خبراتها بأكثر من نمط تعلم حتى تلائم أنماط التعلم المفضلة لمتلقي التدريب .
- باندورا (Bandura) فهو رائد نظرية التعلم الاجتماعي وهي نظرية سلوكية معرفية تحلل السلوك الاجتماعي ودافعيته وتعززه علي أساس الوقائع المعرفية التي تحلل وتتوسط أثر الوقائع الخارجية ولها أهمية في مجال التعلم بالمحاكاة واستخدام فنية التشكيل في علاج السلوك المختل وأوضح باندورا أن لسلوك الذات مكونات هي ملاحظة الذات ، عملية الحكم ، استجابة الذات



أحمد سمير عبد الهادي زيد، ولاء محمد عيطة محمد هيبه (٢٠١٩). واقع التنمية المهنية لمعلمي رياض الأطفال بين التنظير والتطبيق، يونيو، ١(١)، ٣٣ : ٥٩

ويقول أن التعلم بالملاحظة يشير إلي إظهار أن الأفراد يمكنها أن تتعلم بمجرد الملاحظة للآخرين وكذلك أن للمحاكاة تأثير في صياغة السلوك حيث يكتسب الملاحظ استجابة جديدة نتيجة لرؤية القدوة يقوم بهذا السلوك (سهير كامل أحمد: ٢٠٠٣، ٢٥٩ - ٢٨٠) ولقد استفاد الباحثان من النظرية السابقة بأنه يجب أن تحتوي البرامج التدريبية على نماذج للخبرات المراد تعلمها حتى تتمكن المتدربة من محاكاتها والافتدائها بها

- **نظرية دونالد لكيركايتريك:** وضعت هذه النظرية نموذج لتقييم التدريب حيث حددت هذه النظرية أربعة مستويات لتقييم التدريب ولقد استفاد الباحثان من تلك النظرية مايلي : طريقة تقويم البرامج التدريبية المقدمة لمعلمات الروضة .

الإطار النظري للبحث:

المحور الأول :- التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال:

تحتاج معلمة الروضة دائماً إلى تنمية مهاراتها سواء بالتدريب أو بالتنقيف والإطلاع ومتابعة كل ما هو جديد في مجال التربية والتعليم بمرحلة الطفولة المبكرة وذلك لرفع كفاية وتحسين أدائها بالروضة، وهذا ما أكدته نتائج العديد من الدراسات مثل دراسة (سهام عبد الرحمن : ٢٠٠٠) والتي أثبتت فاعلية التدريب علي المنهج المطور لرياض الأطفال في تحسين أداء المعلمة ، ودراسة (إيمان محمد: ٢٠٠٥) والتي قدمت برنامج تدريبي لتنمية مهارات معلمات الحضانة والروضة في بعض العزب والنجوع بمحافظات صعيد مصر وساهم في رفع كفاءة المعلمات في المعلومات والممارسات التربوية، ولذلك فهي تحتاج إلى تنمية مهنية مستدامة .

تعريف التنمية المهنية: هي الوسائل المنهجية وغير المنهجية الهادفة إلي مساعدة المعلمين علي تعلم مهارات جديدة، وتنمية قدراتهم في الممارسات المهنية، وطرق التدريس، واستكشاف مفاهيم متقدمة تتصل بالمحتوى والمصادر والطرق لكفاءة العمل التدريسي. كما عرفت بأنها: عملية تحسين مستمرة لمساعدة المعلم علي بلوغ معايير عالية الجودة للإنجاز الأكاديمي وتؤدي إلي زيادة قدرة جميع أعضاء مجتمع التعلم علي السعي نحو التعلم مدى الحياة (نعمت عبد المجيد، ٢٠١٠).



أحمد سمير عبد الهادي زيد، ولاء محمد عيطة محمد هيبه (٢٠١٩). واقع التنمية المهنية لمعلمي رياض الأطفال بين التنظير والتطبيق، يونيو، ١(١)، ٣٣: ٥٩

مبررات التنمية المهنية للمعلم : إن من أهم مبررات التنمية المهنية للمعلم ما يلي:

- الثورة المعرفية والتفجر المعرفي في جميع مجالات العلم والمعرفة وقد ساهمت ثورة الاتصالات في انتشارها واتساع نطاقها .
- الثورة في مجال تقنيات المعلومات والاتصالات أدت إلى أن يكون العالم مدينة صغيرة تنتقل فيها المعارف المستجدة بسرعة هائلة.
- تعددية أدوار المعلم وتعدد مسؤولياته في المجال التعليمي فبعد ان كان ملقنا للمعلومة ومصدرها أصبح مساعدا للمتعلم علي استكشافها من خلال طرق تدريسية متطورة ومعاصرة
- المستجدات المتسارعة في مجال استراتيجيات التدريس والتعلم مما يتطلب من المعلم مواكبة ذلك
- التوجه العالمي نحو التقيد بالجودة الشاملة للتعليم والإعتماد الأكاديمي في عملية التعلم.
- مواكبة كل ما هو جديد ومتطور في العملية التعليمية وتطبيقه وفق المعايير الدولية.

أهداف التنمية المهنية للمعلم، تحقق التنمية المهنية للمعلم مجموعة من الأهداف أهمها:

- مواكبة المستجدات في مجال نظريات التعليم والتعلم والعمل علي تطبيقها لتحقيق الفعالية في التعلم.
- مواكبة المستجدات في مجال التخصص وتطبيق كل ما هو جديد ومستجد.
- ترسيخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدي الحياة والإعتماد علي اساليب التعلم الذاتي .
- تعميق الإلتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم والتقيد بها .
- الربط بين النظرية والتطبيق في المجالات التعليمية .
- تنمية مهارات توظيف تقنيات التعليم المعاصرة واستخدامها في إيصال المعلومة للمتعلم بشكل فاعل.
- تمكين المعلم من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد ومتطور.
- المساهمة في تكوين مجتمعات تعلم متطورة تقدم خدمات فاعلة للمجتمع .
- المساهمة بشكل فاعل في معالجة القضايا التعليمية بأسلوب علمي ومتطور.
- تطوير كفايات ومهارات التقييم بأنواعها وخصوصا مهارات التقييم الذاتي.



أحمد سمير عبد الهادي زيد، ولاء محمد عيطة محمد هيبه (٢٠١٩). واقع التنمية المهنية لمعلمي رياض الأطفال بين التنظير والتطبيق، يونيو، ١(١)، ٣٣: ٥٩

المحور الثاني: - برامج التنمية المهنية لمعلمة الروضة

مفهوم برامج التنمية المهنية:-

مجموعة من الأنشطة المنظمة والمخططة التي تهدف إلى تطوير معارف واتجاهات المتدربين وتساعدهم على صقل مهاراتهم ورفع كفاءاتهم وتوجيه تفكيرهم وتحسين أدائهم في عملهم" أنواع برامج التنمية المهنية :

تتعدد أنواع البرامج التنمية المهنية وتتنوع تبعاً لتنوع الأهداف الخاصة بكل برنامج ويمكن تصنيفها من حيث الهدف منها أو من حيث الشكل أو المضمون أو من حيث إعداد المتدربين .

أولاً:- من حيث الشكل:

١- برامج التنمية المهنية الرسمية: وهي برامج منظمة، والتي تأخذ شكل البرنامج الكامل من حيث الاهتمام بتوفير قاعات خاصة للتدريب، انتظام المتدربين، والالتزام بجدول زمني محدد للمحاضرات، وورش العمل والأنشطة التدريبية.

٢- برامج التنمية المهنية غير الرسمية : هي برامج مكملة للتدريب الرسمي، ويمكن تحديد الغرض منها في استكمال المعلومات التي حصل عليها المتدرب من التدريب السابق. (عادل أحمد حسين، ١٩٩٦) ثانياً:- من حيث الهدف المراد بها:

- البرامج التأهيلية : وتهدف إلى تأهيل الأفراد للوظائف التي يقومون بها ويقوم هذا النوع على الأسس التالية:

- (أ) شرح وتحليل الأسس القانونية والتشريعية التي تحكم العمل المقبل وعلاقته بالأعمال الأخرى
- (ب) تحليل مهارات الوظيفة ومستويات أدائها
- البرامج التجديدية: وتهدف إلى تحديد الجوانب المهنية للفرد بتزويده بأحدث الاتجاهات والمفاهيم والخبرات المتعلقة بميدان عمله (البنك الدولي، ٢٠٠٨)
- برامج الترقية: وتهدف إلى إعداد المعلمات للانتقال إلى وظائف أعلى وتعرفهم بمهام ووظائفهم الجديدة وتدريبهم عليها.
- تدريب القادة: وتهدف إلى إعداد القادة التربويين والموجهين في كل المجالات التربوية بغية تأهيلهم كمدرسين ليتولوا مهام تدريب المعلمات (سحر سعد، ١٩٨٦)



أحمد سمير عبد الهادي زيد، ولاء محمد عيطة محمد هيبه (٢٠١٩). واقع التنمية المهنية لمعلمي رياض الأطفال بين التنظير والتطبيق، يونيو، ١(١)، ٣٣ : ٥٩

- برامج التوجيه: وتهدف إلى توجيه المعلمات عند تحويلهم إلى وظائف نظار-موجهين-رؤساء أقسام تعليمية والتي تختلف في طبيعتها عن الوظائف والمهام التي كانوا يقومون بها وتدرس المعلمات الملحققات بها مقررات في الإدارة المدرسية والتعليمية وأساليب التوجيه(مجلة المعلم ٢٠١٠،

ثالثاً: من حيث المضمون: قسمت برامج التنمية المهنية من حيث المضمون إلى

- التدريب الإداري : يختص بتدريب العاملين على الإدارة بمستوياتها المختلفة , وتزويدهم بكل ما هو جديد في مجال عملهم بغرض تثقيفهم إدارياً ، كما يستخدم بهدف الترقى
- التدريب الإشرافي :يختص بفئة الإشراف ومن سيتولى هذه المناصب ,ويهدف هذا النوع من التدريب إلى تنمية قدرات المشرف على القيادة
- التدريب التخصصي : هو تدريب تثقيفي يعطي للمتدرب المعلومات التخصصية والمهارات الفنية التي تدخل في إطار عمله ، كما يعمل على رفع كفاءة المتدرب إلى المستوى المطلوب لأداء مهامه الوظيفية(خالد أحمد خضر ،١٩٩٨)

رابعاً: من حيث أعداد المتدربين:

- التدريب الفردي : يتم فيه تدريب كل فرد على حدة ، بهدف الإعداد والتهيئة لأداء أعمال معينة ، ويقدم هذا النوع من التدريب في حالة تدني مستوى كفاية الفرد ، أو في حالة إعداده لأداء تخصص معين
- التدريب الجماعي : يشترك فيه مجموعة من المتدربين ، حيث يتم تجميع الأفراد الذين هم في حاجة للتدريب، ويتم ضمهم في مجموعة أو أكثر للتدريب تحت إشراف عدد من المتخصصين (عزة خليل،١٩٩٣)

ويرى على عبد المنعم أن هناك تقسيماً آخر للبرامج التدريبية هو

- التدريب وجهاً لوجه : وهو ما يجتمع فيه المدربون مع المتدربين في مكان واحد ، ويتم الإتصال بينهم مباشرة وجهاً لوجه
- التدريب عن بعد : وهو نظام أو أسلوب لتدريب فئة معينة تفصلهم عن المدرب حدود زمانية ومكانية ، ويتم الإتصال بينهم بأحد المستحدثات التكنولوجية الحديثة وتتنق خصائصها من



أحمد سمير عبد الهادي زيد، ولاء محمد عيطة محمد هيبه (٢٠١٩). واقع التنمية المهنية لمعلمي رياض الأطفال بين التنظير والتطبيق، يونيو، ١(١)، ٣٣: ٥٩

مجموعة الأسس المرتبطة بنظريات التعليم ونظريات التعلم ، وقد ترتب على تصميمها وإنتاجها في الأصل لتتناسب مع طبيعة العملية التعليمية (احمد السعيد،صلاح المغربي،فاروق وصفي) .
أساليب تدريب المعلمات:

ويرى حافظ فرج أن أساليب التدريب هي مجموعة الطرق التدريبية التي يستطيع المدرب من خلالها تقديم مادته العلمية للمتدربين بطريقة مفهومة ومقبولة تحقق للمتدربين اكتساب الخبرات والمهارات وتطبيق ما اكتسبوه في مجال الممارسة الفعلية بعد التدريب.(حافظ فرج،٢٠٠٧)

أما بالنسبة لأساليب التدريب فنذكر منها ما يلي:-

أولاً- المحاضرات النظرية: ويذكر عبد الرحمن توفيق ١٩٩٤ أن المحاضرة هي حديث شبه رسمي، يقوم فيه المدرب بتقديم سلسلة من الوقائع أو الحقائق أو المفاهيم أو المبادئ، أو يقوم باستطلاع مشكلة أو شرح علاقات، وتقتصر مشاركة المتدربين بصفة رئيسية علي الاستماع (Ross,D. C, and Booth,) (M(2001

ثانياً : الندوات التدريبية (المؤتمرات): تستخدم طريقة المؤتمرات أساليب النقاش الجماعية بهدف تحقيق أهداف التدريب وتتضمن هذه الأساليب مزيجاً من الأسئلة والإجابات والتعليقات من قبل المدرب ، والإجابات والتعليقات ، والأسئلة من قبل المتدربين ،حيث يوجه كل ذلك لتحقيق أهداف التدريب (وليم ر. تريس،١٩٩٠).

ثالثاً : ورش العمل: أساليب ورش العمل يعد من الأساليب العملية المستخدمة في التدريب, حيث يتجمع المتدربون في مجموعات يتم فيها إنتاج أشياء تتعلق بالتدريب ، ويمكن أن تعقد ورشة العمل عقب المحاضرة، وقد عايش الباحثان هذا الأسلوب من خلال عملهم في حقل التجربة التدريبية .
رابعاً: تمثيل الأدوار : طريقة تمثيل الأدوار هي طريقة معملية ، تتم بواسطة فردين أو أكثر بتوجيه من المدرب، وينمو الحوار من واقع الموقف الذي رتبته المتدربون الذين يقومون بالتمثيل ، ويقوم كل شخص من الممثلين بأداء الدور المحدد له أما المتدربون الذين لا يقومون بالتمثيل ، فإنهم يقومون بدور الملاحظين والناقدين، وبعد التمثيلية تقوم المجموعة بالمناقشة فيما تم القيام به(عادل أحمد ، مرجع سبق ذكره)



أحمد سمير عبد الهادي زيد، ولاء محمد عيطة محمد هيبه (٢٠١٩). واقع التنمية المهنية لمعلمي رياض الأطفال بين التنظير والتطبيق، يونيو، ١(١)، ٣٣: ٥٩

أشكال التدريب أثناء الخدمة:

وقد كانت بداية ظهور أشكال التدريب أثناء الخدمة أمراً طوعياً في شكل (كورسات) قصيرة يشترك فيها المعلمون الأكثر التزاماً بمهنة التعليم والأكثر طموحاً . كما ساهمت منظمات واتحادات المعلمين في تبنى بعض أشكال التدريب أثناء الخدمة ، ولكن هناك أشكالاً كانت أكثر ممارسة وتبنتها الوزارات والإدارات المرتبطة بالتعليم وأخذت شكلاً رسمياً . وهي تأخذ ثلاثة أشكال :

١- الكورسات القصيرة أو ما يسمى (بالساندوتش كورس Sandwich Course) .

٢- الفصول المسائية وهذه انتشرت في بلاد كثيرة.

٣- التدريب الذي اعتمد نظام التعليم المفتوح . (مجلة المعلم، مرجع سبق ذكره)

نماذج تخطيط برامج التدريب أثناء الخدمة

- نموذج العائد العالي للتدريب - نموذج جاك ، فيلبس - نموذج مصري

خطوات تصميم برامج التنمية المهنية:

١. تحديد الاحتياجات التدريبية:

الاحتياجات التدريبية هي مجموع التغييرات المطلوب إحداثها في الفرد و المتعلقة بمعارفه و مهاراته و اتجاهاته للقيام بعمله بكفاءة .

٢. تحديد أهداف البرنامج:

هي ترجمة للاحتياجات، و تصاغ بطريقة سلوكية يسهل قياسها ، و ملاحظتها .

٣. اختيار المتدربين:

يجب توافر مجموعة من الشروط في المتدرب. ما هذه الشروط؟

٤. تحديد مكان و زمان التدريب:

• مواصفات مكان التدريب المناسب (قاعة التدريب - الوسائل السمعية والبصرية...)

• اعتبارات تحديد زمان التدريب .(محمد عبد الغني، ٢٠١٠)



أحمد سمير عبد الهادي زيد، ولاء محمد عيطة محمد هيبه (٢٠١٩). واقع التنمية المهنية لمعلمي رياض الأطفال بين التنظير والتطبيق، يونيو، ١(١)، ٣٣: ٥٩

٥. التصميم التنفيذي للبرنامج ويشمل:

- وضع المحتوى التدريبي
- تحديد مستوى التدريب
- تنظيم المحتوى التدريبي

٦. إعداد المادة التدريبية:

وتشمل كل المواد التعليمية التي تحوي المفاهيم و المهارات و تساعد علي تحقيق الأهداف

٧. اقتراح أساليب التدريب المناسبة:

و هي الأساليب المتبعة لنقل المعرفة و إكساب المهارات و تنمية الاتجاهات .

٨. اختيار الوسائل التعليمية:

مجموعة الأدوات التي تساعد على جودة العرض التدريبي و الارتقاء بفاعليته و تزويد المتدربين

بـخبرات باقية الأثر .

٩. اختيار المدربين:

يجب اختيار المدربين الذين يتمتعون بالكفاءات التدريبية اللازمة للقيام بالتدريب .

١٠. إدارة التدريب:

تمثل إدارة التدريب مجموعة عمل مهمتها إعداد خطة التدريب و العمل على المساعدة في تنفيذها

بنجاح .

١١- اختيار الوسائل التعليمية:

مجموعة الأدوات التي تساعد على جودة العرض التدريبي و الارتقاء بفاعليته و تزويد المتدربين

بـخبرات باقية الأثر .

١٢- اختيار المدربين:

يجب اختيار المدربين الذين يتمتعون بالكفاءات التدريبية اللازمة للقيام بالتدريب .

١٣- وحدة التدريب:

تمثل وحدة التدريب مجموعة عمل مهمتها إعداد خطة التدريب و العمل على المساعدة في تنفيذها

بنجاح(مركز الخبرات المهنية،١٩٩٥)



أحمد سمير عبد الهادي زيد، ولاء محمد عيطة محمد هيبه (٢٠١٩). واقع التنمية المهنية لمعلمي رياض الأطفال بين التنظير والتطبيق، يونيو، ١(١)، ٣٣: ٥٩

الدراسات السابقة :

يتناول هذا الجزء أحدث الدراسات والبحوث السابقة التي أجريت في مجال البحث الحالي، وتم تصنيفها وفق محاورين كما يلي :

أولاً: المحور الأول الدراسات العربية:-

هناك العديد من الدراسات العربية التي تناولت التنمية المهنية لمعلمات رياض الاطفال عن طريق إعداد برامج تدريبية لتنمية المهارات المهنية والأكاديمية وحل بعض المشكلات الصفية ومنها ، دراسة (إبراهيم غنيم والصافي شحاته ،٢٠٠٨) والتي تناولت الأداء التدريسي علي أنها كفاءات تدريس يمكن تنميتها باستخدام الموديولات التعليمية، دراسة (عنايات نجله ، وحمدان علي ، ٢٠١١) حيث اشارت إلي أن الأداء التدريسي أنه كفاءات تدريسية يمكن تنميتها في ضوء المستويات المعيارية لجودة التعليم ، دراسة (سميحة عطية ،حسام سمير،٢٠١٣) التي توصلت لفاعلية التدريب في تنمية بعض مجال الاطلاقة النفسية لمعلمات رياض الأطفال في مواجهة تحديات المهنة ،دراسة (عبير محمود فهمي،٢٠١٤) التي أثبتت فاعلية الحقائق التدريبية لتصميم الأنشطة الابتكارية على تنمية مهارة التصميم للأنشطة الابتكارية لدى معلمات رياض الأطفال ،دراسة (منال محمود،٢٠١٦) التي توصلت لتنمية مهارة التعبير الحركي والصوتي لدى معلمة الروضة لبعض أنواع العرائس المستخدمة في تقديم العروض المسرحية للطفل ، دراسة (هبة حسن،ولاء محمد،٢٠١٦) والتي أثبتت أن البرامج التدريبية لمعلمة الروضة تنمي مهارة المعلمة على استخدام القصة في اكساب المفاهيم التاريخية لطفل الروضة .

ثانياً: المحور الثاني الدراسات الأجنبية.

هناك دراسات أوضحت إن النمو المهني للمعلم ينعكس مباشرة على ما يقوم به المعلم من ممارسات تدريسية وأداء متميز يكون لها أثرها المباشر على إنجاز التلاميذ ومنها دراسة: (Jeanpierre Oberhauser & Freeman, 2005) التي اثبتت أن تدريب المعلمين مهنيًا يؤثر تأثيرًا مباشرًا على إنجاز متعلميهم ،ودراسة (Johnson , 2006) التي اثبتت أن تدريب المعلمين مهنيًا يؤثر في تحسين مهاراتهم التدريسية ،(ROTS,2007) التي توصلت إلى فاعلية التدريب العملي في رفع الكفاءة المهنية وزيادة الخبرة التي تكتسبها المعلمة ، دراسة (BARBARA,2009) التي أثبتت أن من طرق تطوير كفايات المعلمات خلال السنوات الأولى من ممارسة المهنة من خلال تدريب المعلمات على مهارات إدارة



أحمد سمير عبد الهادي زيد، ولاء محمد عيطة محمد هيبه. (٢٠١٩). واقع التنمية المهنية لمعلمي رياض الأطفال بين التنظير والتطبيق، يونيو، ١(١)، ٣٣ : ٥٩

غرفة النشاط، دراسة (MINGKHUAN,2014) التي طورت حقيبة تدريبية لتنمية القدرة على حل المشكلات الابتكاري لدى الطالبة المعلمة.
التعقيب علي الدراسات السابقة :

لقد اكدت الدراسات السابقة علي أهمية التدريب على رفع كفاية معلمة الروضة وتحسين مهاراتها التدريسية وكذلك اكسابها مهارات جديدة لتطوير أدائها داخل قاعة النشاط وذلك يؤكد على ضرورة دراسة تلك البرامج التي نقدمها لمعلمة الروضة للوقوف على نقاط الضعف والقوة وتحسين نقاط الضعف للوصول لأقصى استفادة من تلك البرامج وهذا ما قام به الباحثان في هذا البحث .

إجراءات البحث :

قام الباحثان بتطبيق اسبيان مفتوح وتحليل البيانات للوقوف على الوضع الراهن للبرامج التدريبية المقدمة لمعلمات رياض الاطفال ثم بعد ذلك قاما بتطبيق نموذج التقويم على البرامج التدريبية المقدمة لمعلمات الرياض من خلال الاكاديمية المهنية للمعلمين وتحليل البيانات لاكتشاف نقاط الضعف في هذه البرامج ومن ثم تقديم مقترح لتطوير تلك البرامج وعلاج جوانب الضعف .

أولاً: عينة البحث:

تم اختيارها من برامج التنمية المهنية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين ووزارة التربية والتعليم والجهات المانحة.

ثانياً :- أدوات البحث وتشمل ما يلي :-

١- استبان مفتوح

تم اعداد استبيان مفتوح عبارة عن سؤال واحد وهو ما رأيك في برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال ويهدف هذا الاستبان لجمع أكبر قدر من الاجابيات والسلبيات في تلك البرامج .

٢- استمارة تقييم برنامج تدريبي

تم إعداد استمارة لتقييم البرامج التدريبية المقدمة لمعلمات رياض الاطفال



أحمد سمير عبد الهادي زيد، ولاء محمد عيطة محمد هيبه (٢٠١٩). واقع التنمية المهنية لمعلمي رياض الأطفال بين
التنظير والتطبيق، يونيو، ١(١)، ٣٣: ٥٩

هدفت الاستمارة إلى: تقييم البرنامج التدريبي من كل جوانبه شكلا ومضمونا في كل مراحل الاعداد
والتطبيق

وصف الاستمارة:-

تتكون الاستمارة من قائمة من العبارات عددها عشرون عبارة تصف مكونات البرنامج التدريبي الجيد
مقسمة على أربعة محاور هي:-

١-بيانات البرنامج ٢- محتوى البرنامج ٣- التطبيق العملي للبرنامج ٤- النظريات العلمية
ويقابل كل عبارة عمودين يمثلان وجود المكون أو عدم وجوده في حالة وجود المكون نُؤشر في عمود
موجود ويحصل المكون على درجة وفي حالة عدم وجود الكون نُؤشر في عمود عدم الوجود ويحصل
الكون على صفر .

المعالجة الاحصائية :

قام الباحثان بمعالجة البيانات التي تم الحصول عليها من خلال استخدام بعض الأساليب الاحصائية
باستخدام حزمة البرامج الاحصائية للعلوم الاجتماعية والمعروفة بـ spss:- وذلك لحساب نسب تحقق
عناصر الاستمارة في العينة (برامج تدريب معلمات رياض الاطفال).

ملخص نتائج البحث :-

يمكن إيجاز نتائج البحث على النحو التالي :

المحور	الدرجة	نسبة التحقق	نسبة عدم التحقق
بيانات البرنامج	٢٣	%٤٦	%٥٤
محتوى البرنامج	٢٠	%٤٠	%٦٠
التطبيق العملي للبرنامج	٢١	%٤١	%٥٩
النظريات العلمية	١٨	%٣٦	%٦٤

حصل محور بيانات البرنامج على نسبة تحقق %٤٦ أي تحتاج إلى إصلاح بنسبة %٥٤ أي أن
هناك قصور في توفر هذا المحور يحتاج إلى إصلاح حيث تكمن أهمية هذا المحور في تأثيرا على قوة



أحمد سمير عبد الهادي زيد، ولاء محمد عيطة محمد هيبه (٢٠١٩). واقع التنمية المهنية لمعلمي رياض الأطفال بين التنظير والتطبيق، يونيو، ١(١)، ٣٣: ٥٩

تأثير البرنامج التدريبي حيث أنها بنوده تقيم التعريف على البرنامج والمعد وسنة الاعداد والفئة المستهدفة مما يبسر على مستخدم البرنامج التعرف على البرنامج.

حصل محور محتوى البرنامج على نسبة تحقق ٤٠% أي تحتاج إلى إصلاح بنسبة ٦٠% أي أن هناك قصور في توفر هذا المحور يحتاج إلى إصلاح حيث تكمن أهمية هذا المحور في تأثيرا على قوة تأثير البرنامج التدريبي حيث أنها بنوده تقيم المحتوى العلمي للبرنامج والمعلومات المقدمة للمعلمات ومراجعتها علميا وتوثيقها ومواكبتها لمستحدثات العلم في مجال البرنامج

حصل محور التطبيق العملي للبرنامج على نسبة تحقق ٤١% أي تحتاج إلى إصلاح بنسبة ٥٩% أي أن هناك قصور في توفر هذا المحور يحتاج إلى إصلاح حيث تكمن أهمية هذا المحور في تأثيرا على قوة تأثير البرنامج التدريبي حيث أنها بنوده تقيم اساليب التطبيق والأدوات والأجهزة والنماذج التطبيقية المقدمة للمعلمات وتأثير ذلك على نجاح البرنامج

حصل محور النظريات العلمية على نسبة تحقق ٣٦% أي تحتاج إلى إصلاح بنسبة ٦٤% أي أن هناك قصور في توفر هذا المحور يحتاج إلى إصلاح حيث تكمن أهمية هذا المحور في تأثيرا على قوة تأثير البرنامج التدريبي حيث أنها بنوده تقيم النظريات العلمية التي يعتمد عليها البرنامج سواء في التدريب او التعليم وتبنيه لنظريات تعليمية حديثة .

وأرجع الباحثان تلك النتائج إلى الآتي:-

- ضعف لجان التحكيم التي اقرت البرنامج
- ضعف استمارات التحكيم واعتمادها على تحكيم الهيكل الخارجي او المحتوى الظاهري للبرنامج
- قلة الامكانيات المادية والبشرية لتطبيق البرنامج
- انعدام فترة التجريب والتنقيح للبرنامج قبل الطرح والتعميم
- عدم تحليل الاختبارات البعدية لتطبيق البرامج واستمارة اراء المتدربين ومقترحاتهم بالنسبة للبرنامج واقتراح برامج اخرى للتنفيذ



أحمد سمير عبد الهادي زيد، ولاء محمد عيطة محمد هيبه (٢٠١٩). واقع التنمية المهنية لمعلمي رياض الأطفال بين
التنظير والتطبيق، يونيو، ١(١)، ٣٣ : ٥٩

في ضوء ما توصل إليه الباحثان من نتائج وما قدمته من تفسيرات توصي بالآتي

- تدريب لجان التحكيم جيدا على تحكيم
- تعديل استمارات التحكيم لاجازة تطبيق البرنامج
- عمل لجانة متخصصة في مجال التدريب والتخصص العلمي للبرنامج لمراجعة البرنامج وتجريبه على عينات صغيرة وقياس مدى نجاحه لتعميمه باقي المعلمات في نفس المجال
- زيادة الدعم المالي لتوفير الادوات والخامات اللازمة لتطبيق البرنامج من اشربة واسطوانات وكذلك الاوراق والمواد خام المستخدمة في ورش العمل بالبرنامج
- ضبط آليات التقييم للبرنامج للوقوف على نتائج دقيقة تساعدنا في الحكم على نجاح أو فشل البرنامج
- متابعة أثر التدريب على البرنامج في الميدان .



أحمد سمير عبد الهادي زيد، ولاء محمد عيطة محمد هيبه (٢٠١٩). واقع التنمية المهنية لمعلمي رياض الأطفال بين التنظير والتطبيق، يونيو، ١(١)، ٣٣: ٥٩

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

الدميخي، عبدالله إبراهيم. (١٤٢٥). أثر برنامج تدريبي لمعلمي الرياضيات في مجال التدريس بأسلوب حل المشكلات في التحصيل الدراسي لطلاب الصف الثاني المتوسط بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة الملك سعود: الرياض.

اللقاني، أحمد حسين ورفيقه " معجم المصطلحات المعرفية في المناهج وطرق التدريس " عالم الكتب، بيروت، ط٢، ١٤١٩هـ <https://educationalinnovationblog.wordpress.com/2015/02/09>.

السيد الكردي التنمية المهنية المستدامة <http://kenanaonline.com> /١١-٢٠١٦-١٨
اللجنة الفنية للمتابعة بالإدارة العامة لرياض الأطفال (٢٠٠١): التقرير السنوي للمتابعة الميدانية، القاهرة، وزارة التربية والتعليم.

عبدالعال، أحمد، إدارة وتنظيم مؤسسات رياض الأطفال في الألفية الثالثة، دار كنوز المعرفة، جدة ٢٠٠٨
حسام سمير عمر إبراهيم، خصائص معلمات رياض الأطفال - مجلة المعلم - وزارة التربية والتعليم - جمهورية مصر العربية.

هبة حسن حسن، ولاء محمد عطية (٢٠١٦): برنامج تدريبي لمعلمات رياض الأطفال قائم علي استخدام القصة لاكتساب طفل الروضة بعض المفاهيم التاريخية في العصر الفرعوني، مجلة الطفولة والتربية، جامعة الأسكندرية، العدد الخامس والعشرون يناير ٢٠١٦ ص ١١١

مها إبراهيم بسيوني (٢٠٠٨) كيف تكونين معلمة متميزة، القاهرة، عالم الكتب
منال محمود عبد الحميد موسى ٢٠١٦: فاعلية برنامج تدريبي لمعلمات رياض الأطفال لتنمية مهارات التعبير الحركي والصوتي لبعض أنواع عرائس المسرح المستخدمة في تقديم العروض المسرحية لطفل الروضة، مجلة الطفولة والتربية، جامعة الاسكندرية، العدد الخامس والعشرون يناير ٢٠١٦ ص ٢١٧

ولاء محمد عطية ٢٠١١: فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات المعلمة لإكساب طفل الروضة الوعي الوقائي من بعض الأمراض المعدية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية رياض الأطفال، جامعة القاهرة.

أحمد محمد النويهي (٢٠١٠). فاعلية برنامج إلكتروني عن بعد لتنمية أداء معلمي العلوم واتجاهاتهم نحوه في الجمهورية اليمنية في ضوء احتياجاتهم المهنية، رسالة دكتوراه، قسم تكنولوجيا التعليم، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة
إبراهيم أحمد غنيم والصابي يوسف شحاته (٢٠٠٨م). الكفاءات التدريسية في ضوء الموديولات التعليمية. القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.



أحمد سمير عبد الهادي زيد، ولاء محمد عيطة محمد هيبه (٢٠١٩). واقع التنمية المهنية لمعلمي رياض الأطفال بين التنظير والتطبيق، يونيو، ١(١)، ٣٣: ٥٩

زياد بن علي الجرجاوي وجميل عمر نشوان (٢٠٠٦) . تقويم أداء المعلمين المهني في مدارس وكالة الغوث الدولية في ضوء مؤشرات الجودة الشاملة، وقائع المؤتمر العلمي الأول لكلية التربية التجربة الفلسطينية في إعداد المناهج، الواقع والتطلعات، جامعة الأقصى، غزة، ديسمبر.

[http :/ www. Khayma. Com / shrof / stof. dev .htm](http://www.Khayma.Com/shrof/stof.dev.htm) 15-8-200

بيومي محمد ضحاوي وسلامة عبد العظيم حسين (٢٠٠٩) . التنمية المهنية للمعلم: مدخل جديد نحو إصلاح التعليم. القاهرة، دار الفكر العربي.

سهير كامل أحمد (٢٠٠٣) : " سيكولوجية الشخصية "، القاهرة ، مركز الإسكندرية للكتاب.

أمل أحمد عبد الفتاح (٢٠١٤) : فاعلية برنامج تدريبي للمعلمات قائم علي تجهيز المعلومات لتنمية الذاكرة لدي الأطفال ذوي صعوبات التعلم، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية رياض الأطفال ، جامعة القاهرة .

سحر فتحي عبد المحسن (٢٠١١) : فاعلية برنامج مقترح في تحسين بعض أبعاد جودة الحياة لمعلمة رياض الأطفال وأثره علي رفع الكفايات المهنية لديها ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، معهد الدراسات والبحوث التربوية ، جامعة القاهرة هيا أحمد الغراس (٢٠١١) : أثر برنامج تدريبي مقترح قائم علي الفصول الافتراضية في تنمية المهارات التدريسية للحلقة لدي معلمات رياض الأطفال ، رسالة ماجستير ، جامعة الملك عبد العزيز .

إيمان محمد صبري (٢٠٠٥) : مدي فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات معلمات الحضانه والروضة في بعض العزب والنجوع بصعيد مصر ، مجلة دراسات عربية في علم النفس ، نسخة الكترونية ، مج٤، ع٢، إبريل ، ص ٨٩-١٤٨ .

حسام سمير عمر (٢٠١٠) : البحوث الإجرائية كأستراتيجية مقترحة للتنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في مصر ، العلوم التربوية ، مج ١٨ ، ص ٥٩-١٠٣ .

ريم محمد بهيج فريد (٢٠١٤) : فاعلية برنامج تدريبي قائم علي تعزيز الجودة الشخصية في تنمية كفايات الأداء المهني لمعلمة الروضة ، بحث منشور بمجلة الطفولة ، العدد الثامن عشر ، عدد ستمبر ، كلية رياض الأطفال ، جامعة القاهرة .

سميحة محمد عطية ، حسام سمير عمر (٢٠١٣) : التدريب على بعض مجالات الطلاقة النفسية لمعلمات رياض الأطفال في مواجهة تحديات المهنة" برنامج تدريبي مقترح" ، بحث منشور في المؤتمر الدولي الأول ، كلية رياض الأطفال ، جامعة دمنهور .

سهام عبد الرحمن الصويغ (٢٠٠٠) : التدريب أثناء الخدمة وفعاليتيه في تطوير أداء معلمة الروضة في مدينة الرياض - دراسة تجريبية ، رسالة الخليج العربي ، العدد ٧٦ ، السنة ٢١ ، ص ٨٥-١٠٩ .

أحمد حسين اللقاني وعلى أحمد الجمل (١٩٩٩): معجم المصطلحات التربوية المعرفية في المناهج وطرق التدريس ، ط ٢ ، القاهرة ، عالم الكتب .

علي إسماعيل الهولي (٢٠٠٢) : معجم علم المناهج :إنجليزي /عربي ، الكويت ، مكتبة الكويت الوطنية .



أحمد سمير عبد الهادي زيد، ولاء محمد عيطة محمد هيبه (٢٠١٩). واقع التنمية المهنية لمعلمي رياض الأطفال بين التنظير والتطبيق، يونيو، ١(١)، ٣٣: ٥٩

- نعمت عبد المجيد بن سعود: -٢٠١٠ لتتمة المهنية للمعلم والاتجاهات المعاصرة -فاعلية وتفعيل، المؤتمر العلمي حول المعلم وتحديات العصر -كلية اعداد المعلمين -طرابلس-ليبيا
- عادل أحمد حسين(١٩٩٦) :تقويم بعض الكفايات المهنية للأخصائي النفسي المدرسي ووضع برنامج تدريبي لتتميتها، رسالة دكتوراه ،كلية البنات،جامعة عين شمس،ص٦٠
- البنك الدولي (٢٠٠٨):التقرير السنوي للبنك الدولي في مجال لتتمة الصحية ،١١-١١ web.worldbank.org
- سحر سعد زغول (١٩٨٦): دراسة حول العدوى وسوء التغذية ،ماجستير،كلية طب،جامعة القاهرة.
- مجلة المعلم (٢٠١٠) : التدريب أثناء الخدمة،١٢-١١ <http://www.almuallem.net/iedad.html>
- خالد أحمد خضر (١٩٩٨):تقويم برامج تدريب معلمي الفلسفة والمنطق بالمرحلة الثانوية أثناء الخدمة ،رسالة ماجستير ،كلية التربية ،جامعة طنطا،ص١٢٧
- عزه خليل عبدالفتاح(١٩٩٣): بناء منهاج متكامل لأنشطة رياض الأطفال، رسالة علمية، جامعة عين شمس ، معهد الدراسات العليا للطفولة ، القاهرة
- أحمد السعيد بونس، صلاح المغربي ، فاروق وصفي : " دليل الرعاية الصحية للطفل أمراض الأطفال الحالات الطارئة عند الأطفال ،د.ت ، وزارة الصحة والسكان .
- حافظ فرج أحمد(٢٠٠٧):الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية،القاهرة،عالم الكتب.
- وليم ر.تريس(١٩٩٠):تصميم نظام التدريب والتطوير-(ترجمة)سعد الجبالي ،الادارة العامة للبحوث معهد الادارة العامة ، المملكة العربية السعودية،ص٣١٩
- محمد عبد الغني هلال(٢٠١٠):الاحتياجات التدريبية للمعلمات،٣-٢ www.wafa.cc
- مركز الخبرات المهنية (١٩٩٥):استراتيجية تحويل التدريب من النظرية إلى التطبيق ،القاهرة
- سميحة محمد عطية ، حسام سمير عمر (٢٠١٣) : التدريب على بعض مجالات الطلاقة النفسية لمعلمات رياض الأطفال في مواجهة تحديات المهنة" برنامج تدريبي مقترح" ،بحث منشور في المؤتمر الدولي الأول ، كلية رياض الأطفال ، جامعة دمنهور .
- سهام عبد الرحمن الصويغ (٢٠٠٠) : التدريب أثناء الخدمة وفعاليتها في تطوير أداء معلمة الروضة في مدينة الرياض - دراسة تجريبية ، رسالة الخليج العربي ، العدد٧٦ ، السنة ٢١ ، ص٨٥-١٠٩ .



أحمد سمير عبد الهادي زيد، ولاء محمد عيطة محمد هيبه (٢٠١٩). واقع التنمية المهنية لمعلمي رياض الأطفال بين
التنظير والتطبيق، يونيو، ١(١)، ٣٣ : ٥٩

ثانياً: المراجع الاجنبية:-

- Mingkhuan (2014): Research and Development of a Training Package for Developing Creative Problem Solving of Undergraduate Studentes,Procedia- Social and Behavioral Sciences, Volume 116 ,21 February.
- Harris & susan(2009) : Moral dilemmas for young children council for religion in independent Schools
- Ross,D. C, and Booth, M(2001) :Enrolling Children I n Health Coverag Before they Start School , Activities For Early Childhood Programs .Washington.Center On Budget And Policy Priorities, October
- Jeanpierre, B., Oberhauser, K.&Freeman, C. (2005). "Characteristics of Professional development that effect change in secondary science teacher classroom practice "journal of research in science teaching, vol. (42) no. (6) p.668-690
- Williams. J. & Jason, K. (2010). Constructing New Professional Identities through Self-Study: from Teacher to Teacher Educator. Professional Development in Education, 36(1), 78.
- Lumpe, A., Czerniak, C., Haney J. & Beltyukova, S. (2010). Beliefs aboutTeaching Science: The Relationship between Elementary Teachers'Participation in Professional Development standards and Student Achievement, the International Journal of Science Education
- Eury base (2008). The Education System in England wales and Northern Ireland, Available at [http:// eacea.ec.eu/ resources/eurybase](http://eacea.ec.eu/resources/eurybase), Retrievd on 30/12/2014