

مقدمة :

تؤكد جميع الأنظمة التعليمية في العالم علي أن المعلم أحد العناصر الأساسية للعملية التعليمية ، فبدون معلم مؤهل أكاديمياً ومنتدربٍ مهنيًا يعي دوره الكبير والشامل لا يستطيع أي نظام تعليمي الوصول إلى تحقيق أهدافه المنشودة ؛ وبناءً عليه ازداد الاهتمام العالمي بمؤسسات إعداد المعلم وتكوينه ، وتطوير أهدافها وبرامجها، وطرائقها، لتتواكب مع الوظائف الجديدة لمعلمي المستقبل ، وازدادت الدعوات التي تؤكد جعل التعليم مهنة بوصفه الأساس المناسب لإصلاح التعليم وتطويره ، لمواكبة الاتجاهات الحديثة في نظم تكوين المعلم والمستجدات العلمية التي تؤكد وجوب إعداد نوعية من المتعلمين تملك القدرة على التعلم مدى الحياة.

ومع الانفجار المعرفي الهائل ودخول العالم عصرالمعلوماتية والاتصالات والتقنية العالية ، أصبحت هناك ضرورة ملحة إلى معلم متطور بشكل مستمر ليواكب روح العصر؛ معلمٍ يلبي حاجات المتعلم في التعلم ويلبي إحتياجات المجتمع ومتطلباته نحو التقدم والرقي. ولعل ذلك يتواكب مع التوجه المعاصر نحو تطوير برامج تهيئة المعلم وتأهيله مهنيًا مع شيوع فكرة مفادها أن هناك ضعفاً عاماً في مخرجات التعليم في كل مراحل التعليم ناتج عن ضعف مستوى المعلم الأكاديمي والمهني ، وتدني الرضا المهني لديه وشيوع فكرة أن التعليم مهنة من لا مهنة له^(١).

(١) أيمن هشام عزريل : تهيئة المعلم وتأهيله مهنيًا في ضوء التحديات المعاصرة. متاح في ٢٠١٦-٧-١٢ على : <http://www.majala.educa.ma/index.php/2012-02-18-17-55-14/1348-2014-08-28-10-06-42?showall>

(٢) حسن شحاتة : آفاق تربوية متجددة نحو تطوير التعليم في الوطن العربي بين الواقع والمستقبل ، الدار المصرية اللبنانية ، القاهرة، ٢٠٠٣ ، ص. ١٤.

(٣) أمل سيد مسعود : رياض الأطفال في مصر بين الواقع والمأمول، مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد الحادي عشر، العدد ٣٧، ٢٠٠٥، ص.٤٣.

وعندما تصبح الحاجة ضرورية إلى التنمية المهنية للمعلمين ، فإن ذلك من منطلق الحرص على مواكبة التغييرات والمستجدات المتلاحقة، وهذا يتطلب تدريباً متواصلًا مدى الحياة ، وبذلك يصبح المعلم منتجاً مهنيًا فاعلاً للمعرفة ، ومطوراً لقدراته في التعليم والتدريب والتطوير وفق الاتجاهات الحديثة وتقنياتها المعاصرة في ظل ثورة التكنولوجيا والمعلوماتية^(٢).

وتعد معلمة رياض الأطفال من أهم عناصر المنظومة التربوية في مرحلة رياض الأطفال ، ويقدر الاهتمام بها في الإعداد والتدريب والرعاية بقدر ما تتحقق الأهداف التربوية في هذه المرحلة المهمة من عمر الطفل في الروضة ، حيث يناط بها مسئولية تحقيق الجزء الأكبر من أهداف العملية التربوية في الروضة فيما يتعلق بنمو الأطفال في المجالات المختلفة ، وعلي ذلك يعتبر الإعداد المهني والتنمية المهنية لمعلمة الروضة جزءاً لا يتجزأ من دعائم نجاح الروضة في تحقيق أهدافها المختلفة^(٣).

وتهدف التربية في مرحلة رياض الأطفال إلى بناء المواطن الصالح الذي يسهم في بناء وطنه بشخصية متكاملة ، كما أن الاهتمام بالتربية في هذه المرحلة يُعد واحداً من الأمور التي يستدل بها على تبلور الوعي المجتمعي ورفي ثقافته^(١) ، إذ إن الاهتمام بالطفولة جزء من الاهتمام بالحاضر والمستقبل معاً ؛ ولأن الأطفال يشكلون الشريحة الأكثر أهمية في المجتمع ، ولأنهم جيل المستقبل ، وهذا مطلب اجتماعي في غاية الأهمية.

وحيث أن الأطفال في هذه المرحلة في حاجة إلى التشجيع المستمر من معلمات الروضة من أجل تنمية حب العمل لديهم ، وغرس روح التعاون، والمشاركة الإيجابية، والاعتماد على النفس والثقة فيها، واكتساب الكثير من المهارات اللغوية

والاجتماعية ، وتكوين الاتجاهات السليمة تجاه العملية التعليمية فإن الاهتمام بمعلمات رياض الأطفال والتركيز الجيد فى تأهيلهن الأكاديمي والمهني قبلا وفي أثناءه يعد ضرورة لا بد من أخذها فى الاعتبار، الأمر الذي يُلقى على المسؤولين عن العملية التعليمية ضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية المستمرة لمعلمة الروضة ، وإكسابها الكفايات التعليمية التي تمكنها من أداء أدوارها بدرجة عالية من الكفاءة، وأن تراعى برامج التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة احتياجاتها ، فأى برنامج لا يراعى احتياجات المعلم ويحاول إشباعها فهو ضرب من الفقد والإهدار^(١).

والواقع أننا بحاجة ضرورية إلى إعادة النظر فى منظومة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال ، خاصة إذا نظرنا إلى التأثيرات المتدفقة للثورة المعرفية والتكنولوجية التى أُلقت بظلالها على الواقع التربوي فى معظم دول العالم ، ولسنا ببعيدين عن تلك التأثيرات فى الواقع التربوي والتعليمي المعاصر .

مشكلة الدراسة :

لم تعد قضية إعداد المعلم وتنميته مهنيًا قضية ثانوية ، ولكنها مهمة مصيرية تملئها تطورات الحياة ، وبخاصة ونحن نعيش فى عصر التحديات والتحويلات الهامة وذلك من أجل الارتقاء بمهنة التعليم ونوعية المعلمين ، فقد ظهرت هناك اتجاهات حديثة مرتبطة بالتنمية المهنية للمعلمين منها : عدم كفاية عملية إعداد المعلم لمواجهة الانفجار المعرفي ، وقصور برامج التدريب أثناء الخدمة ، والتحول

(١) ممدوح عبدالرحيم الجعفرى : تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال فى ضوء الواقع والمأمول ، مجلة عالم التربية ، السنة ٧ ، العدد ٢٠ ، القاهرة ، ٢٠٠٦ ، ص ٦.

(٢) أحمد محمد الزايدى وأشرف السعيد أحمد : التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة فى ضوء متطلبات معايير الاعتماد المهني (تصور مقترح) ، مجلة مستقبل التربية العربية ، مجلد ٢٢ ، العدد ٩٤ - أبريل ٢٠١٥ ، ص ٣٣١-٣٣٢

(٣) سمير عبدالمسيح : برامج إعداد المعلم وتنميته مهنيًا فى الارتقاء بمهنة التعليم. فى ٢٣-٧-٢٠١٦ على موقع:

فى الممارسات المهنية للمعلم فى التجريب والابداع والابتكار ، وقد أدى كل ذلك إلى ذلك إلى تحول نوعى فى برامج التنمية للمعلمين بظهور اتجاهات حديثة تقوم على الاعتبارات السابقة^(٣).

ولقد ترتبت على تلك التغيرات الحديثة التى باتت تجتاح العالم فى السنوات الأخيرة أن أخذت الدول جميعها فى إعادة النظر فى نظمها التعليمية بشكل عام ، ونظام إعداد وتدريب المعلم بشكل خاص ، وذلك من خلال برامج تزودهم بالمعارف التربوية التعليمية ، وإكسابهم المهارات المهنية ، وذلك استجابة للعديد من العوامل التى من أبرزها الوعي بالتغيرات الحادثة والتكيف معها ، وذلك دعمًا لمكانة هذه المهنة وتمكينًا للمعلم من القيام برسالته الحقيقية فى المجتمع وفقًا للمتغيرات السريعة والمستمرة التى تحدث فى المجتمع^(١).

ورغم اهتمام الدول بإعداد معلمات رياض الأطفال ، إلا أن برامج إعدادها قبل الخدمة - مهما كانت على درجة عالية من الجودة - لا يمكن لها فى عصر يحفل بالتطورات والتغيرات العلمية المستمرة أن تمدها بحلول للمشكلات الكثيرة التى تعترض العمل التعليمي ولا تستطيع أن تسد الفجوة التى يحدثها الانفجار المعرفي سواء فى مجال التخصص الأكاديمي أو الجانب التربوي والثقافي ، ولهذا تعد التنمية المهنية لمعلمة الروضة من أهم مرتكزات تطوير التعليم فى هذه المرحلة الضرورية والتأسيسية لسلم النظام التعليمي.

وفى ضوء نتائج البحوث التربوية وأعمال المؤتمرات والحلقات النقاشية ، التى أكدت معظمها على ضرورة وأهمية تطوير برامج تهيئة المعلم وتأهيله مهنيًا ، لتواكب الاتجاهات الحديثة فى نظم تهيئة المعلم والمستجدات العلمية يصبح من

(١) سمير عبدالمسيح : مرجع سابق.

(٢) متاح فى ١٥-٧-٢٠١٦ على : http://child-trng.blogspot.com/2012/03/blog-post_18.html#ixzz4KSqGgzvE

الهمية بمكان النظر إلى التنمية المهنية للمعلم بعين التطوير المناسب لتلك المستجدات والتغيرات المتدفقة من حولنا.

ومن المؤكد أنه يستحيل أن يتحقق ذلك التطوير المنشود في ظل نظام تعليمي تقليدي يعتمد التلقين واسترجاع المعلومات ، وتقتصر وظيفة المعلم الرئيسة فيه على تقديم المعارف الجاهزة ، فذلك يؤدي بالضرورة إلى حدوث ضعف عام في مخرجات التعليم في كل مراحلها التعليمية ناتج عن ضعف مستوى المعلم الأكاديمي والفني (٢) ، الأمر الذي يتطلب إعادة النظر في استراتيجيات التنمية المهنية للمعلمين وإجراءاتها بهدف الإرتقاء بمستوى المعلم وإصلاح عملية التعليم ، من هنا يرى الباحث ضرورة القيام بدراسة علمية تحليلية تختص بهذا المحور المهم في العملية التربوية التعليمية.

ومن هذا المنطلق نبعت فكرة هذه الدراسة حول تقديم رؤية تربوية مقترحة لتطوير التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال ، في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة ؛ إيماناً بأن التنمية المهنية هي المفتاح الأساسي لإكساب المهارات المهنية والأكاديمية لأي معلم سواء عن طريق الأنشطة المباشرة في برامج التدريب الرسمية ، أو باستخدام أساليب التعلم الذاتي وغيرها.

وتتلخص مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي :

كيف يمكن الاستفادة من بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة في التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال ؟

ويتفرع من هذا التساؤل الأسئلة الفرعية التالية :

١- ما الإطار الفكري لقضية التنمية المهنية ؟

٢- ما واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر؟

٣- ما أهم الاتجاهات المعاصرة في التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال ؟

٤- ما مقترحات الدراسة لتطوير التنمية المهنية المعاصرة لمعلمات رياض الأطفال ؟

أهمية الدراسة :

ترجع أهمية البحث إلى الاعتبارات التالية :

- ١- أهمية المرحلة التي تتم فيها الدراسة ، وهي مرحلة الطفولة المبكرة من حيث كونها تتشكل فيها شخصية الفرد وكذلك دورها في تحديد مستقبل حياة الفرد.
- ٢ - إثراء المكتبة العربية في مجال التنمية المهنية لقلّة الدراسات والبحوث التي تتناول التنمية المهنية لمعلمات رياض الاطفال.
- ٣ - قد تسهم هذ الدراسة في تقديم مقترحات يمكن أن يستفيد منها القائمون على العملية التعليمية والمسئولون عن رسم السياسات التعليمية واتخاذ القرار ؛ لتطوير التنمية المهنية لمعلمة الروضة وتدريبها في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة في الدول المتقدمة..
- ٤ - تطوير أساليب التنمية المهنية في ضوء المسميات والأدوار الحديثة للمعلم من خلال التعرف على اهم الاتجاهات المعاصرة للتنمية المهنية لمعلمات رياض الاطفال.

أهداف الدراسة :

تستهدف هذه الدراسة تحقيق عدة أهداف منها :

- ١- التعرف على مفهوم التنمية المهنية وأهميتها وأهدافها - أساليبها.
- ٢- التعرف على واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر.
- ٣- التعرف على بعض الاتجاهات العالمية للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال عالمياً .
- ٤- تقديم بعض المقترحات لتطوير التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في

مصر

منهج الدراسة :

استخدمت الدراسة المنهج الوصفى الذى يلائم طبيعتها ؛ للوقوف على بعض أساليب التنمية المهنية ، والتعرف على واقع برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الاطفال ، ووضع تصور مقترح لتحقيق أهداف برامج التنمية المهنية ومتطلبات تطويرها فى مرحلة رياض الاطفال.

حدود الدراسة :

اقتصرت هذه الدراسة على الحدود التالية :

١ = الحدود الموضوعية : التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال فى مصر والوطن العربى.

٢ = الحدود البشرية : المعلمات العاملات فى رياض الأطفال ، فهم بحاجة إلى تنمية مهنية مواكبة للاتجاهات العالمية المعاصرة

٣ = الحدود الجغرافية : مؤسسات رياض الأطفال فى مصر والوطن العربى.

٤ = الحدود الزمنية : خلال العام الدراسى ٢٠١٥ / ٢٠١٦.

مصطلحات الدراسة :

التنمية المهنية : هي الوسائل المنهجية وغير المنهجية الهادفة إلى مساعدة المعلمين علي تعلم مهارات جديدة، وتنمية قدراتهم في الممارسات المهنية، وطرق التدريس، واستكشاف مفاهيم متقدمة تتصل بالمحتوى والصادر والطرق لكفاءة العمل التدريسي^(١). أي أنها: عملية تحسين مستمرة لمساعدة المعلم علي بلوغ

(١) نادية أمال شرقي، التنمية المهنية للمعلم والاتجاهات المعاصرة : في ٢١-٧-٢٠١٦ على موقع:

http://www.edutrapedia.illaf.net/arabic/show_article.shtml?id=710

(٢) سمير عبدالمسيح : [برامج إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في الارتقاء بمهنة التعليم](#) ، مرجع سابق ، ص. ٥.

معايير عالية الجودة للإنجاز الأكاديمي وتؤدي إلي زيادة قدرة جميع أعضاء مجتمع التعلم علي السعي نحو التعلم مدى الحياة^(٢).

وهي أيضاً : "عملية تستهدف إضافة معارف، وتنمية مهارات، وقيم مهنية لدى المعلم لتحقيق تربية فاعلة لطلبته وتحقيق نواتج تعلم ايجابية"^(١).

كما تعرف التنمية المهنية أو النمو المهني بأنه "مجموع الحلقات الدراسية والنشاطات التدريسية التي يشترك فيها المعلم بهدف زيادة معلوماته وتطوير قدراته لتحقيق تقدمه المهني ورفع كفايته وحل مشكلاته التي تمكنه من المساهمة في تحسين العملية التعليمية"^(٢). كما عرفها د. علاء صادق بأنها : "تلك العملية المنهجية التي تهدف إلي رفع مستوى كفاءة عضو هيئة التدريس واكسابه المعارف والمهارات والقيم اللازمة لتطوير أدائه إلي الأفضل، من خلال مجموعة من السياسات و البرامج و الممارسات"^(٣).

مما سبق يعرف الباحث "التنمية المهنية" بأنها عملية تتم أثناء الخدمة وتستهدف تنمية مهارات وقدرات المعلمين والمعلمات في النواحي المهنية ، لتطوير أدائهم بشكل أفضل وبواسطة ممارسات وبرامج مهنية ، تؤدي إلي تحسين مستوى العملية التعليمية.

(١) أماني مصطفى محمد : دراسة مقارنة لبرامج تدريب معلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة في مصر والمملكة المتحدة في ضوء الأهداف العالمية لرياض الأطفال، ماجستير، جامعة عين شمس، القاهرة ، ٢٠٠٦ ، ص٧٦.
(٢) حافظ بطرس : القدرات النفسية اللغوية وعلاقتها ببعض جوانب النمو العقلي المعرفي وغير المعرفي لدى أطفال مرحلة ما قبل المدرسة، مجلة الطفولة، ٢، معهد دراسات الطفولة، جامعة عين شمس، القاهرة ، ٢٠٠٠، ص.٤٣.
(٣) علاء صادق:التنمية المهنية المستدامة ٤-٧-٢٠١٦ على: alaasadik@hotmail.com

(٤) سلوى جوهر: اتجاهات معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت نحو استخدام قراءة كتب القصص للأطفال كأسلوب للتعلم المبكر للقراءة والكتابة ، المجلة التربوية، جامعة الكويت، الكويت، ٢٠٠٦، ص.١٣.
(٥) سامي سليمان محاسيس : المعلم في رياض الأطفال في الأردن: تأهيله ومعايير اختياره : (الواقع والمأمول) ، الأردن ، عمان ، وزارة التربية والتعليم/ إدارة التدريب والتأهيل والإشراف التربوي ، ٢٠١٠ ، ص.٧٨.
(٦) المرجع السابق ، ص. ٨٠.

رياض الأطفال : هي مرحلة تربية وتعليم تضم أطفالاً تتراوح أعمارهم الزمنية ما بين ٤ - ٦ سنوات ، ويتم فيها تنمية المفاهيم والمهارات المختلفة لتحقيق التنمية الشاملة والمتكاملة لكل طفل مع الأخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية في القدرات والاستعدادات والمستويات النمائية والسلوكية^(٤). وهي مؤسسة تربوية يلتحق بها الأطفال في سن الطفولة المبكرة (٣-٦ سنوات) ، بهدف مساعدة الأسرة في تربية الطفل لتحقيق النمو الشامل في نواحي شخصيته. وتعتبر في بعض الدول بداية سلم النظام التعليمي.

وتعتبر "رياض الأطفال" مؤسسات تربوية واجتماعية هامة في أي مجتمع واع ، فهي تسعى إلى تأهيل الطفل تأهيلاً سليماً للالتحاق بالمرحلة الأساسية وذلك حتى لا يشعر بالانتقال المفاجئ من البيت إلى المدرسة، حيث تترك له الحرية التامة في ممارسة نشاطاته واكتشاف قدراته وميوله وإمكانياته، وبذلك فهي تعمل على مساعدة الطفل في اكتساب مهارات وخبرات جديدة^(٥).

معلمة الروضة:

هي المعلمة التي يتم إعدادها في كليات رياض الأطفال لمدة أربع سنوات دراسية لتأهيلها علمياً وتربوياً للعمل فيروضات الأطفال لتقديم المعرفة وتعليم الأطفال الصغار الذين تتراوح أعمارهم ما بين ثلاث سنوات ونصف إلى ست سنوات^(٦). كما يتم إعداد معلمات الروضة في شعبة الطفولة بكليات التربية لمدة أربع سنوات أيضاً.

ويتطلب إعداد معلمة الروضة في مؤسسات إعدادها خصوصية قد تفوق إعداد بقية المعلمين في المراحل التالية ، بل ويجعل من عملية تمهينها قضية محورية

تستحق البحث والدراسة^(١) ، نظرا لضخامة الدور الذى تقوم به فى التعامل مع الأطفال فى المرحلة الحساسة من أعمارهم ، من خلال الأساليب التربوية العلمية فى التعامل مع العديد من مشكلات أطفال الروضة وسلوكياتهم.

الدراسات السابقة :

١ = دراسة ممدوح عبدالرحيم الجعفرى (٢٠٠٦) :^(٢)

استهدفت الدراسة وضع تصور مقترح لبرنامج تنمية مهنية لمعلمات رياض الأطفال فى ضوء الواقع الفعلى لبرامج التنمية المهنية لهن. واستخدم الباحث المنهج الوصفى التحليلى لملاءمته لطبيعة البحث. وأبرزت نتائج الدراسة أن هناك قصورا واضحا فى برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمات الروضة ، وقد أوصت الدراسة بضرورة تغيير وتعديل برامج التنمية المهنية المقدمة لهن من الوزارة أثناء الخدمة .

٢ = دراسة عبير عبد الله الهولي وآخرون (٢٠٠٦) :^(٣)

هدفت الدراسة إلى تحديد الكفايات الشخصية الأدائية الأساسية اللازمة لمعلمة رياض الأطفال، والتعرف على مدى توافر هذه الكفايات لدى مجموعة من معلمات رياض الأطفال، ومعرفة العلاقة بين عدد سنوات خبرتها والمنطقة التعليمية ومتغيرات أخرى على العمل برياض الأطفال وتوافر الكفايات الأدائية الأساسية

(١) سهير رمزى الدسوقي : المتطلبات اللازمة لإعداد معلمات رياض الأطفال لمواجهة بعض مشكلات الطفولة ، كلية التربية ، جامعة المنصورة ، ٢٠١١

(٢) ممدوح عبدالرحيم الجعفرى : تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال فى ضوء الواقع والمأمول ، مجلة عالم التربية ، السنة ٧ ، العدد ٢٠ ، القاهرة ، ٢٠٠٦

(٣) عبير عبد الله الهولي وسلوى باقر جوهر و نبيل القلاف : الكفايات الشخصية والأدائية لمعلمات رياض الأطفال فى ضوء الأسلوب المطور ، بحث منشور فى مجلة دراسات الطفولة ، العدد ٢٦ ، جامعة عين شمس ، ٢٠٠٦ .

(٤) محمد مقبل عيسى : تقويم برنامج تدريب معلمات رياض الأطفال فى وزارة التربية والتعليم فى الأردن من وجهة نظر المديرات والمعلمات ، مجلة كلية التربية ، جامعة الإمارات العربية المتحدة ، السنة العشرون ، العدد ٢٢ ، ٢٠٠٦ .

لديها. وقد اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي للإجابة عن تساؤلات الدراسة، وتشمل أدوات الدراسة على بطاقات ملاحظة تم بناؤها في ضوء مجموعة من الكفايات التي تم التوصل إليها من عدة مصادر وطبقت على معلمات رياض الأطفال لمعرفة مستوى أدائهن في ضوء الكفايات التي احتوتها هذه البطاقة. وقد أظهرت نتائج الدراسة مايلي : حققت الكفايات الشخصية تقديرات عالية تقع ما بين ٨٢% - ٩٦% مما يؤكد أهمية كفايات الصفات الشخصية للعمل مع الأطفال و ما يترتب عليها من آثار في تشغيل و تنمية وجدان الطفل الكويتي في رياض الأطفال. أما الكفايات الأدائية الأساسية اللازمة لمعلمة رياض الأطفال فكانت أهم الكفايات التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: كفايات التخطيط للحلقة التعليمية، كفايات تنفيذ الحلقة التعليمية، كفايات تقويم الأركان التعليمية، كفايات إدارة الفصل والتفاعل مع الأطفال، وكفايات الوجبة الغذائية (المطعم) و كفايات القصة ثم كفايات الإعداد للأنشطة اللاصفية وهي تشمل الحركية والمكتبية و المطبخ ثم المرسم.

٣= دراسة محمد مقبل عيسى (2006)^(٤):

هدفت الدراسة إلى تقويم برنامج معلمات الأطفال في وزارة التربية والتعليم في الأردن من وجهة نظر المديرات والمعلمات وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة، والكشف عن ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين المتوسطات الحسابية في تقويم البرنامج التدريبي لمعلمات الرياض تعزى إلى كل من متغيرات الوظيفة والمؤهل العلمي والخبرة والمحافظة. وتكونت عينة الدراسة من مئتي مديرة ومعلمة منهن تسعون مديرة ومئة وعشر معلمات. وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: جاءت تقديرات المديرات والمعلمات على تقويم البرنامج التدريبي لمعلمات رياض الأطفال في وزارة التربية

والتعليم في الأردن بدرجة كبيرة باستثناء بيئة التدريب فإنها جاءت بدرجة متوسطة من وجهة نظر المديرات وبدرجة قليلة من وجهة نظر المعلمات، وهناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة البكالوريوس.

٤ = دراسة : بدرية المفرج وعفاف المطيري ومحمد حمادة (٢٠٠٧)^(١).

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا ، وهي دراسة مكتبية تقوم علي مسح جميع أدبيات الدراسات السابقة (العربية والأجنبية) المتعلقة بموضوع الدراسة وذلك للوقوف على أحدث الاتجاهات المعاصرة والنظم لإعداد المعلم وتنميته مهنيًا. وقد أظهرت الدراسة الاهتمام المتزايد للدول المتقدمة والنامية بالاتجاهات الحديثة في مجال إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في مراحل التعليم العام ، كذلك توصلت الدراسة إلى أن إعداد المعلم هي عملية مستمرة تشمل الإعداد قبل الخدمة والتدريب في أثناء الخدمة وعلية فإن التنمية المهنية للمعلم عملية تتصف بالديمومة ولا تنتهي عند تخرج الطالب من الكلية.

وقد اختتمت الدراسة بتقديم تصور مقترح لتطوير نظام إعداد المعلم وتنميته مهنيًا بما يتناسب مع الاتجاهات المعاصرة

٥ = دراسة هناء عبدالحميد عيسى السيد (٢٠١٣)^(٢):

تحددت مشكلة الدراسة في الكشف عن الكفايات المهنية اللازمة لمعلمات الروضة في ضوء معايير الجودة والتعرف على الواقع الفعلي للدوار المهنية التي تمارسها معلمات رياض الأطفال في ضوء معايير الجودة ، واستخدمت الباحثة في

(١) بدرية المفرج وآخرون : الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا ، الكويت ، وزارة التربية ، قطاع البحوث التربوية ، ٢٠٠٧.

(٢) هناء عبدالحميد عيسى السيد : الكفايات المهنية اللازمة لمعلمات رياض الأطفال في ضوء معايير الجودة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية النوعية بجامعة بنها ، ٢٠١٣.

(3) Kemp&Other(2000): A Comparison OF Achievement Gains OF KINDERGARTEN Teachers In Competency Based Education and Traditional Education, Journal of Education Research Vol(78),No(22),

هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، واقتصرت الدراسة على الروضات التابعة لوزارة التربية والتعليم بمحافظة القليوبية (حكومي - خاص) وتشمل اثني عشر ادارة ، وتتمثل في (٢٤٣) من معلمات رياض الأطفال. وطبقا لنتائج هذه الدراسة جاء ترتيب الكفايات المهنية لمعلمة الروضة كالاتي: (جوانب التعلم لدى الطفل - اخلاقيات المهنة- التخطيط - ادارة الصف - التنفيذ - التنمية المهنية- التقويم - التواصل). كما قدمت الدراسة تصورا مقترحاً استهدف تنمية الكفايات المهنية اللازمة لمعلمات رياض الأطفال حتى يتناسب مع ادوارها المهنية في ضوء معايير الجودة.

٦ = دراسة (كيمب2000)^(٣) :

فاعلية برنامج قائم على الكفايات في تنمية مهارات معلمات رياض الأطفال مقارنة مع برامج التعلم التقليدية.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر برنامج مقترح قائم على الكفايات على تنمية مهارات معلمات رياض الأطفال الأساسية في ولاية(أيوا) بالولايات المتحدة الأمريكية، وتكونت عينة الدراسة من (804) معلمة تم تقسيمهن إلى مجموعتين الأولى تكونت من (453) معلمة، تعلموا بطريقة التعليم القائم على الكفايات من خلال برنامج تدريبي مصمم، أما الثانية تكونت من 315) معلمة، تعلموا بالطريقة التقليدية ، وقد استمرت التجربة لعام دراسي كامل ، واستخدم الباحث المقابلة الشخصية مع أفراد العينة أربع مرات لمعرفة اتجاهاتهم نحو برنامج إعدادهم، حيث تم طرح بعض الأسئلة حول طرائق التدريس التي تلقوها خلال فترة الإعداد، المقررات الدراسية الجامعية، وعلاقتها بالتطبيق الميداني، الوقت المخصص للتطبيق العملي داخل رياض الأطفال، التقويم المتبع معهم، الوسائل التعليمية

المتوفرة، ودلت نتائج الدراسة على وجود ضعف في برنامج إعداد الطلبة /المعلمات من حيث عدم الأهلية في التدريس.

٧= دراسة (باربرا، ٢٠٠٩) (١):

أساليب تطوير كفايات المعلمات خلال السنوات الأولى من التدريس.

هدفت الدراسة إلى تدريب المعلمات على مهارات إدارة غرفة النشاط، وقد أجريت الدراسة وفق المنهج التجريبي على ست رياض في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد شملت (١٢٠) معلمة من خلال ورشة تعليمية، قدمت فيها مجموعة من الأنشطة تشمل على عمليات إعداد النشاط، وإدارة غرفة النشاط، وتم تقسيم المعلمات إلى مجموعتين: ضابطة وتجريبية، من أجل التعرف على تأثير البرنامج على السلوك التدريسي للمعلمات وسلوك الأطفال، وقد بني البرنامج على أسس أهمها:

١- تدريب المعلمات بالتعلم عن طريق الممارسة واللعب، فمثلاً اللعب بالرمل والماء مدخل مناسب لتعليم مفاهيم علمية مهمة، يكتسبها الطفل بالمعرفة الحسية.

٢- تدريب المعلمات من خلال التعلم الناشط الذي جاء نتيجة نظريات تربوية حديثة، لكنه من أقدم

استراتيجيات التدريس، فهو تعلم فطري، والأطفال يقومون برعاية بعضهم.

٣- تدريب المعلمات من خلال التعلم الناشط يرتبط بحياة الطفل اليومية، ويحدث من خلال تفاعل الطفل وتواصله مع أقرانه وأهله ومجموعه، مرتكزاً على قدرات الطفل ومرحلة نموه، وهو يوفر المتعة في التعلم، وهنا يصدق القول بأن تعلم الأطفال يكون من خلال نشاط الأطفال، وليس نتيجة له.

(1) Barbara , dona,(2009-): Improving Teachers Competency Based Training Program For Beginning The year, Vol(78),No(22),P256

تعقيب عام على الدراسات السابقة :

تناولت الدراسات السابقة موضوع التنمية المهنية للمعلمين إيماناً من الباحثين بأهمية الدور الذى تلعبه التنمية المهنية فى تطوير الأداء المهنى للمعلم ، وتحقيق النمو المستمر للعملية التعليمية بعناصرها الأربعة. وقد اهتمت بعض الدراسات السابقة بالتركيز على الكفايات المهنية للمعلم كدراسة (باريرا، ٢٠٠٩) و دراسة (كيمب2000) . وجاء بعضها مرتبطاً بمقارنات الوضع الحالى بخبرات بعض الدول أو بالاتجاهات والتحديات المعاصرة مثل دراسة (بدرية المفرج ٢٠٠٧) ، كما أوضحت بعض الدراسات الكشف عن الكفايات المهنية اللازمة لمعلمات رياض الأطفال فى ضوء معايير الجودة (دراسة هناء عيسى ٢٠١٣) أو تطوير تلك الكفايات المهنية اللازمة لمعلمات الأطفال من وجهة نظر المديرات والمعلمات(دراسة محمد مقبل ٢٠٠٦).

ورغم تعدد الدراسات المرتبطة بالتنمية المهنية للمعلمين من زوايا مختلفة ، إلا أن البحوث والدراسات التى تناولت مجال التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال جاءت قليلة وفى إطار من العمومية والوصف والمقارنة ، ولم تركز على وجهات النظر المختلفة وصولاً إلى تقديم رؤية مقترحة تحاول معالجة القصور فى تحقيق متطلبات التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال. من هنا حاولت الدراسة الحالية استكمال بعض الفجوات التى أغفلتها هذه الدراسات السابقة ، من خلال تقديم رؤية تربوية مقترحة لتحقيق متطلبات التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال فى ضوء الاتجاهات المعاصرة.

إجراءات الدراسة :

يتناول الباحث موضوع هذه الدراسة فى ضوء المحاور التالية :

الإطار العام للدراسة :

ويتناول مقدمة الدراسة ومشكلتها وأهميتها وأهدافها وحدودها والمنهج المستخدم

فيها ، ومصطلحاته وإجراءاتها (خطة السير فى الدراسة).

الإطار النظرى للدراسة : وتتضمن النقاط التالية :

أولاً : التنمية المهنية : مفهومها ومبرراتها وأهدافها وأساليبها. ١٠

١ = مفهوم التنمية المهنية.

٢ = أهمية التنمية المهنية لمعلمات الروضة ومبرراتها .

٣ = أهداف التنمية المهنية للمعلم.

٤ = آليات التنمية المهنية للمعلم.

(أ) = برامج التدريب والتطوير أثناء الخدمة.

= أهداف التدريب التربوي أثناء الخدمة.

(ب) = التنمية المهنية للمعلم من خلال آليات التطوير الذاتي.

(ج) = التنمية المهنية للمعلم من خلال التقنيات المعاصرة.

ثانياً : الوضع الراهن لبرامج التنمية المهنية لمعلمات رياض

الأطفال:..... ١٥

١ = برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال.

٢ = أنواع برامج التنمية المهنية.

٣ = خطوات إعداد برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال داخل الروضة.

٤ = أساليب التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال.

٥ = مجالات التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال.

ثالثاً :الاتجاهات العالمية المعاصرة و التنمية المهنية لمعلمات رياض
الأطفال.....١٧

أهمية الاتجاهات المعاصرة فى التنمية المهنية للمعلم :

١= التكامل بين الإعداد قبل الخدمة وتنميتها مهنيًا أثناءها :

٢= اتجاه تنمية المعلمين مهنيًا على أساس المهارات :

٣= التنمية المهنية المرتكزة على المدرسة :

٤= اتجاه تنمية المعلمين مهنيًا فى ضوء أسلوب النظم :

رابعاً :الرؤية المقترحة لتطوير التنمية المهنية لدى معلمات رياض
الأطفال..... ٢٢

= مبادئ الرؤية المقترحة.

= آليات الرؤية المقترحة للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال.

= متطلبات تحقيق الرؤية المقترحة.

*نتائج الدراسة.

* المراجع.

الإطار النظرى للدراسة

أولاً : مفهوم التنمية المهنية وأهدافها وأساليبها :

١= مفهوم التنمية المهنية :

تتعدد مفاهيم التنمية المهنية للمعلم ، وهناك تعريفات كثيرة أشارت إليها كما يلى :

التنمية المهنية هي "الوسائل المنهجية وغير المنهجية الهادفة إلى مساعدة

المعلمين على تعلم مهارات جديدة، وتنمية قدراتهم فى الممارسات المهنية، وطرق

التدريس، واستكشاف مفاهيم متقدمة تتصل بالمحتوى والمصادر والطرق لكفاءة العمل التدريسي^(١).

وهي أيضاً "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. اي أنها (عملية تستهدف إضافة معارف، وتنمية مهارات، وقيم مهنية لدى المعلم لتحقيق تربية فاعلة لطلبته وتحقيق نواتج تعلم ايجابية)^(٢).

كما تعرف التنمية المهنية على أنها "العملية التي تتضمن مجموعة من الإجراءات المخططة والمنظمة والتي ينتج عنها النمو المهني للمعلمة متمثلاً في زيادة وتحسين ما لديهن من معارف ومفاهيم ومهارات تتعلق بعملهن ومسئولياتهن المهنية، واتجاهاتهن نحو قبول الوظيفة والافتتاح بأهميتها والقيام بواجباتها". وهي "عملية تطوير المهارات والكفايات المطلوبة للعاملين في الحقل التربوي لتحقيق نتائج تعليمية عالية للمتعلمين"^(٣).

فالتنمية المهنية للمعلم هي "عملية نمو مستمرة، شاملة، وطويلة المدى، تهدف إلى تطوير أداء المعلمة، وتحسين كفاءاتها المهنية وأدائها، من أجل تحسين العملية التعليمية، وذلك من خلال البرامج والأنشطة المتاحة له داخل وخارج

(١) نعمت عبدالمجيد بن سعود : التنمية المهنية للمعلم والاتجاهات المعاصرة : فاعلية وتفعيل ، المؤتمر العلمي حول المعلم وتحديات العصر ، كلية اعداد المعلمين – جامعة الفاتح ، ٢٠٠٦ .

(٢) أحمد حسين النقائي واخرون "معجم المصطلحات المعرفة في المناهج وطرق التدريس" ، عالم الكتب، بيروت، ط٢، ١٩٩٩، ص.٧٣.

(٣) عبد العزيز الحر : أدوات مدرسة المستقبل ؛ التنمية المهنية ، ط٢، الرياض، مكتب التربية العربي لدول الخليج، ٢٠٠٩ م، ص٤.

(٤) متاح في ١٠-٨-٢٠١٦ على <https://sites.google.com/site/moradkgorg/trener>

(٥) عبد الله بن علي القرزعي <http://www.ijer.in> **التنمية المهنية للمعلمين والمعلمات**، في : ٢٠١٦/٩/٢ على موقع :

http://child-trng.blogspot.com/2012/03/blog-post_18.html#ixzz4KSqGgzvE

المدرسة، على أن تُتاح لها الفرصة لتنمية نفسها بنفسها وذلك من خلال التقويم الذاتي وتأمل العمال^(٤).

ويرى عبدالله القرزعي أن التنمية المهنية هي "مجمَل الجهود العلمية المبذولة والمخطط لها في شكل برامج وهي تختلف باختلاف احتياجات المعلمات منها، وتتم بنظم وأساليب متعددة ، عن طريق إدارة التعليم بالمنطقة ممثلة في مراكز التدريب الحالية أو عن طريق إدارة المدرسة أو عن طريق المعلمة نفسها ، والمستمرة على مدى سنوات الخدمة بهدف الرفع من كفاءة المعلمة بحصولها على مزيد من الخبرات المهنية والأكاديمية والثقافية المسابرة للتطورات التربوية والعلمية أو لسد العجز الملاحظ في أداء المعلمة"^(٥).

من خلال التعريفات السابقة يتضح أن التنمية المهنية تمثل عملية نمو مستمرة مدى الحياة وشاملة لجميع مقومات مهنة التعليم ، تسعى لتحسين كفايات المعلمين المهنية من خلال تزويدهم بكل ما هو جديد في مجال المعارف والمهارات والسلوكيات المهنية التي يتطلبها عملهم التعليمي ، بالإضافة إلى إثراء ما يتوافر لديهم منها من أجل رفع مستوى الأداء المهني والإدا ري ، والتواصل الفعال مع الزملاء في الحقل التعليمي ، وبما يمكنهم من التكيف مع المتغيرات والمستجدات.

٢ = أهمية التنمية المهنية لمعلمات الروضة ومبرراتها :-

تزايدت أهمية التنمية المهنية لمعلمة الروضة باعتبارها وسيلة للتأكد من نجاح المعلمين في ربط أهداف التدريس الذي يقدمونه مع احتياجات متعلميهم. وتختلف التنمية المهنية في أهدافها ، وإجراءاتها عن المساعي المهنية الأخرى ، مثل : الإشراف على المعلمة وتقييمها ، حيث يهتم التقييم بالحكم على كفاءة المعلمات ، أو جودة التدريس ولا يركز بالضرورة على نموهم في عملهم ، وتركز التنمية المهنية

بشكل خاص على كيفية بناء المعلمة لهويتها المهنية في تفاعل متزايد مع الأطفال وانعكاسها على أدائهم في القاعات ، فالغرض الأساسي للتنمية المهنية هو الرقى بجودة التربية التي ينتج عنها جودة التعلم لدى الأطفال(١).

وتعد التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال من أهم مرتكزات تطوير التعليم في هذه المرحلة الحيوية ، التي تستنهض فيها طاقات الأطفال واستعداداتهم الحياتية وقدراتهم الإبداعية اعتمادا على مهنية المعلمة في التعامل التربوي الواعي والمدرک لتأثيرات المستجدات المعاصرة في شخصية طفل الروضة. فلا يعقل أن يحدث تطوير تربوي حقيقي دون تطوير معلمة الروضة أولاً ، إذ لا يمكن لأي نظام تعليمي أن يرتقي أعلى من مستوى المعلمين فيه(٢).

ويرى البعض أن أهمية التنمية المهنية للمعلم تتبع من الاعتبارات التالية(٣) :

١ = تحقيق النمو المستمر للمعلمين لرفع مستوى أدائهم المهني وتحسين اتجاهاتهم وصقل مهاراتهم التعليمية وزيادة معارفهم ومستوى مقدرتهم على الإبداع والتجديد.
2 = تجديد معلوماتهم وتمييزها وإيقافهم على التطورات الحديثة في تقنيات التعليم وطرق التدريس.

3 = تعميق الأصول المهنية عن طريق زيادة فعالية المعلم ورفع كفايته الإنتاجية إلى حدها الأقصى.

4 = الإطلاع على أحداث النظريات التربوية والنفسية الطرق الفعالة وتقنيات التعليم الحديثة واستخدام الأساليب الجديدة مثل التعليم المبرمج والتعليم الذاتي.

(١) سامي سليمان ، مرجع سابق ، ص. ٨٣.

(٢) عبد الله بن علي الفرزعي التنمية المهنية للمعلمين والمعلمات، مرجع سابق.

(٣) نورة بنت محمد العسکر... في ٣ / ٨ / ٢٠١٦ على :

٣= تعددية ادوار المعلم وتعدد مسؤولياته في المجال التعليمي فبعد ان كان ملقنا للمعلومة ومصدرها اصبح مساعدا للمتعلم علي استكشافها من خلال طرق تدريسية متطورة ومعاصرة

٤= المستجدات المتسارعة في مجال استراتيجيات التدريس والتعلم مما يتطلب من المعلم مواكبة ذلك

٥= التوجه العالمي نحو الجودة الشاملة للعملية التعليمية والإعتماد الأكاديمي في عملية التعلم

٦= مواكبة كل ما هو جديد ومتطور في العملية التعليمية وتطبيقه وفق المعايير الدولية

٧= تعدد الأنظمة التعليمية وتنوع اساليب التطوير والتعلم الذاتي وفق التطور والتنوع في التقنيات المعاصرة ويجب علي المعلم مواكبة ذلك

٣= أهداف التنمية المهنية لمعلمة الروضة :

تحقق التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال مجموعة من الأهداف أهمها مايلي^(٢) :

1= تحقيق النمو المستمر لها لرفع مستوى أدائها المهني وتحسين اتجاهاتها وصقل مهاراتها التعليمية وزيادة معارفها ومستوى قدراتها على الإبداع والتجديد.

2= تجديد المعلومات وإيقاف المعلمة على التطورات الحديثة في تقنيات التعليم وطرق التدريس.

3= تعميق الأصول المهنية عن طريق زيادة فعاليتها ورفع كفايتها الإنتاجية إلى حدها الأقصى.

4= الإطلاع على أحداث النظريات التربوية والنفسية والطرق الفعالة وتقنيات التعليم الحديثة واستخدام الأساليب الجديدة مثل التعليم المبرمج والتعليم الذاتي.

- 5= معالجة أوجه النقص في إعدادها قبل التحاقهم بالخدمة بهدف رفع مستواها النوعي.
- 6= تبصير المعلمات ببرامج الدولة وخططها لتطوير التعليم ودراسة أهداف المجتمع ومشكلاته المعاصرة وتعريفهن بدورهن نحوها.
- 7= تحقيق النمو المهني زيادة فاعلية كفاءة المعلمة في تخطي مشكلات العمل بتجريب أفكار جديدة وطرق متنوعة للأداء.
- 8= النمو المهني يكسب معلمة الروضة القدرة على متابعة تطور المعارف العلمية والتكنولوجية والإفادة منها في تجديد وتطوير المهارات التعليمية والتربوية. ويرى البعض أن التنمية المهنية للمعلم تحقق مجموعة من الأهداف أهمها^(٣) :
- ١= مواكبة المستجدات في مجال نظريات التعلم والعمل علي تطبيقها لتحقيق الفعالية في التعلم .
- ٢= مواكبة المستجدات في مجال التخصص وتطبيق كل ما هو جديد ومستجد.
- ٣= ترسيخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدي الحياة والإعتماد علي اساليب التعلم الذاتي.
- ٤= تعميق الإلتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم والتقييد بها.
- ٥= الربط بين النظرية والتطبيق في المجالات التعليمية.
- ٦= تنمية مهارات توظيف تقنيات التعليم المعاصرة واستخدامها مع المتعلم بشكل فاعل.
- ٧= تمكين المعلمة من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد ومتطور
- ٨= المساهمة في تكوين مجتمعات تعلم متطورة تقدم خدمات فاعلة للمجتمع.

٩ = المساهمة بشكل فاعل في معالجة القضايا التعليمية بإسلوب علمي ومتطور .

١٠ = تطوير كفايات ومهارات التقييم بأنواعها وخصوصا مهارات التقييم الذاتي .

مما سبق يتضح لنا أن التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال تعمل على تطوير كفاءتها ومهاراتها المهنية ومعالجة الديد من القضايا التعليمية التي تمر بها المعلمة في غطار ممارساتها التربوية فى الروضة ، بما يعكس إيجابيا على تحقيق مبدأ التعليم المستمر، لأن أى علم يحتاج إلى تنمية قدراته المهنية التي يعمل بها فى ضوء كفاياته التربوية واحتياجات العملية التربوية.

٤ = آليات التنمية المهنية لمعلمات رياض الاطفال :

تتضمن التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بعض الآليات التي تساهم فى رفع كفاءتها وتطويرها مهنيًا ، ومن اهم هذه الآليات مايلي^(١) :

(أ) = : برامج التدريب أثناء الخدمة.

التدريب هو نشاط لنقل المعرفة واكتساب المهارة من اجل تنمية نماذج التفكير وأنماط الأفعال وتغيير سلوك الفرد وعاداته ومهاراته وقدراته فى أداء العمل من اجل الوصول إلى الهدف المنشود على يد معلم أو مدرب فعال. والتدريب -أيضا- هو " تلك العمليات النمائية التي يتلقاها المعلم أثناء الخدمة لضمان مواكبة التطوير الذى يطرأ على المنهج وطرائق التعليم نتيجة التطور الاجتماعى والتقنى المستمر"^(٢).

أما البرامج التدريبية أو الدورات التدريبية فهى مجموعة من الأنشطة والفعاليات التي يتم توجيهها للمتدربين من خلال نظام تدريبي مصمم بدرجة كفاءة عالية من ناحية التخطيط والتنفيذ والتقييم و يلبي احتياجات الفرد عن طريق تجديد المعارف

(١) نورة محمد العسكر ، مرجع سابق.

(٢) مرجع سابق.

(٣) صلاح أحمد الناقة و إيهاب محمد أبو ورد : إعداد المعلم وتنميته مهنيًا فى ضوء التحديات المستقبلية، المؤتمر التربوى (المعلم الفلسطينى : الواقع والمأمول) ، يونيو ٢٠٠٩ ، ص. ٨٦.

والمهارات المطلوب اكتسابها في مجالات العمل وإتقانها من قبل الفرد المستهدف. فالتدريب التربوي أثناء الخدمة نشاط لنقل المعرفة والمعلومة والمهارة المتطورة بهدف تنمية وتطوير نماذج التفكير ونمط العمل التعليمي ومواكبة المعلمة لما هو جديد ومتطور. وهو يشتمل على برامج منظمه ومخططة تمكن المعلمة من الحصول علي مزيد من المعارف الثقافية والخبرات المهنية والمهارات وكل ما من شأنه إن يرفع من مستوي عملية التعليم^(٣).

والخلاصة أن التدريب أثناء الخدمة هو عملية ديناميكية متفاعلة ويعتبر أحد المكونات الأساسية في عملية التنمية المهنية للمعلمة وهو الوسيلة الفعالة لتحقيق النمو المعرفي والمهني وتطوير المعارف والمهارات باكتساب كل ما هو جديد وحديث في العملية التعليمية نظراً إلى التغيرات الاجتماعية والثقافية المستمرة الناتجة عن التفجر المعرفي الذي يشهده العالم اليوم والذي يخلق الحاجة الماسة للتجديد والتحديث في أساليب العمل التعليمي.

أهداف التدريب التربوي أثناء الخدمة :

يهدف التدريب التربوي للمعلمين -بصفة عامة- إلى تحقيق مايلي^(١) :

١= النمو المهني المستمر لشاغلي الوظائف التعليمية و التربوية وذلك باكتساب الخبرات الثقافية و المهنية المتطورة لرفع معدلات الكفاءة الإبداعية في العمل التربوي.

(١) جبرائيل بشارة : تكوين المعلم العربي والثورة العلمية والتكنولوجية ، بيروت ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر ، ١٩٨٦ ، ص. ٥٧.

(٢) رشا شرف ونهلة حسن : تطوير نظم إعداد المعلم في ضوء خبرات أجنبية معاصرة"دراسة مقارنة"، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر السنوي الحادي عشر: الجودة الشاملة ١٢ - ١٣ مارس - (في إعداد المعلم في الوطن العربي لألفية جديدة) جامعة حلون -كلية التربية، 2003 ، ص. ١٢٣.

(٣) المرجع السابق ، ص. ١٢٧.

٢= رفع مستوى الأداء في العملية التعليمية و زيادة الطاقات الإنتاجية عن طريق التدريب المستمر.

٣= رفع مستوى أداء المعلم للمحافظة علي الأداء الإيجابي الفعال وخصوصا في مجال القيادة.

٤= تحسين أداء المعلم وتطوير قدراتهم المعرفية والأدائية باكتساب المهارات المتطورة.

٥= تنمية الاتجاهات الايجابية في العمل التربوي والتركيز علي العلاقات الإنسانية في المواقف التعليمية المتعددة.

٦= تزويد المتدرب بالمعلومات التربوية والمهارات والمستحدثات والمستجدات العلمية والتقنية والنظريات التربوية التي تجعله أكثر قدرة علي مواكبة هذه التغيرات.

٧= تدريب المتدرب علي كيفية تطبيق النظريات والمعارف العلمية بإتباع أسلوب اكتساب المهارة الأدائية من خلال المواقف التعليمية بما يؤدي إلي تغطية الفجوة بين النظرية والتطبيق.

٨= زيادة قدرة المعلم علي التفكير المبدع بما يمكنه من التكيف مع عمله من جهة ومواجهة المشكلات المستقبلية والتغلب عليها من جهة أخرى من خلال مهارات التعلم الذاتي وتوفير مصادر المعلومات المعاصرة.

(ب)=: التنمية المهنية للمعلمة من خلال التقنيات المعاصرة :

نظرا لصعوبة إعداد المعلم الصالح لكل زمان ومكان ، في ظل ثورة التكنولوجيا والمعلومات أصبح التخطيط التربوي أكثر ضرورة من اجل توفير الخدمة التربوية اللازمة للمعلم، والتي تتضمن تزويد المعلم بمواد التجدد في مجالات العملية التربوية ، وبالمستجدات في أساليب وتقنيات التعليم والتعلم وتدريبه عليها ، واستيعاب كل ما هو جديد في النمو المهني من تطورات تربوية وعلمية ، وبالتالي رفع أداء المعلمين وإنتاجيتهم من خلال تطوير كفاياتهم التعليمية بجانبها المعرفي

والسلوكي (الأدائي) ويتطلب عملية النمو المهني جهدا كبيرا ووقتا كافيا ومساعدة مستمرة ، في تعلم أي سلوك تعليمي جديد^(٢).

ويعد استخدام التقنيات الحديثة كوسائل تعليمية والانتقال من التعليم التقليدي إلى التعليم الإلكتروني من أهم الاتجاهات الحديثة في إعداد معلم رياض الأطفال حيث اعتمدت العديد من الدول المتقدمة على الوسائط التقنية الحديثة وشبكة الانترنت والحاسوب لتنفيذ برامج إعدادها. وينعكس هذا الأمر على أداء المعلمة ويجعل عملية إعدادها أكثر سهولة كما يشجع المعلمة على التدريس بطرق وأساليب حديثة باستخدام التقنية و ينمي لديها القدرة على التعلم الذاتي^(٣).

ويمكن توظيف التكنولوجيا في كليات التربية من خلال تقديم المقررات بما في ذلك الفيديو والصوتيات وشاشات العرض على شكل مواد على الانترنت كما يمكن إدارة حلقات النقاش من خلال مجموعات النقاش عن طريق برامج الاتصال المباشر والبريد الإلكتروني. ويتطلب توظيف التكنولوجيا في برامج إعداد المعلم عدد من المتطلبات والتي توافرت في دول الخبرات الأجنبية والتي تتمثل فيما يلي^(١)

١ = الاستعانة بالمتخصصين في التكنولوجيا والبرمجيات ومصممي البرامج لتنفيذ

المادة

العلمية بصورة جذابة وأكاديمية ونقلها على مواقع خاصة في الشبكة العالمية العنكبوتية.

(١) أمل سيد مسعود ، مرجع سابق ، ص. ١٢٢.

(٢) المرجع السابق ، ص. ١٢٤.

(٣) التنمية المهنية للمعلمات: فى ٢٣-٨-٢٠١٦ .. على موقع :

<https://sites.google.com/site/moradkgorg/trener>

٢= وجود بنية تحتية تكنولوجية لاستخدام مختلف وسائط التعلم مثل شبكات الاتصالات المتقدمة وشبكات البث الإذاعي والمرئي وغيرها من التجهيزات التكنولوجية.

٣= تنمية مهارات استخدام التكنولوجيا والبرمجيات المستخدمة في التعامل مع المادة العلمية المقروءة والمرئية والمسموعة في كل من الطالب المعلم وعضو هيئة التدريس.

ولتحقيق الاستفادة القصوى من توظيف التقنية والتعليم الإلكتروني يتطلب ذلك أن تضع برامج الإعداد في عين الاعتبار ضرورة تدريب المعلمات في استخدام الوسائط التقنية المتعددة واستخدام شبكة الانترنت بفعالية .

(ج)= : التنمية المهنية للمعلم من خلال آليات التطوير الذاتي :

تعتمد برامج إعداد المعلمة في العديد من الدول الأجنبية على مبدأ التعلم الذاتي حيث أصبح المتعلم محور العملية التعليمية ويقوم بالعبء الأكبر بالبحث والدراسة ، وهذا الاتجاه في تزايد نظرا للتطور التكنولوجي والتقني وظهور الشبكة العنكبوتية وذلك يتطلب تعليم الأطفال كيف يعلمون أنفسهم بأنفسهم من خلال شبكة الانترنت والأقراص والكتب والأفلام التعليمية. والهدف من ذلك هو تنمية القدرة لدى الطفل على التعلم الذاتي بحيث يصبح أسلوب حياة ويحقق لهم التنمية المهنية المستمرة مدى الحياة مما يمكنهم من التعليم المستمر واستقصاء المعلومات من مصادرها المختلفة وتوظيفها في التدريس^(٢). كما يتم العمل بهذا الاتجاه من خلال : التطوير الذاتي من خلال الحقايب التعليمية والتدريبية والتطوير الذاتي من خلال التعليم المبرمج.

مما سبق يتضح أن التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال تعتمد فى وضعها الراهن على آليات ثلاث هى : برامج التدريب أثناء الخدمة ، والتدريب على استخدام التكنولوجيا فى التعليم ، ثم التنمية المهنية من خلال عمليات التطوير الذاتى للمعلمة. وقد لا يودى كل ذلك بالضرورة الى تحقيق أهداف التنمية المهنية للمعلمة ، لذلك فمن الضرورى البحث عن آليات أخرى حديثة فى خبرات وتجارب بعض الدول المتقدمة فى مجال التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال.

ثانيا : الوضع الراهن لبرامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال:

- تتبلور فلسفة برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال فى المحاور التالية^(٣) :
- التدريب الاكاديمى للعلوم المتنوعة ، وكيفية تبسيطها للأطفال .
 - إكساب المعلمات طرق الحوار الفعال بينها وبين أطفالها بالروضة .
 - تنمية قدرة المعلمات على الاستفادة من أسلوب الأنشطة لتحقيق أهداف الخبرات التربوية للأطفال
 - تنمية قدرة المعلمات على التواصل الايجابى فيما بينهن لمناقشة مشكلات المهنة .
 - تنمية الحس المهنى لدى المعلمات .
 - شمولية وتنوع برامج التنمية المهنية للمعلمات للجوانب الشخصية (الذاتية، الأكاديمية، الإدارية..)
 - دراسة الخصائص المتنوعة لنمو طفل الروضة من خلال البرامج (النمو الجسمى ، اللغوى ، العقلى ، الحركىالخ) .
- أنواع برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض أطفال:-

- تتنوع برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض أطفال كمايلي^(١) :
- ١- البرامج التأهيلية : وتهدف إلى تأهيل المعلمات واستكمال ثقافتهم المهنية والعلمية.
 - ٢- برامج التجديد : تمد المعلمات بمعلومات الجديدة لمواكبة العصر في جميع مجال عملهن.
 - ٣- برامج استكمال التأهيل : تمد المعلمات ببرامج إضافية لإزالة قصورهن في الجانب المهني
 - ٤- برامج التوجيه : للمعلمات الجدد في المهنة لإكسابهم مهارات للاندماج للعمل.
 - ٥- برامج الترقية : لإمداد المعلمات المنقولات إلى وظائف اعلي بالمهارات اللازمة لتلك المهام.
 - ٦-برامج إعداد القادة : وتهدف إلى إعداد القادة والموجهات في مجال رياض الأطفال.
 - ٧- برامج التنمية : وتقدم أثناء الخدمة بهدف تنمية مهارات معلمات رياض الأطفال.
- خطوات إعداد برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال داخل الروضة:-
تتلخص خطوات إعداد برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في عدة خطوات هي^(٢) :
- 1- حصر الاحتياجات التدريبية للمعلمات : وفيه يتم معرفة الاحتياجات التدريبية للمعلمات وذلك من خلال بطاقات أو مقابلات أو فحص تقارير المتابعين

(١) صلاح أحمد النافعة و إيهاب محمد أبو ورد : إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في ضوء التحديات المستقبلية، المؤتمر التربوي (المعلم الفلسطيني : الواقع والمأمول) ، يونيو ٢٠٠٩ ، ص. ٩٢ .
(٢) نورة بنت محمد العسكر... في ٣ / ٨ / ٢٠١٦ على :

<http://www.alkharjonline.net/articles-action-show-id-1601.htm>

(٣) المرجع السابق.

2- حصر الإمكانيات البشرية والمادية المتاحة للقيام بعمليات التدريب : يتبغى حصر هذه الإمكانيات ، تحديد الخطة المرحلة الزمنية لذ يجب التعرف على العناصر البشرية المؤهلة علميا وتربويا مع حصر إمكانيات التدريب المادية من أماكن وأدوات التدريب وادوات التكنولوجيا

3- تخطيط برامج التدريب ووسائل تنفيذها : حيث يتم تحديد البرامج ومصفااتها و احتياجات المعلمة لها

4- التقييم والمتابعة : يتم هذه المرحلة فى ضوء أهداف البرامج ، ومدى كفاءة الأساليب المستخدمة ، وفاعلية المعلومات المقدمة للمعلمات. أساليب التنمية المهنية تتعدد أساليب التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال مابين النظرية والعملية كما يلى (٣) :

الأساليب النظرية مثل

١= المحاضرات : يصلح لإعداد كثير ويستخدم فيها تكنولوجيا عالية ولكنها تختص بعرض وجهات نظر فقط وفكرة شخص واحد

٢= المناقشات : وهى لقاء حوارى بين المعلمات وجهة الإشراف (التوجيه إدارة المدرسة) ونثمر بنتائج مرغوبة ولكنها تكون محددة حسب رغبته المعلمات وجهة الإشراف

٣= المؤتمرات : وهى لقاءات علمية منظمة ومحدودة الهدف تسمح بعرض الآراء والأفكار المعلمات ولكن ترتبط بإمكانيات الجهة المنظمة (الجامعة ، مؤسسة مجتمعية ، الوزارة...الخ)

الأساليب العلمية :-

- ١= التدريس المصغر : هو احد أساليب التنمية المهنية لمعلمات الروضة و هو إجراء تعليمي في وسط محدود. يستعمل في تكوين المعلمين والقيام ببعض التجارب التعليمية ، ويحدد وقت الحصة التعليمية ما بين ٥ و ١٠ دقائق ، وعدد التلاميذ بخمس ، وفيه يتم الاقتصار على توظيف تقنية واحدة من تقنيات التدريس .
- ٢= ورش العمل : هو أسلوب تدريبي يهدف إلى مشاركة المدرسات في انجاز مشروع عملي بفترة سبع العشر أيام تحت إشراف أستاذة متخصصة لتزويدهم بالتطبيقات العلمية للمحاضرات .
- ٣= الزيارات الميدانية : وتهدف تزويد المعلمات بمهارات كتابة التقارير في ضوء الزيارة

4-التعلم عن بعد : هو عبارة عن تعلم عن طريق شبكات الانترنت.

مجالات التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال :

يمكن تقسيم مجالات التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء المجالات التالية^(١) :

١. التطوير والتجديد والتحديث في المجال الأكاديمي التخصصي.
٢. مجال العلاقات الإنسانية والإرشاد والتوجيه التربوي والتواصل في المواقف التعليمية.
٣. مجال الأداء التدريسي واستخدام كل ما هو معاصر ومتطور في إيصال المعلومة.
٤. مجال البحث العلمي والإشراف الأكاديمي.

(١) رشدي أحمد طعيمة: الدليل المرجعي لتدريب المعلمين بالمدارس ذات الفصل الواحد ، تونس ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، ٢٠٠٤ ، ص ١٣ .

٥. مجال التنمية والتطوير الذاتي والتقييم والتقويم الذاتي.
٦. مجال توظيف تقنيات المعلومات والاتصالات في المجال التعليمي.
٧. مجال الالتزام بأخلاقيات المهنة وتعديل السلوكيات والاتجاهات في إطار العمل التربوي.
٨. مجالات تقييم وتقويم الأطفال وتطبيق الحديث والمتطور في اساليب التقييم.
٩. مجالات تصميم المناهج التعليمية وتطويرها وفق المستجدات المعاصرة في المعرفة.

ثالثا : بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة للتنمية المهنية :

من منطلق الحرص على تطوير الأداء التربوي والتعليمي في المؤسسات التعليمية المختلفة ، تبرز الحاجة الى البحث في التوجهات التربوية العالمية الخاصة بالتنمية المهنية للمعلم ، لتحديث ومواكبة روح العصر الحاضر ، ومواجهة التغيرات المتلاحقة في حياتنا بعد أن أصبح العالم أشبه بقرية صغيرة يتأثر من يعيش في شرقها بكل معطيات الحياة لمن يعيش في غربها ، بفضل وسائل الاتصال والتواصل الناجمة عن ثورة التكنولوجيا الرقمية والمعرفية.

أهمية الاتجاهات المعاصرة في التنمية المهنية للمعلم :

لا يمكن لمعلمة الروضة أن تعيش مدى حياتها بمجموعة محددة من المعارف والمهارات ، فتحت ضغط الحاجات الداخلية والتقدم المعرفي الهائل الذي يمتاز به العصر الحالي ، يتطلب الأمر ضرورة أن تحافظ المعلمة على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم وتقنياته ، وبهذا يكون التعليم بالنسبة لها عملية نمو مستمرة ومتواصلة ، "فالمعلم المبدع هو طالب علم طوال حياته في مجتمع دائم التعلم والتطور وفي ظل التكنولوجيا والمعلومات ، وليس المعلم الذي يقتصر في حياته على المعارف والمهارات التي اكتسبها في

مؤسسات الإعداد^(١)، من هنا تزداد الحاجة دائماً الى مواصلة التعليم والتعلم من جانب معلمة الروضة من خلال برنامج التنمية المهنية المستحدثة ؛ لكي تواكب المستجدات من حولها.

وتتأثر عملية التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بالتغيرات العالمية كالانفجار المعرفي والتقني والعولمة وثورة التكتلات الاقتصادية والتقدم في مجال التكنولوجيا والاتصالات، ويستلزم ذلك من المعلمة أن تتوفر فيها مجموعة من الخصائص وهي^(٢) :

١. الخصائص الجسمية : مثل الخلو من الأمراض والعاهات المزمنة والأمراض المعدية التي تقف عائقاً أمام المعلم للقيام بمسئولياتها.
٢. القدرات العقلية: وامتلاك قدرة عالية من التفكير العلمي الإبداعي الناقد وحل المشكلات والتحليل والتطبيق.
٣. الخصائص الشخصية : كقوة الشخصية، والقدرة على التحكم في سلوكه، الاتزان الانفعالي، الشجاعة الأدبية، التعاون مع الآخرين، امتلاكها لقيم العمل والنظام والايمان بالله وبالوطن وبالمهنة التي تعمل بها.
٤. الخصائص الأكاديمية والمهنية : مثل التعمق في مجال التخصص والاطلاع الدائم على الكتب والمجلات العلمية، وحضور المؤتمرات والندوات ومتابعة الأحداث الجارية.

(١) رقيقة حمود : تكامل سياسات وبرامج تدريب المعلمين قبل الخدمة وأثناءها، سلسلة التعليم والتنمية في الوطن العربي الأردن، مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية العدد ٢٧ ، ١٩٨٨ ، ص. ٩٢

(٢) محمود شوق ومحمد مالك سعيد : معلم القرن الحادي والعشرين (اختياره- إعداده- تنميته) (في ضوء التوجهات الإسلامية) ، القاهرة : دار الفكر العربي ، ٢٠٠١.

(٣) جبرائيل بشارة : تكوين المعلم العربي والثورة العلمية والتكنولوجية ، مرجع سابق.

٥. تمسكها بالقيم وتمثلها لها بدون تعصب ، والانتماء القوي لوطنها ، والتمسك بأخلاقيات مهنة التعليم.

وفيما يلي يلخص الباحث أهم الاتجاهات العالمية المعاصرة في التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال :

١= التكامل بين الإعداد قبل الخدمة وتنميتها مهنيًا أثناءها :

بدأ مفهوم التربية المستمرة في أواخر الستينات وأوائل السبعينات من القرن العشرين يدعم فكرة التخطيط المتكامل ، وفي أوائل السبعينات أوصت العديد المؤتمرات واللقاءات التربوية باتخاذ التدابير على مختلف الأصعدة القانونية، والمهنية، والنقابية ، والاجتماعية، للتخفيف تدريجيًا والقضاء نهائيًا على المفارقات الموجودة بدون وجه حق في التسرب الإرادي لمختلف فئات المعلمين ، وإعادة النظر بشكل جذري في شروط إعداد المعلمين ، بحيث يبدأ الإعداد بمرحلة أولية "قبل الخدمة" ويستمر طيلة الحياة العملية في صورة دورات للتطوير والتجديد المستمرين^(٣).

وبناء علي ذلك أصبح الاتجاه إلى نظام موحد لتكوين المعلم يجمع في ثناياه النظم التقليدية مثل نظام قبول المعلم إلى مؤسسات الإعداد ، ونظام الإعداد ، ونظام التدريب ، وإضافة إلى هذه النظم ، هناك اتجاه لإدخال نظامين جديدين ، الأول : نظام التهيئة للممارسة العملية ، وهذا يأتي بعد نظام الإعداد ، ويكون على غرار نظام التفرغ للممارسة الفعلية للأطباء في المستشفى قبل الخروج للحياة العملية ، فقد بدأ اتجاه في أوروبا إلى تأسيس ما أسموه "مدارس التطوير المهني" وتؤدي هذه المدارس بالنسبة للمعلم المبتدئ الوظيفة نفسها التي يؤديها في

المستشفى التعليمي بالنسبة للطبيب المبتدئ، والثاني: نظام التعليم المستمر مدى الحياة المهنية ، ويدخل البعض في هذا النظام " التعليم الذاتي" (١).
وقد ظهر هذا الاتجاه بسبب التطورات المعاصرة في التدفق المعرفي والتكنولوجي ، وأن برامج إعداد المعلم داخل الكليات لم تعد كافية لإعداده للممارسات المهنية بنجاح ، وقد شكل هذا الاتجاه أزمة فكرية أشار إليها جبرائيل بشارة في قوله : " إنه لا يمكن بأية حال من الأحوال أن نفصل بين إعداد المعلم وتدريبه، فكلاهما وجهان لعملة واحدة هي عملية تكوين المعلم .ويتساءل: إن هذا الاتجاه يستدعي التفكير جدياً في الإجابة عن السؤال حول ما إذا كان هناك برنامج لإعداد المعلم وآخر لتدريبه ؟ أم هناك برنامج واحد للتكوين ؟ ويتوضح أكثر هل على مخططي مناهج إعداد المعلمين وواضعيها أن يضعوا في اعتبارهم ضرورة تضمين المنهج جميع الخبرات التي يتطلبها تكوين المعلم ، وبهذا تصبح مناهج الإعداد والتدريب منهجاً واحداً متكاملًا ، يكتسب الطالب /المعلم جزءاً من خبراته في فترة الإعداد، بينما يكتسب القسم الآخر أثناء الخدمة ، على أن يجري ذلك في إطار مؤسسة واحدة هي مؤسسة تكوين المعلم" (٢).

وقد تبنت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم هذا الاتجاه حينما قررت عن طريق مؤتمراتها أن تكون عملية الإعداد قبل الخدمة والتدريب في أثنائها عملية مستمرة مادام المعلم قائماً بالعمل في الميدان. وهنا يأتي مفهوم تكوين المعلم ليعني كلا من الإعداد قبل الخدمة والتدريب في أثنائها ، كما يعني في نفس الوقت

(١) صلاح أحمد الناقبة و إيهاب محمد أبوورد : إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في ضوء التحديات المستقبلية، المؤتمر التربوي (المعلم الفلسطيني : الواقع والمأمول) ، يونيو ٢٠٠٩.

(٢) محمود شوق ومحمد مالك سعيد : معلم القرن الحادي والعشرين (اختياره- إعداده- تنميته) (في ضوء التوجهات الإسلامية) ، القاهرة :دار الفكر العربي ، ٢٠٠١.

(٣) جبرائيل بشارة : تكوين المعلم العربي والثورة العلمية والتكنولوجية ، مرجع سابق.

الاستمرار، فالتكوين هنا كالنمو، وتأسيساً على ذلك فإن عملية تكوين المعلمة تبدأ في مؤسسات التكوين قبل الخدمة وتستمر في أثنائها. وكنتيجة للتطورات المعاصرة في التدفق المعرفي والتكنولوجي والحاجة إلى استثمار التعليم استثماراً فورياً، ينبغي أن تأخذ مؤسسات تكوين المعلمة بهذا الاتجاه للمبررات التالية^(٣):

١ - يجعل برامج الإعداد متطورة ومتغيرة ، ومرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالواقع، من خلال تأثرها بالمشكلات الميدانية التي تتطلب حلولاً لها أثناء الخدمة من جهة، وبالتغيرات الحضارية والثقافية والعلمية والتكنولوجية التي تحدث في المجتمع من ناحية أخرى، علاوة على أن تكون برامج التدريب انعكاساً لبرامج وأساليب الإعداد قبل الخدمة.

٢ - يوحد النظرة الفلسفية إلى صناعة المعلمين ، عوضاً عن الكلام في فلسفة للإعداد وأخرى للتدريب ، وعن تمهين للإعداد للتدريب ، مما يزيد في الفصل بين العمليتين ، وبذلك تضمن ربط عملية تكوين المعلمة قبل الخدمة بعملية التكوين أثناءها ، ويصبح التدريب أثناء الخدمة جزءاً من عملية تكوين متكاملة مستمرة قبل الخدمة.

٣ - يجعل من مبدأ التعلم الذاتي محوراً أساساً لتنظيم الخبرات العلمية التي يتضمنها المنهج، وبهذا ننقل للطالب /المعلم إمكانيات التربية المستمرة ، والنمو المتكامل ، وهذا يستدعي تحقيق التوازن بين الجوانب النظرية والعملية ، والحفاظ على مرونة المنهج، والتأكيد على مقومات النمو المهني القائم على النشاط الذاتي ، وذلك من خلال استخدام الطالب/المعلم للأساليب الحديثة من تعليم مصغر، وتعليم مبرمج، وبرامج كمبيوتر، وغيره، مما يثري من كفاية الطالب، ويكسبه مهارات تهيئ له الجو المناسب لتعلم ذاتي ، ويحقق له التغذية الراجعة المستمرة التي تضمن له النمو المهني المستمر ."

٢= اتجاه تنمية المعلمين مهنيًا على أساس المهارات :

ظهر هذه الاتجاه نتيجة القصور في إعداد المعلم ، وما أدت إليه المتغيرات العالمية من ظهور مصادر جديدة ومتنوعة وأساليب جديدة للتدريس. ويمثل هذا الاتجاه تطورًا لأهداف إعداد المعلم، فبعد أن كانت البرامج تركز في الماضي على الجانب المعرفي ، ولا تعطى عناية كافية للمهارات التدريسية وسلوك المعلم أصبحت تهدف إلى الشمول والوظيفية ، وترتبط بتحسين الأداء داخل حجرة الدراسة^(١).

وقد بدأ هذا الاتجاه في السبعينات من القرن العشرين ، وتتلخص الفكرة الرئيسية له في أن كفاءة المعلم ، وأدائه ، وتدريبه قبل وأثناء الخدمة هي الأساس ، حيث إن عملية التدريس الفعال يمكن تحليلها إلى مجموعة من المهارات التدريسية ، والتي إذا أجادها الطالب/المعلم داخل كليات التربية زاد احتمال أن يصبح معلمًا ناجحًا ، ولكي ينجح هذا الاتجاه في إعداد المعلمين وتدريبهم تذكر إحدى الدراسات بعض الشروط التي ينبغي توافرها في إعداد البرامج القائمة في ضوء هذا الاتجاه وتتمثل في الآتي^(٢) :

١ - إقامة شراكة بين كليات إعداد المعلم والمدارس ، والهيئات المهنية المختلفة للتعرف على أهداف هذه المدارس والهيئات ، وتحديد المهارات التدريسية اللازمة لتحقيقها في برامج الإعداد.

٢ - الربط بين برامج الإعداد داخل كليات التربية وبرامج التدريب أثناء الخدمة.

(١) صلاح أحمد النافعة و إيهاب محمد أبو ورد : إعداد المعلم وتنميته مهنيًا... ، المرجع السابق ، ص.ص. ١٤-١٥.

(٢) المرجع السابق ، ص.ص. ١٤-١٥.

(٣) = أحمد محمد الزايد وأشرف السعيد أحمد : التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة في ضوء متطلبات معايير الاعتماد المهني (تصور مقترح) ، مستقبل التربية العربية ، مجلد ٢٢ ، العدد ٩٤-٩٥ ، أبريل ٢٠١٥.

٣- الربط بين الجانب النظري للبرامج والتدريب الميداني داخل المدارس. والواضح هنا أن تحسين أداء معلمة الروضة من خلال التركيز على المهارات التعامل في برامج إعدادها قبل الخدمة وبرامج تلميتها المهنية بعد الخدمة - يمكن أن ينعكس بشكل إيجابي على ممارساتها داخل الفصول في الروضة ، ويؤدي بالتالي إلى زيادة كفاءتها المهنية ومن ثم تحقيق أهداف مزدوجة في إطار العملية التربوية بالروضة.

٣= التنمية المهنية المرتكزة على المدرسة :

ظلت برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة لفترة طويلة تعاني من العديد من الإشكالات، والتي يأتي على رأسها عدم استمرارية هذه البرامج ، وبعد الأماكن التي تنفذ فيها عن المدارس، إضافة إلى أنها تتم بصورة متقطعة وعلى فترات زمنية متباعدة، كما أن هذه البرامج غير متوافرة لكافة المعلمين، علاوة على ضعف أثر هذه البرامج في تحسين الممارسات المهنية للمعلمين ، ومن هنا برزت الحاجة إلى وجود ممارسات مختلفة تسعى لتعزيز التنمية المهنية المستدامة للمعلمين من جهة وتعالج الإشكالات القائمة في الممارسات التقليدية^(٣) ، وفي هذا السياق تأتي التنمية المهنية المرتكزة على المدرسة كأبرز الاتجاهات الحديثة التي تحقق فاعلية التنمية المهنية المستدامة للمهمين.

ويعرف هارش (Hirsh 2009) التنمية المهنية المرتكزة على المدرسة بأنها : تعلم المعلمين القائم على الممارسات اليومية للمعلمين والذي يركز على تطوير الممارسات التدريسية للمعلمين بهدف تحسين تعلم الطلاب^(١). والتنمية المهنية

Hirsh, S. (2009) A new definition. Journal of Staff Development, 30(4), 10-16.....(1)

(٢) سحر توفيق نسيم : رياض الأطفال بين التأصيل والمهنية ، في ٢٠١٦-٨-٣٠ على :

<http://www.maqalaty.com/66083.html>

المرتكزة على المدرسة تكون مدمجة في اليوم الدراسي من خلال تقييم أداء المعلمات ، ومن ثم إيجاد الحلول لمشكلاتهن المهنية في حلقة مستمرة من التحسين قائمة على المشاركة والاستمرارية والربط المباشر بين تعلم المعلمات وتطبيق التعلم في فصولهن والذي يفترض مشاركة كافة المعلمات بشكل تعاوني والاستقصاء المرتكز على ما يتم في بيئة العمل بالفصل المدرسي. فالتنمية المهنية المرتكزة على المدرسة تتسم بالاستدامة والاستمرارية ، وتسمح للمعلمات للتحدث مع أقرانهن عن التغيير والتحسين في ممارساتهم المهنية. وتشجع المعلمات على التعاون واستغراقهن في الممارسات التي تنميهن مهنيًا كمتعلمات ومعلمات في نفس الوقت^(٢).

ويتطلب هذا من المعلمة تجاه هذه المهام أن تؤديها وتمثلها وأن تكون بمثابة محور للعمل في الروضة وعمودها الفقري وترتكز قيمتها على وعيها وإمامها بمسؤولياتها الجديدة والمتطورة والشاملة والمتناسبة مع الاتجاهات العصرية في تحقيق الأهداف التربوية بجوانبها المختلفة.

مما سبق يتضح أن التنمية المهنية المرتكزة على المدرسة تسعى لتوطين واستدامة التنمية المهنية بجعل ممارسات التنمية المهنية جزءاً لا يتجزأ من الممارسات اليومية بالمدرسة ، وهذا يكفل الاستمرارية ، وجعل المعلمين في حالة تعلم دائمة ، كما أن ممارسات التنمية المهنية تكون قائمة على ما يواجه المعلمين فعلا من مشكلات مهنية توجه من ممارساتهم المهنية نحو الاستقصاء وحل المشكلات ووضع البدائل وتطبيقها فعلياً في فصولهم ، وهذا ينقل مكتسبات التعلم للتطبيق وبدوره يحسن من أداء المعلمين ويعزز فرص تعلم الطلاب.

(٢) المرجع السابق ، ص. ١٩.

إلا أن تحقيق هذا التحول في طبيعة الممارسات المهنية السائدة بالمدرسة نحو الاستدامة والاستمرارية يتطلب وجود ثقافة مدرسية حاضنة لهذه الممارسات تعزز قيم الزمالة المهنية ، والتعاون ، والمخاطرة والتجريب، وتشجع على تقديم الأفكار الإبداعية . كما تتطلب أيضاً بيئة تنظيمية داعمة تعزز من المشاركة في اتخاذ القرارات المهنية للمعلمين من خلال التمكين ، وتفويض السلطة ، وتقليص هرمية التعلم.

٤ = اتجاه تنمية المعلمين مهنيًا في ضوء أسلوب النظم :

يعد أسلوب النظم من المعالم البارزة للحضارة الحديثة، ويستند إلى نظرية النظم العامة المطبقة في التفكير والتخطيط والبحث العلمي، وأسلوب النظم مدخل في معالجة المشكلات الإنسانية المعقدة للوصول إلى فعالية عالية، وإتقان راق بأقل كلفة ممكنة وقد جاء هذا الأسلوب استجابة لتأثيرات الثورة العلمية التكنولوجية في الحقل التربوي، ويتعامل مع أية ظاهرة أو نشاط تعليمي ويشكل نظامًا متكاملًا له عناصره ومكوناته وعلاقاته وعملياته التي تسعى إلى تحقيق الأهداف المحددة داخل النظام، ويقوم هذا الأسلوب على مفهوم النظام، ويعرف بأنه مجموعة من الأجزاء التي تتربط فيما بينها لتحقيق هدف معين وفقًا لخطة مرسومة^(٣).

مما سبق يتضح لنا أنه وفي ظل التطورات العالمية المعاصرة والتغيرات التكنولوجية والثقافية والعلمية المتلاحقة أصبح هناك العديد من الأدوار والمتطلبات المطلوبة من المعلم بصفة عامة ، ومعلمات رياض الأطفال بشكل خاص ، لأن معلمة الروضة تتعامل مع جيل من الأطفال الذين يتعاملون لأول مرة مع معطيات ليست مألوفة للكبار ، بل تمثل لهم تحديات وعقبات في سبيل التكيف مع الاستقرار

فى المجتمع. وفيما يلى بعض الأدوار المطلوبة من المعلمة فى سياق إعدادها وتمييزها مهنيًا لمجابهة الواقع التربوى المعاصر^(١) :

١= دوره كناقل للمعرفة حيث أن الأهداف التربوية تسعى إلى الرعاية والنمو الشامل عند الأطفال والتلاميذ.

٢= دوره كخبير وماهر فى مهنة التدريس مجددًا ومسايرًا لروح العصر فى توظيف تكنولوجيا التعلم والتعليم.

٣= دوره فى مسئولية الانضباط وحفظ النظام وذلك بإشاعة الجو الديمقراطي الهادف لرعاية الأطفال، فالطالب يساهم فى صنع القرار ويحترمه.

٤= دوره كمسئول عن مستوى تحصيل الطلبة وتقويمه فالمعلم الناجح هو الذى يوظف اللوائح المتعلقة بتقويم الطلبة فى المجالات المعرفية والوجدانية والمهارية بشكل موجه وفعال.

٥= دوره كعضو فى مهنته من خلال جمعيات المعلمين والنقابات وحضور الندوات واللقاءات.

٦= دوره كعضو فاعل فى المجتمع المحلى بحيث يتفاعل مع مناسباته الدينية والوطنية والقومية ومجالس الآباء والجمعيات الخيرية .

والخلاصة إن ما يعيشه العالم اليوم من التغيرات العالمية والتطورات المعرفية والتقنية والانفتاح الثقافى والثورة التكنولوجية وتقدم الاتصالات والعولمة، كلها عوامل تؤثر على المدرسة والتعليم بما فيها المعلم مما يجعل مفهوم المعلم العالمى الذى يواكب هذه التغيرات ضرورة من ضروريات التعليم المعاصر. وبناء على ذلك تتنادى المنظمات العالمية بأهمية تمهين التعليم والنظر إلى التعليم كمهنة مرموقة ،

(١) محمد عبود الحراشنة : إعداد المعلم فى ضوء التحديات العالمية المعاصرة. المؤتمر العلمى السادس عشر مستقبل إعداد المعلم فى كليات التربية وجهود الجمعيات العلمية فى عمليات التطوير بالعالم العربى. القاهرة ، مج (٢) ، ٢٠١٠ ، ص ص ٤٧٥-٤٩٦

وتمكين المعلم وتوفير الاستقلالية وفاعلية الذات والتقدير ، والاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم قبل الخدمة وأثناءها ، وفي هذا الشأن تتعدد الاتجاهات الحديثة لإعداد المعلم العالمي مثل مدخل الكفايات ومدخل الجودة الشاملة والترخيص لممارسة التدريس وغير ذلك ، مما يجعل للمعلم خصائص معينة وأدوار متعددة ومتجددة يتطلب منه القيام بها في ضوء هذه التوجهات. فالمعلم العالمي اليوم ليس فقط ضرورة من ضرورات إصلاح التعليم وتطويره، بل هو أساس تنمية المجتمعات، والتقدم بها إلى الصفوف الأولى بين دول العالم.

رابعاً : الرؤية المقترحة لتطوير التنمية المهنية لدى معلمات رياض الأطفال.

في ضوء ما أبرزته الدراسة من واقع التنمية المهنية للمعلم في المجتمع المصري والعربي ، وماتت الإشارة إليه من اتجاهات عالمية معاصرة في هذا الإطار ، تقدم هذه الدراسة رؤية مقترحة يمكن أن تساهم في معالجة القصور الناجم عن مشكلات التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال ، وتعتمد هذه الرؤية على الأسس والمبادئ التالية :

مبادئ الرؤية المقترحة :

تعتمد رؤية الباحث في تطوير التنمية المهنية لمعلمات رياض الطفل على المبادئ التالية :

١= أن قضية التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال لاتقل أهمية عن عملية الإعداد قبل الخدمة.

٢= أن التغييرات المتلاحقة والناجمة عن التطور المعرفي ، وثورة المعلومات والاتصالات ، تؤدي إلى تقادم معارف وخبرات المعلمات ، وتقرض الحاجة لتجديدها على نحو مستمر.

٣= أن السعي لتمهين التعليم يستلزم وضع معايير علمية وضوابط إجرائية تضمن اختيار أفضل

العناصر البشرية للعمل بمهنة التعليم.

٤= أن التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال باتت من الاستراتيجيات المطلوبة لمواجهة مشكلات الروضة والاستجابة لمتطلبات التغيير المستمر في البيئة التعليمية والتربوية.

٥= أن برامج التنمية المهنية للمعلمين يجب أن تستجيب على نحو مستمر للمهام المتعددة والمتغيرة التي فرضتها طبيعة العصر لتمكين المعلمات من القيام بأدوارهم التعليمية والتربوية.

٦= أن برامج التنمية المهنية المستدامة يجب أن تستجيب للاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية ، والتي تعطي مساحة كبيرة من الاهتمام للتنمية المهنية المرتكزة على المدرسة ، بما تتيحه من توظيف إمكانات المدرسة وخبراتها وبما تعالجه من مشكلات قد تعيق المعلمات عن الاندماج في برامج التنمية المهنية خارج المدرسة.

٧= أن معايير الاعتماد المهني يجب أن تكون أحد الموجهات الرئيسية لبناء برامج التنمية المهنية للمعلمات ، بحيث تأتي هذه البرامج ملبية لاحتياجات التوافق مع هذه المعايير .

آليات تحقيق الرؤية المقترحة للتنمية المهنية لمعلمة الروضة :

من الضروري لكي يتم تفعيل هذه الرؤية المقترحة لتنمية معلمات الروضة مهنيًا أن تستخدم بعض الوسائل والآليات المناسبة لذلك مثل :

- ١= إصدار تشريعات مناسبة لإلزام جميع المعلمات بمتابعة التدريب المستمر .
- ٢= توفير برامج لتدريب المعلمات حديثات التخرج بناءً على احتياجاتهن الفعلية وكفاياتهن المهنية بهدف تمكينهن من التعامل مع المتغيرات الأكاديمية والمهنية

والتكنولوجية السريعة بحيث يمكنهن من التعامل مع التقنيات المتقدمة ومصادر المعرفة المختلفة ، على أن يتم ذلك تحت إشراف وزارة التربية والتعليم وكليات التربية .

٣= توفير البرامج التحويلية التى تلبى احتياجات المعلمات الراغبات فى تحويل مجالات التدريس التى يقومون بها إلى مجالات أخرى متعلقة بتخصصاتهم

٤= استحداث برامج تدريبية تركز على تطوير الذات والتفكير الأبداعي ومهارات الحوار والأفناع ومهارات التوجيه.

٥= الاهتمام بالنواحي العملية التطبيقية وتنمية الكفايات المطلوبة فى البرامج التدريبية ، على أن يكون لكل برنامج تدريبي دليل يوضح فلسفته وأهدافه وأهميته والعائد منه وأسلوب تقويمه حتى يشعر المتدرب بجدية التدريب وأهميته .

٦= تطوير القدرات التربوية فى تصميم برمجيات التعليم المبرمج والحقائب التعليمية بشكل يتناسب وطبيعة التقنيات المعاصرة واسس تطوير قدرات المعلمة الآدائية واكتساب المهارات التدريسية المتطورة.

٧= إتباع اساليب التعلم الذاتي فى برامج تطوير المعلمة لتناسبها مع طبيعة عمل المعلم وفعاليتها فى التطوير الذاتي .

٨= الاهتمام بنظام ترقية المعلمات بحيث ترتبط بتنميتها مهنيًا فى إطار التعليم المستمر الذى يزيد من كفاءتهن المهنية ويوفر لهم مصادر الاتصال بكل ما هو جديد فى تخصصاتهم والحصول على درجات علمية مؤهلة بعد الدرجة الجامعية الأولى مثل الدبلومات المهنية والدبلوم الخاص فى تخصصاتهم المختلفة .

٩= دعوة مؤسسات المجتمع المدنى لتفعيل دورها فى التنمية المهنية لمعلمات الروضة بالمشاركة مع وزارة التربية والتعليم وخاصة مجالس الآباء ووحدات التدريب داخل الروضة.

- ١٠ = توفير التمويل اللازم لعمليات التدريب وذلك من خلال المؤسسات المعنية ومن خلال العمل على إيجاد مصادر بديلة .
- ١١ = متابعة المتدربات وتقويم مدى استفادتهن من الدورات التدريبية ، ومدى التحسن في أدائهن ، وذلك عن طريق الأداء ميدانيًا.
- ١٢ = الإفادة من الخبرات المحلية والاقليمية والدولية في مجال تدريب المعلمين والمعلمات أثناء الخدمة .

متطلبات تحقيق الرؤية المقترحة :

لكي تحقق الرؤية المقترحة أهدافها ، وتؤدي آلياتها دورها في تفعيل التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بما يتواءم مع المستجدات التربوية الحديثة والمعاصرة ، فإن الباحث يقدم هنا بعض المتطلبات التي ينبغي وضعها في الاعتبار :

١ = التركيز على أهمية التنمية المهنية للمعلم باعتبارها من أبرز أسس تطوير التعليم.

٢ = تعدد وتنوع برامج التنمية المهنية أمر ضروري لتحقيق كفاءة المعلمة.

٣ = التدريب اثناء الخدمة من البرامج الفاعلة التي تحفز الابداعية لدى معلمة الروضة بالابداع في فنون التدريب وابتكار أساليب جديدة ومشوقة تلبي طموحات جيل المستقبل

٤ = التركيز علي ايجابية وفاعلية البرامج التدريبية اثناء الخدمة من حيث التصميم والتنفيذ والتقويم الإيجابي.

٥ = توفير بنية تحتية اساسيه كمنطلق رئيسي لتطوير قدرات المعلمة باستخدام التقنيات المعاصرة

٦ = تصمم البرامج التدريبية الفاعلة وفق الإحتياجات التطويرية للمعلمة.

٧ = = تطوير قدرات المعلمة فى مجال استخدام برمجيات الحاسوب من خلال دورات اكتساب مهارة استخدام الحاسوب بشكل فاعل.

٨ = فتح قنوات تواصل وتفاعل بين المعلمة والخبرات التخصصية لمعالجة مشاكل المعلمة.

٩ = الاستفادة من التجارب العالمية الرائدة فى مجال التنمية المهنية لمعلمة الروضة.

١٠ = زيادة الميزانيات المخصصة لبرامج التنمية المهنية للمعلمات ، وتوفير الكوادر المؤهلة لعملية التدريب والأجهزة والمعدات اللازمة لذلك.

١١ = تنوع برامج تبادل الخبرات العلمية والتخصصية وبرامج الندوات والمؤتمرات من أجل تطوير كفاءة المعلمات.

١٢ - توفير الموارد المالية والإمكانات والتجهيزات المادية برياض الأطفال لتجهيز مستلزمات التنمية المهنية القائمة على المدرسة ، وتوفير البيئة الملائمة لتفعيل مجتمع التعلم المهني.

١٣ - إزالة كافة العقبات التنظيمية والاجتماعية التي تعيق المعلمات عن الاندماج فى برامج التنمية المهنية ، وتوفير الحوافز المادية والمعنوية التي تدفعهن للمزيد من المشاركة.

تعزيز الشراكة بين كليات التربية وإدارات رياض الأطفال فى كل المحافظات بما يسهم فى تنوع الخبرات والبرامج المقدمة للمعلمات ، وبما يسهم فى تطوير برامج التنمية المهنية.

١٤ - نشر ثقافة التنمية المهنية لدى المعلمات بما يسهم فى تبني المعايير المهنية فى تطوير أدائهم وفى اختيار برامج التنمية المهنية التي يندمجون فيها.

نتائج الدراسة :

- بعد العرض السابق لموضوع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال توصلت الدراسة إلى بعض الحقائق التي يمكن إيجازها فيما يلي :
- ١= إن إعداد معلمة الروضة عملية مستمرة تشمل الإعداد قبل الخدمة والتدريب في أثناء الخدمة وعلية فإن التنمية المهنية للمعلمة عملية تتصف بالديمومة ولا تنتهي عند تخرج الطالبة.
- ٢= من أهم الاتجاهات المعاصرة في التنمية المهنية للمعلم : التنمية المهنية وفق مدخل النظم ، والتنمية المهنية وفق ذاتية المعلم ، والتنمية المهنية المرتكزة على المدرسة.
- ٣= التنمية المهنية للمعلم عملية تتصف بالديمومة ولا تنتهي عند تخرج الطالب من الكلية.
- ٤= أهم التحديات التي تواجه التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال تتمثل في : الانفجار المعرفي وثورة التقنية ، وتغير أدوار ومسئوليات المعلمة ، والتغير في أساليب التدريس وممارسته.
- ٥= هناك حاجة ماسة إلى معلمة رياض اطفال متميزة يتم إعدادها نوعيا قبل وأثناء الخدمة لتكون معلمة باحثة ، ومقومة ، ومصدراً للتغير، وقائدة اجتماعية.
- ٦= أن تدريب المعلمات أثناء الخدمة ليس بهدف معالجة القصور في فترة الإعداد قبل الخدمة فحسب وإنما هو جزء من التربية المستمرة للمعلمة طوال ممارستها للمهنة ، إذ يتم من خلاله تحديث معارفها ، وصقل خبراتها ومهاراتها المهنية.

المراجع :

- ١= أحمد حسين اللقاني وآخرون " معجم المصطلحات المعروفة في المناهج وطرق التدريس " عالم الكتب، بيروت، ط٢، ١٩٩٩.
- ٢= أحمد محمد الزاوي وأشرف السعيد أحمد : التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة في ضوء متطلبات معايير الاعتماد المهني (تصور مقترح) ، مجلة مستقبل التربية العربية ، مجلد ٢٢ ، العدد ٩٤ - أبريل ٢٠١٥.
- ٣= أماني مصطفى محمد : دراسة مقارنة لبرامج تدريب معلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة في مصر والمملكة المتحدة في ضوء الأهداف العالمية لرياض الأطفال، ماجستير، جامعة عين شمس، القاهرة ، ٢٠٠٦.
- ٤= أمل سيد مسعود : رياض الأطفال في مصر بين الواقع والمأمول، مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد الحادي عشر، العدد ٣٧، ٢٠٠٥.
- ٥= أيمن هشام عزريل : **تهيئة المعلم وتأهيله مهنيًا في ضوء التحديات المعاصرة.** متاح في ٢٠١٦-٧-١٢ على :
- <http://www.majala.educa.ma/index.php/2012-02-18-17-55-14/1348-2014-08-28-10-06->
- ٦= بدرية المفرج وآخرون : الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا ، الكويت ، وزارة التربية ، قطاع البحوث التربوية ، ٢٠٠٧.
- ٧= جبرائيل بشارة : تكوين المعلم العربي والثورة العلمية والتكنولوجية ، بيروت ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر ، ١٩٨٦.
- ٨= حافظ بطرس : القدرات النفسية اللغوية وعلاقتها ببعض جوانب النمو العقلي المعرفي وغير المعرفي لدى أطفال مرحلة ما قبل المدرسة، مجلة الطفولة، ٢، معهد دراسات الطفولة، جامعة عين شمس، القاهرة ، ٢٠٠٠.

- ٩= حسن شحاتة : آفاق تربوية متجددة نحو تطوير التعليم في الوطن العربي بين الواقع والمستقبل ، الدار المصرية اللبنانية ، القاهرة، ٢٠٠٣.
- ١٠= رشا شرف، نهلة حسن : تطوير نظم إعداد المعلم في ضوء خبرات أجنبية معاصرة"دراسة مقارنة"، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر السنوي الحادي عشر: الجودة الشاملة ١٢ - ١٣ مارس - (في إعداد المعلم في الوطن العربي لألفية جديدة (جامعة حلون -كلية التربية، 2003 .
- ١١= رشدي أحمد طعيمة: الدليل المرجعي لتدريب المعلمين بالمدارس ذات الفصل الواحد ، تونس ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، ٢٠٠٤.
- ١٢= رفيقة حمود : تكامل سياسات وبرامج تدريب المعلمين قبل الخدمة وأثناءها، سلسلة التعليم والتنمية في الوطن العربي الأردن، مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية العدد ٢٧ ، ١٩٨٨
- ١٣= سامى سليمان محاسيس : المعلم في رياض الأطفال في الأردن: تأهيله ومعايير اختياره : (الواقع والمأمول) ، الأردن ، عمان ، وزارة التربية والتعليم/ إدارة التدريب والتأهيل والإشراف التربوي ، ٢٠١٠.
- ١٤= سحر توفيق نسيم : رياض الأطفال بين التأصيل والمهنية ، فى ٣٠-٨-٢٠١٦ على :

<http://www.maqalaty.com/66083.html>

- ١٥= سلوى جوهر: اتجاهات معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت نحو استخدام قراءة كتب القصص للأطفال كأسلوب للتعلم المبكر للقراءة والكتابة ، المجلة التربوية، جامعة الكويت، الكويت، ٢٠٠٦.
- ١٦= سمير عبدالمسيح : برامج إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في الارتقاء بمهنة التعليم. فى ٢٣-٧-٢٠١٦ على موقع:

http://bohouti.blogspot.com.eg/2015/04/blog-post_25.html

١٧ = سهير رمزي الدسوقي : المتطلبات اللازمة لإعداد معلمات رياض الطفل

لمواجهة بعض مشكلات الطفولة ، كلية التربية ، جامعة المنصورة ، ٢٠١١

١٨ = صلاح أحمد الناقة و إيهاب محمد أبو ورد : إعداد المعلم وتميمته مهنيًا في

ضوء التحديات المستقبلية، المؤتمر التربوي (المعلم الفلسطيني : الواقع والمأمول) ،

يونيو ٢٠٠٩

١٩ = عبد العزيز الحر: أدوات مدرسة المستقبل؛ التنمية المهنية ، ط٢ ، الرياض،

مكتب التربية العربي لدول الخليج، ٢٠٠٩.

٢٠ = عبد الله بن علي القرزعي **التنمية المهنية للمعلمين والمعلمات**، في :

٢٠١٦/٩/٢ على موقع <http://child->

trng.blogspot.com/2012/03/blog-

post_18.html#ixzz4KSqGgzvE

٢١ = عبير عبد الله الهولي وسلوى باقر جوهر و نبيل القلاف : الكفايات

الشخصية والأدائية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء الأسلوب المطور ، في مجلة

دراسات الطفولة ، العدد ٢٦ ، جامعة عين شمس، ٢٠٠٦.

٢٢ = علاء صادق:التنمية المهنية المستدامة٤-٧-٢٠١٦على :

www.freewebs.com/alaasadik alaasadik@hotmail.com

٢٣ = محمد عبود الحراشة : إعداد المعلم في ضوء التحديات العالمية

المعاصرة.المؤتمر العلمي السادس عشر مستقبل إعداد المعلم في كليات التربية

وجهود الجمعيات العلمية في عمليات التطوير بالعالم العربي. القاهرة ، مج (٢) ،

٢٠١٠

٢٤ = محمد مقبل عيسى : (2006) تقويم برنامج تدريب معلمات رياض الأطفال

في وزارة التربية والتعليم في الأردن من وجهة نظر المديرات والمعلمات، مجلة كلية

التربية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، السنة العشرون، العدد ٢٢.

٢٥ = محمود شوق ومحمد مالك سعيد : معلم القرن الحادي والعشرين (اختياره - إعداده - تنميته (في ضوء التوجهات الإسلامية) ، القاهرة : دار الفكر العربى ، ٢٠٠١.

٢٦ = ممدوح عبدالرحيم الجعفرى : تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء الواقع والمأمول ، مجلة عالم التربية ، السنة ٧ ، العدد ٢٠ ، القاهرة ، ٢٠٠٦.

٢٧ = نادية أمال شرقي، التنمية المهنية للمعلم والاتجاهات المعاصرة : في http://www.edutrapedia.illaf.net/arabic/show_article.html?id=7
10

٢٨ = نعمت عبدالمجيد بن سعود : التنمية المهنية للمعلم والاتجاهات المعاصرة : فاعلية وتفعيل ، المؤتمر العلمى حول المعلم وتحديات العصر ، كلية اعداد المعلمين - جامعة الفاتح ، ٢٠٠٦.

٢٩ = نورة بنت محمد العسكر: أهمية التنمية المهنية للمعلم .. فى ٣ / ٨ / ٢٠١٦ على موقع :

<http://www.alkharjonline.net/articles-action-show-id-1601.htm>

٣٠ = هناء عبدالحميد عيسى السيد : الكفايات المهنية اللازمة لمعلمات رياض الأطفال فى ضوء معايير الجودة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية النوعية بجامعة بنها ، ٢٠١٣.

٣١ = التنمية المهنية للمعلمات: فى ٢٣-٨-٢٠١٦ على موقع : <https://sites.google.com/site/moradkgorg/trener>

.....موقع=٣٢

<https://sites.google.com/site/moradkgorg/trener>

http://child-trng.blogspot.com/2012/03/blog-post_18.html#ixzz4KSqGgzvE موقع: =٣٣

Hirsh, S. (2009) A new definition. Journal of Staff Development, 30(4), 10-16.....=34

Kemp&Other(2000): A =٣٥

Comparison OF Achievement Gains OF KINDERGARTEN Teachers In Competency Based Education and Traditional Education, Journal of Education Research Vol(78),No(22),

Barbara , dona,(2009-): =٣٦

Improving Teachers Competency Based Training Program For Beginning The year, Vol(78),No(22),