

## التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء فلسفة التعليم المستمر

د / هبه إبراهيم الشحات بنوان

مدرس أصول التربية

كلية التربية - جامعة كفر الشيخ

المستخلص:

انطلاقاً من الدور الفاعل الذي تقوم به معلمة رياض الأطفال في العملية التربوية فإن الدول على اختلاف نظمها التعليمية تولي التنمية المهنية للمعلمة اهتماماً كبيراً ، كما أن برامج إعداد معلمات رياض الأطفال مهما كانت على درجة من الجودة لا يمكن لها في عصر يحفل بالتطورات والتغيرات العلمية المستمرة إن تمد المعلمة بحلول للمشكلات العديدة التي تعترض عملها، ولا تستطيع أن تسد الفجوة التي يحدثها الانفجار المعرفي سواء في مجال التخصص العلمي أو الجانب التربوي الأمر الذي يلقي علي المسؤولين ضرورة تحقيق التنمية المهنية المستمرة لمعلمات رياض الأطفال، ومن ثم سعى البحث الحالي إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء فلسفة التعليم المستمر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لتحقيق أهدافها، من خلال إعداد استبانة للتعرف على واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمرحلة رياض الأطفال بمحافظة كفر الشيخ في ضوء فلسفة التعليم المستمر، وتم تطبيقها على عينة قوامها (١١٠) معلمات ، وكانت معظم نتائج البحث متوسطة بالنسبة لبرامج الإعداد للتنمية المهنية لمعلمات مرحلة رياض الأطفال ،ومن ثم تم تقديم تصور مقترح لتفعيل التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء فلسفة التعليم المستمر .

**الكلمات المفتاحية:** التنمية المهنية؛ معلمات رياض الأطفال؛ التعليم المستمر .

## Professional development for kindergarten teachers in light of the philosophy of continuing Education

### Abstract:

Based on the active role played by the kindergarten teacher in the educational process, countries, regardless of their educational systems, give great attention to the professional development of the teacher, and programs for preparing kindergarten teachers, no matter how good they are, cannot be achieved in an era full of continuous scientific developments and changes. It provides the teacher with solutions to the many problems that obstruct her work, and she cannot bridge the gap caused by the knowledge explosion, whether in the field of scientific specialization or the educational aspect, which imposes on officials the need to achieve continuous professional development for kindergarten teachers, Then, the current research sought to identify the reality of professional development for kindergarten teachers in light of the philosophy of continuing education. The study used the descriptive approach to achieve its goals, by preparing a questionnaire to identify the reality of professional development for kindergarten teachers in the kindergarten stage in Kafr El-Sheikh Governorate in light of the philosophy of continuing education. It was applied to a sample of (110) female teachers, and most of the research results were average regarding preparation programs for professional development for kindergarten teachers, and then a proposed vision was presented to activate the professional development of kindergarten teachers in light

**Keywords:** *Professional of the philosophy of continuing education, development; Kindergarten teacher; continuous education.*

## مقدمة:

تمثل التحولات المجتمعية والتطورات العلمية والتكنولوجية وما لحقها من ثورة معلوماتية ورقمية هائلة ، تحديًا يواجه المؤسسات التعليمية ويتمثل بالتغيير المستمر في مجال العلوم والتقنية والاتصالات والمعلومات والانفتاح الثقافي والمعرفي، وهذا التغيير نتاج لما أفرزته العولمة والثورة المعلوماتية والتنافسية التي يشهدها العالم اليوم على كافة الأصعدة.

ومع ازدياد حدة المنافسة في القرن الحادي والعشرين، فإن النظم التعليمية تسعى إلى توفير تعليم عالي الجودة بإجراء مراجعات وإصلاحات تطويرية بشكل مستمر لتتمكن من مواكبة تلك التغييرات، وهناك اتفاق واسع النطاق بين صانعي السياسات والعلماء والتربويين على أن أحد مفاتيح النجاح خلال هذه الإصلاحات هو برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين أثناء الخدمة. (Bautista & Ortega-Ruiz,2015,p.240)

ولأن المعلم بشكل عام ومعلمة رياض الأطفال بشكل خاص هو العنصر الفعّال في عملية التعليم ،فبمقدار ما يحمل في رأسه من علم وفكر، وما يحمل في قلبه من إيمان برسالته ، ومحبة لتلاميذه ،وما أوتي من موهبة وخبرة في حسن طريقة التعلم يكون نجاحه وأثره في أبنائه وطلابه وكثيراً ما كان المعلم الصالح عوضاً عن ضعف المنهج وضعف الكتاب ،وكثيراً ما كان هو المنهج والكتاب معاً،فالمعلم هو الريان الذي يسخر براعته ومهارته في إيجاد التناسق والتفاعل الإيجابي بين العوامل التي تؤثر على سير السفينة نحو وجهتها بسهولة ويسر.(عبيد،٢٠٠٦م،ص٧٧)

لذا تحتاج معلمة رياض الأطفال إلى النمو المهني باستمرار نظراً لأنه لا يمكن أن تعيش مدى حياتها بمجموعة محددة من المعارف والمهارات ،وأصبح ضغط الحاجات الداخلية والتقدم المعرفي الهائل الذي يمتاز به العصر الحالي،يتطلب ضرورة أن تحافظ معلمة رياض الأطفال على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم وتقنياته،وبهذا يكون التعليم بالنسبة للمعلم 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 ، ونظراً لصعوبة إعداد المعلم الصالح لكل زمان ومكان، في ظل ثورة التكنولوجيا والمعلومات والمستجدات 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 كفاياته التعليمية بجانبها المعرفي والسلوكي الأدائي.(مرعى، ٢٠١٤م، ص٤٧١)

وقد حظيت مرحلة رياض الأطفال عامة وإعداد المعلمة فيها خاصة بعناية كبيرة، حيث أكد خبراء التربية على ضرورة الاهتمام بتأهيل معلمات الطفولة وفتوا إلى ضرورة متابعة البيئة التي تتم فيها التنشئة، لأن بعض معلمات رياض الأطفال تفتقد للمكونات الأدنى والأساسية للوصول للأهداف المنشودة والمرجوة، لاسيما أن الطفل في مراحل عمره الأولى تبنى شخصيته وتبرز فيه سماته القيادية، منوهين إلى أن الدورات التأهيلية الخاصة بمعلمات الطفولة ترفع من مستوى وعيهم تجاه هذه الفئة الخاصة والهامة، لذا أصبح تطوير مؤسسات إعداد المعلم مطلباً مهماً وملحاً لتحقيق التنمية البشرية الشاملة.(الشرقي، ٢٠٠٤م، ص١١٧)

### مشكلة البحث:

إن مهمة معلم اليوم أصبحت أكثر تعقيداً في ظل التحديات الكثيرة والتغيرات المتسارعة التي تشهدها الساحة التربوية هذه الأيام، وإيماناً بفاعلية التأثير الذي يحدثه المعلم المؤهل في نوعية التعليم ومستواه، فإن الدول على اختلاف فلسفاتها وأهدافها ونظمها الاجتماعية والاقتصادية تولي مهنة التعليم جل اهتمامها.(فرج، ٢٠٢١م، ص١٩٨)

ولقد أصبحت تهيئة الطفل للدخول في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي سمة من سمات العصر، حيث انتشرت دور رياض الأطفال انتشاراً لم تشهده البلاد من قبل، لذلك لا بد من أن يتم إعداد المعلمات إعداداً خاصاً من خلال الجامعة، لذلك فإن قضية إعداد معلمة رياض الأطفال لم تعد عملية عشوائية، بل أصبحت تستند إلي التخطيط المبني على أسس علمية وبناء على نتائج البحوث المعاصرة والخبرات المكتسبة في هذا المجال.(شعبان، ٢٠٠٧م، ص٢١٣)

وفي هذا الشأن أشارت دراسة "شحاتة، آخرون (٢٠٢٣)" والتي هدفت إلى تقديم تصور مستقبلي للتنمية المهنية الذاتية لمعلمي التعليم الأساسي بمحافظة المنيا في ضوء أدوارهم الجديدة اللازمة للعصر الرقمي، وقدم بعض الآليات المقترحة لتنفيذ التصور المقترح للتنمية المهنية الذاتية لمعلمي التعليم الأساسي اللازمة لأدوارهم ومسئول باستخدام أسلوب دلفي، كما أشارت دراسة "كامل، شيماء (٢٠٢١)" والتي هدفت هذه الدراسة التوصل إلي متطلبات التنمية المهنية لمعلمات أطفال الدمج بمرحلة رياض الأطفال بمحافظة المنيا في ضوء الخبرة الأمريكية، وذلك من خلال الاستفادة من اتجاهات وخبرات بعض الدول المتقدمة في هذا المجال مثل الولايات المتحدة الأمريكية ، وقد أشارت النتائج إلي عدم توافر المتطلبات التي تسهم في تحقيق التنمية المهنية لمعلمات أطفال الدمج بمرحلة رياض الأطفال، ومن ثم تم تقديم بعض التوصيات والمقترحات التي تسهم في تفعيل التنمية المهنية لمعلمه أطفال الدمج وكذلك دراسة "سالم، أحمد (٢٠١٩)" والتي هدفت إلى وضع عناصر محددة لبرنامج تدريبي مقترح لتنمية المعلمين مهنيًا على ضوء المكونات الرئيسية لهذا النموذج، وتم وضع البرنامج التدريبي في عشرة عناصر رئيسة تفتح المجال لتطبيق مكونات نموذج التميز الأوروبي في البرامج التدريبية التي توضع لتنمية المعلمين مهنيًا، وبالتالي تؤسس لنجاح المعلمين في تأدية واجباتهم المهنية بكفاءة ومهارة وتميز، كما أشارت دراسة "الرويشد، نهى (٢٠٠٢)" والتي هدفت إلى الوقوف على أهمية التطوير المهني للمعلمين وذلك لأنه يعتبر الأساس القوي فيجاد المعلم الجيد، حيث يعمل على صقل المعلم وتزويده بالجديد في التخصص وطرق وأساليب التدريس بحيث يساير طبيعة المجتمع وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها ضرورة بناء البرامج التدريبية وفق المعايير التربوية والأسس العلمية، وعلى أساس الاحتياجات الفعلية، كما أشارت دراسة "عرنديس، أشرف (٢٠٠٠)" إلى زيادة فاعلية الدورة التدريبية التي تقدم إلى العاملين بالمدارس الابتدائية والإعدادية، بمحافظة الغربية والتعرف على المعوقات التي تواجهها وتحدد من فاعلية هذه الدورات التدريبية التي تقدم لهم، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك حاجة ماسة إلى سياسة عامة تؤكد على تنمية العاملين بهذه المدارس باستمرار، وذلك بغية رفع مستوى العملية التعليمية والعمل على التقويم المستمر لهذه الدورات والكشف على

الإيجابيات وتدعيمها ومواجهة السلبيات التي تعوق العمل في استمرار التنمية المهنية للمعلمين، وهذا ما أكدت عليه دراسة "Van de water, 2018" ودراسة "Christopher Gamrat 2014" التي هدفت إلى مساعدة المعلمين على تعلم مهارات جديدة وتنمية مهاراتهم في الممارسات التربوية وطرق التدريس، بهدف مساعدة المعلمين على بلوغ معايير عالية في جودة الأداء الأكاديمي مع طلابهم، وزيادة قدرة أعضاء المجتمع التعليمي على السعي نحو التعلم مدى الحياة وأكدت نتائج هذه الدراسة على أهمية توفير فرص عديدة للتعلم في مكان العمل وتقليل الجهد المبذول من جانب المعلمين للحصول على ما هو جديد في مجال عملهم. كما أكدت دراسة "William Clark , 2007" على التعرف على العوامل التي تؤثر على تعليم المعلمين وتدريبهم والتي يمكن أن تؤثر على دافعيتهم، الأمر الذي ينعكس على حسن أداء الطلاب في التعليم، والتعرف على الاحتياجات التربوية والتدريبية اللازمة لهم، واقترحت دراسة "Austin, sandra Lynn, 2006" التعرف على أداء المعلمين من خلال الاشتراك في برامج التنمية المهنية، وظهر ذلك في تحسن أداء الطلاب بشكل ملحوظ في إحدى المدارس بمنطقة نوك ساك بالولايات المتحدة الأمريكية وذلك من خلال معدلات نجاح الطلاب في مدارس تلك المنطقة، والتأكيد على ضرورة الاهتمام ببرامج التنمية المهنية للمعلمين بشكل مستمر وذلك للنهوض بالعملية التعليمية ورفع مستوى المتعلمين.

وعلى الرغم من الجهود المبذولة لتقديم برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال إلا أنه يوجد ضعف بهذه البرامج وخاصة في مرحلة رياض الأطفال، وقلة التركيز على إكساب المعلمات استراتيجيات تدريسية وتربوية متجددة حتى يتم إكسابهم المعرفة بالمحتوى العلمي وأساليب التعليم المستمر بصورة أفضل، وأيضاً مع تزايد مشكلات التعليم ووجود فجوة بين المخرجات المرغوبة واحتياجات خطط التنمية التي تعد مدخلا ضروريا من مدخلات المنظومة التعليمية لتحسين الأداء بها، ورفع الكفاءة المهنية لهم. (خليل، ٢٠١٥، ص ١٧٣)، وفي ضوء ما سبق فإن معلمات رياض الأطفال وخاصة في محافظة كفر الشيخ تواجه مشكلات في برامج إعدادها، ولكي تتمكن معلمة رياض الأطفال من القيام بدورها على أكمل وجه وتنفيذ مهماتها التعليمية والقيام بمسئولياتها بفاعلية فهي بحاجة إلى العديد من الكفايات

الأساسية في المجالات العقلية المعرفية، والجسدية الحركية، والانفعالية الوجدانية، ويبرز الدور المهم لمعلمة رياض الاطفال المتخصصة والمعدة إعدادا تربويا في تحقيق الأهداف المنشودة لرياض الأطفال وفي انجاز مسؤولية تربية الأطفال، لذلك فإن قضية إعداد هذه المعلمة لم تعد عملية عشوائية بل أصبحت تستند إلى التخطيط المبني على أسس علمية.

**ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:**

**كيف يمكن تفعيل التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء فلسفة التعليم المستمر بمحافظة كفر الشيخ؟**

ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية:

- ١- ما الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال ؟
- ٢- ما الإطار الفكري لفلسفة التعليم المستمر؟
- ٣- ما متطلبات التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء فلسفة التعليم المستمر؟
- ٤- ما واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمرحلة رياض الأطفال بمحافظة كفر الشيخ؟
- ٥- ما التصور المقترح لتفعيل التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء فلسفة التعليم المستمر بمحافظة كفر الشيخ؟

**أهداف البحث:**

يهدف البحث الحالي إلى:

- ١- إلقاء الضوء على ملامح التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء فلسفة التعليم المستمر.
- ٢- توضيح الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال.
- ٣- تحليل الإطار الفكري لفلسفة التعليم المستمر.
- ٤- توضيح متطلبات التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء فلسفة التعليم المستمر بمحافظة كفر الشيخ.

٥- الكشف عن واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمرحلة رياض الأطفال بمحافظة كفر الشيخ.

٦- وضع تصور مقترح لتفعيل التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمرحلة رياض الأطفال بمحافظة كفر الشيخ في ضوء فلسفة التعليم المستمر.

### أهمية البحث:

١- الأهمية النظرية : ويأتي البحث الحالي متزامناً مع تأكيد المجتمع على حتمية التنمية المهنية للمعلمات رياض الأطفال وذلك كون المعلمات هم أحد أهم ما في منظومة التعليم ،ويقدم البحث تأصيل نظري وإطار فلسفي ومنهجي للتنمية المهنية للمعلمات مرحلة رياض الأطفال في ضوء فلسفة التعليم المستمر وباعتبارها مجال بحث خصب يفتح آفاق عديدة وتقود إلى الإسهام في تطوير المعلمات وأدائهم.

٢- الأهمية التطبيقية : تتمثل الأهمية التطبيقية للبحث فيما يلي :

- حاجة المجتمع المصري لمثل هذه الدراسة كمحاولة لتطوير معلمات مرحلة رياض الأطفال في ضوء فلسفة التعليم المستمر وتوفير صيغة جديدة للتنمية المهنية.
- يمكن أن يفيد هذا البحث معلمات مرحلة رياض الأطفال في الوقوف على أهمية التنمية المهنية بالنسبة لهم.
- تمثل التنمية المهنية ضرورة حيوية للارتقاء بالأسس العلمية والمهارات الفنية للمعلمات.
- ازدياد الاهتمام بتربية الطفل في مرحلة الطفولة فهي المسئولة عن تحديد قواعد شخصيته، وكذلك حاجة الطفل في تلك المرحلة إلي معلمة قادرة علي إمداده بقيم التعاون والمشاركة الإيجابية.
- يمكن أن يفيد هذا البحث في الحفاظ على النمو المستمر للمعلمات ورفع مستوى الأداء المهني لهم وتعزيز مهارتهم التعليمية ورفع مستوى مقدرتهم على الإبداع والتطور، واكسابهم المعلومات والمهارات التي تمكنهم من مسايرة التغيير الاجتماعي ومواكبة الأدوار الجديدة في مجال العمل.

- كما يفيد هذا البحث معلمات رياض الأطفال في الاطلاع على أحدث النظريات في التدريس وأحدث التقنيات المستخدمة في التدريس مثل استخدام الأساليب الجديدة كالتعليم المبرمج والتعليم الذاتي.

### منهج البحث:

منهج البحث هو عملية منظمة لجمع وتحليل البيانات الهدف منه الحصول على المعلومات بطرق ثابتة لها قيمتها ويمكن الاعتماد عليها ويتم جمع البيانات باستخدام طرق وأساليب القياس، ومنهج البحث المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي (إبراهيم، ٢٠٠٠، ص ٧٣)، كما استخدمت الباحثة الاستبيان كأحد أدوات المنهج الوصفي.

### حدود البحث: تمثلت فيما يلي:

#### ١- الحدود الموضوعية:

تمثلت الحدود الموضوعية لهذا البحث حول ملامح التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء فلسفة التعليم المستمر.

#### ٢- الحدود المكانية:

مدارس رياض الأطفال /إدارة شرق كفر الشيخ التعليمية /محافظة كفر الشيخ.

#### ٣- الحدود البشرية:

اقتصرت الدراسة الميدانية على عينة من معلمات رياض الأطفال عددها (١١٠) معلمة رياض أطفال من (١٨) مدرسة بإدارة شرق كفر الشيخ التعليمية من أصل مدارس رياض الأطفال بإدارة شرق كفر الشيخ التعليمية بمحافظة كفر الشيخ.

#### ٤- الحدود الزمنية:

تم تطبيق الاستبيان خلال العام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤م.

### مصطلحات الدراسة: تمثلت فيما يلي:

### التنمية المهنية: Professional Development

يقصد بها تطوير كفاءة ومهارة المعلمين والارتقاء بمستواهم الوظيفي في جميع ما يقومون به من مهام ومسئوليات تدريسية وبحثية وإدارية وخدمة المجتمع عن طريق توفير كل

الفرص أمامهم لتحسين أدائهم، وتزويدهم بمجموعة من البرامج التأهيلية وثيقة الصلة بتطوير معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم وقدراتهم في المجالات المختلفة.

### التعليم المستمر: Continuous Education

يعرف التعليم المستمر بأنه تلك الإستراتيجية المطلوبة لخروج النظم التعليمية من أزمتها، والاستجابة لمتطلبات ثورة المعلومات والتكنولوجيا، وهو مفهوم شامل يتضمن كل أشكال التعليم غير النظامي على امتداد حياة الفرد لمساعدته على تحقيق أقصى قدرًا ممكنًا من النمو الوظيفي.

### محاور البحث:

المحور الأول: الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال

المحور الثاني: الإطار الفكري لفلسفة التعليم المستمر

المحور الثالث: متطلبات التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء فلسفة التعليم المستمر

المحور الرابع: واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمرحلة رياض الأطفال بمحافظة كفر الشيخ

المحور الخامس: تصور مقترح لتفعيل التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمرحلة رياض الأطفال بمحافظة كفر الشيخ في ضوء فلسفة التعليم المستمر.  
وفيما يلي تناول كل محور على حده

### المحور الأول: الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال

نحن نعيش في القرن الواحد والعشرين والذي فرض العديد من المتغيرات المعاصرة، وكان تزويد المعلمات بالمعارف والمهارات والكفايات القادرة على الارتفاع بمستوى أدائه لمواجهة هذه المتغيرات ولتمكينها من التفاعل المبدع مع متطلبات تخصصها ومستجدات العصر التقنية، أي يجب تنميتها مهنيًا، والتنمية المهنية هي عملية نمو مستمرة، شاملة، وطويلة المدى تهدف إلى تطوير المعلم، وتحسين كفاءته المهنية وأدائه، من أجل

تحسين العملية التعليمية ،وذلك من خلال البرامج والأنشطة، وهذا ما سيوضحه هذا المحور من خلال ما يلي:

### أولاً: فلسفة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال:

تشير الأدبيات التربوية إلى وجود العديد من الفلسفات التي نادى بها المفكرون والباحثون كمدخل جديدة يبنى عليها النظام التدريبي لمعلمات رياض الأطفال في ضوء متغيرات العصر بهدف تطوير التنمية المهنية المقدمة لهم بحيث تتلاءم مع هذه المتغيرات بصفة مستمرة لأن التدريب أكثر نماذج التنمية فعالية للمشاركة في الأفكار والمعلومات مع عدد كبير من المعلمات ،كما أن الفلسفة العامة للدولة تؤثر في فلسفة النظام التعليمي الذي يؤثر بدوره على فلسفة النظام التدريبي والذي ينعكس بدوره على التنمية المهنية المقدمة للمعلمات ،ومن هذا المنطلق اتجهت الدول في نهاية القرن العشرين إلى إجراء إصلاحات وتعديلات في سياساتها وأنظمتها التعليمية والتدريبية في ضوء الفلسفات المختلفة التي تتبناها كل دولة نتيجة للمتغيرات والتحولات المعاصرة والتي تجعل التدريب التربوي في تحد يعمل على إيجاد قوة عمل منتجة ومرنة لسد احتياجات مجتمع المعلوماتية ،الأمر الذي يجعل تنمية المعلمات مهنيا أثناء الخدمة تتميز بالشمول والتكامل والتجديد ،كما تتسم بالعمق والتركيز وتوجهاتها بأهدافها ووسائلها وطرقها إلى تربية المعلمة تربية متكاملة تدفع بها إلى اجادة المعارف العلمية والتكنولوجية، والإفادة منها في التجديد والتطور (أحمد، ١٩٩٩، ص١٦١) ،وبذلك تشير الفلسفة الجديدة للتنمية المهنية بمعناها الكامل والمتكامل إلى القدرة المتجددة على بناء وتطوير المفاهيم والاتجاهات والنظم والقدرات والأساليب للإيفاء بالاحتياجات الحالية والمتطلبات المستقبلية لمواجهة مقتضيات عمليات التنمية السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية. (الطيب، ١٩٩٦، ص٥٣٢)

### ثانياً: التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال (المفهوم والأهداف والأهمية):

#### ١ - مفهوم التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال:

تُعرف " التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال " بأنها عملية مؤسسية تهدف إلى تغيير مهارات ومواقف وسلوك المعلمات وتكون أكثر كفاءة وفعالية المقابلة حاجات المعلمات

والمجتمع، كما تعرف بأنها عملية طويلة المدى تبدأ من التخرج وحتى نهاية الخدمة تتضاعف فيها الجهود البشرية والإمكانات المادية بهدف تحسين أداء المعلمات الممارسات داخل الفصول، وزيادة نموهم في الجوانب المصرفية والمهارية والسلوكية. (عمر، ٢٠١٢، ص٤٧)

كما تعرف على أنها عملية التعلم مدى الحياة من خلال أنشطة تعاونية يمارسها أطراف العملية التعليمية من طلاب ومعلمات وتستهدف تحسين إنجاز الطلاب في بلوغ مستويات تعلم محلية أو عالمية ودعم ثقافة البيئة التعليمية التي تتميز بالتجريب، وروح الفريق، والحفاظ على البيئة واحترام وتدعيم طموحات الطلاب. (Marsha & Carol, 2001, p248)

وأيضاً هي عملية نمو مستمرة وشاملة لجميع مقومات مهنة التعليم تؤدي إلى تحسين كفاءات معلمات رياض الأطفال المهنية وتجويد مسؤولياتهم التربوية وتزويدهم بكل ما هو جديداً في مجال المعارف والمهارات والسلوكيات المهنية التي يتطلبها عملهم التعليمي، بالإضافة إلى إثراء ما يتوفر لديهم منها من أجل رفع مستوى الأداء المهني والتواصل الفعال مع الزملاء في المدرسة. (الأصمعي، ٢٠٠٢، ص٨٤)

وتعرف أيضاً بأنها برنامج أوسع من التدريب ويطلق عليها لفظ التعليم، وتشمل تقديم سلسلة من الخبرات والأنشطة المدرسية، ويعد التدريس مجرد جانب واحد منها، ويبدأ هذا التعليم بمجرد انتقال الفرد من مرحلة الإعداد الأولى قبل الخدمة إلى الدخول في مهنة التدريس، وتستمر حتى تنتهي بالتقاعد أو الوفاة (Morant, 2000, p6).

ويذكر أن هناك شروطاً مهمة لاستمرار المعلمة في وظيفتها وهي المعارف والمهارات والقدرات، وهي ما يطلق عليها التنمية المهنية، كما أنه يمكن الترادف بين كل من مفهوم التنمية المهنية ومصطلح تدريب المعلمة أثناء الخدمة. (Kim et Al, 2010, p43)

وأيضاً تم تعريفها بأنها الجهد المنظم لتطوير أداء المعلمات لتمكينهم من القيام بالأدوار الجديدة وتحسين كفاءتهم الإنتاجية. (علي، ٢٠٠٨، ص٦)

وكذلك تعرف بأنها "عملية التعلم الناتجة عن التفاعل الجاد بين المعلم والسياس المهني في كل من الزمان والمكان، ويؤدي هذا التفاعل إلى تغييرات في الممارسة المهنية للمعلمين وفي طريقة تفكيرهم في تلك الممارسة". (Kelchtermans,2004,p217)

## ٢- أهداف التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال:

يمكن تحديد أهداف التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بما يلي:(تمام، ٢٠١٣، ص٨)

- رفع مستوى المهارة عند المعلمة في مجال التدريس وربطه بقضايا المجتمع.
- اكتساب المعلومات اللازمة للتعامل مع مستحدثات تكنولوجيا التعليم والتعلم واستخدامها في التعلم الذاتي والمستمر.
- إيقافهم على التطورات الحديثة في تقنيات التعليم وطرق التدريس، وتوظيفها في تخطيط الوحدات الدراسية وبناء وسائل التقويم الحديثة وتقنياتها واستخدامها والاستفادة منها في تطوير الامتحانات.
- توفير المناخ المناسب للمعلمات لتعرف قدرات وتجارب بعضهم البعض، وكذلك تبادل الخبرات بينهم وبين أعضاء المؤسسات العلمية الأخرى، وإنماء قدرات العمل كفريق من خلال تبادل الآراء والمناقشات.
- تحقيق الشمول في النظرة للمعلمة كوحدة واحدة؛ ومن ثم الارتقاء بالمستوى العلمي والمهني والثقافي له، وتحقيق الأداء المتميز ورفع الروح المعنوية لديه بما يحقق طموحه واستقراره النفسي ورضاه المهني تجاه عمله.
- تنمية قدرات المعلمة الإدارية والقيادية فهو منظم ومدير مواقف متعددة ومسئول عن تحقيق الإبداع والريادة العلمية والطلابية.

## ٣- أهمية التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال:

تزايدت أهمية التنمية المهنية باعتبارها طريقة للتأكد من نجاح المعلمات في ربط أهداف التدريس، الذي يقدمونه مع احتياجات المتعلمين، وتختلف التنمية المهنية في أهدافها، وإجراءاتها عن المساعي المهنية الأخرى، مثل: الإشراف على المعلم وتوجيهه وتقييمه، حيث

يهتم التقييم بالحكم على كفاءة المعلمين، أو جودة التدريس ولا يركز بالضرورة على نموهم في عملهم، ويمكن أن تلخص أهمية التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال فيما يلي: (سيد وآخرون، ٢٠١٢، ص ٣٠٨)

- رفع مستوى الأداء بإكسابه مهارات معرفية وميدانية مستحدثة في ميدان عملها.
  - زيادة الاهتمام بتنمية المناهج الدراسية في ضوء الممارسات العملية للمعلمة والمتعلم.
  - ضرورة التغيير التربوي في ضوء الإمكانيات المادية والبشرية المتوفرة محلياً وعالمياً عن طريق برامج البنك الدولي والاتحاد الأوروبي.
  - الاستفادة من عمليات ونتائج التنمية المهنية المستدامة في توجيه برامج تدريب المعلمين.
  - تحقيق غايات وأهداف التعليم، ومواكبة التطور في أساليب وتكنولوجيا التعليم الحديث، وتحقيق المعايير القومية والعالمية للمعلمة.
  - تطوير الذات بمثابة النهر الجاري إذا توقف عن الجريان كثرت الأوبئة فيه وأصبح ضرره يعادل فائده ويجعله فعالاً أمام نفسه والآخرين.
  - يعرفه على مصادر قوته فيدعمها، ومكامن ضعفه فيعمل على علاجها.
  - تصنع ثقته وتجعله قادراً على تحمل المسؤوليات مهما كبرت، وتمكنه من حل المشكلات بعقلية متزنة وتحسن ذاته وتصنع له وزناً اجتماعياً ثابتاً.
- وبذلك تتمثل أهمية التنمية المهنية في كونها تتيح الفرصة للمعلمة كي يحسن الممارسة العملية للتعلم، ويطبق مدركات ومفاهيم جديدة ناتجة عن الأبحاث التربوية ويفهم المستجدات في تخصصه وما يتفق مع طلاب المرحلة التي يُدرّسها، وتتيح الفرصة للمعلمة للتدريب على استخدام الوسائل التعليمية الحديثة وتقدم للمعلمة تدريبات عملية تساعد على إتقان الأدوار المتوقعة منها.

### ثالثاً: مبادئ التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال:

مثلما تحقق التنمية المهنية للمعلمات أهدافها فإن هناك العديد من المبادئ التي ينبغي أن تستند إليها التنمية المهنية باعتبارها من متطلبات تطوير التعليم قبل الجامعي منها : (تمام، ٢٠١٣، ص ٨)

• استنادها إلى خطة استراتيجية، تتصف بالمرونة وتأخذ بعين الاعتبار كافة العوامل المؤثرة، ومتطلبات التطوير واستحقاقاته والأهداف التي ينبغي أن يحققها؛ لهذا فإن السياسة التدريبية العامة للتنمية المهنية ينبغي أن تستند إلى أن التدريب:

- مكون مكمل لمكونات جودة الإدارة.
- يقود إلى التحسن المستمر في أداء الأفراد والمؤسسات التي يعملون بها.
- حق مكتسب لأي فرد من الأفراد العاملين في المؤسسة.
- يلبي الحاجات الحقيقية للمؤسسة.
- ينبغي أن تتعد أشكاله ووسائله.
- إشراك المعلمات في تخطيط واختيار البرامج التدريبية التي ينبغي أن توفرها المؤسسة التعليمية.
- الاستمرارية، بحيث تكون برامج التنمية نابعة من مبدأ التعلم مدى الحياة.
- توفير الموارد المالية الخاصة لتنظيم البرامج التدريبية لغايات التنمية المهنية.
- يتم تقديم حوافز مالية للمشاركين.
- الرغبة الذاتية للمعلمة في التنمية المهنية.
- تعميم ثقافة التطوير وتوضيح العلاقة بينها وبين تطوير التعليم وتطوير المؤسسة، وتحقيق الجودة.
- اعتماد استراتيجيات واضحة لتقويم فوائد الاستثمار في عمليات التنمية المهنية.
- إعداد برامج تنمية مهنية تتصف بالمصداقية ومُعترف بها على أنها مناسبة وضرورية لجميع العاملين في مؤسسات التعليم العالي.

#### رابعاً: مجالات التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال:

ترتبط مجالات التنمية المهنية بكفايات المعلمات، والتي تعد معايير يقاس بها أدائها، ومن خلالها يمكن أن تحدد احتياجاته التدريبية والتي يمكن تحديدها في الكفايات الشخصية، كفاية الاتصال، الكفايات المعرفية والتربوية، كفايات التدريس، كفايات إدارة الصف، كفايات الاختبارات والتقويم، كفايات الثقافة العامة، كفايات المرحلة الدراسية، وكفايات المادة الدراسية،

ومن خلال هذه الكفايات يمكن تحديد مجالات التنمية المهنية فيما يلي: (سيد وآخرون، ٢٠١٢، ص ٢١٥)

- ١- التطوير والتجديد والتحديث في المجال الأكاديمي التخصصي.
- ٢- العلاقات الإنسانية والإرشاد والتوجيه الطلابي والتفاعل والتواصل في المواقف التعليمية والتعليمية.
- ٣- الأداء التدريسي واستخدام كل ما هو معاصر ومتطور لتوصيل المعلومات للمتعلم داخل حجرة الدراسة.
- ٤- المبحث العلمي والإشراف الأكاديمي.
- ٥- التنمية والتطوير الذاتي والتقييم والتقويم الذاتي.
- ٦- توظيف تقنيات المعلومات والاتصالات في المجال التعليمي.
- ٧- التزامه بأخلاقيات المهنة وتعديل السلوكيات والاتجاهات في إطار العمل التربوي.
- ٨- تقييم وتقويم المتعلمين وتطبيق الحديث والمتطور في أساليب التقييم. تصميم المناهج التعليمية والعمل علي تطويرها بصفة مستمرة وفق مستجدات معاصرة في المعرفة والمعلومات.

#### خامساً: العوامل المؤثرة على التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال:

يوجد هناك عدد من العوامل المؤثرة سلبياً على سياسات التنمية المهنية للمعلمات والتي من أهمها: (عامر، ٢٠١٢، ص ٥٤)

- ١- سلبيات النظام التعليمي وقيوده (مناهج - امتحانات - توجيه فني - متابعة).
- ٢- نقص بعض المهارات الأساسية اللازمة لعمل المعلمة مثل القدرة على التعلم الذاتي - التحليل الناقد - إعداد التقارير - ملاحظة المواقف التدريسية.
- ٣- عدم تمتع المعلمة بقدر كاف من الاستقلالية فهو مقيد بالعديد من اللوائح والتعليمات سواء من جانب الموجهين أو من جانب الإدارة والمسؤولين بالمدرسة.
- ٤- اختلاف معايير الحكم بالنسبة للمعلمة الجيد وفقاً لعوامل ومتغيرات متباينة.

- ٥- عدم تجانس نوعية المعلمات من حيث إعدادهم الأساس وبخاصة من يعملون بمدارس التعليم الفني واللغات.
- ٦- يعطى النظام التعليمي بوضعه الحالي وزناً مبالغاً فيه للنجاح في الامتحانات وكأنها الهدف النهائي للتعليم مما يؤدي إلى أن يشغل المعلم عادة بإعداد تلاميذه لتحقيق أعلى الدرجات في الامتحانات التي لا تقيس في أغلب الأحيان إلا جانب التذكر والتطبيقات المباشرة الآلية، ولما كان المعلمة عادة تجيد هذا العمل فهي بذلك لا تشعر بالحاجة للتدريب.
- ٧- غياب الدور الفاعل لنقابة المهن التعليمية تماما سواء في قواعد تعيين المعلمين أو في رسم سياسات تمميتهم مهنيا أثناء الخدمة، ولعل أبرز دليل على عدم فاعلية النقابة في هذا المجال، وغياب تأثيرها في صنع القرارات المتعلقة به أنه من بين اثنين وعشرين توجيه صدرت عن المؤتمر القومي لتطوير إعداد المعلم التدريب والدعم .
- ٨- عدم الالتزام بما يصنع من توجهات وما يتم إقراره من سياسات وبخاصة فيما يتعلق بمكانة المعلم وأهميته في إنجاز أهداف تطوير التعليم ، والارتقاء بتوعيته.
- إن وجود رؤية شاملة للمعلم يكون بالضرورة هو المدخل الطبيعي لتطوير التعليم كله ولا يمكن الاعتماد على الحلول الجزئية أو الاجتهادات الفردية فالتطوير لا بد من أن يشمل الرؤية الشاملة للعملية التعليمية بكافة جوانبها، حيث يمثل المعلم مركز الثقل فيها، لذلك فإن تغيير أسلوب تفكيره والارتقاء بثقافته وإطلاعه على التجارب الأخرى في العالم المتقدم ، تمثل كلها ركائز جديدة للمعلم العصري.

### المحور الثاني: الإطار الفكري لفلسفة التعليم المستمر

في ضوء التحديات العالمية التي تواجهنا، برز التعلم المستمر " باعتباره واحد من مفاتيح تحسين نوعية الحياة في القرن الحادي والعشرين من أجل اكتساب المعرفة والمهارات الجديدة والاستفادة من الفرص المتنوعة في مجالات العلم والتكنولوجيا، والتعامل مع صعوبات الحياة في العالم؛ فالاستثمار في التعليم يؤتي ثماره على مستوى الأفراد والأمم، من حيث الدخل والإنتاجية والعمالة، الصحة وغيرها، من أجل القضاء على الفقر وتشجيع التنمية المستدامة، وقد شرعت دول الاتحاد الأوروبي في دعم ذلك النوع من التعليم ليستفيد منه الطلاب

والمدرسون والموظفون في التعليم الأساسي والتدريب المهني وبرامج تعليم الكبار، والطلاب وأعضاء هيئة التدريس في برامج التعليم العالي.

## ١ - مدخل عام حول التعليم المستمر

إن التعليم المستمر هو مفهوم قديم لازم نشوء العملية التربوية ،حيث يقول أفلاطون: " إن العقلاء يبحثون عن المعرفة كأنهم لن يموتوا أبداً أو لن يشيخوا أو يحصلوا على الفضل كأنهم سوف يموتون غداً" وهذه المقولة تؤكد على أهمية الاستمرارية والتجديد، وفي فترة تاريخية لاحقة ، وبعد ظهور الدين الإسلامي وعند نزول الوحي على الرسول - صلى الله عليه وسلم - كانت أول كلمة هي "اقرأ" وأصبح طلب العلم فريضة على كل مسلم ومسلمة طيلة حياتهم. "اطلبوا العلم من المهد إلى اللحد" ، فربط التعلم بالزمن أو المكان خطأ كبير وهذه هي اللامحدودية، وهذا ما أكده العلماء والفلاسفة في وقتنا الحالي.

إذن فالتعليم المستمر هو قديم جديد على السواء فهو قديم حيث دعا إليه الدين الإسلامي وجديد من حيث التجسيد بوصفه بات ضرورة ملحة في هذا العصر المتسارع في المعرفة والتكنولوجيا، وهو يقوم على تكييف المناهج الدراسية لكي تساعد الفرد في أن يكون معلم نفسه بنفسه متأقلاً مع متغيرات العصر ،كما اتجهت جهود مجموعة من التربويين منذ بداية السبعينيات من القرن الـ ٢٠ نحو مفهوم التعليم المستمر مدى الحياة ، فالفرد يبدأ التعلم وهو في بطن أمه ويواصل التعلم مدى حياته.

كما صدر عن مؤتمر اليونسكو في دورته السادسة عشرة ١٩٦٨ بياناً عن مبادئ التعاون الثقافي الدولي جاء فيه "يجب أن يكون المفهوم الأساسي للتربية في الدول الصناعية والمتنامية على السواء هو التربية المستمرة مدى الحياة ، يشمل جميع مستويات الأنظمة التربوية وجميع أشكال التربية غير المدرسية ، بل يشمل جميع السياسات للتطوير الثقافي فالتربية المستمرة مدى الحياة ، يجب أن يكون التخطيط لها متكاملًا مع التخطيط الاقتصادي والاجتماعي "الشامل".(حليمة،٢٠٢٣،ص٢)

وعليه يمكن تعريف التعليم المستمر على أنه "أي تعليم أو تدريب بعد التعليم الرسمي الهدف منه هو تطوير المهارات المهنية ورفع مستوى العمل، كما أنه "عبارة عن أنشطة

تعليمية تهدف إلى إيصال المعلومات والمهارات الصحيحة والحديثة بطريقة جيدة لتصل إلى كافة فئات المجتمع كلاً في تخصصه. (مهدي، ٢٠٢٠، ص ١)

## ٢- فلسفة التعليم المستمر

تتحدد فلسفة التعليم المستمر بأهمية التعليم لمواجهة التغيير المستمر، إذ لا توجد حقيقة مطلقة بل تتجدد هذه الحقائق بتقدم الحياة وكل ذلك يصب في خدمة المجتمع، ولقد تطورت فكرة المجتمع إذ أصبحت تجمعات ثقافية واقتصادية ومعلوماتية وفقاً لمنظور العولمة التي تعد من أبرز سمات هذا العصر، وهذا يستدعي عدم الثبات نظراً للتجدد المستمر والمتسارع والذي يحتاج إلى مواكبة تحمي هذه التجمعات وتقويها وتجلبها الفجوات التي قد تحدث بها نتيجة التأخير في عملية التجديد كل ذلك يستدعي تعليماً مستمراً لأن عجلة التنمية تسير وقد تسحق من لا يواكب خطاها.

ومما ذكرنا سابقاً يتبين لنا أن التعليم المستمر يقوم على فلسفة أن التعليم يستمر باستمرار الحياة، وذلك لتطوير الذات الفردية والتي من خلالها نتوصل إلى تطوير المجتمع، وذلك بمتابعة كل ما هو جديد في مجال اختصاصه، وعليه فإن فلسفة التعليم المستمر تتيح للفرد حريته في التعليم وتطلق قدراته الخاصة ومواهبه في الوصول إلى أقصى ما يستطيع، وتجدد خبراته ومعارفه باستمرار ولا يتوقف إلا بتوقف الحياة، ومن هنا فإنه على كل فرد أن يسعى إلى تطوير ذاته من خلال التعليم المستمر والتثقيف الذاتي سواءً كان ذلك فردياً أو ضمن مؤسسات اجتماعية معدة لهذا الغرض وكل هذا في النهاية يولد لنا مجتمعاً متناسقاً مع عصره ومواكباً له. (عبد الستار، ٢٠٢٣، ص ٢)

## ٣- التعليم المستمر مدى الحياة سمة إنسانية بحثة:

الإنسان هو أكثر الكائنات قابلية للتعليم ، فهو يتعلم وباستمرار من أبويه وبالغين المحيطين به ، اللغة والمهارات والقيم والعادات والاتجاهات ، تساعده على ذلك فترة طفولته الطويلة، بمقارنتها بطفولة الكائنات الأخرى، مما يتيح له استمراراً في العلاقات المتبادلة ، والاحتكاكات المعقدة ، التي تتطلب منه قدرة مستمرة على التعلم والتكيف مع ظروفه المتغيرة طوال حياته ، وعلى علاقته المستمرة ببيئته الطبيعية والاجتماعية .

يعتبر التعليم المستمر مدى الحياة الإنسان هو الهدف ، وهو الوسيلة في الوقت ذاته ، يستهدف الارتقاء بالإنسان كهدف ، وينظر إلى الإنسان بوصفه الوسيلة لتحقيق هذا الهدف كما أن التعليم المستمر مدى الحياة طراز عالمي من التعليم ، يستهدف تنشئة المواطن الواسع الأفق ، الذي يجمع بين المواطنة الصالحة في بيئته المحلية أو الوطنية ، والمواطنة العالمية التي تقوم على أساس اعتبار أن البشر أجمعون زملاء وشركاء في الإنسانية والمصير ، وبذلك يكون تعليماً شاملاً للناس جميعاً ، في كل زمان ومكان وعمر ، بصرف النظر عن الحدود والفواصل الجغرافية والسياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية التي تفصل بين الشعوب . (Faure,1972,p144)

كما أن الدوافع إلى التعليم المستمر مدى الحياة دوافع إنسانية في جوهرها ، فهي تستحث الإنسان على التعلم من أجل خيره العام ، ليس فقط في مجتمعه الوطني الصغير، بل في مجتمعه العالمي الكبير ، كما أنها توظف وتثير في الإنسان نزعته الإنسانية ، حين تفجر فيه مختلف الدوافع إلى التفكير في الصالح العام ، بوصفه يخدم جيرانه وزملاءه ، مثلما يخدم نفسه أيضاً .

#### ٤- أهداف التعليم المستمر

تتمثل أهداف التعليم المستمر في الأهداف التالية: (حليمة، ٢٠٢٣، ص٤)

- أ- تنمية وتطوير قدرات الأفراد وتدريبهم وتأهيلهم لمواكبة العصر الذي يعيشون فيه تنمية فهم الأفراد بتأثيرات التطور العلمي والتقدم التقني المذهل.
- ب- تزويد الأفراد بمبادئ وأسس العلم والتكنولوجية الحديثة وربط ذلك بما يظهر من تطبيقات التكنولوجيا.
- ج- الاستزادة التعليمية والثقافية على مدى الحياة كي يؤدي الأفراد واجباتهم المهنية على خير وجه.
- د- تمكين الأفراد في مختلف الأعمار من التعلم والتدريب لمواكبة التغير والاستفادة من الابتكارات الجديدة وتنمية روح الابتكار لدى الفرد.
- هـ- التخلص من الاتجاهات السلبية لدى الأفراد وجعل التعلم لا يقتصر على النظام المدرسي

- التقليدي بل هو نشاط دائم ومستمر مع استمرار حياة الفرد.
- و- مساعدة الفرد على مواجهة التغيرات الاجتماعية والتكنولوجية في كل مجالات الحياة والعمل.
- ز- تدريب الأفراد على ممارسة التفكير العلمي واستخدام العلم في حل مشكلاتهم في الحياة وتنمية قدرتهم على اتخاذ القرارات المناسبة حيال المشكلات.
- ح- تنمية وعي وفهم الأفراد للمشكلات المختلفة المترتبة عن الاستخدام غير السليم للمعلومات والتكنولوجيا.
- ط- تنمية اهتمام الأفراد بمتابعة كل ما هو جديد في مجال العلم والتكنولوجيا تنمية الميول الأكاديمية لدى الأفراد للمشاركة في نشاطات العلم والتكنولوجيا والمشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية.
- ي- التعرف الأفراد بمتطلبات العمل ومواصفاته وطبيعة الأدوار والمهام التي يجب القيام بها.
- ك- تزويد الأفراد بالمعلومات والمهارات والاتجاهات التي تساعدهم على تحقيق النمو الثقافي والمهني والروحي في عصر تتزاحم فيه المعرفة وتتقدم فيه العلوم.
- ل- تقديم فرص تربوية أكثر تنوعا وشمولا وتخصصا وعمقا للأفراد.
- م- تحقيق شعار فاعلية وإنتاجية أكبر بأقل تكلفة وجهد ممكنين.
- ٥- خصائص التعليم المستمر**

- من الخصائص المميزة للتعليم المستمر مدى الحياة هي: (مهدى، ٢٠٢٠، ص٥)
- أ- إن التعليم المستمر لا ينتهي مع نهاية الدراسة النظامية أو المدرسية، ولكنه عملية مستمرة مدى الحياة، وتشمل كل فترات حياة الفرد .
- ب- إن التعليم المستمر مدى الحياة: هو عملية تنمية، موضوعها شخصية الإنسان من جوانبها المختلفة من عقلية ومعرفية، إلى جسمية وانفعالية وجمالية .
- ج- التعليم المستمر على العكس من التعليم النظامي؛ يخلص الفرد من تآكل الكفاءة الذي يسببه التقادم المهني والثقافي في الفترات اللاحقة من حياته، ويسعفه بما يستجد في مجال وظيفته أو مهنته من ضرورات عصرية، بحيث يغدو قادرا على التأقلم والتكيف مع

المتغيرات الحضارية والتقنية .

د- التعليم النظامي لا يعدو أن يكون جزء من التعليم المستمر، وبهذا يكون التعليم المستمر أشمل وأعم.

هـ- التعليم المستمر أكثر انسجاما في طبيعته مع الحياة من التعليم التقليدي، وذلك بما يتصف به من المرونة والتنوع في مواده وأساليبه وأوقاته.

و- التعليم المستمر ليس نظريا وحسب، ولكنه إلى جانب ذلك عملي ومهني، ولما كانت المهن في تغير مستمر، نظرا لارتباطها بآخر التطورات في المجالات العلمية والتقنية، فإن الحاجة تكون ضرورية لاكتساب علم جديد ومعرفة جديدة للمحافظة على الفعالية المهنية للأفراد .

ز- ينسجم التعليم المستمر مع دور الإنسان المثالي في المجتمع، وهو أنجح من التعليم التقليدي في تحقيق هذا الانسجام، لأن التعليم التقليدي لا يستطيع مواجهة متطلبات التكيف من خلال مراحل حياة الفرد المختلفة، ذلك لجمود مناهجه وتخلف خطته عن متابعة المستجدات في الوقت المناسب.

ح- يتكئ التعليم التقليدي على المدرس والكتاب وحسب، بينما تتناب مدخلات التعليم المستمر إلى المتلقي عبر وسائط لا حصر لها، حيث يكون للبيت والمجتمع ووسائل الاتصال الجماهيري والمؤسسات المختلفة دور بارز في تحقيقه .

وبهذا فإن التعليم المستمر يسهم في سد التي يخلقها التعليم التقليدي، ويعالج الثغرات الخلل الكامن في تخلفه عن مواكبة التطورات العملية والتقنية المتسارعة، إضافة إلى ما يمثله من ذلك تركيزه على الامتحانات المدرسية دون الخبرات المكتسبة من مدرسة الحياة خارج المدرسة.

## ٦- مجالات التعليم المستمر

هناك مجالات عديدة للتعليم المستمر فهو موجه لفئات عديدة من المجتمع بمختلف

المستويات وهي: (حليمة، ٢٠٢٣، ص٩)

أ- **تعليم الكبار:** لقد أصبحت برامج تعليم الكبار منتشرة بكثرة عبر العالم، فالفرد الذي أكمل

دراسته أو توقف عند مرحلة مدرسية معينة، فإنه يتابع المستحدثات المهنية ويتكيف مع الظروف المستجدة من خلال برامج تعليم الكبار وهذا يعني أن تعليم الكبار بات هاما لدفع عجلة التنمية في المجتمع، فلو اكتفى الفرد بما حصل عليه من التعليم النظامي لأصبح هذا الفرد شبه أمي.

**ب- محو الأمية:** الأمية نوعان أمية الأفراد الذين لا يعرفون القراءة والكتابة والأمية الوظيفية في البلدان المتقدمة والأمية عموما من العقبات التي تقف أمام التطور وتعطل تطبيق العلوم وتعجز عن استقبالها ومواكبتها.

وقد أشار خبير التعليم البريطاني كريستوفر كولكلان " في تقريره المقدم إلى مؤتمر التعليم للجميع في داكار ٢٠٠٠ أنه لا يزال ثلث سكان العام تقريبا يعيشون في بلدان لا يزال تحقيق هدف التعليم للجميع فيها بعيد المنال ، ومحو الأمية هو جزء من تعليم الكبار ، حيث وضعت له قوانين وتشريعات لكنه لا يخضع لإستراتيجية فعلية لمحو الأمية في الدول العربية، على الرغم من الجهود المبذولة ، وتشير بعض الإحصاءات أن نسبة الأمية في الدول العربية تصل إلى ٤٥% على الرغم من وجود الجهاز العربي لمحو الأمية الذي أنشئ في ١٩٧٠ تحت لواء منظمة الدول العربية للتربية والثقافة والعلوم.

**ج- التكوين والتدريب المهني:** إن التعليم المستمر يتضمن كذلك الإعداد والتدريب وإعادة التدريب والتنقيف المستمر، وفي ظل المستجدات الحالية تغير مفهوم العمل وبنيته ووظائفه فسوق العمل يشهد تحولات كبيرة بعد ما كان الاعتماد على العمال المهرة، أصبح يعتمد أكثر على المتخصصين والفنيين وهذا نتيجة مفرزات التكنولوجيا وما أنتجته من تخصصات ومؤهلات مختلفة فقد دخلت الآلة وتقلص عدد العمال، وقد كان التعليم المستمر أفضل الحلول لتحقيق التوافق بين حاجات العمل المتغيرة باستمرار ومخرجات للنظام التربوي.

وعليه هناك ثلاث مراحل للتدريب والتكوين المستمر هي التكوين من أجل الإعداد للعمل - تكوين من أجل تطوير العمل وتجديد معلوماته - تكوين من أجل مواجهة التغيرات المعاصرة.

**٧-ميررات الأخذ بالتعليم المستمر:**

إن التعليم المستمر مدى الحياة هو أحد المفاتيح الأساسية في عصرنا الحالي معه يزول التمييز التقليدي بين التربية المدرسية والتعليم المستمر، ومعه يمكن مواجهة التحديات التي يفرضها عالم سريع التغير، والتعليم المستمر لا يستهدف فقط إتاحة الفرص المتكافئة للتعلم أمام الفرد، وإنما يهدف أيضاً إلى تحقيق المجتمع المتعلم الذي يقوم على اكتساب المعارف وتجديدها واستعمالها وهذا يعني توسيع نطاق فرص الوصول إلى المعرفة أمام جميع الأفراد وفيما يلي بعض دواعي الاهتمام بالتعليم المستمر: (هلال وآخرون، ٢٠١٩، ص ص ٧٦، ٧٧)

**أ- الانفجار المعرفي:**

إن التغيرات المعرفية السريعة تعد إحدى العلامات البارزة والمميزة لعصرنا الحالي إذ يمكن إزاء النمو المذهل في كم المعارف وتقنياتها أن تصبح معلوماتنا ومعارفنا ومهاراتنا غير مسيطرة للعصر ولذا فإن هذه التغيرات تفرض على رجال التعليم بعامة والوطن العربي بخاصة متطلبات وحاجات متنوعة ومتسعة. وهذا يفرض علينا تبني سياسة جديدة لمواجهة التغيرات، ذلك أن النظام المدرسي مهما زادت عدد سنواته وكدست مناهجه وتضخمت كتبه يعجز عن ملاحقة تراكم المعرفة لذا يجب العمل على توزيعها بين أفرادها بدلاً من توزيع الثروة، لذا لابد من العمل على انتشار أولوية العلم والمعرفة وأن نعمل على تحقيق دعائم التعلم الأربعة وهي (تعلم أن تعرف، تعلم أن تعمل ، تعلم أن تعيش مع الآخرين، تعلم أن تكون)، ولن يتحقق ذلك إلا بتنمية مواهب الفرد وقدراته العقلية وتدريبه على التفكير العلمي الموضوعي وأيضاً البحث عن أفكار وصيغ جديدة تمكن الأجيال الحالية من مواجهة مستقبلها من خلال إعادة تشكيل واقعها، إن تلاميذ مدارس اليوم ربما يكون إعدادهم لدخول عالم اجتماعي ومهني غير مجدي، لأن هذا العالم يصبح لا وجود له عندما يصبحون كباراً، لذا فإن الأمر يتطلب تربية جديدة بأهداف جديدة تتفاعل مع التغير وتتفعل به، تعيش معه وتوجهه، ترسم مساره وتسايره ولا يتحقق ذلك- ولن يتحقق- إلا بتربية مستمرة ما استمرت الحياة بالإنسان.

### **ب-زيادة الطلب الاجتماعي على التعليم**

لقد تزايد الطلب الاجتماعي على التعليم في العقود الأخيرة من القرن العشرين بسبب الزيادة السكانية وزيادة الوعي الاجتماعي، ولا قدرة للتربية التقليدية بفلسفتها النخبوية ووسائلها

المدرسية المحدودة الإنتاجية أن تواجه هذا الطوفان البشري المتمسك بحقه في التعليم والمتطلع لمعايشة عصره. إلا من خلال تربية جديدة تمتد امتداد الحياة وتحدث تكاملاً بين شتى أنواع العمل التربوي وتعتمد أدوات العصر ووسائله أدوات له ألا وهي التربية المستمرة. لذا لا بد من التخطيط الذي يجمع بين العمل والتربية بقصد إتاحتها معاً طوال الحياة من أجل استيعاب الراغبين في فرص التعليم وإشباع حاجاتهم التعليمية، وفي الوقت نفسه إنتاجية أكبر في مجالات العمل المختلفة حيث يكون للعلم وظيفته وتطبيقاته.

### ج- استغلال وقت الفراغ:

كلما ارتقى الإنسان في سلم الحضارة زاد وقت الفراغ لديه، لذا فقد أصبح استغلال وقت الفراغ استغلالاً نافعاً، هدفاً أساسياً من أهداف التعليم المستمر، الأمر الذي يستدعي وقت الفراغ بما يعود على الفرد ومجتمعه بالخير. ولا شك في أن صيغة التعليم المستمر كفيلة بتمكين الأفراد من استغلال أوقات فراغهم بما يسهم في تنميتهم وإثراء ذواتهم.

### د- الهيمنة التقنية:

لقد أدت الهيمنة التقنية في المجتمع المعاصر إلى تغيرات جذرية في حياة الإنسان وسلوكه ونظرته العامة لكل ما حوله، وأمام هذه الهيمنة التقنية واستخدام أدوات معرفة جديدة ووسائل اتصال حديثة، ومهارات عديدة لهذا الاستخدام وظهور مهن واختفاء مهن أخرى لا بد من وجود نظام لتعليم جميع الأفراد مدى الحياة تعليمياً يجعل هؤلاء الأفراد قادرين على استثمار الهيمنة التقنية، وأدوات المعرفة في إثراء عملية التعليم والتعلم وضرورة اكتساب مهارات التفكير العلمي وحل المشكلات والتعلم الذاتي والدراسات المستقبلية، وتقبل التغيير وسرعة التكيف معه والتأثير فيه، ومن ثم يجب أن تتضمن برامج التعليم المستمر التدريب على هذه المهارات.

### هـ- ضعف العلاقة بين التعليم والتنمية:

إن المشاركة في عمليات التنمية تتطلب نوعية خاصة من الأفراد، بل إن الاستفادة من منجزات التنمية تطلب- هي الأخرى- نوعية خاصة من البشر وهذه النوعية وتلك وما تحتاجه من إعداد وتأهيل وتدريب هي مسؤولية التعليم في المقام الأول.

وإذا كانت التنمية تتطلب نوعية خاصة من البشر، فإن إعداد هؤلاء الأفراد لتحمل أعباء التنمية والاستفادة من منجزاتها يتطلب من مؤسسات التعليم أن تتبنى سياسة التعليم المستمر التي عن طريقها يمكن لهؤلاء أن يجددوا أفكارهم ومعلوماتهم وخبراتهم في ضوء احتياجات ومتطلبات خطط التنمية حيث إن التعليم المستمر يعد إحدى سبل تحقيق التنمية لغاياتها وأهدافها.

## ٨- التعليم المستمر لمعلمات مرحلة رياض الأطفال:

إذا كان التعليم المستمر في سياق هذا العصر يعد أمراً ضرورياً لجميع أبناء المجتمع صغاراً وكباراً عاديين ومؤهلين، فإنه يعد أكثر أهمية بالنسبة لأصحاب المهن من أطباء ومهندسين ومحاسبين ومعلمين، لذا العديد من المؤسسات التعليمية والعالمية والروابط المهنية والمنظمات العمالية وقطاعات الإنتاج والخدمات على المستوى المحلي والعالمي تبنت جميعها قضايا التعليم المستمر كل في مجاله، وبرز التعليم المستمر أصحاب المهن على أنه حاجة ضرورية، لم تكف بعض الحكومات والمنظمات بالإشارة على ذلك والعمل على توفيره، بل أن بعضها جعل من استمرار المهنيين في التعليم شرطاً لتجديد عقودهم. (عبد الجواد، ١٩٨٣، ص ٤٨١)

إن كثيراً من المهنيين يصبح ضحية فجوة المعرفة بعد فترة زمنية يقدرها بعض الباحثين بخمس سنوات من حياتهم المهنية، بعدها يفقد المهني نصف ما اكتسبه من معلومات ومهارات، ولا علاج لمثل هذه الحالة سوى متابعة ما يستجد من معارف وتقنيات ومهارات من خلال برامج التعليم المستمر التي تقدمها الجامعات والروابط المهنية والمؤسسات الصناعية وغيرها (أوفسن، ١٩٨٦، ص ٢٠).

وفي مجال التعليم وخاصة مرحلة رياض الأطفال تصبح المناهج والمقررات التعليمية غير مناسبة أمام التجديدات التربوية التي تشمل شتى جوانب العملية التعليمية لمقابلة حاجات العصر وحاجات الأطفال، ويتطلب هذا إصلاحاً جذرياً لإعداد المعلمات تضمن التربية المستمرة لهم.

ومن منظور التعليم المستمر فإننا نحتاج إلى معلمات يمارسون التعليم في مدارسهم

ويظلون على اتصال بما يستجد في تخصصاتهم وفي المجالات التربوية من خلال قنوات يجب أن تعمل الجامعات وإدارات التربية والروابط المهنية على توفيرها بطرق ووسائل مناسبة.

وإذا كان تدريب معلمات رياض الأطفال يتم - فيما مضى - أساساً في ضوء النظام المدرسي القائم والمناهج الحالية ، والكتب المدرسية ، فقد حان الوقت لإعادة تقييم تدريب المعلمين ليكون عامل حاسم في إدخال الابتكارات والتجديدات والإصلاح في النظام التعليمي ، وبعبارة أخرى فإن تدريب المعلمات يجب أن يتم من منظور مستقبلي الى جانب اهتمامه ببعده الحاضر (Unesco,1972,p214) ، وينبغي ألا يترك أمر التعليم المستمر لذات المعلم ليطور نفسه بنفسه - إن هو شاء ذلك - بل يجب أن تقوم الهيئات المسؤولة بتوفير فرص منتظمة لهذا النوع من التعليم لكافة المعلمين ومساعدتهم في الالتحاق ببرامج التعليم المستمر وجعلها شرطاً أساسياً لاستمرارهم في العمل وترقيتهم.

### المحور الثالث: متطلبات التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء

#### فلسفة التعليم المستمر

وفيما يلي تتناول الباحثة المحور الثالث من خلال النقاط التالية:

#### أولاً: دور معلمة رياض الأطفال في ضوء فلسفة التعليم المستمر

تعد مرحلة رياض الأطفال والتي تمتد من الثالثة إلى السادسة من العمر من أهم وأخطر مراحل الحياة الإنسانية، بما تمثله من تأثير في مستقبل الإنسان، كما أكد العلماء بأنها ذات أثر كبير في بناء شخصية الفرد، حيث يكتسب خلال هذه السنوات عاداته وسلوكه الاجتماعي وقيمه واتجاهاته، مع العلم بأن الطفل في هذه المرحلة أكثر استجابة لبرامج تعديل السلوك وأكثر تأثراً في البرامج التي تعمل على تنمية وتطوير النمو في جميع مظاهره، ولأهمية هذه المرحلة تعددت أدوار معلمة رياض الأطفال ولها دور كبير في إكساب الطفل المعارف والمهارات والاتجاهات التي سيحتاجها وذلك في إطار فلسفة التعليم المستمر، وتذكر الباحثة منها الآتي:

#### ١- دور معلمة رياض الأطفال في الاستعداد:

وبتمثل دور معلمة رياض الأطفال في الاستعداد للطفل فيما يلي:(الختاتنة، ٢٠١٣، ص ص ٢١٤، ٢١٣)

أ- دورها في تقديم المعلومات للأطفال بل ولها أدوراً ذات وجوه وخصائص متعددة من حيث التعامل مع أطفال تركوا أمهاتهم ومنازلهم لأول مرة ووجدوا أنفسهم في بيئة جديدة ومحيط غير مألوف فهي تساعدهم على التكيف والانسجام.

ب-معلمات رياض الأطفال أفراد يحتاجون إلى الكثير من الصبر والإلمام بطرق التدريس الحديث.

ج- دور المعلمة الخاص بقيم المجتمع: تنشئة الأطفال تنشئة اجتماعية وإلى الكثير من الصبر مع والإلمام بطرق التدريس الحديث.

د- دور المعلمة كممثلة لقيم المجتمع إضافة إلى ذلك عليها مهمة تنشئة الأطفال تنشئة اجتماعية مرتبطة بقيم وتقاليد المجتمع الذي يعيشون فيه وتستخدم الأساليب المناسبة.

هـ- دور المعلمة كقناة اتصال بين المنزل والروضة هي حلقة اتصال بين الروضة والمنزل للقادرة على اكتشاف خصائص الأطفال وعليها مساعدة الوالدين في حل المشكلات التي تعترض طريق أبناءهم في مسيرتهم التعليمية.

## ٢- دور المعلمة في تنمية استعداد الطفل للتعليم والتعلم

**معلمة رياض الأطفال:** وهي جامعية متخصصة في تربية طفل ما قبل المدرسة، وهي مشرفة يتم أعدادها وتأهيلها للعملية الفنية والتربوية والإدارية من خلال كلية جامعية متخصصة تجمع بين علم نمو الطفل في مرحلة رياض الأطفال وبين تطبيقات الإشراف على نمو وتدريب على الإشراف على الروضة الأطفال، وتخضع للتوجيه والإشراف التربوي والرسمي ، ومن السمات الشخصية والمهنية لمعلمة رياض الأطفال ما يلي:

أ- أن تكون لديها رغبة حقيقية للعمل مع الأطفال الصغار.

ب-التحلي بالصبر والهدوء وأن تتمتع بالاتزان الانفعالي.

ج- أن تكون لديها القدرة على إقامة علاقات اجتماعية إيجابية مع الأطفال.

د- أن تكون سليمة الجسم والحواس.

### ٣- دور المعلمة في تنمية الاستعداد للتعليم

تشكل المعلمة جزءاً مهماً من عالم الطفل لدى مباشرتها العمل مع الأطفال وتضع حداً لاحتكار الوالدين له وتعرف جميع الأمهات مدى تطابق أطفالهن مع معلماتهن، خصوصاً في المراحل المبكرة من حياتهم، فإذا قالت المعلمة شيئاً فهو صحيح بالنسبة للطفل، ويمثل الحقيقة المطلقة هذا إذا كان معنياً بما تقول معلمته.

ولقد بينت عدة الدراسات أن سلوك المعلمة يؤثر على نحو قوي وفعال في الجو الاجتماعي والانفعالي للصف، كما يؤثر على العلاقات القائمة بين الأطفال، ويؤثر في سلوكها أيضاً على السلوك الفردي للطفل، وعلى اتجاهاته الأخلاقية ومستوى أدائه العقلي ولا يقتصر تأثير المعلمة في المدرسة الابتدائية على الطفل الذي توجه انتباهها نحوه فقط، بل تؤثر أيضاً على الأطفال الذين يلاحظون سلوكها هذا، فإذا تنازلت المعلمة عن شي من سلطتها وقوتها وكان تقبلها للتلاميذ متسعاً ومنتشراً بحيث لا يقتصر على القلة الأحبة، فستكون قادرة على زيادة التفاعل الاجتماعي والفكري بين تلاميذها وعلى تخفيف الصراع والقلق عندهم، فالسلوك الديمقراطي يستثير عادات العمل المستقل والتفكير المستقل ومعنى المسؤولية الأخلاقية. (المرجع السابق)

وترى الباحثة أنه لا مبالغة في القول بأن سعادة الأطفال في المدرسة، وتأثرهم بما يتعلمونه فيها، يتوقفان إلى حد بعيد على المعلمة، وتنوعت شخصيات المعلمات في أية مدرسة كانت، وهناك معلمات معنيات يناسين أطفالاً معينين، بيد أنه لا مفر من وجود الصدفة في هذه المسألة ويبدو عموماً أنه من المناسب للطفل في حوالي السابعة وما بعد أن يتكيف مع معلمات يتميزن بشخصيات متنوعة بيد أنه تنشأ أحياناً حالات يقوم فيها تنافر حقيقي بين المعلمة والطفل، فإذا ألح أحد الأطفال في الشكوى من معاملة ظالمة يتلقاها من المعلمة، فيجب عدم تجاهل ذلك على الرغم من أن ما يراه ظلم قد يكون غير ذلك في حال الاطلاع على كافة الحقائق المتعلمة بشكواه ويشوب العمل المدرسي الكثير من القلق إلى السلوك غير المنطقي، وإذا وصل الأمر إلى هذه المرحلة فقد يزيل التشاور بين الوالدين والمعلمة سوء الفهم، كما يجعل المعلمة قادرة على تغيير أسلوب تعاملها مع الطفل وأنه لأمر مهم في مثل

هذه الحالة إن يبين الوالدان للمعلمة إيمانها بصعوبة عملها وإدراكها لوجود العديد من الأطفال إلى جانب طفلها يحتاجون إلى اهتمامها ورعايتها.

### ثانياً: خصائص معلم المستقبل وأساليب الارتقاء به

إن خصائص معلم المستقبل هي مجموعة من السمات المتصلة بالجانب الشخصي للمعلم، والأخرى التي اكتسبها نتيجة مروره بمجموعة من الخبرات والمعارف المتصلة بالجانب المهني، ويرى البعض أن خصائص معلم المستقبل يجب أن يتضمن في مجموعة من المتطلبات منها: (عبد المعطي، ٢٠٠٨، ص٧)

#### ١- متطلبات أكاديمية :

- الوعي بالمفهوم الشامل لعلوم المستقبل والتكامل بينها.
- قدرته على التعامل مع منجزات العصر.
- يتمكن من أساسيات المعرفة في التخصص.
- تحقيق التكامل بين التخصصات ، والدراسات البينية.

#### ٢- متطلبات تربوية :

- التركيز على مهارات التعلم الذاتي، والتعلم مدى الحياة.
- تنمية العمليات العقلية ، ومهارات التفكير، واتخاذ القرار.
- ممارسة النقد الذاتي والموضوعي، وتقبل الرأي الآخر.
- القدرة على التقصي وحب الاستطلاع.
- القدرة على اتقان العمل.
- يهتم بالجانب التطبيقي والميداني.
- يبحث عن المعلومات والمعارف الجديدة باستخدام الكمبيوتر.
- يستحدث بينات ووسائل جديدة للتعليم والتعلم.

#### ٣- متطلبات ثقافية :

- علاقات إيجابية مع الآخرين.
- يدمج بعض المفاهيم العولمة - التربية المدنية - المعلوماتية.

- يتعامل مع البرمجيات ويوظف التكنولوجيا.
  - يتمكن من دراسة اللغات ، وثقافات بعض الدول المتقدمة.
  - يتعامل مع تكنولوجيا العصر المعلومات والاتصال)
  - ٤-متطلبات بيئية :
  - قدوة اجتماعية : المسؤولية ، والفهم ، والمشاركة.
  - قدوة فكرية : قدرته على معالجة القضايا والمشكلات.
  - يهتم بربط المقررات بقضايا المجتمع ، والإسهام في حلها.
  - يهتم بالحقوق والواجبات، والأدوار والمسؤوليات تجاه المجتمع.
  - مهاراته الحياتية السلوكيات ، والمهارات الشخصية والاجتماعية).
- أما عن أساليب الارتقاء بمعلم المستقبل فيمكن الارتقاء بها من خلال اتباع مجموعة من الأساليب والتي تتمثل فيما يلي: (الدسوقي، ٢٠١١، ص ٢٠ ، ٢١)
- تهيئة المناخ المدرسي حتى يساعد على الابتكار.
  - التشجيع على البحث والتقصي والتجريب.
  - تجنب إقبال كاهل التلاميذ بالواجبات الإضافية.
  - الاهتمام بالأنشطة التعليمية المختلفة.
  - تهيئة الفرص لتجربة الأفكار الجديدة.
  - استعداده لتقبل الرأي الآخر.
  - زيادة دافعية التلاميذ واستثارة حماسهم.
  - زيادة الوعي بقضايا ومشكلات المجتمع والبيئة.
  - استثارة حب الاستطلاع والرغبة في المعرفة.
  - استخدام أسلوب منظم للإفادة من الأفكار الجديدة.
  - التدريب على أساليب التدريس الحديثة التي تشجع على الابتكار.
  - استخدام أساليب التقويم الحديثة الأسئلة ذات النهايات المفتوحة.

- لديه قدرة عالية على الشعور بالمشكلة، والتنبؤ وربط الأفكار بعضها ببعض، والطلاقة والمرونة والأصالة.
- استخدام الكمبيوتر وتوظيف التكنولوجيا والإنترنت في إجراء البحوث.
- الاهتمام بالمهارات العلمية والعملية، وإجراء التجارب والأنشطة المختلفة.
- التركيز على مهارات التعلم الذاتي، والبحث عن المعرفة الجديدة والمستحدثة.
- التركيز على مهارات التفكير العليا وعمليات العلم.

ومن هذا المنطلق، ترى الباحثة؛ أن معلم المستقبل يحتاج إلى بيئة متسامحة تتقبل الرأي الآخر، وتشجعه للوصول إلى ما هو أفضل، والتي تجعل المناخ التعليمي بالمدرسة مثيرا يسمح بالمخاطرة المحسوبة والمشاركة الفكرية، واستخدام استراتيجيات تدريسية مناسبة، وتوظيف الأنشطة الصفية واللاصفية التي تستثير سلوك المتعلم المعرفي والوجداني، وتدريب المتعلم على التوليف بين الأفكار والتعبير عنها، مع الارتقاء بالمستويات العليا من التفكير، ولا يتم ذلك إلا من خلال أساليب للتنمية المهنية في ظل فلسفة التعليم المستمر، وتناولها الباحثة في الآتي:

### ثالثاً: مكونات برامج إعداد المعلمين

مهما اختلفت برامج إعداد معلم المستقبل فأنها تلتقي في مكوناتها والعناصر الرئيسة التي تتشكل منها التي يمكن تحديدها بالآتي: (عطية، ٢٠٠٨، ص ١٩٩)

#### ١ - مواد الثقافة العامة (الإعداد الثقافي)

إن هذا المجال من مجالات إعداد المعلم يتضمن الوعي والمعرفة بالأمور العامة التي تتعلق بشتى المجالات التي يمكن أن تشغل بال الطلبة ويسعون إلى الحصول على إجابات مقنعة لها من المعلم، وقد تكون المواد الثقافية مواد عملية، أو أدبية أو تاريخية، أو دينية، أو فلسفية، لذلك يجب أن يتضمن برنامج الإعداد ما يأتي:

أ- مواد عامة في مجال الثقافة الإنسانية العامة التي تزود المعلم بثقافة العصر وما يلزم المعلم منها.

ب- تزويد الطالب المعلم بآخر ما توصل إليه التقدم العلمي التكنولوجي وتمكينه من المزج بين الثقافة الإنسانية والتطور العلمي وآخر ما وصلت إليه التكنولوجيا في مجالات الحياة المختلفة.

ج- تمكين المتعلم من التعامل بلغة أجنبية واحدة على الأقل، وذلك لمواجهة متطلبات ثقافة العصر وعلومه، لأن اللغة الأجنبية تعد وسيلة من وسائل الاتصال التي يمكن أن يتحصل بها معلم المستقبل على ما ينفعه في مجال ثقافة العصر.

### ٢- مواد التخصص: (الإعداد الأكاديمي)

إن الإعداد الأكاديمي لمعلم المستقبل يقتضي تزويده بجميع المفاهيم والحقائق والمبادئ الخاصة بتخصصه الذي يعد لتدريسه في المدارس بشكل فاعل وقادر على الإنجاز، وهذا يعني أن مفردات مواد التخصص لا ينبغي أن تعد بمعزل عن أهداف تدريس هذه المواد في المدارس ومفرداتها، وفي ضوء ما تقدم يمكن القول إن الغرض الرئيس لهذا الركن من مكونات برنامج إعداد المعلم هو ضمان سيطرته على المادة التي يدرسها، وقدرته على تحليلها، وربطها بالمعارف الأخرى التي يجب أن تتكامل معها في ضوء مفهوم وحدة الفكر.

### ٣- المواد التربوية (الإعداد التربوي)

يعد البعد التربوي من أهم الأبعاد التي يتشكل منها برنامج إعداد معلم مستقبل ويتضمن هذا المجال تزويد الطالب المعلم بما يلزم من العلوم التربوية والمواد اللازمة لمهنة التدريس بما فيها، علم النفس التربوي، وعلم نفس النمو، ونظريات التعلم وأسس التربية والمناهج وطرائق التدريس التي تمكن المعلم من معرفة خصائص المتعلمين، وما بينهم من فروق فردية، وميولهم واستعدادها، وأسس تعليمهم، وسيل إثارة دافعيتهم، وطرق التواصل وإدامة التفاعل وبناء على ذلك فإن هذا المجال من مجالات برنامج الإعداد يجب أن يمكن الطالب المعلم من: (عبد السميع، ٢٠٠٥، ص ٢٩)

أ- الإحاطة بالأهداف التربوية والتعليمية وتصنيفاتها، ومستوياتها وأسس اشتقاقها وصياغتها وأسس قياسها.

ب- معرفة خصائص المتعلمين، وطبائعهم، وخصائص نموهم، وميولهم، واتجاهاتهم وحاجاتهم المعرفية، والنفسية، والمهارية.

ج- الإحاطة بأساليب التدريس الحديثة وما توصلت إليه تكنولوجيا التعليم.

د- إحاطة الطالب المعلم بأخر ما توصلت إليه البحوث والدراسات في مجال التربية والتعليم، وآخر الاستراتيجيات الحديثة في التدريس.

#### ٤- التربية العملية (الإعداد المهني)

إن العناصر الثلاثة التي مر ذكرها في برنامج إعداد المعلم تبقى قاصرة عن إعداد المعلم الكفاء ما لم تستكمل ببرنامج التربية العملية الذي يضع الأسس النظرية التي تزود بها الطالب المعلم في موضع الممارسة الفعلية في مجال العمل واكتساب المهارات اللازمة لأداء أدواره في مهنة التدريس، علماً بأن جميع مكونات برنامج الإعداد لا تنشط عن الكفايات اللازمة لأداء المدرسين والمهارات التي يجب أن يتمكن منها المدرس أو المعلم في مجال العمل وأخلاقيات التدريس التي تحدثنا عنها، وهذا يعني أن أخلاقيات التدريس تكون جزءاً من برنامج الإعداد المهني لمعلم المستقبل.

#### رابعاً: أساليب التنمية المهنية للمعلمات في ظل فلسفة التعليم المستمر:

تتسم عملية إعداد المعلمات بأنها عملية متصلة ومستمرة ومتكاملة في آن واحد، فهي تبدأ من اللحظة الأولى عند الالتحاق بإحدى كليات التربية أو كليات المعلمين، ولا تنتهي عند التخرج من هذه الكليات، ولكنها مستمرة مدى الحياة الوظيفية والمهنية للمعلمات أثناء عملهم؛ لذا فإن إعداد المعلمة قبل العمل وتدريبها في أثناءه يمثلان جناحي النمو المهني والارتقاء العلمي للمعلمة.

وبناء على ذلك فعملية تدريب المعلمات يجب ألا تكون عملية عشوائية ولكن عملية منظمة محددة بأهدافها وخططها تأخذ مدة زمنية كافية لتنفيذها، وتهياً كل الظروف والتسهيلات لإنجاحها، وهذا ليس بغرض تحقيق النمو المهني والتربوي للمعلم فحسب، بل من أجل التجديد والتطوير في المجالات التربوية المختلفة التي من أهمها إعداد القادة التربويين من معلمين ومدراء مدارس ومشرفين تربويين ومدراء تعليم لرفع كفاية المعلم وتزويده بالمهارات

والثقافة العلمية والتربوية والمهنية التي تتطلبها طبيعة عمله الذي يمارسه، رفع كفاية الإنتاجية من تفاعل اجتماعي، وتكوين علاقات إيجابية مع زملائه وطلابه وزيادة إنتاجيته من الناحية العملية التي تظهر في تحصيل الطلاب وسلوكهم، وبذلك ترتفع كفاية النظام التعليمي الداخلية والخارجية بشكل عام.

ولتحقيق التنمية المهنية فهناك عدة أساليب تستخدم وتختلف باختلاف الهدف من النمو المهني وطبيعة الأفراد ومستواهم العلمي ويمكن تحديدها في الأنواع الآتية: (سيد، ٢٠١٢، ص ص ٢٢٨، ٢٢٧)

**أساليب النمو المهني النظرية:** ومنها المحاضرة، حلقات المناقشة، الندوة .... إلخ  
**أساليب النمو المهني العملية:** ومنها العروض العملية كالتدريب، والورش، والزيارات الميدانية، الرحلات العلمية إلى المواقع التي يمكن الاستفادة منها بما يتناسب مع التخصص، وهي تسهم في وجود جو ودي ويمكن من خلالها أن تطرح مشاكل التعلم للتدريب المتنقل ويعني انتقال المدربين إلى مكان المعلمة خاصة في الأماكن النائية، والبعثات والمؤتمرات العلمية.  
**أساليب النمو المهني الذاتية:** تتحمل المعلمة مسئولية تنمية مستواها المهني ولا ينتظر عقد دورات تدريبية، ومن وسائل النمو الذاتي التعليم عن بعد بالمراسلة، التليفزيون التعليمي، والتعليم المبرمج واستخدام الكمبيوتر والتتقيف الذاتي عن طريق القراءة.

وهناك أساليب أخرى متعددة تستخدم لمعاونة المعلمة علي التنمية المهنية منها التشجيع على الإطلاع علي كل ما هو جديد في مجالاتهم العلمية وحضور المحاضرات والندوات والاهتمام بالبرامج الإذاعية والتليفزيونية ذات العلاقة بالعمل التربوي والتعليمي وزيارة المكتبات العامة. وهذا يوضح أن مسئولية النمو المهني لأي معلم هي مسئولية المعلمين جميعاً في مناقشاتهم المستمرة، وتناقل خبراتهم التعليمية، كما تقع على عاتقهم مسئولية رفع المكانة الاجتماعية للمعلمة بتحسين أدائهم المهني في مهمتهم التربوية.

## خامساً: دور التنمية المهنية في تعزيز مهنة التعليم لمعلمات رياض الأطفال

إن التطوير التربوي مهما كفل له من تخطيط وإعداد مناسب لن يكون ذا فائدة تامة ما لم تهيأ له فرص التنفيذ الممتازة في الميدان ومن العوامل التي تدخل في تجويد درجة جودة التنفيذ عملية توفير المعلمة الكفاء ذي الدراية التامة بالمحتوى المعرفي والنواحي التربوية التي تتحكم في مدى النجاح في توصيل المعرفة للطفل ، وهذا يتطلب من مختلف المؤسسات التعليمية أن تولى التدريب أثناء الخدمة أو التدريب التجديدي اهتماماً كبيراً لضمان مواكبة المعلمات للتطور في مختلف جوانب المعرفة العلمية والمناهج وطرائق ووسائل التدريس المواد المختلفة التي تخصصوا فيها .

وفترة إعداد المعلم قبل الخدمة ليست إلا نقطة بداية وتخرجه لا يعنى نهاية إعدادة ومن المهم أن يتابع تطور العلم وينمو في مهنته من خلال عمله وممارسته لوظيفته فالعمل الفعلى هو المجال الحي الذي يختبر فيه العلم كل ما تلقاه من معارف ومبادئ وأساليب أثناء فترة إعداد ويكتشف فيه قدراته وينمى مهاراته ويرى مواطن القوة والضعف في نفسه وإن مقدار العناية والاهتمام بنوعية وبرامج النمو المهني للمعلمين أثناء الخدمة في أي مجتمع من المجتمعات إنما يعكس مدى مسؤولية ذلك المجتمع تجاه مستقبل أجياله ومدى حرصه على توفير الخدمات التربوية لأبنائه على اعتبار أن مخرجات النظام التربوي ومدى تعاونه وفعاليتة يحددها مدى الاقتصار عند التربوي ومدى تعاونه وفعاليتة يحددها مدى الاقتصار عند الكوادر التدريسية التي تم إعدادها وتدريبها قبل وأثناء الخدمة .

إن حساسية الدور التي تقوم به معلمة رياض الأطفال ودورها المركزي في العملية التربوية يحتم على برامج تدريب المعلمين توفير التربية المستمرة لهم لمواكبة الانفجار المعرفي والتقدم التقني الذي يستند على إطار نظري واضح الأهداف ومحدد الغايات يتيح مرونة التنظيم وإشباع الحاجات التدريبية وتنوع الخبرات المراعاة الفروق الفردية بين المعلمين ، وهذه النظرة تتطلب مراجعة شاملة لبرامج لتدريب التي يلتحق بها المعلمات ، والاستفادة من نتائج البحوث التربوية في تحسين وتطوير المكونات الأساسية لبرامج إعداد المعلمين القائمة على الكفايات من خلال برامج تأهيلية معتمدة لمختلف فئات المعلمات بحيث تعمل هذه البرامج

على رفع المستوى الأكاديمي والسلوكي للمعلمات بما يتناسب ومعايير إجازة التعليم المعتمدة ، وبحيث تعمل هذه البرامج على إغناء خبرات المعلمات وتحديث أساليبهم وتعميق مهاراتهم بعد تخرجهم من أجل الارتقاء بقدراتهم العلمية والمعرفية والتدريسية بالاستفادة من تطبيقات البحوث والمستجدات على الساحة التربوية. (عمر، ٢٠١٢، ص ٤١، ٤٠) وترى الباحثة، أن الدول على اختلاف فلسفتها وأهدافها وأنظمتها الاجتماعية والاقتصادية تولى مهنة التعليم والارتقاء بالمعلم كل اهتماماتها وعنايتها ، كما تتيح له فرص النمو المهني المستمر وتيسر له الظروف لتحسين أوضاعه الاقتصادية والاجتماعية من منظور أن نوعية التعليم ومدى تحقيق الأهداف التربوية ومستويات الأداء والتحصيـل عند الطلبة يعزـزها مستوى المعلم ومقدار الفعالية والكفاية التي يصعب بها أثناء تأديته لرسالته التربوية.

### سادساً: متطلبات التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال:

إن متطلبات تمهين التعليم داخل كل حلقة من حلقات التكوين للمعلمات على النحو التالي: (فرج، ٢٠٠٦، ص ١٢، ١١)

#### ١- متطلبات الاختبار للالتحاق بجامعات وكليات إعداد المعلمين وهي:

- أ- الرغبة في ممارسة التعليم.
- ب- القدرة على التعبير والتفكير السليم.
- ج- لديها مستوى من القدرات العقلية يضمن القيام بأدوار وعمليات التعليم.
- د- لديها مستوى عال من الاتزان النفسي.
- هـ- الخلو من العيوب الخلقية.

#### ٢- متطلبات الإعداد للمهنة وهي :

- أ- توحيد مستويات إعداد المعلمات وأن يتم ذلك المستوى الجامعي.
- ب- توازن برامج إعداد المعلمات في مجالاته الثلاثة.
- ج- التركيز في مجالات إعداد المعلمات على المفاهيم والمهارات التطبيقية والعملية.
- د- استخدام البحوث في تطوير برنامج إعداد المعلمات.

هـ- الاهتمام بالجانب الأخلاقي والقيمي.

و- يجب أن يحقق الإعداد الثقافي للمعلم الشروط الآتية: الإمام بأبرز الأحداث التاريخية لأمته، الإمام بقيم مجتمعه، التعرف على خصائص ومتغيرات المجتمع.

ز- يجب أن يحقق الإعداد الأكاديمي للمعلمات التركيز على المعرفة التي يستفاد منها في الجوانب المهنية، وإعداد المعلمات في تخصص رئيس، ومراعاة التغيرات التي تحدث في مناهج الدراسة.

ح- يجب أن يحقق الإعداد التربوي للمعلمات التكامل بين المقررات التربوية والتدريب على الوسائل والتقنيات الحديثة في إكساب مهارات التدريس والتدريب الميداني.

### ٣- متطلبات مزاولة المهنة وهي:

وهي أهم حلقات التكوين المهني لمعلمات رياض الأطفال؛ لأنه يلتقي فيها المعلمات بأفراد المجتمع، ويقوم أبناء المجتمع جهود وعطاءات المعلمات ويحددون قيمتها، ويشترط فيها هذه الشروط:

أ- أن يظل من تخرج تحت التدريب لمدة عام.

ب- ألا يسمح بالانضمام للمهنة إلا لمن لديه تصريح بذلك.

ج- أن يكون للمعلمات رابطة مهنية.

د- مساواة مهنة التعليم بغيرها من المهن في نظم التوظيف والمرتبات والبدلات والامتيازات الأخرى.

هـ- إشراك المعلم في القرارات التي تخص مهنة التعليم.

و- أن يتاح للمعلمات حرية النقد الاجتماعي في إطار قيم المجتمع وأخلاقيات المهنة.

ز- تعزيز مكانة المعلمات الاجتماعية من خلال القوى المؤثرة في تكوين الرأي العام.

### ٤- متطلبات التوجيه التربوي لمعلمات رياض الأطفال:

أ- وضع إطار نظري للتوجيه التربوي في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة.

ب- أن يتبنى الموجهون طرائق ديمقراطية تعاونية.

ج- أن يستند تقويم المعلمة إلى أسس وطرائق موضوعية.

د- أن تتم عملية توجيه المعلمات وإرشاده في إطار من العلاقات الإنسانية.

#### ٥- متطلبات التدريب والتعليم المستمر

أ- اعتبار التدريب أثناء الخدمة واجبا إلزاميا لاستمرار المعلمة في عملها.

ب- توفير فرص التنمية المهنية للمعلمات.

ج- أن يخطط لبرنامج التدريب من منظور الحاجات التدريبية الحالية والمستقبلية التي

يجب رصدها من خلال طرائق علمية.

### سابعاً: عوامل نجاح التنمية المهنية داخل المؤسسة التعليمية "مرحلة رياض

#### الأطفال":

تتمثل عوامل نجاح التنمية المهنية داخل المؤسسة التعليمية "مرحلة رياض الأطفال" في

العوامل التالية: (عامر، ٢٠١٢، ص ص ٦٣-٦٤)

#### ١- مناخ المؤسسات التعليمية:

إن المؤسسات الفعالة تتسم بمجموعة من القواعد التي تنظم العلاقات بين الزملاء حيث أن درجة التغيير ترتبط بشدة بالحد الذي يتفاعل به المعلمون مع بعضهم البعض والذي يقدمون به المساعدة الفنية لبعضهم البعض ، ويحتاج المعلمون أن يشتركوا في درس عمل للتدريب على المهارات ، وكذلك يحتاجون أيضا لفرص التعامل فرداً لفرد والتعامل في مجموعات لتلقى المساعدة والمناخ الاجتماعي غير المنظم مع عدم وجود أهداف واضحة يؤدي إلى فشل التنمية المهنية ويعد إنسجام المعلمين والإداريين أمراً حيوياً لنجاح جهود التحسين ولكنه أمر يمكن تدميته أثناء يسر جهود التحسين ومبدئياً يجب أن يكون علاقات العمل بين المعلمين والإداريين واضحة وداعمة ، وفي نماذج التنمية المهنية التي تسبب فيها الاستراتيجية المفروضة بعض عدم الإنسجام المبدئي بين المعلمين والإداريين ، يتغير المناخ عندما يتضح التأثير الإيجابي الذي ينتجه البرنامج الجديد في المتعلمين وعندما يتم اختيار برنامج تنمية مهنية جديدة بعناية ويحصل المعلمون على تدريب ودعم جيد يوافق أغلب الذين كانوا متشككين في البداية على هذه الجهود ويلتزمون بها.

## ٢- القيادة والدعم :

الدعم الفعال الذي يقدمه المديرون والإداريون بعد امرا حيويا بالنجاح وای جهود نحو التغيير وتشير الأبحاث إلى أن المعلمين يثبتون تحسنا أفضل برامج التنمية المهنية التي يدعمهم فيها المديرون ويكون التغيير واضحا وثابتا في سياسات المعلمين ، كما أن إندماج المديرين في تنمية العاملين الخاصة بالمعلمين ينتج عنها تغييرات طويلة المدى حيث إن يتولى الإداريون في مواقع التحسين الناجحة أدوارهم القيادية بجدية ويقدمون الإرشادات المطلوبة لإشترك المعلمين في الممارسات الجديدة وتوظيف المعلم الناجح للمهارات الجديدة ، يحدث بشكل كبير عندما يبذل الإداريون جهود كبيرة ومستمرة لتنفيذها.

## ٣- توفير الوقت اللازم للتنمية المهنية للمعلمين :

على المؤسسات التي تسعى لرفع وتحسين أداء جميع المتعلمين إتاحة وقت أطول للتنمية المهنية للمعلمين والسؤال هو كيفية عمل ذلك دون تعطيل تعلم المتعلمين تدعون بعض المنظمات التعليمية العالمية إلى تخصيص ربع وقت عمل المعلم على الأقل للدراسات المهنية والعمل التعاوني ولا يجب أن تكون أيام منفصلة اثناء ساعات العمل ، ولكن يجب أن يصبح جزءا لا يتجزء من عمل المعلم اليومي وأكثر إتصالاً بتحسين تعلم المتعلمين ، ويتم تنفيذ هذا المدخل المدمج بالوظيفة في المؤسسات حتى يصبح جزءاً لا يتجزء منها في تنمية المعلمين مهنيا في شكل مجموعات دراسة وأبحاث عمل وتدريبات وتدريبات اقران والتخطيط المتصل للمدرس وتحليل أعمال المتعلمين، ولكي ترفع المؤسسات من تحصيل المتعلمين يجب أن تقوم قيادات المؤسسات بحل مشكلة كيفية توفير الوقت لتنمية مهارات المعلمين ومعارفهم.

## المحور الرابع

### واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمرحلة رياض الأطفال بمحافظة

#### كفر الشيخ

#### أولاً: واقع الإعداد لمعلم المستقبل في مصر:

إذا نظرنا بنظرة متفحصة إلى برامج إعداد المعلمين في مصر يتضح لنا وجود جوانب إعداد معلم المستقبل أكاديميا ومهنيا وثقافيا وشخصياً كأفكار ومسلمات، بينما كثير من هذه الجوانب غائب في الممارسة العملية، فمثلا نجد أن التنسيق ضعيف بين القائمين على تعليم الجانب التخصصي، والقائمين على تعليم الجانب المهني أو الثقافي، مما يعكس بدوره على عملية الإعداد، حيث يبدو البرنامج وكأنه مجموعة من المواد الدراسية المنفصلة، ويصبح الأمر بالنسبة للطالب مجرد دراسة كل مادة دراسية بصورة مستقلة لأداء الامتحان فيها، بل غالباً ما تخفى على الطالب مبررات ودواعي دراسة الموضوعات التي تعلمها أو ممارسة الأنشطة التي قام بها، كما أن هناك اختلافاً بين دور المعلمين وكليات التربية في الوزن النسبي الذي يعطى لكل جانب من جوانب برنامج الإعداد، ويظهر ذلك جلياً من مقدار الوقت المخصص لكل جانب من تلك الجوانب، ويعزى سبب ذلك إلى افتقار التنسيق والتكامل الحقيقي بين القائمين عليها، الأمر الذي عالجته بعض نظم إعداد المعلمين الأكثر تقدماً بحيث جعلت جوانب التخصص وتمهينها، بمعنى توجيهها وتوظيفها لخدمة أهداف العملية التعليمية، هي الأساس فيما تقدمه من دراسات وأنشطة نظرية كانت أم تطبيقية، ومن المعروف أن أولى المهام المطلوبة من المعلم هي تنفيذ المنهج المدرسي بمفهومه الواسع الحديث، ولتحقيق ذلك ينبغي تزويد المعلم أثناء الإعداد بمهارات تساعده على القيام ببعض الفعاليات الأساسية كالتخطيط لعملية التعليم التي تتجلى في قدرة المعلم على تحديد الأهداف السلوكية المعرفية والمهارية والوجدانية والتعرف على عناصر المنهج التي يمكن أن تساعد على تحقيق تلك الأهداف، والعمل على تهيئة الخطط المناسبة والمرنة لتهيئة المجال لعملية التعلم، ولكن يجرى الاهتمام في كليات التربية وإعداد المعلمين على الأهداف المعرفية أكثر من

غيرها. (راشد، ٢٠١١، ص ص ٨٦، ٨٥)

وهذا ينعكس بدوره على واقع عملية التعليم في مدارسنا، حيث ينحصر هم المعلم في حشر المعلومات في أذهان تلاميذه، وليس هذا فحسب، بل غالبا ما نراه يقدم هذه المعلومات في أدنى مستوياتها وهو مستوى الحفظ والاستظهار، ويهمل المستويات الأخرى متذرعاً بنوعية الكتب المقررة ومطالب الامتحانات وغيرها، وكذلك تعجز برامج كليات التربية عن تزويد الطالب المعلم بمهارة التعليم الذاتي الأمر الذي يجعله غير قادر على متابعة المتغيرات التي تطرأ على محتويات المنهج نتيجة التقدم العلمي والتكنولوجي في العصر الحديث.

### ثانياً: إجراءات الدراسة الميدانية:

وتتحدد إجراءات الدراسة الميدانية فيما يلي:

#### ١- أهداف الدراسة الميدانية:

- تستهدف الدراسة بصورة رئيسة التعرف على واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمرحلة رياض الأطفال بمحافظة كفر الشيخ.
- معرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة من معلمات رياض الأطفال بمحافظة كفر الشيخ حول محاور الاستبيان.

#### ٢- تصميم وإعداد أداة الدراسة الميدانية:

##### • الاستبانة:

استخدمت الدراسة الحالية الاستبانة وتم إعدادها وتوزيعها على أفراد العينة، باعتبارها إحدى الأدوات التي تفيد في جمع البيانات والمعلومات التي تغطي كافة جوانب موضوع الدراسة، وذلك من خلال إجابة أفراد العينة على بنود هذه الاستبانة. وقد اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبانة والتي تتضمن في محتواها على مجموعة من العبارات للتعرف على واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمرحلة رياض الأطفال بمحافظة كفر الشيخ، وتطلبت الدراسة إعداد الاستبانة الحالية والتي طبقت بطريقة عشوائية على (١١٠) معلمات رياض أطفال من (١٨) مدرسة بإدارة شرق كفر الشيخ التعليمية وهما مدارس (الزهور، الشهيد مصطفى بدوي، علي عبدالشكور الرسمية، المنتزه الرسمية) لغات

رياضاً للأطفال، ومدارس (الوحدة العربية، القرصا، الحماوى، الزهراء، مركز الطفل المتطور، المنتزه، سخا النموذجية، كفر الشيخ الدولية، على عبد الشكور، أبو طبل، دفيرة القديمة، دفيرة الجديدة، زراعة ميت علوان، رزقة آماى) رياض أطفال، من أصل (٥١) مدرسة نظراً لقربهم من المربع السكنى للباحثة، من خلال أربعة محاور أساسية، وهما الإعداد الثقافي، الإعداد الأكاديمي، الإعداد التربوي، والإعداد المهني.

وقد سار بناء الاستبانة على النحو التالي:

- تم وضع الاستبانة في صورتها المبدئية في ضوء الإطار النظري للبحث الحالي والاطلاع على بعض الاستبيانات التي تم استخدامها في الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، وتكونت الاستبانة في صورتها الأولية من أربعة محاور وهما واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمرحلة رياض الأطفال بمحافظة كفر الشيخ.
- تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (١٤) تمهيداً لتطبيقها، وتم أخذ ملاحظاتهم، وقامت الباحثة بناء الاستبانة في صورتها النهائية بناء على آراء المحكمين.

ويعد إجراء التعديلات والملاحظات التي قام بها السادة المحكمون أصبحت الاستبانة

تتكون من أربعة محاور، وهم على النحو التالي:

**المحور الأول: الإعداد الثقافي**

**المحور الثاني: الإعداد الأكاديمي**

**المحور الثالث: الإعداد التربوي**

**المحور الرابع: الإعداد المهني**

وبالتالي فإنه تمثلت عدد عبارات الاستبانة ككل في (٢٥) عبارة.

- وتم تحديد الاستجابة بمقياس تدرج ثلاثي (موافق - موافق إلى حد ما - غير موافق)، وهي استجابات توضح درجة تحقق إجراءات المحاور سابقة الذكر، ويجب أفراد العينة علي الاستبانة بوضع علامة (٧) في الخانة المناسبة لأرائهم.

٣- وصف عينة الدراسة :

تم اختيار عينة الدراسة الحالية عشوائياً من معلمات رياض الأطفال بمرحلة رياض الأطفال بمحافظة كفر الشيخ، وبلغ عددهم (١١٠) معلمة رياض أطفال من (١٨) مدرسة بإدارة شرق كفر الشيخ التعليمية، تم ذكرهم فيما سبق، وتم مراعاة أن تكون العينة ممثلة للمجتمع الأصلي من حيث.

- المؤهل العلمي
- سنوات الخبرة
- وتم تطبيق الاستبانة في العام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٤ م.
- وجداول (١) يوضح البيانات الوصفية لعينة الدراسة الأساسية.

جدول (١) البيانات الوصفية لعينة الدراسة الأساسية تبعاً للمؤهل وسنوات الخبرة  
(ن=١١٠)

سنوات الخبرة			المؤهل		
%	ن	البيان	%	ن	البيان
٨,٢%	٩	أقل من ٥ سنوات	٨٦,٣٦%	٩٥	بكالوريوس
٣٧,٣%	٤١	من ٥-١٠ سنوات	٨,١٨%	٩	ماجستير
٥٤,٥%	٦٠	أكثر من ١٠ سنوات	٥,٤٥%	٦	دكتوراه
١٠٠%	١١٠	المجموع	١٠٠%	١١٠	المجموع

تم تصحيح الاستجابات وفقاً لمقياس ليكرت الثلاثي على النحو التالي:

موافق=٣

موافق إلى حد ما=٢

غير موافق=١

حيث أن (ن) هو عدد أفراد عينة الدراسة وهو يساوي (١١٠).  
الوزن النسبي = (التقدير الرقمي ÷ ن) × ١٠٠

نتائج الدراسة الميدانية حول التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال  
أولاً: نتائج الفروق بين معلمات رياض الأطفال في التنمية المهنية تبعاً للمؤهل العلمي  
ينص الفرض على أنه " لا توجد فروق دالة إحصائية معلمات رياض الأطفال في  
التنمية المهنية تبعاً للمؤهل العلمي".

لاختبار الفرض تم استخدام باستخدام تحليل التباين الأحادي، كما في جدول (٢)

التالي :

الأبعاد	المؤهل الدراسي	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الإعداد الثقافي	بكالوريوس	٩٥	١,٢٧	٠,١٤٨
	ماجستير	٩	١,٨١	٠,٣٢٠
	دكتوراه	٦	٢,٨١	٠,١٥٧
الإعداد الأكاديمي	بكالوريوس	٩٥	١,٢٩	٠,٢٣٥
	ماجستير	٩	١,٧٧	٠,٤١٦
	دكتوراه	٦	٢,٩٠	٠,١١٤
الإعداد التربوي	بكالوريوس	٩٥	١,١١	٠,١٧٥
	ماجستير	٩	١,٨٣	٠,٣٣٢
	دكتوراه	٦	٢,٩٨	٠,٠٥٠

٠,١٣٨	١,٠٧	٩٥	بكالوريوس	الإعداد المهني
٠,٦٢٧	١,٩٥	٩	ماجستير	
٠,٠٦٧	٢,٩٦	٦	دكتوراه	

### جدول (٢)

الإحصاء الوصفي لدرجات معلمات رياض الأطفال في التنمية المهنية تبعًا للمؤهل العلمي.

حيث تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري من خلال القوانين الآتية

المتوسط الحسابي(م)=مجموع الدرجات ÷ عددها =مج س ÷ ن

الانحراف المعياري(ع)= الجذر التربيعي((مج س ÷ ن) - (مج س ÷ ن)²)

جدول (٣) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه في التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال

تبعًا للمؤهل العلمي

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	التنمية المهنية
دالة عند ٠,٠١	١٤٢,٢٢٦	١٠,١٦٨ ٠,٠٧١	٢ ١٠٧ ١٠٩	٢٠,٣٣٧ ٧,٦٥٠ ٢٧,٩٨٧	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الإعداد الثقافي
دالة عند ٠,٠١	٨٨,٠٧٥	١٠,٨٤٥ ٠,١٢٣	٢ ١٠٧ ١٠٩	٢١,٦٩٠ ١٣,١٧٦ ٣٤,٨٦٦	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الإعداد الأكاديمي
دالة عند ٠,٠١	٦٩,٦٣٥	١٥,٣١٦ ٠,٢٢٠	٢ ١٠٧ ١٠٩	٣٠,٦٣٢ ٢٣,٥٣٤ ٥٤,١٦٦	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الإعداد التربوي
دالة	٦٩,٩٥١	١٧,١٣٩	٢	٣٤,٢٧٩	بين المجموعات	الإعداد

مستوى الدالة	قيمة "ف" "	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	التنمية المهنية
عند ٠,٠١		٠,٢٤٥	١٠٧ ١٠٩	٢٦,٢١٧ ٦٠,٤٩٦	داخل المجموعات الكلية	المهني

يتضح من جدول (٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال في التنمية المهنية تبعاً للمؤهل العلمي؛ حيث كانت قيمة "ف" دالة عند مستوى ٠,٠١.

ولبيان اتجاه الفروق، استخدمت الباحثة المقارنات البعدية "شيفيه"، وجدول (٤) يظهر النتائج التي تم التوصل إليها.

جدول (٤) قيم شيفيه لدلالة الفروق بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال في التنمية المهنية تبعاً للمؤهل العلمي

\* دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٥

المتغير	المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه
الإعداد الثقافي	بكالوريوس	١,٢٧	-	*٠,٥٤١	*١,٥٤٥
	ماجستير	١,٨١	-	-	*١,٠٠٤
	دكتوراه	٢,٨١	-	-	-
الإعداد الأكاديمي	بكالوريوس	١,٢٩	-	*٠,٤٧٧	*١,٦١٦
	ماجستير	١,٧٧	-	-	*١,١٣٨

المتغير	المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه
	دكتوراه	٢,٩٠	-	-	-
الإعداد التربوي	بكالوريوس	١,١١	-	*٠,٧١٩	*١,٨٧٣
	ماجستير	١,٨٣	-	-	*١,١٥٤
	دكتوراه	٢,٩٨	-	-	-
الإعداد المهني	بكالوريوس	١,٠٧	-	*٠,٨٨٨	*١,٨٩٨
	ماجستير	١,٩٥	-	-	*١,٠١٠
	دكتوراه	٢,٩٦	-	-	-

\* دالة عند مستوى ٠,٠٥      \*\* دالة عند مستوى ٠,٠١

تظهر نتائج جدول (٤) وجود فروق دالة إحصائية بين معلمات رياض الأطفال في التنمية المهنية تبعاً للمؤهل العلمي، وكانت الفروق كالتالي:-

١- وجود فروق دالة إحصائية بين معلمات رياض الأطفال في أبعاد التنمية المهنية (الإعداد الثقافي، والإعداد الأكاديمي، والإعداد التربوي، والإعداد المهني)، كانت الفروق لصالح المعلمات حملة الماجستير مقارنة بالمعلمات حملة البكالوريوس؛ حيث كانت قيمة شيفيه عند مستوى ٠,٠١.

٢- وجود فروق دالة إحصائية بين معلمات رياض الأطفال في أبعاد التنمية المهنية (الإعداد الثقافي، والإعداد الأكاديمي، والإعداد التربوي، والإعداد المهني)، كانت الفروق لصالح

المعلمات حملة الدكتوراه مقارنة بالمعلمات حملة الماجستير؛ حيث كانت قيمة شيفيه عند مستوى ٠,٠١.

٣- وجود فروق دالة إحصائياً بين معلمات رياض الأطفال في أبعاد التنمية المهنية (الإعداد الثقافي، والإعداد الأكاديمي، والإعداد التربوي، والإعداد المهني)، كانت الفروق لصالح المعلمات حملة الدكتوراه مقارنة بالمعلمات حملة الماجستير؛ حيث كانت قيمة شيفيه عند مستوى ٠,٠١.

أولاً: نتائج الفروق بين معلمات رياض الأطفال في التنمية المهنية تبعاً لسنوات الخبرة ينص الفرض على أنه " لا توجد فروق دالة إحصائياً معلمات رياض الأطفال في التنمية المهنية تبعاً لسنوات الخبرة".

لاختبار الفرض تم استخدام تحليل التباين الأحادي، كما في جدول (٥) التالي :

جدول (٥)

الإحصاء الوصفي لدرجات معلمات رياض الأطفال في التنمية المهنية تبعاً لسنوات الخبرة.

الأبعاد	سنوات الخبرة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الإعداد الثقافي	أقل من ٥ سنوات	٩	١,١٤	٠,١٤٢
	من ٦-١٠ سنوات	٤١	١,٤١	٠,١٥١
	أكثر من ١٠ سنوات	٦٠	٢,٠٧	٠,٤٦٧
الإعداد الأكاديمي	أقل من ٥ سنوات	٩	١,١١	٠,٢٣٥
	من ٦-١٠ سنوات	٤١	١,٤١	٠,١٦٧
	أكثر من ١٠ سنوات	٦٠	٢,٠٥	٠,٥٧٥
الإعداد التربوي	أقل من ٥ سنوات	٩	١,١٢	٠,١١٦
	من ٦-١٠ سنوات	٤١	١,١٤	٠,٢٤٢

٠,٥٨٣	٢,٢٣	٦٠	أكثر من ١٠ سنوات	
٠,١٧٥	١,١٤	٩	أقل من ٥ سنوات	الإعداد المهني
٠,٢٧٣	١,١٥	٤١	من ٦-١٠ سنوات	
٠,٥٨٢	٢,٣٢	٦٠	أكثر من ١٠ سنوات	

جدول (٦) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه في التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال تبعًا لسنوات الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة "ف" "	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	التنمية المهنية
دالة عند ٠,٠١	٥٣,٧٩٧	٧,٠١٦ ٠,١٣٠	٢ ١٠,٧ ١٠,٩	١٤,٠٣٢ ١٣,٩٥٥ ٢٧,٩٨٧	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الإعداد الثقافي
دالة عند ٠,٠١	٣٤,٩٠٧	٦,٨٨٣ ٠,١٩٧	٢ ١٠,٧ ١٠,٩	١٣,٧٦٧ ٢١,٠٩٩ ٣٤,٨٦٦	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الإعداد الأكاديمي
دالة عند ٠,٠١	٨٣,٦٥٣	١٦,٥١٨ ٠,١٩٧	٢ ١٠,٧ ١٠,٩	٣٣,٠٣٧ ٢١,١٢٩ ٥٤,١٦٦	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الإعداد التربوي
دالة عند ٠,٠١	٨٥,٥٩٩	١٨,٦١٧ ٠,٢١٧	٢ ١٠,٧ ١٠,٩	٣٧,٢٢٨ ٢٣,٢٦٨ ٦٠,٤٩٦	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الإعداد المهني

يتضح من جدول (٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال في التنمية المهنية تبعًا لسنوات الخبرة؛ حيث كانت قيمة "ف" دالة عند مستوى

٠,٠١

ولبيان اتجاه الفروق، استخدمت الباحثة المقارنات البعدية "شيفيه"، وجدول (٦) يظهر النتائج التي تم التوصل إليها.

جدول (٧) قيم شيفيه لدلالة الفروق بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال في التنمية المهنية تبعًا لسنوات الخبرة

المتغير	سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	أقل من ٥ سنوات	من ٦-١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات
الإعداد الثقافي	أقل من ٥ سنوات	١,١٤	-	٠,٢٧٥	*٠,٩٢٨
	من ٦-١٠ سنوات	١,٤١	-	-	*٠,٦٥٣
	أكثر من ١٠ سنوات	٢,٠٧	-	-	-
الإعداد الأكاديمي	أقل من ٥ سنوات	١,١١	-	٠,٣٠٧	*٠,٩٤٤
	من ٦-١٠ سنوات	١,٤١	-	-	*٠,٦٣٦
	أكثر من ١٠ سنوات	٢,٠٥	-	-	-
الإعداد التربوي	أقل من ٥ سنوات	١,١٢	-	٠,٠٢٢	*١,٠٨٢
	من ٦-١٠ سنوات	١,١٤	-	-	*١,١٠٤
	أكثر من ١٠ سنوات	٢,٢٣	-	-	-
الإعداد المهني	أقل من ٥ سنوات	١,١٤	-	٠,٠١٠	*١,١٧٦
	من ٦-١٠ سنوات	١,١٥	-	-	*١,١٦٦

المتغير	سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	أقل من ٥ سنوات	من ٦ - ١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات
	أكثر من ١٠ سنوات	٢,٣٢	-	-	-

\* دالة عند مستوى ٠,٠٥      \*\* دالة عند مستوى ٠,٠١

تظهر نتائج جدول (٧) وجود فروق دالة إحصائية بين معلمات رياض الأطفال في التنمية المهنية تبعًا لسنوات الخبرة، وكانت الفروق كالتالي:-

(١) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين معلمات رياض الأطفال في أبعاد التنمية المهنية (الإعداد الثقافي، والإعداد الأكاديمي، والإعداد التربوي، والإعداد المهني)؛ حيث كانت قيمة شيفيه غير دالة بين المعلمات ذوات الخبرة من ٦ - ١٠ سنوات والمعلمات ذوات الخبرة أقل من ٥ سنوات.

(٢) وجود فروق دالة إحصائية بين معلمات رياض الأطفال في أبعاد التنمية المهنية (الإعداد الثقافي، والإعداد الأكاديمي، والإعداد التربوي، والإعداد المهني)، كانت الفروق لصالح المعلمات ذوات الخبرة أكثر من ١٠ سنوات مقارنة بالمعلمات ذوات الخبرة أقل من ٥ سنوات؛ حيث كانت قيمة شيفيه عند مستوى ٠,٠١.

(٣) وجود فروق دالة إحصائية بين معلمات رياض الأطفال في أبعاد التنمية المهنية (الإعداد الثقافي، والإعداد الأكاديمي، والإعداد التربوي، والإعداد المهني)، كانت الفروق لصالح المعلمات ذوات الخبرة أكثر من ١٠ سنوات مقارنة بالمعلمات ذوات الخبرة من ٦ - ١٠ سنوات؛ حيث كانت قيمة شيفيه عند مستوى ٠,٠١.

## نتائج الدراسة الميدانية حول التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال

نتائج المحور الأول: الإعداد الثقافي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال.

تضمن مجال الإعداد الثقافي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال (٨) عبارات، حيث بلغ المتوسط الحسابي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال (١,٧٥)، ويوضح جدول (٨) استجابات أفراد عينة الدراسة الميدانية من معلمات مرحلة رياض الأطفال في مجال الإعداد الثقافي.

### جدول (٨)

#### الإعداد الثقافي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال

الترتيب	درجة التحقق	المتوسط الحسابي	استجابات						الإعداد الثقافي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال	م
			موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق			
			%	ك	%	ك	%	ك		
السابع	منخفضة	١,٢٧	٤,٥	٥	١٨,٢	٢٠	٧٧,٣	٨٥	١	تسهم برامج الإعداد الثقافي في تنمية الوعي المعرفي لدى معلمات مرحلة رياض الأطفال.

الترتيب	درجة التحقق	المتوسط الحسابي	استجابات						الإعداد الثقافي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال	م
			موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق			
			%	ك	%	ك	%	ك		
الثالث	متوسطة	٢,٠٠	٢٠	٢٢	٦٠	٦٦	٢٠	٢٢	٢	تلتزم برامج الإعداد الثقافي تزويد معلمات مرحلة رياض الأطفال بالثقافة العامة حول العلوم الأخرى غير مادة التخصص.
الثاني	متوسطة	٢,٠٤	١٠,٩	١١	٨٢,٧	٩١	٦,٤	٧	٣	تمكن برامج الإعداد الثقافي من اكساب

الترتيب	درجة التحقق	المتوسط الحسابي	استجابات						الإعداد الثقافي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال	م
			موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق			
			%	ك	%	ك	%	ك		
									معلمات مرحلة رياض الأطفال لغات أجنبية لمواجهة متطلبات ثقافة العصر.	
الأول	متوسطة	٢,٠٨	٢٣,٦	٢٦	٦٠,٩	٦٧	١٥,٥	١٧	تزود برامج الإعداد الثقافي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال بآخر ما توصل إليه	٤

الترتيب	درجة التحقق	المتوسط الحسابي	استجابات						الإعداد الثقافي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال	م
			موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق			
			%	ك	%	ك	%	ك		
									التقدم العلمي والتكنولوجي.	
الرابع	متوسطة	١,٩٧	٢٨,٢	٣١	٤٠,٩	٤٥	٣٠,٩	٣٤	تمكن برامج الإعداد الثقافي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال من المزج بين الثقافة الإنسانية والتطور العلمي.	٥
الخامس	منخفضة	١,٥١	٥,٥	٦	٤٠,٩	٤٥	٥٣,٦	٥٩	توفر برامج الإعداد	٦

الترتيب	درجة التحقق	المتوسط الحسابي	استجابات						الإعداد الثقافي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال	م
			موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق			
			%	ك	%	ك	%	ك		
									التقافى لمعلمات مرحلة رياض الأطفال الإطلاع على ثقافة المجتمع المحلى والعالمى.	
السادس	منخفضة	١,٣٨	١٠	١١	١٨,٢	٢٠	٧١,٨	٧٩	تتضمن برامج الإعداد الثقافى رؤية مصر ٢٠٣٠م في مجال التنمية المهنية	٧



كما قدمت فرص لتفريد التعليم بالسماح للطلاب لاكتساب المهارات وتطوير مواقف تعلم جماعية مشتركة فيما بينهم، وللتقدم في تعلمهم وفقاً للقدرات والظروف الخاصة لكل منهم، وهذا يدل على أن دور المعلم أصبح مغايراً لدوره التقليدي، فالمعلم بذلك يتحول من كونه المالك الأوحده للمعلومات والمعارف إلى مساهم فعال في العملية التعليمية، ويسعى لأن ينمو هو وطلابه في آن واحد، فالمعلم في عصر الإنترنت يلعب أدواراً جديدة تركز على تخطيط العملية التعليمية وتصميمها، وإعدادها، إضافةً إلى كونه باحثاً ومساعداً وموجهاً، وتكنولوجياً، ومصمماً، ومديراً ومبسّطاً للمحتوى والمعلومات.

• كما جاءت العبارة رقم (٣) في المرتبة الثانية، وهي (تمكن برامج الإعداد الثقافي من إكساب معلمات مرحلة رياض الأطفال لغات أجنبية لمواجهة متطلبات ثقافة العصر)، وسجلت درجة تحقق متوسطة، بمتوسط (٢,٠٤) وهذا ما يؤكد على دور مؤسسات التنمية المهنية بناء شخصية الطفل في مرحلة تعليم الأساس من وجهة نظر التربويين، من خلال تسليط الضوء على التعليم الذي يتلقاه الطفل في مرحلة رياض الأطفال باعتبارها أهم المراحل النمائية في بناء شخصية الطفل كما تؤكدتها جملة الدراسات النفسية والتربوية، وخاصة إكسابهم اللغات الأجنبية.

• كما جاءت العبارة الخامسة في المرتبة الخامسة وقبل الأخيرة، العبارة رقم (٦) وسجلت درجة تحقق منخفضة بمتوسط (١,٥١)، وهي (توفر برامج الإعداد الثقافي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال الاطلاع على ثقافة المجتمع المحلي والعالمية)، من المتعارف عليه أن لكل مجتمع فلسفته العامة والتي تمثل في مجموعة من المعتقدات، واللغة، والدين، والمبادئ، والقيم، والمعايير، والأخلاق، وأسلوب التفكير، وأساليب العمل التي توجه نظام وحياة المجتمع في مجالاته كافة: السياسية، والاجتماعية، والاقتصادية، وبالتالي نجد الفلسفة العامة للمجتمع هي التي تميز ملامحه، وخصائصه، وذاتيته، وهويته عن باقي المجتمعات بصورة أو بأخرى، والمجتمع المصري كبقية المجتمعات تنطلق فلسفته من ركائز وأسس قوامها الثقافة الخاصة بهذا المجتمع التي تحتوي على الدين الإسلامي، وقيمه، وعاداته، وتقاليد المجتمع والذي يحددها الإطار الثقافي له حيث يحافظ على

هويته ، وتفرده ، وبنائه ، واستمراره عن طريق التربية، ومن المؤكد أن السنوات المبكرة في حياة الطفل تكاد تكون حاسمة في تكوين شخصيته ، واتجاهاته ، ومواقفه ؛ لذا كان لا بد من تحقيق هذا الهدف من خلال تطوير المناهج وأساليب التعليم في رياض الأطفال وكذلك إعادة النظر في برامج التنمية المهنية للمعلمات حتى تواكب ثقافة المجتمع ولا بد من أن يكون هو الشغل الشاغل للمسؤولين والمختصين في مجال الطفولة.

• كما حصلت العبارة رقم (١) على الترتيب السابع والأخير، وهي (تسهم برامج الإعداد الثقافي في تنمية الوعي المعرفي لدى معلمات مرحلة رياض الأطفال)، وسجلت درجة تحقق منخفضة بمتوسط (١,٢٧)، مما يشير إلي أنه على الرغم من اهتمام برامج التنمية المهنية بمعلمات رياض الأطفال إلا أن هناك تقصير في جانب الوعي المعرفي لديهم، فإن مدى تمكن المعلمات من الكفايات الضرورية لتنمية مهارات التفكير والوعي يسهم في مدى قدرتهن على تنمية مهارات التفكير لدى الأطفال، وتستند المعرفة لدى المعلمات على الكفايات الضرورية لكي يتسنى للمعلمة أن تقوم بدورها وليس كملقنة للطفل، وأما القدرة على الاكتشاف والتوجيه للعملية التعليمية والإرشاد.

#### نتائج المحور الثاني: الإعداد الأكاديمي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال.

تضمن مجال الإعداد الأكاديمي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال (٦) عبارات، حيث بلغ المتوسط الحسابي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال (١,٧٤)، ويوضح جدول (٩) استجابات أفراد عينة الدراسة الميدانية من معلمات مرحلة رياض الأطفال في مجال الإعداد الأكاديمي.

#### جدول (٩)

#### الإعداد الأكاديمي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال

م	الإعداد الأكاديمي لمعلمات	استجابات			المتوسط الحسابي	درجة التحقق	الترتيب
		غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق			

			%	ك	%	ك	%	ك	مرحلة رياض الأطفال	
الرابع	منخفضة	١,٥٠	١٨,٢	٢٠	١٤,٥	١٦	٦٧,٣	٧٤	تسهل برامج الإعداد الأكاديمي في تزويد معلمات مرحلة رياض الأطفال بالمفاهيم والحقائق والمبادئ الخاصة بتخصصهم.	١
الثاني	متوسطة	٢,٠٥	١٨,٢	٢٠	٦٩,١	٧٦	١٢,٧	١٤	تلبى برامج الإعداد الأكاديمي كل ما تحتاجه معلمات رياض الأطفال من معلومات لتدريس مادة تخصصها.	٢

الترتيب	درجة التحقق	المتوسط الحسابي	استجابات						الإعداد الأكاديمي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال	م
			موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق			
			%	ك	%	ك	%	ك		
الخامس	منخفضة	١,٤١	١١,٨	١٣	١٨,٢	٢٠	٧٠	٧٧	٣	تتضمن برامج الإعداد الأكاديمي المفردات اللازمة لتغطية أهداف تدريس المواد المختلفة لمرحلة رياض الأطفال وتلبية حاجة المعلمات لتدريس تلك المواد.
الثالث	متوسطة	١,٩٨	١٨,٢	٢٠	٦١,٨	٦٨	٢٠	٢٢	٤	تساعد برامج الإعداد

الترتيب	درجة التحقق	المتوسط الحسابي	استجابات						الإعداد الأكاديمي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال	م
			موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق			
			%	ك	%	ك	%	ك		
									الأكاديمي معلمات رياض الأطفال على تحليل المواد التي تدرسها وربطها بالمعارف الأخرى.	
السادس	منخفضة	١,٣٥	٦,٤	٧	٢٢,٧	٢٥	٧٠,٩	٧٨	تساعد برامج الإعداد الأكاديمي على ربط مفردات مواد التخصص بأهداف تدريس هذه المواد في	٥

الترتيب	درجة التحقق	المتوسط الحسابي	استجابات						الإعداد الأكاديمي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال	م
			موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق			
			%	ك	%	ك	%	ك		
									المدراس.	
الأول	متوسطة	٢,١١	٢٥,٥	٢٨	٦٠,٩	٦٧	١٣,٦	١٥	تساعد برامج الإعداد الأكاديمي لمعلمات رياض الأطفال على تكامل المعارف المقدمة للأطفال في ضوء مفهوم وحدة الفكر.	٦
متوسطة		١,٧٤	المجموع							

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق (٩) يتضح أن:

- الإعداد الأكاديمي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال جاء بدرجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لعينة الدراسة من معلمات رياض الأطفال (١,٧٤).
- احتلت بعض العبارات درجة تحقق متوسطة، حيث جاءت العبارة رقم (٦) في المرتبة الأولى، وهي (تساعد برامج الإعداد الأكاديمي لمعلمات رياض الأطفال على تكامل

المعارف المقدمة للأطفال في ضوء مفهوم وحدة الفكر)، وسجلت درجة تحقق متوسطة بمتوسط (٢,١١)، مما يشير إلى أنه في هذا الجانب أجريت العديد من الدراسات التي أوضحت أهمية تمكن المعلمات من الكفايات التدريسية وأثر ذلك على تنمية مهارات التفكير لدى الأطفال، خاصة عندما تصل المعلمة إلى مستوى عال من التمكن في استخدام مهارات واستراتيجيات التفكير لدى طلابه.

• كما احتلت العبارة رقم (٢) المرتبة الثانية، وهي (تلبى برامج الإعداد الأكاديمي كل ما تحتاجه معلمات رياض الأطفال من معلومات لتدريس مادة تخصصها)، وسجلت درجة تحقق متوسطة (٢,٠٥)، وهذا ما تقوم به كليات التربية في إعداد الطالبات المعلمات أكاديمياً من خلال الدراسة أربع سنوات حيث يهتم تخصص رياض الأطفال بتأهيل معلمات ذوي قدرة على تنشئة الأطفال بطرق تربوية وعلمية من خلال اتباع خطوات هادفة ومدروسة، ومتقنة لتشمل جوانب الطفل السلوكية والعقلية والاجتماعية والنفسية والتي تساعدهم في تدريس موادهم بطريقة مميزة، وتهدف برامج رياض الأطفال إلى إعداد معلمات متميزات أكاديمياً يتمتعن بمهارات مهنية وبحثية إبداعية في مجال رياض الأطفال، تمكنهن من المشاركة المجتمعية الفعالة، والمنافسة في سوق العمل على المستوى المحلي والإقليمي.

كما جاءت العبارة الثالثة في المرتبة الخامسة وقبل الأخيرة، وهي (تتضمن برامج الإعداد الأكاديمي المفردات اللازمة لتغطية أهداف تدريس المواد المختلفة لمرحلة رياض الأطفال وتلبية حاجة المعلمات لتدريس تلك المواد)، وسجلت درجة تحقق منخفضة بمتوسط (١,٤١)، مما يشير إلى تحقيق بعض من أهداف برنامج رياض الأطفال وخاصة اكتساب المعارف والمفاهيم المرتبطة بتربية وتعليم طفل الروضة، القدرة على توظيف المعرفة لتنمية مهارات طفل الروضة، القدرة على التعلم الذاتي والتطوير المهني المستمر، اكتشاف مواهب الأطفال وتنميتها، الالتزام بقيم المجتمع وأخلاقيات المهنة مع مراعاة خصائص الأطفال وأنماط تعليمهم.

- كما حصلت العبارة رقم (٥) على الترتيب السادس والأخير، وهي (تساعد برامج الإعداد الأكاديمي على ربط مفردات مواد التخصص بأهداف تدريس هذه المواد في المدارس) وسجلت درجة تحقق منخفضة بمتوسط (١,٣٥)، وهذا يشير إلى ضعف ربط مفردات مواد التخصص بأهداف تدريس هذه المواد في المدارس مما يدل على ضعف برنامج الإعداد الأكاديمي في هذا الجانب.

### نتائج المحور الثالث: الإعداد التربوي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال.

تضمن مجال الإعداد التربوي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال (٦) عبارات، حيث بلغ المتوسط الحسابي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال (١,٧٣)، ويوضح جدول (١٠) استجابات أفراد عينة الدراسة الميدانية من معلمات مرحلة رياض الأطفال في مجال الإعداد التربوي.

#### جدول (١٠): الإعداد التربوي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال

الترتيب	درجة التحقق	المتوسط الحسابي	استجابات						الإعداد التربوي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال	م
			موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق			
			%	ك	%	ك	%	ك		
الاول	متوسطة	٢,٠١	٢٠,٩	٢	٦٠,٦	٦	١٩,١	٢	١	تزداد برامج الإعداد التربوي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال بما يلزم من العلوم التربوية والمواد اللازمة لمهنة التدريس.
الرابع	متوسطة	١,٦٧	٢٠,٩	٢	٢٥,٥	٢	٥٣,٦	٥	٢	تؤهل برامج الإعداد التربوي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال

الترتيب	درجة التحقق	المتوسط الحسابي	استجابات						الإعداد التربوي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال	م	
			موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق				
			%	ك	%	ك	%	ك			
									للتعرف على خصائص المتعلمين.		
الثالث	متوسطة	١,٦٩	١٨,٢	٢	٣٢,٧	٣	٤٩,١	٥	٤	٣	تحيط برامج الإعداد التربوي علم معلمات مرحلة رياض الأطفال بالأهداف التربوية والتعليمية، وتصنيفها، ومستوياتها وأسس اشتقاقها، وصياغتها، وأسس قياسها.
السادس	منخفضة	١,٦٣	٢٣,٦	٢	١٦,٤	١	٦٠,٨	٦	٦	٤	تمكن برامج الإعداد التربوي من وعي معلمات رياض الأطفال بأساليب التدريس الحديثة وما توصلت إليه تكنولوجيا التعليم.
الخامس	منخفضة	١,٦٥	٢٤,٥	٢	١٦,٤	١	٥٩,١	٦	٥	٥	تمكن برامج الإعداد التربوي من وعي معلمات

الترتيب	درجة التحقق	المتوسط الحسابي	استجابات						الإعداد التربوي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال	م
			موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق			
			%	ك	%	ك	%	ك		
									رياض الأطفال بالاستراتيجيات الحديثة للتدريس.	
الثاني	متوسطة	١,٧١	٢٠	٢	٣١,	٣	٤٨,	٥	تمكن برامج الإعداد التربوي بإحاطة معلمات رياض الأطفال بآخر ما توصلت إليه البحوث والدراسات في مجال التربية والتعليم.	٦
	متوسطة	١,٧٣							المجموع	

- يشير جدول (١٠) إلى أن الإعداد التربوي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال جاء بدرجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لعينة الدراسة من معلمات رياض الأطفال (١,٧٣).
- احتلت بعض العبارات درجة تحقق متوسطة، حيث جاءت العبارة رقم (١) في المرتبة الأولى، وهي (تزود برامج الإعداد التربوي معلمات مرحلة رياض الأطفال بما يلزم من العلوم التربوية والمواد اللازمة لمهنة التدريس)، وسجلت درجة تحقق متوسطة بمتوسط (٢,٠١)، وهذا ما أكدته دراسة "سالم، أحمد (٢٠١٩)"، حيث يمكن للطالبة دراسة هذا التخصص سواء من خلال الكليات التربوية أو كليات رياض الأطفال والطفولة المبكرة، أو كليات الدراسات العليا للطفولة، وبعد حصول الطالبة على شهادة البكالوريوس أو الليسانس أو ما يعادلها لمهنة التدريس، يمكنها الالتحاق ببرامج الدراسات العليا

التالية مثل: الدبلوم المهنية التأهيلية للتربية تخصص رياض أطفال، ودبلوم خاص في التربية تخصص رياض أطفال، والالتحاق بدرجة الماجستير، والالتحاق بدرجة دكتوراة الفلسفة في التربية تخصص رياض الأطفال، وتدرس فيها الطالبة العديد من العلوم التربوية والمواد اللازمة لمهنة التدريس.

● احتلت بعض العبارات درجة تحقق متوسطة، حيث جاءت العبارة رقم (٦) في المرتبة الثانية، وهي (تمكن برامج الإعداد التربوي بإحاطة معلمات رياض الأطفال بآخر ما توصلت إليه البحوث والدراسات في مجال التربية والتعليم)، وسجلت درجة تحقق متوسطة بمتوسط (١,٧١)، مما يشير إلى دورها كمعلمة ومتعلمة في الوقت ذاته كما أكدته دراسة الرويشد، نهى (٢٠٠٢)، حيث يجب على المعلمة أن تكون ملمة ومطلعة على كل ما هو جدير في مجال التربية وعلم النفس من كتب وأبحاث ومؤتمرات علمية وأن تجدد من ثقافتها وتطور من قدراتها متبعة الأساليب التربوية الحديثة وهذا ما تقدمه برامج الإعداد التربوي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال.

● كما جاءت العبارة الخامسة في المرتبة الخامسة وقبل الأخيرة، وهي (تمكن برامج الإعداد التربوي من وعي معلمات رياض الأطفال بالاستراتيجيات الحديثة التدريس) وسجلت درجة تحقق منخفضة بمتوسط (١,٦٥)، وهذا يشير إلى ضعف استخدام الاستراتيجيات الحديثة فالتدريس وقلة وعي المعلمات بتلك الاستراتيجيات وهذا ما أكدت عليه دراسة (الرويشد، نهى، ٢٠٠٢) والتي هدفت إلى الوقوف على أهمية التطوير المهني للمعلمين وذلك لأنه يعتبر الأساس القوي فيجاد المعلم الجيد، حيث يعمل على صقل المعلم وتزويده بالجديد في التخصص وطرق وأساليب التدريس والاستراتيجيات الحديثة (فيه) وذلك لأنه عند تنفيذ المنهج المرتبط بالأهداف التربوية التي يعلق عليها المجتمع أهمية كبرى، ولكي تقوم معلمة رياض الأطفال بكل هذه الأدوار وغيرها لا بد من أن تتوفر بها متطلبات خاصة وإعدادا جيد تتمكن من القيام بهذه الأدوار على الوجه الأكمل، وتسهم بشكل فعال ومؤثر في تشكيل شخصية الطفل وإستوائها وإعدادها للحياة، فمعلمة رياض الأطفال ليست مجرد معلمة عادية فهي رائدة وقودة وأم حنون

وامينة مكتب وقائدة ملعب بل ورفيقة لعب مع الأطفال الصغار لانها تمثل للطفل عالم خارجياً يقبله بعد خروجه من نطاق الأسرة.

- كما حصلت العبارة رقم (٤) على الترتيب السادس والأخير، وهي (تمكن برامج الإعداد التربوي من وعى معلمات رياض الأطفال بأساليب التدريس الحديثة وما توصلت إليه تكنولوجيا التعليم) ،وسجلت درجة تحقق منخفضة بمتوسط (١,٦٣) ،واختلفت هذه النتيجة مع دراسة" شحاتة،آخرون(٢٠٢٣) "والتي هدفت إلى تقديم تصور مستقبلي للتنمية المهنية الذاتية لمعلمي التعليم الأساسي بمحافظة المنيا في ضوء أدوارهم الجديدة اللازمة للعصر الرقمي والتي هدفت إلى إدخال تكنولوجيا والرقمنة للتعليم والعمل على توعية معلمات رياض الأطفال بكل أساليب التدريس الحديثة .

#### نتائج المحور الرابع: الإعداد المهني لمعلمات مرحلة رياض الأطفال.

تضمن مجال الإعداد المهني لمعلمات مرحلة رياض الأطفال (٦) عبارات، حيث بلغ المتوسط الحسابي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال (١,٧٩)، ويوضح جدول (١١) استجابات أفراد عينة الدراسة الميدانية من معلمات مرحلة رياض الأطفال في مجال الإعداد المهني.

جدول (١١):الإعداد المهني لمعلمات مرحلة رياض الأطفال

م	الإعداد المهني لمعلمات مرحلة رياض الأطفال	استجابات						المتوسط الحسابي	درجة التحقق	الترتيب
		موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق				
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	تسهم برامج الإعداد المهني في تزويد معلمات مرحلة رياض الأطفال بالممارسة الفعلية في مجال العمل.	٤٦	٤١,٨	٣٢	٢٩,١	٣٢	٢٩,١	١,٨٧	متوسطة	الثاني

الترتيب	درجة التحقق	المتوسط الحسابي	استجابات						الإعداد المهني لمعلمات مرحلة رياض الأطفال	م
			موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق			
			%	ك	%	ك	%	ك		
السادس	منخفضة	١,٦٣	١٨,٢	٢٠	٢٧,٣	٣٠	٥٤,٥	٦٠	٢	تسهم برامج الإعداد المهني في اكساب معلمات مرحلة رياض الأطفال المهارات اللازمة لأداء أدورها في مهنة التدريس.
الرابع	متوسطة	١,٧٥	٢٧,٣	٣٠	٢٠,٩	٢٣	٥١,٨	٥٧	٣	تكسب برامج الإعداد المهني معلمات مرحلة رياض الأطفال آداب وأخلاقيات مهنة التدريس.
الخامس	متوسطة	١,٦٨	٢٥,٥	٢٨	١٧,٣	١٩	٥٧,٣	٦٣	٤	تسهم برامج الإعداد المهني في اكساب معلمات مرحلة رياض الأطفال أساليب التعامل مع الطلاب.
الثالث	متوسطة	١,٧٩	٢١,٨	٢٤	٣٥,٥	٣٩	٤٢,٧	٤٧	٥	تسهم برامج الإعداد المهني في اكساب

الترتيب	درجة التحقق	المتوسط الحسابي	استجابات						الإعداد المهني لمعلمات مرحلة رياض الأطفال	م	
			موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق				
			%	ك	%	ك	%	ك			
										معلمات مرحلة رياض الأطفال طرق التدريس المناسبة.	
الأول	متوسطة	٢,٠٠	٣٧,٣	٤١	٢٦,٤	٢٩	٣٦,٤	٤٠	٦	تسهل برامج الإعداد المهني في معرفة معلمات مرحلة رياض الأطفال كيفية التهيئة والتحضير للدرس.	
متوسطة		١,٧٩	المجموع								

- يشير جدول (١١) إلى أن الإعداد المهني لمعلمات مرحلة رياض الأطفال جاء بدرجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لعينة الدراسة من معلمات رياض الأطفال (١,٧٩).
- احتلت بعض العبارات درجة تحقق متوسطة، حيث جاءت العبارة رقم (٦) في المرتبة الأولى، وهي (تسهل برامج الإعداد المهني في معرفة معلمات مرحلة رياض الأطفال كيفية التهيئة والتحضير للدرس)، وسجلت درجة تحقق متوسطة بمتوسط (٢,٠٠)، ويؤكد ذلك على أهمية التخطيط كمهارة تساعد معلمة الروضة على بناء هيكل عملها بصفة عامة وبخاصة المواقف التعليمية، والتخطيط الناجح يحتاج إلى تحديد سابق للغايات والأهداف والطرق والوسائل وأساليب العمل وجميعها تعتمد على عوامل مثل المحتوى، الزمن المتاح، ومستوى الأطفال والإمكانات المتاحة، والتخطيط يبدأ بتحديد

الأهداف العامة ثم تحديد الأهداف التعليمية التي تسترشد بها المعلمات في اختيارهن للأهداف المناسبة لأطفالهن ومن ثم اختيار الاستراتيجيات والأنشطة التعليمية، فالتخطيط والإعداد للبرامج يساهم في تحقيق أهداف النمو المناسب للطفل وهذا يبين أهمية الإعداد المهني لمعلمات رياض الأطفال.

- احتلت بعض العبارات درجة تحقق متوسطة، حيث جاءت العبارة رقم (١) في المرتبة الثانية، وهي (تسهم برامج الإعداد المهني في تزويد معلمات مرحلة رياض الأطفال بالممارسة الفعلية في مجال العمل)، وسجلت درجة تحقق متوسطة بمتوسط (١,٨٧)، ويرجع ذلك إلى أن تقوم معلمات رياض الأطفال بإعداد بيئة التعلم حيث تقوم المعلمة بتنظيم المكان والوقت والأجهزة والألعاب والأنشطة التي تحتوي على نوع ومضمون الخبرة التي يمر بها الأطفال، ينحصر دور المعلمة في هذا المجال في أربعة أمور تشمل: تنظيم المكان أو غرفة النشاط وفقاً لخصائص الأطفال وخطة اليوم، وتنظيم الوقت، وتنظيم الأدوات والأجهزة والخامات، وأخيراً تنظيم الأنشطة نفسها.
- كما جاءت العبارة الرابعة في المرتبة الخامسة وقبل الأخيرة، وهي (تسهم برامج الإعداد المهني في اكساب معلمات مرحلة رياض الأطفال أساليب التعامل مع الطلاب) وسجلت درجة تحقق منخفضة بمتوسط (١,٦٨)، وهذا يدل على قلة وعي أفراد مجتمع الدراسة وغير كافي بأهمية التعامل مع الأطفال من خلال قلة تقديم الدورات التدريبية اللازمة للاكساب معلمات مرحلة رياض الأطفال كيفية التعامل مع الأطفال، وأنه لا بد من الاهتمام بهذا الجانب في برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال وذلك لتشخيص قدرات الأطفال من خلال مراقبته المعلمة لهم وتقويمها للنمو الفردي للأطفال حيث يتضمن ذلك إمام المعلمة بقوائم الملاحظة ومقاييس النمو للأطفال بمقاييس الذات والقوائم اللغوية والإدراكية وقوائم الملاحظة وما لديها من الوسائل، ومن المهم هنا التدريب الجيد للمعلمة على استخدام هذه الوسائل، وذلك لتنمية وتحسين مستوى الأداء، لتمتلك القدرة على تشخيص الصعوبات التي يواجهها الأطفال، وإيجاد الحلول المناسبة لتقييم أداء الأطفال.

• كما حصلت العبارة رقم (٢) على الترتيب السادس والأخير، وهي (تسهل برامج الإعداد المهني في اكساب معلمات مرحلة رياض الأطفال المهارات اللازمة لأداء أدوارها في مهنة التدريس)، وسجلت درجة تحقق منخفضة بمتوسط (١,٦٣)، مما يشير إلى قلة وندرة اكساب معلمات رياض الأطفال المهارات اللازمة لمهنة التدريس، حيث أكدته دراسة "عردنس، أشرف (٢٠٠٠)" لذلك فإنه لا بد من تقديم برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بحيث تراعي كافة الجوانب لدى تقييمها للمناهج ومعرفة تطور الطفل والحاجات الاجتماعية والعلمية والبيئية، بالإضافة إلى معرفة القيم الثقافية للمجتمع الذي تعيش فيه وأن تمكن المعلمة من أن يكون لديها القدرة على تصميم منهج جديد يتلاءم مع احتياجات الأطفال الخاصة، وتقوم على التجربة الذاتية لهم بحيث تتوفر لهم الاستمرارية في الخبرات التي تميزهم في الروضة إلى المدرسة، بالإضافة إلى أنه يجب على المعلمة أن تأخذ بعين الاعتبار مشاركة الطفل في أنشطة المنهج. والمعلمة كمنظمة لعملية التعلم من خلال تقييمها لحاجات الأطفال وملاحظتها، والإنصات لهم وتسجيل الملاحظات الخاصة بتفاعلات الأطفال مع الأنشطة والاستجابة للأطفال وهم يعملون ويلعبون ويتفاعلون وتوفير البيئة المناسبة والإرشاد المناسب، بالإضافة إلى ذلك يجب أن تكون لديها الإلمام بخلفية علمية نظرية ومهارات علمية عن تربية الطفولة المبكرة والعناية بها.

## المحور الخامس: تصور مقترح لتفعيل التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال

### بمحافظة كفر الشيخ في ضوء فلسفة التعليم المستمر

انطلاقاً من نتائج الدراسة النظرية التي تضمنت تحليلاً للأطار المفاهيمي للتنمية المهنية للمعلم، وكذلك الإطار الفكري لفلسفة التعليم المستمر، ومتطلبات التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء فلسفة التعليم المستمر، ودراسة واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمرحلة رياض الأطفال بمحافظة كفر الشيخ، واستناداً إلى الوضع الراهن الذي تم التوصل إليه من خلال الدراسة الميدانية والذي تم من خلاله التعرف على واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمرحلة رياض الأطفال بمحافظة كفر الشيخ، ويمكن

وضع تصور مقترح لتفعيل التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء فلسفة التعليم المستمر وفقاً للخطوات التالية:

### أولاً: أهداف التصور المقترح:

يسعى التصور المقترح إلى تحقيق هدف "مركزي" وهو التعرف على التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء فلسفة التعليم المستمر، وذلك من خلال السعي إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١- مواكبة التطور المستمر في العلوم التطبيقية والمستجدات التربية وللحاق بركب الحضارة والاطلاع على كل جديد والاستفادة منه في الحياة العملية.
- ٢- تعزيز مواطن القوة ومعالجة نقاط الضعف التي عند اكتشافها أثناء عملية التطبيق والتقويم للإعداد والتأهيل.
- ٣- الاهتمام بمرتكزات عملية التطوير والاهتمام بالجانب التطبيقي العملي، وتنمية التفكير الإبداعي لدى المعلم، وتحقيق مبدأ أن المعلم محور العملية التعليمية.
- ٤- نقل أثر التدريب إلى المواقف العملية الفعلية وربطها بالتعليم.
- ٥- تنظيم وتوصيف العمل التدريبي لرفع وتطوير كفاءة المعلمات غير المؤهلين.
- ٦- تحقيق النمو المهني للمعلمات وذلك بحصولهم على أكبر قدر من الخبرات الثقافية والمهنية بهدف تحسين مستوى أدائهم ورفع مستوياتهم الإنتاجية واطلاعهم على كل ما هو جديد في مجال التربية والتعليم.
- ٧- ضرورة تمتع المعلمة بقدر كبير من الحرية في اتخاذ القرارات التي تتعلق بممارساته المهنية ونموه المهني.
- ٨- مراعاة التقاليد التربوية والعلمية والنظرية أثناء عملية الإعداد وبقضي ذلك الاستمرار في عملية الإعداد لتطوير قدرات وإمكانيات المعلمات.
- ٩- تشجيع المعلمة على تقبل المسؤولية عن نموهم المهني الموجه ذاتياً.
- ١٠- إكساب المعلمة المتدربة كل ما يستجد من تطور بالمجالين العلمي فالمهني.

### ثانياً: مصادر اشتقاق التصور المقترح:

تم اشتقاق التصور المقترح من المصادر الآتية:

- الإطار النظري للبحث
- الإطار الميداني للبحث
- الادبيات والدراسات السابقة

### ثالثاً: أسس ومنطلقات التصور المقترح:

ومن الأسس والمنطلقات التي يركز عليها التصور المقترح في هذه الدراسة ما يلي:

١- **التعلم مدى الحياة:** من خلال اكتساب قاعدة معرفية عريضة متجددة تعزز قدراته وتنمي استعداداته، توظيف مهارات التفكير ومهارات البحث العلمي في تحليل المشكلات العلمية، والسياسية والاجتماعية والاقتصادية وحلها، توظيف مهارات التعلم الذاتي في الوصول إلى المعرفة وإنتاجها، استثماره الإمكانيات المادية والمعنوية المتاحة داخل مدرسته وخارجها في تنمية قدراته ومواهبه إلى حدها الأقصى.

٢- **التعلم للحياة:** من خلال فهم الذات وتقديرها والمعرفة بما يمكنه من التوافق النفسي والاجتماعي، تنمية القدرة على الاعتماد على النفس وتحمل المسؤولية واتخاذ القرار، امتلاك مهارات التعبير والتواصل الإنساني، وتكوين الرؤى والأفكار بما يؤهله للتفاعل الاجتماعي الجيد والتواصل الفكري مع الثقافات المختلفة، تنمية القدرة على التكيف مع المستجدات وتكوين موقف إزائها بعيداً عن الانغلاق، تذوق مظاهر الجمال الإلهي لخلق التوازن بين المتطلبات المادية والروحية، ترسيخ الجذور الاجتماعية والأخلاقية والثقافية لمواجهة تحديات العصر، اكتساب الثقافة الصحية ( بدنيا واجتماعيا وروحيا).

٣- **التعلم للعمل:** تنمية الوعي بأهمية التنمية والإنتاج والمشاركة فيهما تجديداً وابتكاراً في ضوء المعرفة، وبالاقتصاد الوطني والعالمي وما يواجهه من تحديات، امتلاك مهارات تكنولوجية وتطبيقية متطورة تمكنه من الانخراط في سوق العمل، الإيمان بأهمية العمل واحترامه والالتزام بنظمه وقوانينه، التكيف مع ظروف العمل ومتغيراته بما يساعده على النمو المهني. النجاح إلى مفهوم الإتقان، والانتقال من تفنيت وانفصال المعرفة إلى تكاملها، والانتقال، من التركيز على المعلومات إلى توظيف تلك المعلومات في بناء

شخصية المتعلم.

### رابعاً: آليات التصور المقترح:

يمكن لمؤسسات التعليم أن تسهم في التنمية المهنية للمعلم من خلال تفعيل الآليات الآتية حتى يتميز المعلم بالقدرة على التطور والنمو والإبداع والتفكير الخلاق، وبذلك يمكن التطور في عالم يتميز بالتغيرات المتلاحقة، ولكي يتوافق إعداد المعلم مع اتجاهات النظام الجديد ويؤدي المعلمون مهامهم على وجه أفضل، ويمكن اعتبارها توصيات للدراسة الحالية:

١- يجب العمل على زيادة محتوى مناهج الإعداد التخصصية والمهنية والثقافية وتطويرها بحيث تصبح أكثر عمقا واتساعا وكفاية إلى جانب تضمين هذه المناهج قدرا أكبر من المعرفة ومن المجالات المرتبطة بتخصص المعلم وتضمينها مقررات تكنولوجيا المعلومات.

٢- ضرورة تطوير طرق التدريس بكليات التربية حتى لا تقتصر على طريقة المحاضرة والتلقين السائدة بل تعتمد على أساليب يتعود عليها الطالب في كليات التربية حتى يمكن استخدامها في حياتهم العملية مثل أسلوب توجيه الطلاب نحو جمع المعلومات من مصادرها، وأسلوب البحث عن الحقائق والقوانين في تفسير ظواهر أخرى وبذلك يتدرب على كشف العلاقات وجمع البيانات وتحليلها وأسلوب حل المشكلات وتسليح طلاب كليات التربية بالمهارات البحثية حتى يتمكنوا من القيام بالأبحاث والدراسات بعد تخرجهم ومن مساعدة تلاميذهم على القيام بها.

٣- التعرف على أساليب التعامل مع تكنولوجيا العصر والإفادة منها مما يستدعي إضافة مقرر جديد إلى مقررات إعداد المعلمين عن الحاسبات الآلية والتكنولوجيا يهتم بتعريف الطلاب على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مع الإلمام بأساليب استخدامها في عمليتي التعليم والتعلم ومعرفة كافية بالبرمجة والقدرة على اختيار وتصميم البرمجيات التعليمية واستخدامها في تدريس مادة التخصص.

٤- الاتجاه نحو تغيير وظائف المعلم في ظل ثورة التقنية التي تسود هذا العصر ومنها انتقال التركيز في عمل المعلم من عرض المعلومات إلى التقويم، والمتابعة، والتشخيص

والعلاج، وحل المشكلات، ومن ثم فإن برامج تربية المعلم ينبغي أن تواكب هذا التغيير الإعداد المعلم الذي يعرف كيف يكسب الطلاب مهارات استخدام وتطبيق التكنولوجيا الجديدة، وأساليب التفكير والإبداع والملم بعلوم المستقبل وتحديات الحاضر والمستقبل والذي يدعو للحوار ويطلق طاقات المتعلمين ويأخذ بأيديهم ويضعهم على الطريق الصحيح، ليكتسبوا ويتعلموا ويبحثوا ويحصلوا بأنفسهم على مكتشفات العلم الحديث ويلفت أنظار طلابه إلى التطبيقات المرجوة، والغايات المنشودة، لمواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي، وتغيير الدور التقليدي للطلاب بحيث يتحول من مجرد طالب سلبي يتمركز دوره في حفظ محتوى المادة العلمية إلى طالب إيجابي يحاور ويناقش ويعرض أفكاره بجرأة وحرية وينتقد الأفكار القائمة ويعرض أفكار بديلة ويتفاعل مع تكنولوجيا العصر ويستخدم الحاسب.

٥- ظهور الاتجاه إلى تغيير المادة الدراسية مادة التخصص بحيث يكون تعليما مهنيا، وذلك التضييق الفجوة بين المتخصصين في المادة والمتخصصين في الإعداد المهني للمعلم، بحيث يراعى في تدريس التخصص الأصول التربوية، لتدريسها من حيث الأهداف وطرق التدريس والوسائل التعليمية وطرق التقييم وارتباط المقررات الدراسية ببعض الأنشطة والخبرات العملية التي تسهم في فهم الطالب المتعمق لما يقدم له من معرفة وظيفية.

٦- في ظل الاتجاه نحو التربية للجميع، فإن توفير الفرص التعليمية للجميع مرهون بتوفير المعلم لجميع الفئات العمرية والثقافية والعقلية، ولذا فإن برامج إعداد المعلم تولى عناية خاصة بإعداد المدرسين المتفوقين من حيث كون هذا استثمارا لطاقتهم الفكرية، وأيضا العناية ببرامج إعداد معلمي الفئات الخاصة (المعاوقون - بطيئو التعلم) بهدف رفع مستوى إسهامهم في الحياة خدمة لأنفسهم وتخفيفا عن المجتمع.

٧- الاتجاه إلى تحويل المحاضرة الجامعية إلى مواقف تعليمية مثل المدارس العامة، وذلك عن طريق خلق بيئة تعليمية مصطنعة ومهيأة بطريقة توحى للطلاب المعلم بأنه يعمل في ظروف قريبة الشبه لما سيواجهه في المواقف التعليمية بعد التخرج، ومن أهم أساليب هذا الاتجاه الخبرات المعملية الإكلينيكية أسلوب المحاكاة، والتدريس المصغر، ولقد أثبتت

البحوث تفوقها على الأسلوب التقليدي للتربية الميدانية ويساعد الطالب على استيعاب الإطار النظري للتدريس.

٨- من أهم الاتجاهات الحديثة في عملية التعليم والتعلم وبرامج إعداد المعلم التعلم الذاتي، والتعلم المستمر، والتعلم مدى الحياة، والتعلم الفردي، والتعلم الجماعي، والتعلم التعاوني، والتعلم بالفريق وتقنيات ارتياد المكتبة الحديثة، ومهارات البحث التربوي وفي ظل هذه المبادئ والآليات يتحول التعليم الجامعي إلى ثقافة يسهم الطالب بنفسه في اكتسابها بجهده الخاص وحسب قدراته الشخصية مما يضمن تملكه مهارات التعلم المستمر الذي يمتد معه في حياته، وفي ضوء هذا الاتجاه ينبغي:

أ- التحرر من النظر إلى الكتاب والمذكرات الجامعية كمصدر وحيد للمعرفة وتزويد الطلاب في كل مقرر بقائمة للقراءات التي يلزم اطلاع الطالب عليها وكذلك المراجع التي تسد حاجة الطالب في التوسع في المادة.

ب- ترك أجزاء من المقرر الدراسي يكفل الطالب بنفسه بدراسته ويمتحن فيه، ويقتصر دور أستاذ الجامعة على الإرشاد والتوجيه.

ج- تدريب الطلاب على استخدام القواميس والموسوعات وأمهات الكتب التي قد يحتاج دوما إلى الاستعانة بها.

د- تطوير طرق وأساليب التدريس والتحرر من المحاضرة كأسلوب وحيد لتوصيل المعرفة، وتوظيف الطرق الأخرى التي تعتمد على الحوار والمناقشة بما يسمح للطلاب بتتمية قدراته الذاتية.

هـ- ترجمة مفهوم التعليم المستمر في شكل خطط مستقبلية تستشرق الغد وتحدد المهارات اللازمة للأداء التربوي الجيد في مختلف برامج إعداد المعلمين والتخصصات التي يتوقع أن يحتاجها المجتمع في المستقبل.

و- وضع خطط للطلاب ذوى الإمكانيات الخاصة، ومراعاة الفروق الفردية عند تدريس كل مقرر أو عند تقييمه.

ز- اتجاه مؤسسات إعداد المعلم نحو تنمية شخصية المعلم وقدراته وإمكاناته، لكي يتمكن من ممارسته العملية التربوية بفاعلية وتؤكد على نمط شخصيته وأساليب تفكيره وانفعالاته مع التركيز على تنمية قدراته وطاقاته الحيوية وذلك لما يتسم به العصر من تسارع التغير فإن الوظيفة الرئيسة للتعليم ستتجه نحو تنمية القدرة على التكيف مع التغيير المستمر وبالتالي يتولى المعلم هذه المهمة، ومن ثم فعليه بداية أن يكون قادرا على التغيير ويتواكب مع هذا التسارع بل ويقوده ويوجهه، لذا فقد أصبح من الأهمية بمكان ليس فقط تزويد المعلم بالمعلومات العلمية التي تمكنه من توصيل المادة العلمية لتلاميذه وإنما يتطلب الأمر كذلك الاهتمام به كشخصية من حيث سماته وقدراته واتجاهه نحو المهنة ودوافعه.

ح- اتجاه نحو إعداد المعلم المعتمد على المدرسة أو التعليم المتمحور حول المدرسة، وقد ظهر هذا الاتجاه لسد الفجوة بين الدراسة التربوية النظرية والتطبيق العملي، ويقوم هذا الاتجاه على أن يكون الإعداد المهني النظري معتمدا على التمرين الفعلي في المدرسة بما يجعل النظرية منطلقة من التطبيق، حيث يقضى الطالب المعلم أكبر وقتا ممكن في المدرسة وأساليب العمل وحل مشكلاتها وفي أثناء ذلك يحصل على الأساس النظري للتعليم فيتعلم تدريجيا دوره كمعلم ومنظم للتعليم ومساعد لعملية التعليم.

ط- الاتجاه نحو وضع معايير للتدريس وتعليم المدرسين ولقد وضعت لتنمية تدريس يتسم بالتفكير والتأمل وليس مجرد اختيار المرشحين للالتحاق بالتدريس أو تركه، لأنها تفعل هذا بدمج المدرسين في التحليل الفردي والجمعي للتدريس وتأثيراته وفي اتخاذ القرارات المهنية أنها تقدم أدوارا جديدة للمدرسين تدمجهم على نحو أكثر عمقا في عمليات التقييم.

### خامساً: متطلبات تنفيذ التصور المقترح:

١- إنشاء مراكز تدريب لا مركزية بكل إدارة تعليمية، تأكيداً لجدية العمل على إعداد المعلمين.

٢- تجهيز غرف المراكز بحجرات دراسية صالحة لاستخدام أجهزة العروض التكنولوجية

والضوئية.

- ٣- التدريب الميداني أثناء العمل بالخدمة بشكل مستمر، مع الملاحظة المستمرة من قبل خبراء المناهج وطرق التدريس، وعلم النفس التربوي.
- ٤- ضرورة توافر برامج تربوية محكمة البناء أكاديمياً وتطبيقياً في مراكز إعداد المعلم. ولا يتحقق ذلك إلا من خلال تحسن مستوى البحث والتجريب والتطبيق التربوي.
- ٥- إدخال مقررات جديدة في المعلوماتية وطرائق استخدام التقنيات الحديثة في التعلم ضمن مناهج إعداد المعلمين .
- ٦- وضع خطة زمنية لإعادة تأهيل المعلمين القدامى في مراكز التدريب، وذلك في إطار خطة متكاملة للتجديد التربوي.
- ٧- وضع آلية ثابتة لتقويم أداء المعلم أثناء التدريب من قبل المتخصصين في القياس والتقويم التربوي.
- ٨- العمل على توفير قاعدة معرفية، وهو أمر في غاية الأهمية ، فلا يمكن لمعلم لا يملك القاعدة المعرفية المناسبة أن يقوم بالتدريس والنجاح فيه، فالقاعدة المعرفية في مجال التخصص أمر محوري في مهنة التدريس.
- ٩- توافر المهارات الفنية، فالتدريس أصبح فناً له مهاراته واستراتيجياته الخاصة والتي لا بد وأن تتوافر في المعلم الجيد الذي يسعى لنقل المعرفة والتراث، ويساعد في عملية التنشئة الاجتماعية وبعد جيل مدرساً للعيش في القرن الجديد، ومن غير هذه المهارات الفنية لا يستطيع المعلم أن يقوم بدوره.
- ١٠- توافر الملاحظات الصفية أو التدريب الميداني للطالب المعلم قبل التخرج ، حيث يتمكن من خلالها أن يتعلم كثيراً من الأمور إذا تم إجراؤها بطريقة علمية منهجية سليمة.
- ١١- تقديم محاضرات وندوات وورش عمل تدريبية للمعلمين غير المؤهلين، كل هذه العمليات تسهم في تطوير أداءه وزيادة حصيلته المعرفية ورفع مستوي أدائه الوظيفي.
- ١٢- الاهتمام بالبنية التحتية لدراسة تكنولوجيا المعلومات، وجعلها عامل محوري

للوصول إلى هدف الشمول الرقمي الذي يمكن من تحقيق نفاذ الجميع إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات نفاذاً شاملاً ومستداماً في كل مكان وبتكلفة معقولة. ١٣- توفير وتحسين توصيلة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لجميع مراكز التدريب اللامركزية والمدارس والجامعات والمؤسسات الصحية والمكتبات ومكاتب البريد والمراكز المجتمعية والمتاحف والمؤسسات الأخرى المفتوحة أمام الجمهور، بما يتماشى مع المقاصد الإرشادية.

١٤- القدرة الكافية لتلبية احتياجات إعداد المعلم غير المؤهل لمواجهة تغيرات العصر. ١٥- إنشاء وتنمية شبكات مركزية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ونقاط تبادل الإنترنت على الصعيد الإقليمي، لتخفيض تكاليف التوصيل البيئي وتوسيع النفاذ إلى الشبكات.

١٦- العمل على محور الأمية الحاسوبية بين المعلمين غير المؤهلين وكذلك بين المتعلمين.

### سادساً: معوقات تحقيق التصور المقترح

- أنه لا توجد رؤية واضحة لبرامج التنمية المهنية .
- عدم مسايرة تلك البرامج للمتغيرات العالمية المعاصرة وضعف الاستفادة من الخبرات لدى الدول المتقدمة.
- لا تلبى تلك البرامج " الاحتياجات التدريبية للمعلمين وذلك راجع إلى عدم مشاركة المعلمين في التخطيط لتلك البرامج.
- تركز تلك البرامج على الجانب النظرى دون الاهتمام بالجانب الفنى والتقنى ولذلك لا يتم الاستفادة منها.
- تتصف تلك البرامج بالانمطية والتفكير وذلك لأن القائمين عليها غير مؤهلين علمياً للقيام بها.
- الوسائل المستخدمة فى تلك البرامج تقليدية ولا تتناسب مع متغيرات العصر والوسائل الحديثة ولا يتم تطويرها بشكل مستمر.

- التخطيط لتلك البرامج يقوم على العشوائية وذلك راجع إلى عدم توافر قاعدة معلومات عن سير عملية التدريب.
- لا توجد معايير واضحة يتم في ضوءها متابعة المعلمين الذين حصلوا على تلك الدورات.

## المراجع:

### أولاً: المراجع العربية

- ١- إبراهيم ،مجدي عزيز(٢٠٠٠):مناهج البحث العلمي في العلوم النفسية والتربوية، دار النشر للجامعات ، القاهرة.
- ٢- أحمد، نجم الدين نصر(١٩٩٩):"واقع أعداد الطالب بين النظرية والممارسة العملية ،دراسة ميدانية"،مجلة التربية والتنمية ،القاهرة، العدد ١٧ .
- ٣- الأصمعي ،محمد محروس (٢٠٠٢): أبعاد التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي بين النظرية والممارسة، مجلة البحث التربوي، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، المجلد الأول، العدد الأول، القاهرة.
- ٤- أوفسن، نيلز(١٩٨٦):خطوات التقدم في التعليم المستمر للمهندسين ، ترجمة اليونسكو، باريس.
- ٥- تمام،شادية عبد الحليم وآخرون(٢٠١٣):التنمية المهنية للمعلم، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع،القاهرة.
- ٦- حليلة ، لطرش(٢٠٢٣):التعليم المستمر الاستراتيجية المناسبة لتنمية عضو هيئة التدريس الجامعي بالجزائر،مكتبة أكاديميا العربية، الجزائر.
- ٧- الختانتة،سامي محسن(٢٠١٣):مشكلات طفل الروضة، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان.

- ٨- خليل، نبيل سعد (٢٠١٥): مداخل حديثة في إدارة المؤسسات التعليمية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ٩- الدسوقي، عيد أبو المعاطي(٢٠١١): معلم المستقبل والتعليم، المكتب الجامعي الحديث للنشر والتوزيع، الإسكندرية، القاهرة.
- ١٠- راشد، على (٢٠١١): اختيار المعلم وإعداده، دار الفكر العربي للنشر، القاهرة.
- ١١- الرويشد، نهى (٢٠٠٢): برامج التطوير والتدريب المهني للمعلمين "رؤية تقييمية"، المؤتمر التربوي الحادي والثلاثون جمعية المعلمون الكويتية، الكويت، ٦- ١٢ مارس.
- ١٢- سالم، أحمد عبد العظيم(٢٠١٩): برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية للمعلمين على ضوء "نموذج التميز الأوروبي"، مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، عدد أكتوبر الجزء الثاني.
- ١٣- سيد، أسامة محمد، آخرون(٢٠١٢): التدريب والتنمية المهنية المستدامة، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، دسوق، القاهرة.
- ١٤- شحاتة، حسن (٢٠١٢): نحو ثقافة جديدة للمعلمين للتنمية المهنية والتأهيل التربوي، دار العالم العربي للنشر، القاهرة.
- ١٥- شحاتة، آخرون(٢٠٢٣): تصور مستقبلي للتنمية المهنية الذاتية لمعلمي التعليم الأساسي بمحافظة المنيا في ضوء بعض الأدوار الجديدة لمعلم العصر الرقمي، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، المجلد ١٧، العدد ١٠.
- ١٦- الشرقي، محمد(٢٠٠٤):تقويم برنامج إعداد معلم العلوم في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد ٩٢، الرياض.
- ١٧- شعبان، ثناء محمد(٢٠٠٧): إعداد معلمات رياض الأطفال في ضوء متطلبات ممارسات الدمج للأطفال ذوى الاحتياجات الخاصة، المؤتمر العلمي الأول لشباب الباحثين، كلية التربية، جامعة أسيوط، مصر.

- ١٨- الطيب، حسن أبشر (١٩٩٦): "الآفاق المستقبلية لفلسفة وأدوار معاهد ومدارس التنمية الإدارية العربية في ضوء التحديات والتحويلات المتسارعة"، مجلة الإدارة العامة، وزارة المعارف، السعودية، العدد ٤.
- ١٩- عامر، طارق عبد الرؤف عامر: النمو والتنمية المهنية للمعلم، مؤسسة طبية للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ٢٠- عبد الجواد، نور الدين محمد (١٩٨٣): "الجامعة والتعليم المستمر، دار العلوم للنشر، الرياض.
- ٢١- عبد الحميد، طلعت وآخرون (٢٠٠٤)، إشكاليات التعليم المستمر والتدريب المعاد، سلسلة الدراسات التربوية، دار فرحة للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ٢٢- عبد الستار، لمياء (٢٠٢٣): الموقع الرسمي لوحدة التعليم المستمر، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات، جامعة بغداد، العراق.
- ٢٣- عبد السميع، مصطفى وآخرون (٢٠٠٥): إعداد المعلم وتنميته وتدريبه، دار الفكر للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ٢٤- عبد المعطى، أحمد حسين (٢٠٠٨): الجودة والاعتماد بالتعليم، دار السحاب للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ٢٥- عبيد، محمد جمانة (٢٠٠٦): المعلم: إعداده. تدريبه. كفاياته، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- ٢٦- عرندس، أشرف (٢٠٠٠): فاعلية الدورة التدريبية للتنمية المهنية للعاملين بالإدارة المدرسية لمرحلة التعليم الابتدائي والإعدادى بمحافظة الغربية، مجلة كلية التربية ببنها، المجلد ١٠، العدد ٤٣.
- ٢٧- عطية، محسن على وآخرون (٢٠٠٨): التربية العملية وتطبيقاتها في إعداد معلم المستقبل، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن.

٢٨- علي، سكينه(٢٠٠٨) : التوجيه الفني العام للغة الإنجليزية، منشورات وزارة التربية، الكويت.

٢٩- فرج، عبد الطيف (٢٠٠٦): المعلم والمشكلات الصفية السلوكية التعليمية للتلاميذ: أسبابها وعلاجها ،دار مجدلاوى للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .

٣٠- فرج،مصطفى أحمد نجيب وآخرون(٢٠٢١):تطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين فى ضوء معايير الترخيص، المجلة التربوية لتعليم الكبار ،كلية التربية ،جامعة أسيوط، مصر، العدد ٤ .

٣١- كامل، شيماء حمدى حسنى(٢٠٢١): تطوير التنمية المهنية لمعلمات اطفال الدمج بمرحلة رياض الأطفال بمحافظة المنيا فى ضوء الخبرة الامريكية، مجلة التربية وثقافة الطفل، كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة المنيا، المجلد ١٧، العدد ١ .

٣٢- مرعى، معوض حسين إبراهيم (٢٠١٤): تقويم أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء أهدافها واستراتيجية مقترحة لتطويرها، بحث منشور بمركز تطوير التعليم الجامعي، كلية التربية، جامعة عين شمس،، العدد ٢٨ .

٣٣- المعايير القومية للتعليم في مصر(٢٠٠٨): القاهرة ، صحيفة التربية ، العدد ٤ .

٣٤- مهدي ،فاطمة عبد العباس(٢٠٢٠):التعليم المستمر،كلية التربية،الجامعة المستنصرية، بغداد .

٣٥- هلال،عصام الدين على، وآخرون(٢٠١٩):تعليم الكبار"دراسات تحليلية ورؤى مستقبلية"، دار السلطان للنشر والتوزيع ، القاهرة .

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1- Bauttista,Ortega Ruiz,(2015):Teacher Professional development , International , Perspectives and approaches , Psychology, society and Education.

- 2-Faure,Edgar,others(1972):Learning to Be,The World of Education , today and tomorrow , Unesco,Paris.
- 3-Marsha & Carol (2001): Why can't we get it right professional development in our school, stick or carrot - corwin press, California.
- 4-Morant, Ph(2000):What Teachers Do: Developments in Special Education, <https://books.google.com.eg/books?id>.
- 5- Kim,D, et al, (2010): European foundation for QualityManagement , Business Excellence. International Journal of Quality Reliability Management.
- 6-Kelchtermans,G,(2004):CPD for professional renewal: Moving beyond knowledge for practice. In C. Day & Sachs, J. (Eds.), International handbook on the continuing professional development of teachers, Maidenhead: Open University Press.
- 7-Unesco(1972):The School and continuting Education,Paris,The Unesco Publication.
- 8- Austin,sandra Lynn,"Differentiating professional Development for Teacher success:A study of effective teacher"EdD,University of washington 2006.
- 9- Van De Water Glacier (2018),part of the near-extinct Carstensz Glacier in New Guinea, named after Abraham van de Water (1879–1938), who in 1913 was the first European to reach this "eternal" snow.
- 10- Christopher Gamrat(2014): Heather Toomey Zimmerman, Jaclyn Dudek and Kyle Peck: workplace learning" An exploratory study on digital badging within a teacher professional development program", British Journal of Educational Technology, Vol 45, No 6,
- 11- William Clark (2007) : "Teachers education and training factors and their influence on formative assessment processes" PhD, United States, Virginia, old dominion university.