

[٥]

كفايات الأداء المهني لمعلمات الطفولة المبكرة وتطلعات
رؤية ٢٠٣٠ بجمهورية مصر العربية
(دراسة تقويمية)

د. صابرين عبد العاطي لييب عبد العاطي

مدرس بقسم العلوم التربوية (أصول التربية) -

كلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة الإسكندرية

كفايات الأداء المهني لمعلمات الطفولة المبكرة وتطلعات

رؤية ٢٠٣٠ بجمهورية مصر العربية

(دراسة تقويمية)

د. صابرين عبد العاطي لبيب عبد العاطي*

المستخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة مستوى كفايات الأداء المهني لمعلمات الطفولة المبكرة في ضوء تطلعات رؤية جمهورية مصر العربية لتضمينها ضمن مهارات المستقبل إعمالاً بما جاء في رؤية ٢٠٣٠ محاور التنمية المستدامة في محورها الاجتماعي الذي ركز على مجال التدبير والتعليم المستمر؛ لمواكبة مستجدات العصر، بالإضافة إلى وضع خطة علاجية مقترحة لتحسين كفايات الأداء المهني لدى المعلمات واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ لملائمته لطبيعة الموضوع المطروح، حيث يقوم هذا المنهج على بيان الحقائق الراهنة والمتعلقة بطبيعة القضية المثارة في صورة تفسير وتحليل لما هو كائن بأدواته الملائمة وطبقت الدراسة استبانة التطور المهني لمعلمة الروضة، على عينة قوامها ٣٧٠ معلمة من معلمات الطفولة بمحافظة الاسكندرية في خمس ادارات تعليمية (وسط- شرق- غرب- المنتزة والعامرية)- وأسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج أهمها: يوجد تفاوت في درجات مستويات الأداء والنمو المهني حيث جاء متوسط عام الكفايات منخفض في عدة بنود أهمها: مجال البحث الاكاديمي والتخصص ومشاركات الأبحاث والاطلاع على فلسفات ومدارس رواد تربية ما قبل المدرسة، كما أوضحت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات الطفولة المبكرة المؤهلات تأهيل جامعي مقارنة بذويهم صاحبات المؤهلات الأقل على استبانة التطور المهني لصالح المعلمات ذوي المؤهلات الأعلى خريجات كليات التربية: رياض أطفال، و، طفولة مبكرة أو دبلوم سنتين وما يعادلها- بالإضافة إلى

* مدرس بقسم العلوم التربوية (أصول التربية)- كلية التربية للطفولة المبكرة- جامعة الاسكندرية.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات الطفولة المبكرة من ذوي عدد سنوات الخبرة القليلة وبين ذوي عدد سنوات الخبرة الكثيرة في النمو المهني لصالح الأخيرة، وفي ضوء تلك النتائج قدمت الدراسة خطة علاجية لمعلمات الطفولة المبكرة؛ لتنمية وتطوير الأداء المهني لديهن.

الكلمات المفتاحية: الاداء المهني - الكفايات - معلمات الطفولة المبكرة - روية مصر ٢٠٣٠ - التنمية المهنية

Abstract:

The current study aimed to know the level of professional performance competencies for early childhood teachers in the light of the aspirations of the vision of the Arab Republic of Egypt to include them within the skills of the future, in implementation of what was stated in Vision 2030, the axes of sustainable development in its social axis, which focused on the field of training and continuing education; To keep pace with the developments of the times, in addition to developing a proposed treatment plan to improve the professional performance competencies of female teachers. The study used the descriptive analytical method; Due to its relevance to the nature of the topic at hand, as this approach is based on a statement of current facts related to the nature of the issue raised in the form of interpretation and analysis of what is present with its appropriate tools. The study applied a questionnaire for the professional development of the kindergarten teacher On a sample of 370 female childhood teachers in Alexandria Governorate in five educational departments (Central- East- West- Montazah and Amriya)- the study resulted in a set of results, the most important of which are: There is a discrepancy in the degrees of performance and professional growth levels, where the average year of competencies was low in several items The most important of them are: the field of academic research, specialization, research participation, and access to the philosophies and schools of the pioneers of pre- school education. The results also showed that there are statistically significant differences between the average degrees of early childhood teachers with university qualifications compared to their families with lower qualifications on the professional development questionnaire in favor of female teachers with higher qualifications who are graduates Faculties of Education: Kindergarten, early childhood or a two- year diploma and its equivalent- in addition to the presence of statistically significant differences between the mean scores of early childhood teachers with a few years of experience and those with many years of experience in professional growth in favor of the latter, and in light of these results The study presented a treatment plan for early childhood teachers.; To develop and develop their professional performance.

Keywords: professional performance, competencies, early childhood teachers, professional development, vision 2030, Egypt

مقدمة البحث:

تواجه المؤسسات التعليمية بكافة عناصرها ومفرداتها تحديات كثيرة داخلية وخارجية في صورة تغيرات شملت جميع جوانب الحياة سواء الاجتماعية والاقتصادية والتربوية، إلا أن أكثر تلك العناصر التربوية تأثراً نجده دور المعلم حيث تقع على عاتقه مسؤولية ضخمة لأهمية وحيوية عمله الانساني كمربي وموجه ومرشد ومعالج من أجل استيعاب تلك التغيرات بما يتناسب مع قيمنا وعاداتنا وتقاليدنا العربية؛ حفاظاً للهوية.

إن خطط الأمم وسياساتها وكافة أجهزتها تؤمن بقيمة المعلم في تنشئة جيل متميز يؤمن برسالته في الحياة، فهو استثمار طويل الأجل منذ التحاق الصغير بالروضة فالمدرسة بمراحلها الأساسية والثانوية فالجامعة وإن اختلفت المراحل فالغاية الأسمى هي إعداد مواطن صالح تنهض به الأمم. فالتعليم هو الأداة والآلية الفادرة على التغيير والتي ثبت نجاحها عبر العصور المختلفة للتاريخ الإنساني فلا تزال مؤسساتنا التربوية ببيئاتها الداخلية والخارجية، و مناهجها ومقرراتها تدفع المجتمعات نحو التقدم والرفي (بدران، ٢٠١٣، ٢٠).

وانطلاقاً من طموحات رؤية مصر ٢٠٣٠ حيث قررت الدولة في مطلع عام ٢٠١٨م تحديث أجندتها للتنمية المستدامة بمشاركة مختلف الوزارات والقطاعات الخاصة ووتضافر منظمات المجتمع المدني وبالاستعانة بعدد من أرفع الخبراء في مختلف المجالات، وذلك لمواكبة التغييرات التي طرأت على السياق المحلي والإقليمي والعالمي. واهتم الإصدار الثاني لرؤية مصر ٢٠٣٠ بأن تصبح الرؤية ملهمة وكيف سيخدم ذلك السياق المحلي والإقليمي والعالمي. فتراعي تناول وتداخل كل القضايا من منظور الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة: البيئي والاقتصادي والاجتماعي، فهي رؤية شاملة ومتسقة تتكون من استراتيجيات قطاعية للجهات الحكومية المختلفة (https://en.wikipedia.org/wiki/Egypt_Vision_2030).

وعلى صعيدا دولي فقد أوضحت وزيرة التعاون الدولي د. رانيا المشاط في منتدى شباب العالم الذي عقد في الفترة ما بين ١٠-١٣ يناير ٢٠٢٢م بنسخته الرابعة والمسبوق بنسخ ٢٠١٧-٢٠١٨-٢٠١٩ وقد توقف بعدها بسبب تداعيات

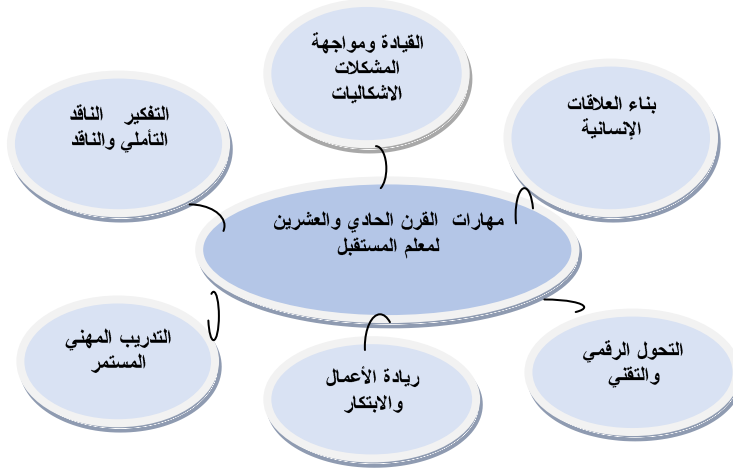
كورونا معاودا نسخته ٢٠٢٢م وسط احترازاات مشددة بمدينة شرم الشيخ جنوب سيناء حيث لخصت سيادتها كل طموحات الدولة متمثلة في شبابها الذين يمثلون ٥٨% من اجمالي سكان مصر عبر أهم المبادرات- منصة شباب بلد- وان نسبة ٩٠% منهم تستهدفهم الدولة خلال التدريب لاكتساب المهارات الرقمية لدعم نموهم الأكاديمي التخصصي والمهني كل في مجاله سواء البحثي والتربوي في التعليم على سبيل المثال وجميع القطاعات الأخرى ضمن التخطيط للبنية التحتية للأداء الوظيفي المتميز فهي اول منصة عربية مصرية تناقش التحديات وتحاول ايجاد حلول ابتكارية وريادية ضمن برنامج مصر تتطلق بمحاورة الثمانية وقد أوصت بضرورة توفير الدعم الكامل والتدريب السريع والمهني الكافي لاستيعاب مستجدات الأوضاع الجديدة كل في مكانه.

هذا وقد أشارت دراسة كل من خجا وحافظ (٢٠٢٠، ٨٤) ودراسة الشيباني (٢٠٠٦) ودراسة المفرج والمطيري وحمادة (٢٠٠٧) الى أهمية دور المعلم المؤهل تربويا وثقافيا واكاديميا والمتابع لنموه المهني المستمر وتأثير ذلك على مواومة مخرجات التعلم لمقرره والمنبثقة من سياسات عامة الى أكثرها تمايزًا وتخصص، وبدءًا بالمجتمع وغاياته الكبرى فالجامعة فالبرنامج وأخيرا المقرر والتأكيد على توصيلها إلى الطلاب حتى تتوافق مع احتياجات سوق العمل وهي أحد أهم مهارات القرن الحادي والعشرون والتي قسمت مهاراته الى مهارات أساسية وأخرى تكاملية تختص بضرورة التدريب المستمر والسعي وراء معرفة كل ما هو جديد؛ للمواكبة وملاحقة مستجدات المجال واستيعاب مفرداته المتنامية.

كما تمثل التنمية المهنية للمعلم محورًا هامًا في مسيرة التدريب المستمر؛ فهي بما تملكه من أدوات وآليات قادرة على إيصال المعلم إلى ما يصبوا إليه من تقدم وتطور في شتى مجالات عمله التربوي سواء المرتبط بالمحتوى التعليمي من تخطيط وتنفيذ وتقويم بمراحله المختلفة ثم طرائق التدريس واستراتيجياته المتعددة، مرورًا باستخدام الوسائل التعليمية المعينة، إلى جانب العلاقات الإنسانية في بيئة العمل والمرتبطة بفطرته الشخصية والمكتسبة.

وتقاس جودة معلم القرن الحادي والعشرين بمدى امتلاكه لمهارات تؤهله أن يكون له مكانًا بارزًا مؤثرًا ولن يتحقق ذلك الا اذا اعتمدت برامج اعداد ه بعض

المجالات الهامة مثل: التحول الرقمي والتقني، والقيادة ومواجهة المشكلات، والتفكير الناقد التأملي والناقد، وريادة الأعمال والابتكار، وبناء العلاقات الإنسانية، وأخيرا اهم تلك المجالات وهو التدريب المهني المستمر. شكل (١) يلخصها كما يلي:



شكل (١)

يوضح مهارات القرن الحادي والعشرين لمعلم المستقبل في ضوء متغيرات ومستجدات العصر ومتطلباته ويُعد ملف انجاز المعلم هو المرآة التي تعكس مدى امتلاك مهارات المستقبل ودرجاتها واعتباره أداة نمائية للتقويم الذاتي والمستمر ومؤشر لجودة المعلم الفعّال (السميري، ٢٠١٤؛ الكريمين، ٢٠١٧).

وقد أشارت Carmen.Mercado (٢٠١٢) في دراستها التتبعية الى أهمية الإعداد الجيد للمعلم وتأثير ذلك على القيام بمهامه التربوية في تعليم وجودة المنتج وقد أرجعت تدني تحصيل التلاميذ إلى قصور السياسات العامة التي أهملت تمويل مشاريع برامج الاعداد التي من شأنها إصلاح العملية التربوية ومساعدة المعلم على تحسين أدائه.

وقد أشار شعبيات وشاهين (٢٠١٥) إلى أن قضايا الإصلاح التعليمي تبدأ بإعداد المعلم لتحسين مستوى أدائه الوظيفي والمهني؛ فهو القلب النابض في جسد البيئة الصفية فمتى صلح المعلم صلح الطفل والتلميذ فالطالب وعليه يأتي الاهتمام بصقل مهاراته وقدراته وتطور معارفه؛ وصولاً لتحقيق أهداف التعليم ومقاصده.

وكون الكفايات مدخلاً هاماً في مجال إعداد المعلم وتُعد من أبرز الاتجاهات التربوية التي ظهرت خلال السنوات القليلة الماضية حيث بدأت بالولايات المتحدة الأمريكية وفيها اتجهت المؤسسات التعليمية إلى التحول للبرامج القائمة على الكفاية؛ امتثالاً للأبعاد التربوية الحديثة وفيها المعلم لا يتوقف عند سرد معلومة أكاديمية وتلقينها إلى تلاميذه، بل يتسع دوره ليكسبه الاتجاهات والميول وينمي مهاراته نحو التعلم مواكبة عصر الانفجار المعرفي وثورته التكنولوجية الرقمية (محمد محمود الحيلة، ٢٠١٧، ٣٤٨).

وتأسيساً على ما سبق فإن إعداد معلمات مرحلة الطفولة المبكرة تتطلب ليس فقط مكونات الكفايات بصورتها في المراحل الأعلى بل تزداد طرق إعدادها بشكل يسمح باستيعاب سمات وصفات أولى مراحل التربية النظامية بوجود الطفل بالروضة فالعمل مع الأطفال يتطلب كفايات خاصة علمية، وأكاديمية، وتربوية ومعرفية إضافة إلى الصحة الجيدة وحب المجال والامام بطبيعة الطفل خصائصه وسماته.

وعليه فدور المعلمة الهام والحيوي في إعداد النشء ومساعدتهم للوصول إلى النمو الشامل في جميع مجالات النمو المختلفة والتكوين السوي؛ ليحملون راية الوطن ويسيروا به في خُطى واضحة المعالم لغدٍ أفضل لذا؛ تسعى الدراسة الحالية إلى معرفة واقع الكفايات المهنية ومستواها لدى معلمات الطفولة المبكرة وفق تطلعات رؤية مصر ٢٠٣٠ في أهم محاور التنمية المستدامة وهي بناء الإنسان وإعداده وتدريبه المستمر وأيضاً وضع خطة علاجية في ضوء ما تُسفر عنه نتائج الدراسة الحالية.

مشكلة الدراسة:

يشهد العالم تغيرات كبيرة في كافة مجالات الحياة العلمية والمعرفية بالإضافة إلى النواحي التكنولوجية والاتصالات وذلك على المستويات المحلية والاقليمية والدولية الى أن أصبحت سمة العصر التحول والتغير ونجد المؤسسات التربوية تقف مترقبة بدورها لتكون جزءاً من هذا التحول وتستوعبه وفي ضوءه تُعيد النظر في برامجها ومنتجها البشري حتى تصبح هناك قوى مُعدّة اعداداً يؤهلها

لمواجهة تلك التغيرات بشكل إيجابي لما فيه صالح المجتمع والأفراد ولتصبح أدواتها الأولى هي المعلم.

ومن منطلق مشاركة المعلمة مع الأسرة بشكل رئيسي في بناء القاعدة النفسية والمعرفية والخبرات التي يمر بها الطفل في مرحلة الروضة، حيث تقوم بتربية وتعليم الطفل سعياً وراء النمو المتكامل بدءاً بمحتوى علمي يتضمن أفكاراً وقيماً تنظمها وتنفذها لتعطي الطفل المعارف وتكسبه المهارات وتنمي لديه الاتجاهات وليس ذلك بهين؛ حيث يتطلب ذلك أن تمتلك مهارات عامة وخاصة في كل من عملية التخطيط والتنفيذ والتقييم وجميعها تقع ضمن كفاياتها التدريسية والمهنية والمستخدمه الآن كمؤشر لنجاحها في الميدان التربوي.

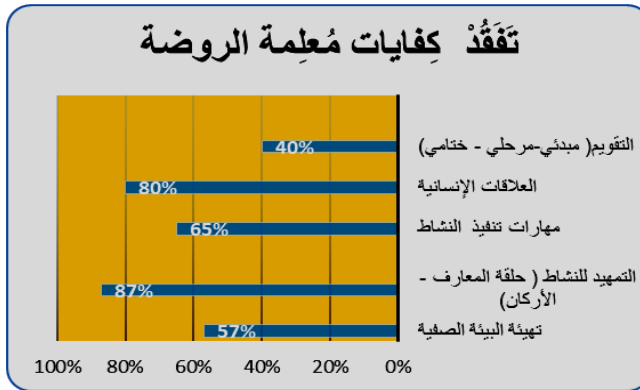
وقد أشار كل من دحلان (٢٠١٢، ٤٨٩) وفهمي (٢٠١٩، ٢٣٨) إلى حاجة المعلم الملحة إلى تطوير نفسه في بعض الكفايات خاصة تلك التي تتعلق بتنفيذ الدرس وتقويمه بل أن الإخفاق فيها يمكن إرجاعه إلى تدني التأهيل التربوي ممن يجملن شهادات متوسطة أو ما يعادلها جامعيًا بعيدة عن العمل بالروضة وطبيعته الخاصة وجميعها تقف حائلًا معبرة عن نقص كفاءات وكفايات لدى المنتسبين بقاعات الأنشطة، أن كفايات التخطيط وتنظيم البيئة الصفية ودور الأنشطة وأهميتها لا يدركها إلا من استمر وجاهد بتعلمه الذاتي وتابع المستجدات واعتبارات تنظيم المحتوى ببعديه الأفقي والرأسي.

وأرجعت إيمان العربي (٢٠١١، ٥) انخفاض مستوى أداء معلمات الرياض إلى تدني مستوى برامج الاعداد المقدمة في شعب وكليات رياض الأطفال وظهر ذلك في غياب التوازن بين الابعاد الثلاث في برامج الاعداد سواء الجانب المهني أو الثقافي مروراً بالجانب التخصصي؛ مما أدى إلى الفصل بين واقع ما يدرس وما يتطلبه الميدان.

هذا وقد أتضح للباحثة من خلال اطلاعها على العديد من البحوث والدراسات السابقة ندرة الدراسات التي تشجع التدريب أثناء الخدمة استمراراً للنمو المهني وتسليح المعلمة بمهارات مستقبلية تشمل حل المشكلات باتخاذ القرارات المناسبة وتنمية القدرة على التفكير الناقد، إلى جانب مواكبة التعامل من خلال شبكات التواصل الاجتماعي وتنطويها لصالح خدمة العملية التعليمية بعد أن أصبحت واقع مفروض في

مجتمعاتنا وانها من سمات العصر المتنامي فيه قوى التغيير القادرة على طمس كل ما هو قديم الا اذا انتبهنا جميعا لاستيعاب تلك التغيرات وتعايشنا معها بكل ما تسمح لنا به طاقاتنا الامر الذي يتطلب ضرورة إعادة النظر الى استحداث برامج وأساليب جديدة لتنمية مستدامة لدى معلمات رياض الأطفال سعيا وراء تحسين الأداء لمخرجات تعليمية أفضل.

وباستقراء الواقع الميداني خلال الاشراف بالتربية العملية وزيارات متفرقة للخبرة الميدانية للطالبات المعلمات ذوي الخبرة الأقل قبل تخرجهن مقارنة بمعلمة الصف الأساسية التي تمثل القدوة والنموذج في تعاملها مع عناصر البيئة الصفية داخل وخارج قاعة النشاط مروراً بمعاملة الأطفال ومراعاة الفروق الفردية بين الأطفال، حيث لوحظ التدني بشكل عام للمستوى المطلوب من جودة الأداء من قبل المعلمات على سبيل المثال: تخطيط وتنفيذ الأنشطة والوسائل وصياغة الأهداف واستخدام أساليب التعزيز والتقييم التقليدية وعدم التمكن من الامام محتوى المادة العلمية واستراتيجيات تدريسها وقة الخبرة في ضبط البيئة الصفية والبعد عن الأساليب التربوية في احتواء المشكلات التي لا يخلو صف دراسي منها، والشكل التالي يلخص حجم الضعف وتدني المستوى في عدة بنود بالدراسة الاستطلاعية التي وجهت الى معلمات بعض الروضات وملخصها جاء بالشكل (٢) التالي:



الشكل (٢)

يوضح ان هناك تفاوت في نسب امتلاك المعلمات للكفايات المذكورة

تهيئة البيئة الصفية ٥٧%، والتمهيد للنشاط (حلقة المعارف- الأركان) ٨٧%، بينما جاءت مهارات تنفيذ النشاط ٦٥%، وقد سجلت العلاقات الإنسانية،

وجاءت أعلى الكفايات ٨٠% وجاء التقييم بأنواعه (مبدئي - مرحلي - ختامي) أدنى الكفايات ٤٠%.

وفي الوقت ذاته فقد أشارت نتائج بعض الدراسات العربية والأجنبية إلى تدني مستوى النمو المهني للمعلمات وتقايسه عن الممارسات التأملية اللازمة لتقييمه الذاتي وإضافته لتميمته المستمرة إلا أنه يفقد حماسه للاستمرار ومن أمثلة تلك الدراسات: دراسة الخليوي (٢٠٢١) ودراسة خالد محمود (٢٠١٨)، وأمل الهجرسي (٢٠١٦)، لمى رامو (٢٠١٣) ودراسة عمر دحلان (٢٠١٢) وجميعها تشير إلى أهمية استمرار التنمية المهنية لدى المعلمات وارتباطهم بملف نمائي يعبر عن. وفي ضوء ما سبق تتضح لنا مشكلة الدراسة الحالية في ضعف المهارات والاتجاهات والمعارف المتضمنة في كفايات النمو المهني لمعلمات الطفولة المبكرة الضرورية لتحسين أدائها.

مشكلة البحث:

تتبلور مشكلة الدراسة الحالية في محاولة للإجابة عن الأسئلة التالية:

السؤال الرئيس التالي:

• ما واقع التنمية المهنية لمعلمات الطفولة المبكرة في ضوء تطلعات رؤية ٢٠٣٠ بجمهورية مصر العربية؟

ويتفرع عنه الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- ما طبيعة الكفايات المهنية لمعلمات الطفولة المبكرة؟
- ٢- ما تأثير المتغيرات الديموجرافية كالمؤهل العلمي - عدد سنوات الخبرة على مستوى الأداء المهني لمعلمات الطفولة المبكرة؟
- ٣- كيف يمكن تحسين الأداء المهني لمعلمات الطفولة المبكرة؟

أهداف البحث:

- التعرف على واقع النمو المهني لمعلمات الطفولة المبكرة بالكشف عن نقاط القوة والضعف خلال الإجابة عن محاور استبانة تطور الأداء المهني؛ لتقييم المسار المهني الذاتي للعمل على التقدم فيه.
- تحديد قائمة كفايات التنمية المهنية والأداء المهني المستمر.

- معرفة العلاقة بين بعض المتغيرات الديموجرافية كالمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة ونوع الروضة وتوافر كفايات الأداء المهني لمعلمات الطفولة على محاور استبانة تطور الأداء المهني.
- تقديم بعض التوصيات والمقترحات في ضوء ما تسفر عنه الدراسة من نتائج وفي ضوء الدراسة التحليلية للادبيات والنظريات ذات الصلة بالقضية المثارة.
- وضع خطة علاجية في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الحالية.

أهمية البحث:

- الاستثمار في البشر أحد أهم أهداف قضايا تطوير الأداء المهني واستمراريته ضمن الخطط الاستراتيجية الكبرى لتحسين العملية التعليمية وتحقيق غايات المجتمع وأهداف التعليم.
- توجيه عناية مسؤولي التطوير الى ضرورة توفير مقومات واعتماد التدريب والتطوير المستمر للمعلم.
- تفيد نتائج الدراسة الحالية صانعي القرار في اتخاذ اجراءات بشأن استحداث مجالات للتطور المهني في ضوء المستجدات وإعادة النظر في محتوى البرامج ومقدميها؛ سعياً لمجتمع علمي قائم على مبدأ التعلم مدى الحياة.
- إثراء المكتبة العربية بأدوات بحثية قياسية؛ لتشخيص مستوى التطور في الأداء المهني لدى المعلمات.
- اعتماد خطة العلاج المقترحة لتحسين الأداء المهني وتطوره.

فروض البحث:

الفرض الأول:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات الطفولة المبكرة المؤهلات وغير المؤهلات علمياً على أستبانة التنمية المهنية لصالح المعلمات المؤهلات علمياً (خريجات كليات التربية: رياض أطفال، و طفولة مبكرة أو ما يعادلها).

الفرض الثاني:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال من ذوي عدد سنوات الخبرة الكثيرة وبين ذوي الخبرة الأقل في النمو المهني لصالح الأكثر خبرة.

الفرض الثالث:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات كفايات معلمات رياض الأطفال بالروضات الخاصة عنها بالروضات الحكومية لصالح معلمات الروضات الخاصة.

حدود البحث:

- أولاً: الحدود الزمنية: تم تطبيق أداة الدراسة في الفترة من سبتمبر ٢٠٢١ م إلى نوفمبر ٢٠٢١ م.
- ثانياً: الحدود المكانية: اقتصر تطبيق الدراسة على الروضات الحكومية والخاصة التابعة لإدارات التعليمية التالية الخمس التالية: وسط، شرق، وغرب، المنتزه والعامرية بمحافظة الإسكندرية.
- ثالثاً: الحدود البشرية: أجري البحث على عينة بلغ عددها نحو (٣٧٠) معلمة من معلمات الطفولة المبكرة بمحافظة الإسكندرية.
- رابعاً: الحدود الموضوعية: ركزت الدراسة الحالية على تشخيص واقع الأداء المهني لمعلمات الروضة واقتراح خطة علاجية؛ لتحسين الأداء المهني وتطويره؛ وسوف تعالج المحتوى والذي يتضمن:
- طبيعة الكفايات المهنية في النقاط التالية: تعريف الكفايات المهنية ابعادها وأسسها والنمو المهني مبررات التنمية وآلياتها- معوقات التنمية المهنية، تعريف الكفاية المهنية ما هيتهها ومفهومها.

مصطلحات البحث:**كفايات الأداء المهني:**

تمثل التنمية المهنية الفرص المتاحة للتعلم والتعليم من خلال الأنشطة والممارسات في المجتمع العلمي سواء تمت بصورة فردية أو جماعية؛ بهدف تحسين

الأداء إلى أقصى حد والحرص على وصول المعارف والمهارات في جوانب النمو المختلفة وجدانياً ومعرفياً ومهارياً بشكل يمكن المعلم من التعامل بفاعلية مع التكنولوجيا في ظل التحول الرقمي والتقني. (حسن، أحلام الباز، ومحمود، الفرحتي السيد، ٢٠٠٨، ٢٥١).

وتشير مسعود (٢٠٠١، ٦) في تعريفها للأداء المهني بأنه: إعداد المعلم أثناء الخدمة من خلال مواقف تتضمن مواقف تشمل تقديم وعرض وتنفيذ مجموعة من الأنشطة المختلفة داخل وخارج أسوار المؤسسات التربوية بغرض تحقيق أهداف تعليمية متعددة.

وإجرائياً: مجمل الأنشطة المستمرة التي يخطئها المعلم لتعلمه الذاتي واستثمار فرص التدريب وآلياته المختلفة؛ لرفع وتحسين مستوى أدائه المهني بشكل مستمر طوال فترة عطائه الوظيفي.

معلمات الطفولة المبكرة:

مربية مؤهلة ومتخصصة في تنشئة الطفل حيث تعلمه المعارف والحقائق وتكسبه المهارات المختلفة في مختلف جوانب النمو جسمياً وعقلياً؛ وصولاً به إلى أقصى ما تمكنه قدراته واستعداداته.

رؤية مصر ٢٠٣٠:

تُعبّر تلك الرؤية عن تطلعات وطموحات الأجندة الوطنية التي أُطلقت في فبراير ٢٠١٦م، حيث تعكس خطة استراتيجية طويلة المدى لتحقيق مبادئ وأهداف التنمية المستدامة في ثماني مجالات لثلاثة أبعاد هي البعد الاقتصادي، والبعد الاجتماعي والتنمية البشرية والتدريب، والبعد البيئي.

وبالتركيز على أحد أهم جوانب الرؤية المصرية فيما يخص مجال التنمية البشرية والتدريب يمكن وصفها بأنها: توجه مستقبلي لكافة قطاعات الدولة نهوضاً بها وفق خطط وسياسات تتضافر فيها مع القطاعات المختلفة وتشاركية المجتمعات المدنية والتركيز على تدريب وتمكين الشباب للتوظيف بغرض تسليحهم بالمعارف والمهارات اللازمة لمواجهة المستقبل ومستجداته.

الكفايات:

تعددت التعريفات بتعدد استخداماتها في الأوساط التربوية واختلف مدارسها
وفيما يلي توضيح لأكثرها شيوعاً:

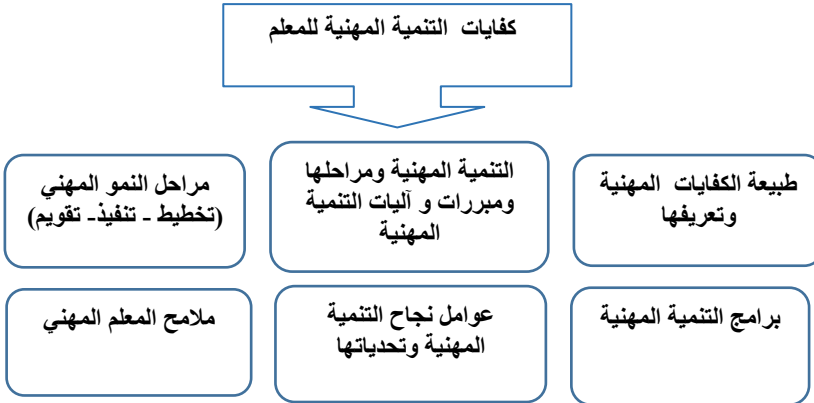
يُعرفها بدران، شبل (٢٠١٣، ٣٣) بأنها كل ما يساعد المعلم في إيصال المعارف
النظرية ومواد تخصصه الأكاديمية إلى المتعلم مع مراعاة سمات وخصائص
المتعلمين وأساليب تفكيرهم وطرق تعليمهم وأساليب التدريس وإستراتيجياته في ضوء
النظريات الحديثة للتعليم والتعلم.

كما ترى مقدادي (١٩٩٥، ٢٠) أن الكفايات تُمثّل: مُجمل سلوك المعلمة
المُنْتَزَمَ معارفها ومهاراتها واتجاهاتها التي تُسهّل تعليم الأطفال تعلمًا متكاملًا على
أن تمارس المعلمة سلوكها عند مستوى أداء وقت وجهد.

وتعرفها الباحثة إجرائياً الكفايات: بأنها مجموع المعارف والمهارات والاتجاهات
التي يلزم اكسابها لمعلمة الروضة أثناء عملها المهني بشكل مستمر حتى تتمكن من
أداء عملها التربوي بنجاح وفاعلية وتستخدم في الدراسة الحالية على أنها: عبارات
سلوكية تمثل مؤشرات تصف مهارات وقدرات واتجاهات المعلمة نحو نموها المهني
وتلك الممارسات يمكن الوقوف عليها خلال أداة الدراسة في صورة استبانة وهي
الأداة التي تم بها تشخيص واقع أداء معلمات الطفولة لتنميتها مهنيًا.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

سيتم عرض المحتوى النظري اجمالاً كما هو موضح بالشكل رقم (٣).



وفيما يلي عرض تفصيلي لمفردات ومتغيرات الدراسة.

أولاً: طبيعة الكفايات والكفايات المهنية:

- يُقصد بطبيعة الشيء مكوناته التي تمثله أي عناصره المحددة والوقوف عليها من حيث تعدادها لمعرفة إيفاق التناغم بينها.
- ويشير بهاء بحلوس (٢٠٠٧) أن كفايات المعلم المهنية تتشكل من:
- كفايات مرتبطة باعداد وتخطيط وتنظيم حجرة الأنشطة وقاعات التدريس.
 - كفايات مرتبطة بالعلاقات الإنسانية والتفاعلات الإيجابية داخل الروضة والمؤسسات التعليمية.
 - كفايات مرتبطة بالمقررات والمواد التعليمية التخصصية.
 - كفايات الممارسات التأملية والتقويم الذاتي وتدقيقاته.
 - كفايات متابعة التشاركية المجتمعية والامام بالاحداث الجارية وتكوين نمط ديناميكي حولها.

مدخل الكفايات للتنمية المهنية:

وتأسيساً كون المعلم بصدد مهنة إنسانية سامية ل؛ فهو مُكَلَّف بتثنية وإعداد جيل يسير به نحو تقدم المجتمع ورفيقه، إلا أن ذلك لن يتحقق الا بإعداد جيد، فاللتدريس رسالة لها أهدافها ومتطلباتها ليست بسيطة بل تحتاج من الجهد والمثابرة الذي يبدأ بالرغبة في التعامل مع الأطفال وتكتمل بامتلاك العديد من الكفايات التي تجعله يؤدي مهامه بجودة عالية. حيث يعد التعلم والتعليم القائمين على الكفايات مدخلا للاعداد هي الحدث الأكبر والأهم في فلسفة تأهيل المعلمين والمتدربين وأيدته تقرير استراتيجية تطوير التربية العربية معبرا عن التوجهات الحديثة التي ستستخدم في تطوير برامجها الموجهة للمعلم من أجل أداء أدوارهم المنوطة بفاعلية (تيسير أندراوس، ٢٠٠٩، ١٤١).

تُعرف الكفاية تربويًا: بأنها الحد الأدنى من امتلاك المعارف والحقائق بشكل يسمح بتوصيل المعلومات والحقائق ويُكسب المهارات كأسلوب في الحياة منطرقاً الى عناصر الموقف التربوي من تخطيط وتنفيذ وتقويم الأنشطة؛ لتحقيق الأهداف

التعليمية والارتقاء بمخرجات المقرر وفق بعض المقترضات، آمليين أن تصيح المعارف المدرسية أدوات للتفكير والممارسة داخل الروضة على وجه الخصوص.

وتعرفها محمدي (٢٠١١، ٢٢٧) بأنها: وصف الحد الأدنى من المهارة التي تساعد على أداء العمل فالمعلم الذي لديه معارف ومهارات واتجاهات تؤهله للوصول الى تحقيق أهداف الدرس يكون لديه كفاية أدائية تمكنه من القيام بعمله.

ويعرف، Suirman, S.Pd.MM (٢٠١٧، ١١٤): الكفاية بأنها قدرة الفرد على مواجهة وضعيات محددة بالتصرف حيالها والتكيف معها من خلال جملة معارف ومهارات لتحقيق الأهداف بفاعلية في ضوء معايير الأداء المطلوب.

ومما سبق نجد أن الكفاية: مجموع الامكانيات والاستعدادات لدى الافراد نحو أعمال مخططة وتمثل صفة ايجابية للفرد، تشهد بقدرته على انجاز مهام محددة عند مستوى أداء خاص به

ومما سبق نستخلص ما يلي:

- يوجد مكونان أساسيان للكفايات الأول يمثل المعرفة بالمحتوى الأكاديمي والمكون الآخر الأداء المهاري السلوكي.

- تشير الكفاية ف مجمل القدرات والمهارات والاتجاهات الواجب توافرها لدى المعلم لايصال المحتوى وإدارة الموقف وتنظيمه داخل وخارج قاعة الدرس.

ويذكر الناقة وأبو ورد (٢٠٠٩) أن تنمية المعلمين مهنيًا على أساس المهارات اتجاه ظهر نتيجة القصور في كفاءة إعداد المعلم، في ظل المستحدثات والمصادر الجديدة والمتنوعة بأساليب واستراتيجيات التدريس. ويمثل هذا الاتجاه تطورًا لأهداف إعداد المعلم حيث أصبحت تهدف إلى الشمول والوظيفية، وترتبط بتحسين الأداء داخل حجرة النشاط وخارجه. مشيران الى أهمية المهارات التدريسية وتأثيرها في جودة الأداء المهني.

للكفايات أسس تتلخص في التالي:

أ- الأساس الفلسفي: يشمل تحديد القيم والمسلمات المتعلقة بطبيعة الفرد وأهداف التربية وطبيعة عمليتي التعلم والتعليم واصفًا المنتج.

ب- الأساس التجريبي: وتشتق من خبرة المعلم وممارساته وكفايات المعلم تتطلب اظهار مدى إدراكه لمفهوم معين وقدرته على بيان كيفية حدوث هذا المفهوم في مواقف جديدة.

ج- الأساس القائم على المادة الدراسية: فيها يتم استنباط كفايات المعلمين من الأنظمة المعرفية المختلفة التي من المتوقع ألا يتعرض لها المتدربون.

د- الأساس القائم على الممارسين: واقعي حقيقي خلال تحليل وظيفة المعلمون الناجحون في تدريسهم تُمارَس من قِبَل المعلمين بما لديهم من مهارات التفكير والتحليل وتحويلها الى ممارسة نشطة تظهر في الأداء (المعمرية، ٢٠٠٧، ٤٠-٤١).

أبعاد الكفايات:

للكفايات أربعة أبعاد من الأهمية توافرها في المعلم الفعال وهي:

- ١- البعد الأخلاقي: يهتم بتربية الضمير وسلوكيات العمل اللائق.
- ٢- البعد الأكاديمي (المعرفي): يضم المعارف اللازمة لتمكين المعلم من ممارسة عملية التدريس بفاعلية.
- ٣- البعد التربوي: قدرة المعلم على استخدام المفاهيم والاتجاهات وأنواع السلوك الأدائي في التدريس بسهولة ويسر لتحقيق الأهداف (عبير الهولي وآخرون، ٢٠٠٧، ٦٦) وأضافت لمى رامو (٢٠١٣، ١٤٠) بعد اخر هو:
- ٤- البعد السلوكي المهاري: والذي يتألف من مجموع الاعمال التي يمكن ملاحظتها وقياسها وتسجيلها بشكل يعكس مستوى الأداء التنفيذي لكل كفاية لدى المعلمة.

في ضوء العرض السابق للأبعاد نجد أن: اتقان تلك الابعاد ومكوناتها وتوظيفها بشكل جيد يعد أساسا لمعلم ذوي كفاية، وفعالية ونتاجية عالية، وبمستواه يبدأ التحسين التربوي في مجال تدريب وتنمية المعلم والتي تعد الخطوة الأولى نحو الإصلاح التربوي بالمنظومة التعليمية كافة.

وتتنوع الكفايات لتشمل الكفايات المعرفية والشخصية والمهنية الى جانب كفاية الأداء التدريسي. وفيما يلي عرض لكل منها:

أولاً- الكفايات المعرفية:

تبدأ المعرفة بالبيانات في صورة أرقام وأشكال وحروف مترابطة ليس لها معنى وما إن تتشكل وتكتب في صورة معادلات توضح علاقات، أو كلمات تتصل فيما بينها لتكون قصد أو شيء يحمل معنى من هنا ترتقي البيانات لتوصف بأنها المعلومات، وما حدث هو أن هناك مجموعة من الإجراءات والعمليات التي تحدث داخل عقولنا وتتمثل امامنا في صورة برمجة قام العقل بها أو باستخدام الآلات والأجهزة الحديثة لنصل الى المعرفة في صور متعددة مثل رياضيات وأحياء وعلوم الفضاء والأدب ففي كل جوانب الحياة التي نعيشها نجد حولنا المعرفة.

وقد عرفها محمد الحيلة (٢٠١٧، ٣٦٠) كونها المعلومات التي يتعلمها التلاميذ ثم يتذكرونها أي انها تختلف عن الحقيقة والمعلومة منفردة، وتصنف المعرفة في كافة مجالات الدراسة الى معرفة الجزئيات وطرق التعامل معها الى جانب المجردات في ذلك الميدان، وأشار الى ان المعلومات تشمل المصطلحات الحقائق ويمكن التعامل معهما من خلال معرفة الأعراف والتقاليد الى جانب الفئات والاتجاهات.

وفي ضوء ما سبق نجد أن المعلم يقع عليه عبء الامام بكافة الحقائق والمعلومات في مجال تخصصه ومادته التي يدرسها، ليس هذا فقط بل أيضا يقوم بصياغة كل ما على التلميذ تعلمه في صورة أهداف (التوقعات) على أن تتميز بالوضوح، وقابلية القياس على أن يتناول كل جزئية بعينها بصورة سلوكية يسهل تقويمها فيما بعد.

ثانياً- الكفايات الشخصية:

ترجع أهمية الكفايات الشخصية للمعلمة الى قوتها التأثيرية في التلميذ، وقديما كانوا يرجعون فشل التلميذ الى قلة إمكانيات الروضة المادية لكن، في حقيقة الامر يرجع الى ما يتحلى به المعلم من سمات وصفات تترك في تلاميذه حب العمل والعطاء والاجتهاد فهو قدوة لهم ويقدر تقديرهم له وحبهم، فيتحسن ولاؤهم للمدرسة، فيخرجون للمجتمع بصفات تؤهلهم لبنائه وتطويره (Sam. Redding, 2015).

وعندما يهيأ جو صفي به سلوكيات تدفع نحو العمل والالتقان كأن يتصف المعلم بالحماسة والدافعية نحو عمله، وتصبح ذات أثر جيد في شخصية المتعلم

حيث تظل معه طوال حياته، فتعطي قيمة هامة لمناخ التعلم الجيد ويؤدي ذلك الى زيادة قيمة المادة المتعلمة ووجود مثل تلك الكفايات في شخصية المعلم تصبح مثال يحتذى به عندما تتأصل في طريقة شرحه وحبه لمهنته، وتغيير خلفية التلميذ من السلبية الى اتباع كل ما هو إيجابي يرجع الى تأصيل تلك القيمة في نفوس الطلاب لتصبح منهجا في الحياة، هذا هو معلم قادته التحديات ليترك أثرا حسنا في تلاميذه الذين يتخذونه قدوة ومثالا (4, 2014, Sam Redding).

كفايات الأداء التدريسي:

ينظر الى المهارة في التدريس على انها القدرة على أداء عمل متصل بالتخطيط والتنفيذ والتقويم ويمكن تحليل هذا العمل الى مجموعة من الأداءات المعرفية، الحركية والاجتماعية وقيم في ضوء معياري الاتقان والسرعة في الإنجاز والقدرة على التكيف مع مواقف تدريسية متغيرة، كما تعد مهارات التدريس نمط من السلوك الفعال في تحقيق اهداف محددة تصدر من المعلم في صورة استجابات عقلية او لفظية او حركية عاطفية متماسكة وتعبير عن تكيف مع ظروف الموقف التدريسي (يونس، ٢٠١٢، ٢٨؛ الناقة، ٢٠٠٩).

نتناول فيما يلي تعريف كفايات التدريس وأجزائها:

أولاً: تعريف الكفايات التدريسية: تشير كفايات الأداء التدريسي الى مستوى الأداء الفعلي لمعلمة الروضة عند تنفيذ الأنشطة وتشمل ثلاث كفايات هي التخطيط، التنفيذ ثم التقويم.

تعريف الأداء التدريسي:

يعرفه أمين (٢٠١٧) بأنه الممارسة التي تؤدي داخل حجرة الدراسة وخارجها أثناء عملية التعليم بقصد التأثير المباشر في التلميذ بغرض تسهيل حدوث التعلم. ويذكر غنيم (٢٠٢٠، ٦١) أن جودة طرق التدريس وتنوع استراتيجياته هي سبيل لخلق بيئة ثرية نحو الابداع وإنتاج المعارف لنجعل مؤسساتنا أداة فعالة في تطبيق معارفها فتحدد باختيار الاستراتيجية المناسبة التي تساعد في اثراء الموقف التعليمي مراعية الفروق بين الطلاب وفق نظرية الذكاءات المتعددة وزيادة فعاليتها.

وتأتي دراسة نوال ياسين (٢٠٠٣، ١١٥) تأكيداً للعلاقة بين أضلاع المثلث السابق حيث جاءت إحدى نتائجها تدور حول تدني مستوى أداء معلمات رياض الأطفال للكفايات التدريسية فكانت ضعيفة وبحاجة الى تدريب واتقان لبعض مهارات التدريس وصولاً لتحقيق الأهداف.

تشير آمال مسعود وآخرون (٢٠٠١، ١٣ - ١٥) إلى عدة مكونات للحكم على جودة أداء المعلم لكل منها مؤشرات التي يتوجب على المعلم القيام بها منها على سبيل المثال لا الحصر:

١- أساليب واستراتيجيات التدريس التي تناسب الطفل وتراعي فيها الفروق الفردية تطبيقاً لنظريات التعلم والتعليم الحديثة وعملاً لجاردنر والذكاءات المتعددة.

المنهج ومحتوى المقررات: إن البناء المعرفي للمعلم هو توجه أكاديمي ذاتي للامام بحقائق ومفاهيم ومفردات مواد التخصص للتمكن فيها؛ دعماً للمعرفة العلمية وبنيتها العقلية المتمثلة في البناء المفاهيمي للمحتوى وتوظيف مهارات التعلم الرقمي والتكنولوجي في توصيل هذا المحتوى بطرق مختلفة وأساليب متنوعة مع الاخذ في الاعتبار التقويم ومراحله الثلاث الأولى التشخيص - والمرحلي - والختامي.

وتوضح نادية أبو دنيا، سلوى عبد الباقي (٢٠١٠، ١٩) أهمية التقويم التربوي

في أهم نقاطه:

- تحديد ورصد الصعوبات التي تواجه المنعلم وتحديد نوعها واختيار طرق التعامل الأنسب لها لمعالجتها.

- التعرف على الأهداف والوقوف على سبل تحديد الأنشطة التي تحققها.

تعريف الكفايات المهنية:

تُعرّف الكفايات المهنية: كونها مجموعة من المهارات العلمية والمعارف والقدرات التي يتوجب على المعلمة توظيفها بشكل مناسب أثناء عملها مع الأطفال بحيث يؤدي ذلك إلى اكتشاف وتنمية قدرات الأطفال أثناء تأدية الأنشطة (رماز حمدي إبراهيم، ٢٠١٤، ١٨٣).

وذكرت بلعسلة فتيحة (٢٠١٣، ٣٤٩) جدوى الربط بين تمتع المعلم بالكفايات المهنية (كفاية العلاقات الإنسانية- والكفاية المعرفية) التي تؤهله للنجاح في عملية التدريس والوصول الى معايير جودة الأداء التعليمي في المؤسسات التربوية.

التنمية المهنية:

يعرفها (GLOVER,D. and LAW (1996 بأنها: عملية تشمل الإجراءات المخططة والمنظمة بها مؤشرات النمو المهني للمعلمين يتلخص في زيادة وتحسين معارفهم ومهارات التي تتعلق بعناصر أدائهم المهني في العملية التعليمية والشخصية واتجاهاتهم نحو قبول الوظيفة بمتغيراتها.

أي أن التنمية المهنية هي زيادة وتطوير الحد الأدنى من معارف وقدرات الفرد في إطار مهنته بهدف زيادة فاعلية أدائه وتحسين ظروف عمله ورفع مستوى الإنتاجية لديه.

ويعرفها نصر (٢٠٠٤) كونها: عملية موقوتة مدروسة لبناء مهارات تربوية وشخصية جديدة، تلزم المعلمين بأداء معين بهدف معالجة أمر، أو سد عجز فيها لتحقيق غرض أسمى وهو تحسين فاعلية المعلمين وبالتالي زيادة التحصيل الكمي والنوعي للمعلمين.

مجالات التنمية المهنية:

يعددتها رشيد (٢٠١٨) في ثماني مجالات كما يلي:

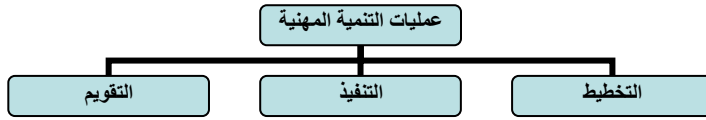
- مجال التطوير والتجديد والتحديث في المجال الأكاديمي التخصصي.
- مجال العلاقات الإنسانية والإرشاد والتوجيه الطلابي والتفاعل والتواصل في المواقف التعليمية.
- مجال الأداء التدريسي واستخدام كل ما هو معاصر ومتطور في إيصال المعلومة.
- مجال البحث العلمي والإشراف الأكاديمي.
- مجال التنمية والتطوير الذاتي والتقييم والتقويم الذاتي.
- مجال توظيف تقنيات المعلومات والاتصالات في المجال التعليمي.

• مجال الإلتزام بأخلاقيات المهنة وتعديل السلوكيات والإتجاهات في إطار العمل التربوي.

• مجالات تقييم وتقييم المتعلمين وتطبيق الحديث والمتطور في اساليب التقييم.
• مجالات تصميم المناهج التعليمية وتطويرها وفق المستجدات المعاصرة في المعرفة والمعلومة.

تمتلك كل مهنة هوية تتكون من معارفها الخاصة والاعتراف بتلك المعارف يعني الاعتراف بخصوصياتها وذاتها سواء كانت مهنية أو ثقافية محددة حيث تعبر عن نشاط مبتكر فيه حرية؛ وصولاً لحل المشكلات (الحسن اللحية، ١٧، ٢٠٠٦؛ رشيد، ٢٠١٨).

عمليات التنمية المهنية:



الشكل (٤)

يلخص ثلاث عمليات أساسية للتنمية المهنية

ويذكرها رشيد (٢٠١٨) ملخصاً إياها كما يلي:

• **التخطيط:** ويُعتبر عنصر أساسي وهام في كل مجالات النشاط البشري لضمان الاستثمار الامثل للامكانات المادية والبشرية الموجودة ولتحقيق الاهداف المرجوة وهو أسلوب يستخدم فيه التقويم المدروس بدل من الارتجال لتحديد الاهداف والتنبؤ بالمستقبل.

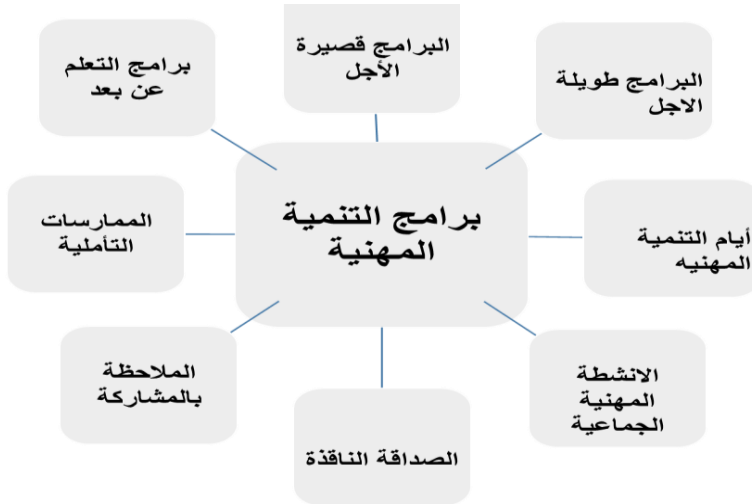
• **التنفيذ:** يمثل عدد من الإجراءات والأسس التي تتبع مع توفير كافة الإمكانيات التي تكفل نجاح برنامج التدريب وتحويله من خطة إلى واقع، إلى جانب وقت التنفيذ الإمكانيات المصادر والتجهيزات العنصر البشري عمليات التقويم.

• **التقويم:** يُعبر عن الوقوف على مدى تحقق الأهداف ولذلك يجب وضع آلية تقويم لكل من: المتدربين المدربين، والمحتوى، والاساليب والطرق فالموارد ويجب أن يكون التقويم شامل ومستمر موضوعي تُسجَل نتائجه للإطلاع عليها.

حيث تُسند مهماتها إلى فريق عمل بالروضة او المنشأة حيث يتولى أعضاء هذا الفريق مهام التخطيط والتنظيم والمتابعة والتقويم لنشاطات وفعاليات التنمية المهنية المدرسية؛ لضمان سير هذه العملية التنميه بشكلٍ مناسب وتحقيق أهدافها يتوجب تشكيل فريق عمل في المدرسة تحت مسمى فريق التنمية المهنية أو وحدة التدريب.

أنواع برامج التنمية المهنية:

توجد عدة برامج متعارف عليها بالأوساط التربوية في مجال تدريب وتحسين الأداء لدى المعلمين الا أن أكثرها شيوعاً يبلغ عددها ثماني برامج كما بالشكل التالي.



شكل (٥)

يوضح برامج تطوير الأداء المهني للمعلم.

وتعد تلك البرامج خطوة أساسية في عملية التخطيط للتنمية المهنية كخطوة في نماذج للبرامج التي من شأنها رفع مستوى الأداء المهني لدى المعلم. ويوجز تعريفها كل منها بهاء بجلوس (٢٠٠٧،١٤) كما يلي:

- **البرامج قصيرة الأجل:** جرعات تدريب سريعة تقوم بها جهات راعيه خارجيه مثل مديريات التعليم الادارة التعليميه مؤسسات خاصه (لتجويد أداء المعلمين وصقل معارفهم ومهاراتهم ورفع مستوياتهم المهنية).

- البرامج طويلة الأجل: تعد أنشطة مركزية ممولة من الإدارة التعليمية وعُدلت لتصبح ماليًا تتبع المدارس نفسها.
- أيام التنمية المهنية: برامج لتعزيز وتحفيز الجوانب المعنية للمعلمين وترسخ شعورهم بالانتماء وتسهم في التنمية المهنية والتشارك بين المعلمين.
- الأنشطة المهنية الجماعية: تعبر عن مشاركات بين المعلمين لمعالجة وبحث مشكلة بعينها بالروضة مثلًا خارج أوقات الدوام في أيام العطل والاجازات أو ما يطلق عليها حفلات العمل ثم يتم عرض النتائج التي تم التوصل إليها بالروضة.
- الصداقة الناقدة: برامج تحفيز يقوم بها متخصصين وخبراء من داخل أو خارج الروضة أو المدرسة ويتم خلالها متابعة أداء المعلمين في جميع الجوانب ويعدون تقارير وملاحظات تقدم للمعلمين بانتظام وتساعد في تكوين لغة مهنية مشتركة وخلق ثقافة تطوير بين المعلمين.
- الملاحظة بالمشاركة: تقوم على تبادل للملاحظات بين المعلمين حول الأداء الفعلي الحقيقي داخل القاعات لبعضهم البعض ويمكن أن يقوم بها القدامى للأحدث تعيينًا، ثم يتم عقد لقاءات جماعية للمناقشة بعد تحديد الملاحظات.
- الممارسات التأملية الافتراضية: محاكاة بعض الممارسات الحقيقية بدون ضغوط توجههم ميدانيًا وتُحد من تحقيق أهدافهم، ويوجه غالبًا للمرشحين لأدوار قيادية.
- برامج التعلم عن بُعد: مشروعات تدريبية مدعومة مركزيًا من قِبَل السلطات التعليمية والجامعات ويُستخدَم فيها وسائط التعليم للتواصل ونشر البحوث وتبادل الخبرات عبر دائرة تليفزيونية لمناقشة موضوعات تتعلق بالنمو المهني وتطوير الأداء.
- منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي نظرا لملائمته لطبيعة الموضوع المطروح، حيث يقوم هذا المنهج على بيان الحقائق الراهنة والمتعلقة بطبيعة القضية المثارة في صورة تفسير وتحليل لما هو كائن واقتراح سبل للعلاج..

- **مجتمع الدراسة والعينة الممثلة:** تم اختيار عينة الدراسة من معلمات روضات الإدارات التعليمية شرق وسط والمنتزة وغرب والعامرية للروضات الحكومية والخاصة. بمحافظة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية.
- **أداة الدراسة:** استبانة تطوير الأداء المهني لمعلمة الروضة. (إعداد الباحثة).
- **وصف الأداة:** اقتصرت أدوات الدراسة الحالية على استبانة مكونة ٤٨ عبارة لست محاور هي:

المحور الأول: محتوى ثقافة التربية المهنية:

يتكون المحور من (٨) عبارات هي: يقتصر النمو المهني على تخطيط وتنفيذ الدرس وتقويمه- تتم التربية المهنية داخل أسوار الروضة- يفيد تواصل مع أولياء الأمور في نمائي المهني- أركز على مدخلات تربوية محلية للارتقاء بمستوى ثقافتي الوظيفية- أتنم خطوات التنمية المهنية بشكل عشوائي داخل مؤسساتنا وفق الوقت المتاح- يكفيني متابعتي لمتغيرات مقرر التخصص الذي أدرسه للارتقاء في المهنة- يكفي متابعة أحدث التربويين في مجالي لكفاءة النمو المهني لدي- يرهقني التقيد بمعايير الأداء الجيد ومؤشراتها

المحور الثاني: بيئة العمل والعلاقات العامة:

يتكون المحور من (٨) عبارات هي: أحرص على التواصل مع أولياء أمور الأطفال- أشارك في مناسبات صديقاتي وزملائي بالروضة (أفراحهم وأحزانهم)- استخدم كتيب الأهل من أجل التواصل الجيد بالأسرة لمتابعة حالة تقدم الطفل من عدمه- التدريب على أساليب العقاب والثواب بقاعة النشاط سهل وما يحتاج متابعة- أ تدخل في حل صراع ينشأ بين زميلاتي- أسهم في إقامة الاحتفالات المختلفة وأعلى شأن يوم الطفل والمعلم واللغة العربية- ارتبط بأحداث تشجيني على تحمل أوقات صعبة بالروضة- تخص التنمية المهنية المعلمين بعيدا عن باقي مجتمع الروضة

المحور الثالث: تنفيذ وإجراءات داخل قاعة النشاط:

يتكون المحور من (٩) عبارات هي: تُتاح للأطفال فرص الانتقال بين الأركان التعليمية وفق اهتماماتهم الخاصة بإشرافي- انتقل بين مصادر التعلم (الكتب-

الوسائل السمعية والبصرية شبكة المعلومات)- أطبق استراتيجيات تدريس حديثة متنوعة (الفصل المقلوب الخريطة الذهنية- الحوار والمناقشة)- أخصص وقتًا للألعاب الموجهة الهادفة ضمن خطتي الأسبوعية- أفكر في احتياجات ودافعية الطفل قبل التخطيط للدرس- اهتم باستخدام تكنولوجيا وتقنيات للتعليم الإلكتروني في تعليم الأطفال- أسعى لزيارة المدارس المتطورة للاستفادة في تطوير أدائي التدريسي- أقيم أدائي الشخصي على فترات بالاشتراك في اختبارات الكفايات رخصة مزاوله المهنة- أتقبل كل جديد لإثراء المنهج والعملية التعليمية.

المحور الرابع: التحول الرقمي ومهارات البحث العلمي:

يتكون المحور من (٧) عبارات هي: أشارك في الأبحاث في مجال التخصص- أتدرب على برامج تقنية لشرح وتقييم المفاهيم (لغوية- علمية- رياضية- دينية)- أتابع مستجدات العلوم التربوية بحضور حلقات الأبحاث والمؤتمرات- تعودت الدورات الإلكترونية عبر المنصات في وقت الأزمات- أوظف أساليب البحث العلمي في (تفسير سلوك الطفل ضبط بيئة الصف استراتيجيات التعليم والتعلم التطور المهني. أشارك في دورات تفيد مهنتي (حاسب آلي- لغات- تقنيات)- أجتهد في عمل دراسات تكميلية لتخصصي

المحور الخامس: آليات تطوير الأداء المهني:

يتكون المحور من ٧ عبارات هي: توجد برامج قصيرة الأجل تقوم بها مديريات التعليم والادارة التعليمية؛ لتحسين أداء المعلمين- أتابع أيام التنمية المهنية فهي تعزز وتحفز جوانب معنوية هامة- اشترك مع زميلاتي في أنشطة مهنية جماعية لحل مشكلات في أيام العطلات في حفل عمل مثلاً- تتم متابعة أدائي داخل قاعة الدرس خلال زيارات فنية متبادلة بيني وبين زميلاتي- أتقبل رأي الخبراء من داخل أو خارج الروضة حول أدائي التعليمي في جميع المواقف المختلفة (حلقة الصباح ودائرة معلوماتها- الأنشطة بالأركان- واللعب الخارجي- استخدم الملاحظة التشاركية لزميلاتي متبادلين وجهات النظر حول ممارسات الاداء التدريسي حيث

يقوم بها القدامى للأحدث تعيينا- أرحب ببرامج التعلم عن عبر الدوائر التلفزيونية لمناقشة موضوعات تتعلق بالنمو المهني والتطوير

المحور السادس: أخلاقيات المهنة والتوجهات العصرية:

يتكون المحور من (٩) عبارات هي: رسالتي إعداد مواطن صالح يعتز بدينه ووطنه- أتعامل مع أطفال صفي بروح الأمومة- للمرح والفكاهة نصيب في قاعة تدريسي- أتعامل مع أطفال صفي بروح الأمومة- للمرح والفكاهة نصيب في قاعة وحالتهم النفسية- أطبق تعليمات الروضة متقبلة قوانينها أزرع الثقة بنفس الأطفال الإخلاص والالتقان والعدالة سمات لها مؤشرات بقاعة النشاط ضمن برنامجي اليومي لدي ضمير اوقظه في الأطفال دوما لنشعر بالآخرين.

صدق أداة الدراسة وثباتها:

صدق الاستبانة يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه , كما يقصد بالصدق "شمول الاستمارة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية, ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية, بحيث تكون مفهومه لكل من يستخدمها".

وقد تم التأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

أ- الصدق الظاهري للأداة:

التعرف على مدى صدق أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه ثم عرضها على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. وفي ضوء آراء المحكمين تم إعداد أداة هذه الدراسة بصورتها النهائية.

ب- صدق الاتساق الداخلي للأداة:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم تطبيقها ميدانياً وتم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل بنود كل محور في الاستبانة بالمحور الذي يقيسه، وتم حساب معامل الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبانة بالدرجة الكلية للاستبانة، كما يوضح ذلك الجداول التالية:

جدول (١)

يوضح معاملات الارتباط بين بنود كل محور في الاستبانة

بالمحور الذي يقبسه

معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
**٠.٨١	٤٠	**٠.٩٦	٣٣	**٠.٨٧	٢٦	**٠.٨٤	١٧	**٠.٨٧	٩
**٠.٨٨	٤١	**٠.٨٥	٣٤	**٠.٩٣	٢٧	**٠.٨٩	١٨	**٠.٨٧	١٠
**٠.٧٩	٤٢	**٠.٩٥	٣٥	**٠.٩٥	٢٨	**٠.٩١	١٩	**٠.٣٥	١١
**٠.٨٦	٤٣	**٠.٩٧	٣٦	**٠.٩٣	٢٩	**٠.٩١	٢٠	**٠.٧٠	١٢
**٠.٨٦	٤٤	**٠.٩٨	٣٧	**٠.٨٣	٣٠	**٠.٨٥	٢١	**٠.٦٦	١٣
**٠.٨٦	٤٥	**٠.٩٣	٣٨	**٠.٩٢	٣١	**٠.٩٠	٢٢	**٠.٦٩	١٤
**٠.٨٩	٤٦	**٠.٩٣	٣٩	**٠.٦١	٣٢	**٠.٧٢	٢٣	**٠.٨٩	١٥
**٠.٨١	٤٧					**٠.٩٣	٢٤	**٠.٨١	١٦
**٠.٧٩	٤٨					**٠.٩١	٢٥		

** تدل على أن معامل الارتباط دال عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق ارتباط بنود كل محور في الاستبانة بالمحور الذي

يقبسه بمستوى دلالة (٠.٠١). وهذا يؤكد أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من

الصدق.

جدول (٢)

يوضح المصفوفة الارتباطية بين ابعاد الاستبانة

والمجموع الكلي

معامل الارتباط بالمجموع الكلي	الأبعاد (محاور الاستبانة)	م
**٠.٩٨	محتوى ثقافة التربية المهنية	١
**٠.٩٧	بيئة العمل والعلاقات العامة	٢
**٠.٩٨	تنفيذ وإجراءات داخل قاعة النشاط	٣
**٠.٩٧	التحول الرقمي ومهارات البحث العلمي	٤
**٠.٩٧	آليات تطوير الأداء المهني	٥
**٠.٧٥	أخلاقيات المهنة والتوجهات العصرية	٦

** تدل على أن معامل الارتباط دال عند مستوى (٠.٠١).

يتضح من الجدول السابق ارتباط أبعاد الاستبانة ببعضها البعض بمستوى

دلالة (٠.٠١). وهذا يؤكد أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الصدق.

ثبات الأداة:

تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ للتأكد من الاتساق الداخلي لفقرات الأداة، حيث تم استخراج معامل الثبات على مستوى الأداة بالكامل وعلى مستوى الأبعاد، والجدول التالي يبين معامل الثبات لأداة الدراسة وأبعادها:

جدول (٣)

معاملات الثبات للأبعاد ولأداة ككل

م	الأبعاد (المحاور)	معامل الثبات
١	محتوى ثقافة التربية المهنية	٠.٩٢
٢	بيئة العمل والعلاقات العامة	٠.٨٣
٣	تنفيذ وإجراءات داخل قاعة النشاط	٠.٩٣
٤	التحول الرقمي ومهارات البحث العلمي	٠.٩٤
٥	آليات تطوير الأداء المهني	٠.٩٧
٦	أخلاقيات المهنة والتوجهات العصرية	٠.٨٨
	إجمالي الاستبانة ككل	٠.٩١

وبالنظر إلى النتائج الموجودة بالجدول السابق يتضح أن معامل ثبات بالنسبة لمحاور الاستبانة والمجموع الكلي مرتفعة. وبناء على هذه النتيجة فإن مستوى الثبات لمحتوى الأداة يعد ملائماً من وجهة نظر البحث العلمي.

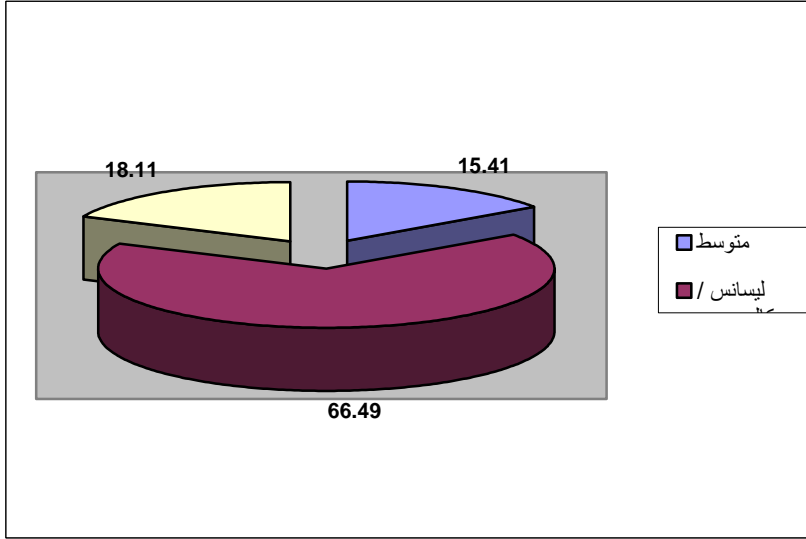
خصائص عينة الدراسة:

تقوم هذه الدراسة على عدد من المتغيرات المتعلقة بالخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة متمثلة في (المؤهل، سنوات الخبرة، نوع الروضة)، وفي ضوء هذه المتغيرات يمكن تحديد خصائص أفراد عينة الدراسة على النحو التالي:

جدول (٤)

توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل

النسبة المئوية	العدد	المؤهل
%١٥.٤١	٥٧	متوسط
%٦٦.٤٩	٢٤٦	ليسانس/ بكالوريوس
%١٨.١١	٦٧	دراسات عليا
%١٠٠	٣٧٠	الإجمالي



شكل (٦)

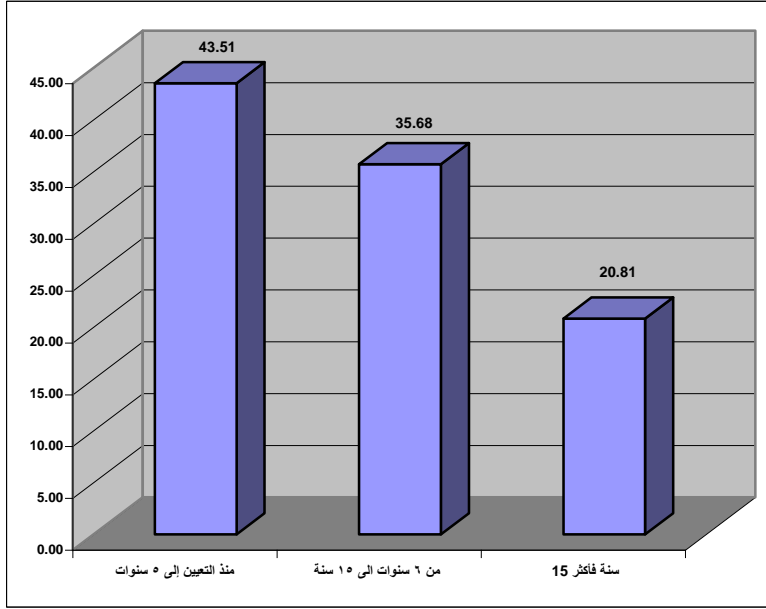
توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل

يوضح الجدول السابق والشكل السابق أن توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل، حيث يتبين أن (٥٧) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (١٥.٤١%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة في مؤهل (متوسط)، في حين أن (٢٤٦) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (٦٦.٤٩%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة في مؤهل (ليسانس/ بكالوريوس)، في حين أن (٦٧) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (١٨.١١%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة في مؤهل (دراسات عليا).

جدول (٥)

توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

النسبة المئوية	العدد	سنوات الخبرة
%٤٣.٥١	١٦١	منذ التعيين إلى ٥ سنوات
%٣٥.٦٨	١٣٢	من ٦ سنوات إلى ١٥ سنة
%٢٠.٨١	٧٧	١٥ سنة فأكثر
%١٠٠	٣٧٠	الإجمالي



شكل (٧)

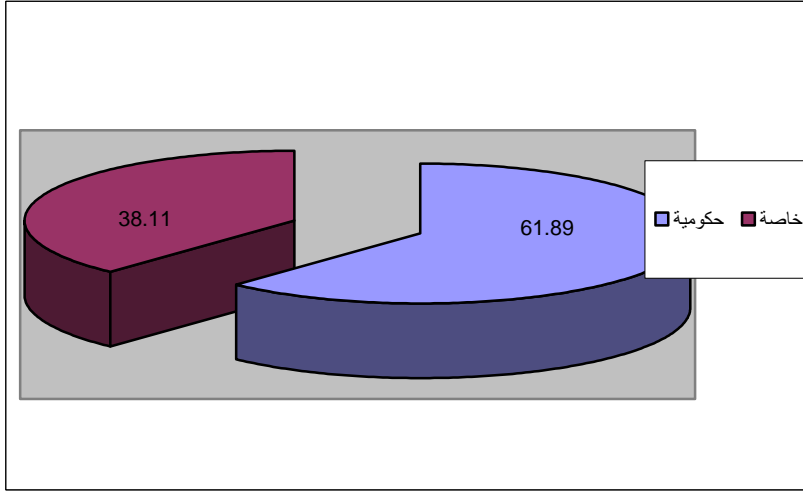
توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

يوضح الجدول السابق والشكل السابق أن توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، حيث يتبين أن (١٦١) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (٤٣.٥١%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من سنوات الخبرة (منذ التعيين إلى ٥ سنوات)، في حين أن (١٣٢) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (٣٥.٦٨%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من سنوات الخبرة (من ٦ سنوات إلى ١٥ سنة)، في حين أن (٧٧) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (٢٠.٨١%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من سنوات الخبرة (١٥ سنة فأكثر).

جدول (٦)

توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير نوع الروضة

النسبة المئوية	العدد	نوع الروضة
٦١.٨٩%	٢٢٩	حكومية
٣٨.١١%	١٤١	خاصة
١٠٠%	٣٧٠	الإجمالي



شكل (٨)

توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير نوع الروضة

يوضح الجدول السابق والشكل السابق أن توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير نوع الروضة، حيث يتبين أن (٢٩) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (٦١.٨٩%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من نوع الروضة (حكومية)، في حين أن (١٤١) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (٣٨.١١%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من نوع الروضة (خاصة).

الأساليب الإحصائية المتبعة في تحليل البيانات:

تم إعداد الاستبانة الخاصة بالدراسة التي تمثل وجهة نظر عينة الدراسة وذلك بطريقة تحقق أهداف الدراسة ويسهل معها إدخال متغيرات الدراسة للحاسوب حتى يتسنى تحليلها بواسطة برنامج SPSS. تم التعامل مع البيانات بمستوى دلالة (٠.٠٥) و(٠.٠١) لوصف وتحليل بيانات الدراسة.

وتم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة (٢١) حيث تم استخدام النسب المئوية والمتوسطات الحسابية لوصف اتجاهات مفردات الدراسة نحو متغيرات الدراسة ولتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا) تم حساب المدى (٣ - ١ = ٢) ثم تقسيمه على ٣ وهي الثلاث مستويات (مرتفع، متوسط، منخفض)، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة

(٣/٢=٠.٦٦) إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وبالتالي فئة المنخفض (١: ١.٦٦) وفئة متوسط (١.٦٧: ٢.٣٣) وفئة مرتفع من (٢.٣٤: ٣) وهكذا أصبح بالإمكان تصنيف قيم المتوسطات الحسابية لكل بند من بنود محاور الاستبانة وكذلك للمتوسط الكلي للدراسة.

تم استخدام عدد من الأساليب الكمية والإحصائية المناسبة وفقاً لطبيعة تساؤلات الدراسة ومستوى قياس المتغيرات الكلية للدراسة.

وتمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) النسخة (٢١)، والأساليب التي استخدمت هي:

أولاً- أساليب الإحصاء الوصفي:

- التكرارات (Frequencies) والنسب المئوية: لحساب البيانات التي تتعلق بخصائص عينة الدراسة والتي تتمثل في الجزء الأول من الاستبانة (البيانات الأولية)، وكذلك حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات فئة البحث، عن كل بند من بنود الاستبانة.

- تم حساب تكرارات استجابات أفراد العينة لكل عبارة من عبارات الاستبانة، وتحولها إلى الدرجات المقابلة (أوافق جداً = ٣)، (إلى حد ما = ٢)، (لا أوافق = ١).

- حساب الوزن النسبي للعبارات = $\frac{١ \times ٣ + ٢ \times ٢ + ٣ \times ١}{٣ \times ن}$

$$٣ \times ن$$

- حساب النسبة المئوية للعبارات = الوزن النسبي للعبارات $\times ١٠٠$

- المتوسط الحسابي (Mean)؛ لحساب متوسط استجابات عينة الدراسة عن كل بند من بنود الجزء الثاني من الاستبانة (إبعاد الدراسة) لترتيب الفقرات أو العبارات.

- التباين (Variance)؛ متوسط مربعات الانحرافات عن المتوسط أو العبارات.

- الانحراف المعياري (Standard Deviation): وذلك للتعرف على مدى انحراف

أو تشتت استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الرئيسية ولكل محور من محاور الاستبيان عن متوسطها الحسابي.

- معامل ارتباط بيرسون (Pearson)؛ لحساب الاتساق الداخلي، وثبات استبانة الدراسة.

استخدام معامل ألفا كرونباخ: للتحقق من ثبات الأداة:

ثانياً- أساليب الإحصاء الاستدلالي:

اختبار (كا ٢) (chi- square): للكشف عن الفروق بين استجابات كل فئة على حده، من خلال المقارنة بين التوزيع التكراري التجريبي أو الملاحظ والتوزيع التكراري المتوقع، للتحقق مما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الفئة (التكرارات الملاحظة) على كل مفرد والتكرارات المتوقعة، وذلك باستخدام المعادلة:

$$\bullet \text{ كا } ٢ = \frac{\text{مج (التكرار التجريبي - التكرار المتوقع)}^2}{\text{(التكرار المتوقع)}}$$

- وقد تم إدخال الدرجات الخام باستخدام برنامج الإكسل Excel.
- اختبار (ت): لمعرفة مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) في إجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الدراسة ثنائية التصنيف.
- اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova): لمعرفة مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) في إجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً للخصائص الشخصية (الديموغرافية) التي تصنيفها أكثر من اثنين لأفراد عينة الدراسة.

عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية:

أسفرت المعالجة الإحصائية لاستجابات أفراد العينة عن النتائج التالية حسب محاورها المختلفة وذلك كما يلي:

للإجابة عن السؤال الأول والذي ينص حول: ما واقع كفايات الأداء المهني لمعلمات الطفولة المبكرة؟

(١) نتائج المحور الأول: محتوى ثقافة التربية المهنية:

تم دراسة آراء عينة الدراسة حول محتوى ثقافة التربية المهنية، وذلك من خلال استجابات عينة الدراسة، حيث تم استخراج التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية للمحور الأول (محتوى ثقافة التربية المهنية)، والجداول التالية توضح ذلك:

جدول (٧)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية وكما
للمحور الأول (محتوى ثقافة التربية المهنية) (ن=٣٧٠)

مجلة العلوم والتربية - المصنوع التاسع والأربعون - الجزء الثاني - السنة الرابعة عشرة - يناير ٢٠٢٢

م	البنود	موافق		غير موافق		المتوسط لانحراف لحسابي لمعياري	النسبة المئوية (%)	اتجاه البند	٢٤	مستوى الدلالة	الترتيب
		%	ك	%	ك						
١	يقتصر النمو المهني على تخطيط وتنفيذ الدرس وتقييمه.	٩٢.١٦	٣٤١	٧.٠٣	٢٦	٢.٨٥	٩٥.٠٥	مرتفع	٥٧٨.٣٧	٠.٠١	٢
٢	تتم التربية المهنية اخلا أسوار الروضة.	٨٠.٠٠	٢٩٦	٤.٨٦	١٨	٢.٧٥	٩١.٧١	مرتفع	٣٦٨.٤٥	٠.٠١	٤
٣	يفيد تواصل مع أولياء الأمور في نمائي المهني.	٨٢.٧٠	٣٠٦	٤.٨٦	١٨	٢.٧٨	٩٢.٦١	مرتفع	٤٠٩.٠٠	٠.٠١	٣
٤	أركز على مدخلات يومية محلية للارتقاء بمستوى ثقافتني الوظيفية.	٣١.٨٩	١١٨	٤٤.٣٢	١٦٤	١.٨٨	٦٢.٥٢	متوسط	٢٣.٧٦	٠.٠١	٨
٥	أنتم خطوات التنمية المهنية بشكل عشوائي داخل بؤسائنا وفق الوقت المتاح.	٧٦.٢٢	٢٨٢	٤.٨٦	١٨	٢.٧١	٩٠.٤٥	مرتفع	٣١٧.١٥	٠.٠١	٥
٦	يكفيني متابعتي لمتغيرات مقرر التخصص الذي أدرسه للارتقاء في المهنة.	٤٨.١١	١٧٨	٢١.٠٨	٧٨	٢.٢٧	٧٥.٦٨	متوسط	٤١.٦٠	٠.٠١	٧
٧	يكفي متابعة أحدث التربويين في مجالي كفاءة النمو المهني لدي.	٥٩.٤٦	٢٢٠	١٠.٢٧	٣٨	٢.٤٩	٨٣.٠٦	مرتفع	١٣٥.٨٥	٠.٠١	٦
٨	رهقتي التقيد بمعايير الأداء الجيد ومؤشراتها.	٩٦.٢٢	٣٥٦	١.٠٨	٤	٢.٩٥	٩٨.٣٨	مرتفع	٦٥٨.٥٣	٠.٠١	١
	المجموع الكلي	٧٠.٨٥	٢٠٩٧	١٢.٣٠	٣٦٤	٢.٥٩	٨٦.١٨	مرتفع	٣١٦.٥٩	٠.٠١	

* قيمة (٢٤) الجدولية عند مستوى (٠.٠١) = ٩.٢١٠، وعند مستوى (٠.٠٥) = ٥.٩٩١ لدرجة حرية (٢)

من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن جميع قيم كا ٢١ دالة عند مستوى (٠.٠١)، إذ أن قيم كا ٢١ المحسوبة أكبر من قيمة كا ٢١ الجدولية عند مستوي (٠.٠١) لدرجة حرية (٢) الموضحة أسفل الجدول السابق، وهذا يؤكد أن آراء عينة الدراسة حول بنود هذا البعد متسقة مع نفسها وهذه البنود تميز آراء الافراد عينة الدراسة نحو إتجاه معين وعدم تشتت التكرارات حول بدائل الاختيار الثلاثة.

كما يتضح أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على المحور الأول (محتوى ثقافة التربية المهنية) بنسبة مئوية (٨٦.١٨%)، وبمتوسط حسابي عام (٢.٥٩ من ٣) وهو مرتفع حيث أنه يقع في الفئة (٢.٣٤ إلى ٣.٠٠).

يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة يوافقوا بدرجة مرتفعة على معظم عبارات المحور الأول (محتوى ثقافة التربية المهنية) ، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها وفقاً لأعلى قيم للمتوسط، ووفقاً لأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط كما يلي: -

جاءت العبارة رقم (٨) وهي "يرهقني التقيد بمعايير الأداء الجيد ومؤشراتها." بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٩٨.٣٨%).

جاءت العبارة رقم (١) وهي " يقتصر النمو المهني على تخطيط وتنفيذ الدرس وتقويمه." بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٩٥.٠٥%).

جاءت العبارة رقم (٣) وهي " يفيد تواصلني مع أولياء الأمور في نمائي المهني." بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٩٢.٦١%).

جاءت العبارة رقم (٢) وهي " تتم التربية المهنية داخل أسوار الروضة." بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٩١.٧١%).

جاءت العبارة رقم (٥) وهي " أتم خطوات التنمية المهنية بشكل عشوائي داخل مؤسساتنا وفق الوقت المتاح." بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٩٠.٤٥%).

جاءت العبارة رقم (٧) وهي " يكفي متابعة أحدث التربويين في مجالي لكفاءة النمو المهني لدي. " بالمرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٨٣.٠٦%).

ويتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة يوافقوا بدرجة متوسطة على بقية عبارات المحور الأول (محتوى ثقافة التربية المهنية) , والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها وفقاً لأعلى قيم للمتوسط, ووفقاً لأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط كما يلي: -

جاءت العبارة رقم (٦) وهي " يكفي متابعتي لمتغيرات مقرر التخصص الذي أدرسه للارتقاء في المهنة. " بالمرتبة السابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٧٥.٦٨%).

جاءت العبارة رقم (٤) وهي " أركز على مدخلات تربوية محلية للارتقاء بمستوى ثقافتي الوظيفية. " بالمرتبة الثامنة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٦٢.٥٢%). تتفق هذه النتيجة والتي فيها توضح أن معلمات الطفولة يكتفون بمراجعة متغيرات مقرر التخصص فقط للارتقاء بالمهنة إلى جانب تركيزهن على مدخلات تربوية محلية للارتقاء بالمستوى الثقافي تماشياً مع دراسة الخليوي (٢٠٢١) حيث توصلت الأخيرة إلى أن قلة الممارسات التأملية وتدقيق المعلمة لأدائها بشكل فردي تؤثر في مستوى أدائها المهني؛ زعمًا منها بأن مستواها لا يتطلب هذا المجهود الشاق وتختلف معها في ان ذوي المؤهلات الأعلى أبدوا رغبة كبيرة في الخروج للمؤتمرات والندوات واعتماد اليات زمنية لتحقيق جودة في أدائهن الوظيفي بالروضات.

وفي هذا الصدد يشير السيد (٢٠١٧) إلى أهمية دور المشرف التربوي للمعلم في تحسين أدائه التدريسي من خلال التخطيط لمشروعات النمو المهني التي تزيد من كفاءة العمل التربوي وتحسين معارفه ومهاراته.

(٢) نتائج المحور الثاني: بيئة العمل والعلاقات العامة

تم دراسة آراء عينة الدراسة حول بيئة العمل والعلاقات العامة، وذلك من خلال استجابات عينة الدراسة، حيث تم استخراج التكرارات والمتوسطات الحسابية

والانحرافات المعيارية والنسب المئوية للمحور الثاني (بيئة العمل والعلاقات العامة)،
والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٨)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية وكا
للمحور الثاني (بيئة العمل والعلاقات العامة) (ن=٣٧٠)

م	البنود	موافق		غير موافق		متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية (%)	اتجاه البند	كا	مستوي الترتيب
		ك	%	ك	%						
٩	أحرص على التواصل مع أولياء أمور الأطفال	٣٣٤	٩٠.٢٧	٢٨	٧.٥٧	٢.١٦	٢.٨٨	٩٦.٠٤	مرتفع	٥٤١.٣٨	٠.٠١
١٠	أشارك في مناسبات صديقتي وزملائي بالروضة (أفراحهم وأحزانهم)	٣٣٤	٩٠.٢٧	٢٨	٧.٥٧	٢.١٦	٢.٨٨	٩٦.٠٤	مرتفع	٥٤١.٣٨	٠.٠١
١١	استخدم كتيب الأهل من أجل التواصل الجيد بالأسرة لمتابعة حالة تقدم الطفل من عدمه.	٣٦٨	٩٩.٤٦	٢	٠.٥٤	٠.٠٠	٢.٩٩	٩٩.٨٢	مرتفع	٣٦٢.٠٤	٠.٠١
١٢	التدريب على أساليب العقاب والثواب بفاعلية لنشاط سهل وما يحتاج متابعة.	٣٥٨	٩٦.٧٦	١٢	٣.٢٤	٠.٠٠	٢.٩٧	٩٨.٩٢	مرتفع	٣٢٣.٥٦	٠.٠١
١٣	أنتدخ في حل صراع ينشأ بين زميلاتي.	٣٦٠	٩٧.٣٠	٦	١.٦٢	١.٠٨	٢.٩٦	٩٨.٧٤	مرتفع	٦٨١.٢٣	٠.٠١
١٤	أسهم في إقامة الاحتفالات المختلفة وأعلى شأن يوم الطفل والمعلم واللغة العربية.	٣٥٨	٩٦.٧٦	١٠	٢.٧٠	٠.٥٤	٢.٩٦	٩٨.٧٤	مرتفع	٦٧٠.٠١	٠.٠١
١٥	ارتبط بأحداث تشجعي على تحمل أوقات صعبة بالروضة.	٢٠٢	٥٤.٥٩	١٢٢	٣٢.٩٧	٤٦	٢.٤٢	٨٠.٧٢	مرتفع	٩٨.٦٨	٠.٠١
١٦	تخص التنمية المهنية المعلمين بعيدا عن باقي مجتمع الروضة.	١٨٠	٤٨.٦٥	١١٨	٣١.٨٩	٧٢	٢.٢٩	٧٦.٤٠	متوسط	٤٧.٦٣	٠.٠١
	المجموع الكلي	٤٩٤	٢٦٤	٣٢٦	٨٤	١٤٠	٢.٧٩	٩٣.٠٠	مرتفع	٤٠٨.٢٤	٠.٠١

* قيمة (كا) الجدولية عند مستوى (٠.٠١) = ٩.٢١٠، وعند مستوى (٠.٠٥) = ٥.٩٩١ لدرجة حرية (٢)

من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن جميع قيم كا ٢ دالة عند مستوى (٠.٠١)، إذ أن قيم كا ٢ المحسوبة أكبر من قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوي (٠.٠١) لدرجة حرية (٢) الموضحة أسفل الجدول السابق.

وهذا يؤكد أن آراء عينة الدراسة حول بنود هذا البعد متسقة مع نفسها وهذه البنود تميز آراء الافراد عينة الدراسة نحو إتجاه معين وعدم تشتت التكرارات حول بدائل الاختيار الثلاثة.

كما يتضح أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على المحور الثاني (بيئة العمل والعلاقات العامة) بنسبة مئوية (٩٣.٠٠%)، وبمتوسط حسابي عام (٢.٧٩ من ٣) وهو مرتفع حيث أنه يقع في الفئة (٢.٣٤ إلى ٣.٠٠).

ويتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة يوافقوا بدرجة مرتفعة على جميع عبارات المحور الأول (بيئة العمل والعلاقات العامة) فيما عدا عبارة واحدة ، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها وفقاً لأعلى قيم للمتوسط.

ووفقاً لأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط كما يلي: -

جاءت العبارة رقم (١١) وهي " استخدم كُتيب الأهل من أجل التواصل الجيد بالأسرة لمتابعة حالة تقدم الطفل من عدمه. " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٩٩.٨٢%).

جاءت العبارة رقم (١٢) وهي " التدريب على أساليب العقاب والثواب بقاعة النشاط سهل وما يحتاج متابعة. " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٩٨.٩٢%).

جاءت العبارة رقم (١٣) وهي " أتدخل في حل صراع ينشأ بين زميلاتي. " ، والعبارة رقم (١٤) وهي " أسهم في إقامة الاحتفالات المختلفة وأعلى شأن يوم الطفل

والمعلم واللغة العربية. " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٩٨.٧٤%).

جاءت العبارة رقم (٩) وهي " أحرص على التواصل مع أولياء أمور الأطفال. "، والعبارة رقم (١٠) وهي " أشرك في مناسبات صديقاتي وزملائي بالروضة (أفراحهم وأحزانهم) " بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٩٦.٠٤%).

جاءت العبارة رقم (١٥) وهي " ارتبط بأحداث تشجعي على تحمل أوقات صعبة بالروضة. " بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٨٠.٧٢%).

ويتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة يوافقوا بدرجة متوسطة على عبارة واحدة من عبارات المحور الأول (بيئة العمل والعلاقات العامة) وهي :-

جاءت العبارة رقم (١٦) وهي " تخص التنمية المهنية المعلمين بعيدا عن باقي مجتمع الروضة. " بالمرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٧٦.٤%).

(٣) نتائج المحور الثالث: تنفيذ وإجراءات داخل قاعة النشاط:

تم دراسة آراء عينة الدراسة حول تنفيذ وإجراءات داخل قاعة النشاط، وذلك من خلال استجابات عينة الدراسة، حيث تم استخراج التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية للمحور الثالث (تنفيذ وإجراءات داخل قاعة النشاط).

والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٩)

التكررات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية وكما

لمحور الثالث (تنفيذ وإجراءات داخل قاعة النشاط) (ن=٣٧٠)

م	البند	موافق		وافق الى حد ما		غير موافق		متوسط لانحراف حسابي المعياري	النسبة المئوية (%)	اتجاه البند	كا	سنتوي للدلالة لترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%					
١٧	تتاح للأطفال فرص الانتقال بين الأركان التعليمية وفق اهتماماتهم الخاصة بإشرافي	٣٤٢	٩٢.٤٣	٢٤	٦.٤٩	٤	١.٠٨	٢.٩١	٩٧.١٢	مرتفع	٥٨٣.١٦	٠.٠١
١٨	انتقل بين مصادر التعلم (الكتب- الوسائل السمعية والبصرية شبكة المعلومات)	٣٣٤	٩٠.٢٧	٣٠	٨.١١	٦	١.٦٢	٢.٨٩	٩٦.٢٢	مرتفع	٥٤٢.١٠	٠.٠١
١٩	أطبق استراتيجيات تدريس حديثة متنوعة (الفصل لمقلوب الخريطة الذهنية- الحوار والمناقشة)	٣٣٠	٨٩.١٩	٣٤	٩.١٩	٦	١.٦٢	٢.٨٨	٩٥.٨٦	مرتفع	٥٢٢.٦٤	٠.٠١
٢٠	أخصص وقتاً للألعاب الموجهة الهادفة ضمن خطتي الأسبوعية.	٣٣٠	٨٩.١٩	٣٤	٩.١٩	٦	١.٦٢	٢.٨٨	٩٥.٨٦	مرتفع	٥٢٢.٦٤	٠.٠١
٢١	أفكر في احتياجات ودافعية الطفل قبل التخطيط للدرس.	٣٤٠	٩١.٨٩	٢٦	٧.٠٣	٤	١.٠٨	٢.٩١	٩٦.٩٤	مرتفع	٥٧٢.٩١	٠.٠١
٢٢	اهتم باستخدام تكنولوجيا وتقيات للتعليم الالكتروني في تعليم الأطفال.	٢٨٨	٧٧.٨٤	٦٢	١٦.٧٦	٢٠	٥.٤١	٢.٧٢	٩٠.٨١	مرتفع	٣٣٦.٩٣	٠.٠١
٢٣	أسعى لزيارة المدارس المتطورة للاستفادة في تطوير أدائي التدريسي.	١٨٦	٥٠.٢٧	٥٩	١٥.٩٤	١٢٥	٣٣.٧٨	٢.١٦	٧٢.١٦	متوسط	٦٥.٤٢	٠.٠١
٢٤	أقيم أدائي الشخصي على ترات بالاشتراك في اختبارات الكفايات رخصة مزاوله المهنة.	٢٥٢	٦٨.١١	٧٦	٢٠.٥٤	٤٢	١١.٣٥	٢.٥٧	٨٥.٥٩	مرتفع	٢٠٦.٠٣	٠.٠١
٢٥	تقبل كل جديد لإثراء المنهج والعملية التعليمية.	٣٢٨	٨٨.٦٥	٣٢	٨.٦٥	١٠	٢.٧٠	٢.٨٦	٩٥.٣٢	مرتفع	٥١١.٤٢	٠.٠١
	المجموع الكلي	٢٧٣٠	٨١.٩٨	٣٧٧	١١.٣١	٢٢٣	٦.٧٠	٢.٧٥	٩١.٦٧	مرتفع	٤٢٩.٢٥	٠.٠١

* قيمة (كا) الجدولية عند مستوى (٠.٠١) = ٩.٢١٠، وعند مستوى (٠.٠٥) = ٥.٩٩١ لدرجة حرية (٢)

من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن جميع قيم كا ٢١ دالة عند مستوى (٠.٠١)، إذ أن قيم كا ٢١ المحسوبة أكبر من قيمة كا الجدولية عند مستوي (٠.٠١) لدرجة حرية (٢) الموضحة أسفل الجدول السابق.

وهذا يؤكد أن آراء عينة الدراسة حول بنود هذا البعد متنسقة مع نفسها وهذه البنود تميز آراء الافراد عينة الدراسة نحو إتجاه معين وعدم تشتت التكرارات حول بدائل الاختيار الثلاثة.

كما يتضح أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على المحور الثالث (تنفيذ وإجراءات داخل قاعة النشاط) بنسبة مئوية (٩١.٦٧%)، وبمتوسط حسابي عام (٢.٧٥) من (٣) وهو مرتفع حيث أنه يقع في الفئة (٢.٣٤ إلى ٣.٠٠).

ويتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة يوافقوا بدرجة مرتفعة على جميع عبارات المحور الثالث (تنفيذ وإجراءات داخل قاعة النشاط) فيما عدا عبارة واحدة، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها وفقاً لأعلى قيم للمتوسط، ووفقاً لأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط كما يلي: -

جاءت العبارة رقم (١٧) وهي " تُتاح للأطفال فرص الانتقال بين الأركان التعليمية وفق اهتماماتهم الخاصة بإشرافي " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٩٧.١٢%).

جاءت العبارة رقم (٢١) وهي " أفكر في احتياجات ودافعية الطفل قبل التخطيط للدرس. " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٩٦.٩٤%).

جاءت العبارة رقم (١٨) وهي " انتقل بين مصادر التعلم (الكتب- الوسائل السمعية والبصرية شبكة المعلومات) " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٩٦.٢٢%).

جاءت العبارة رقم (١٩) وهي " أطبق استراتيجيات تدريس حديثة متنوعة (الفصل المقلوب الخريطة الذهنية- الحوار والمناقشة) "، والعبارة رقم (٢٠) وهي " أخصص وقتاً للألعاب الموجهة الهادفة ضمن خطتي الأسبوعية. " بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٩٥.٨٦%).

جاءت العبارة رقم (٢٥) وهي " أتقبل كل جديد لإثراء المنهج والعملية التعليمية. " بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٩٥.٣٢%).

جاءت العبارة رقم (٢٢) وهي " اهتم باستخدام تكنولوجيا وتقنيات للتعليم الالكتروني في تعليم الأطفال. " بالمرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٩٠.٨١%).

جاءت العبارة رقم (٢٤) وهي " أقيم أدائي الشخصي على فترات بالاشتراك في اختبارات الكفايات رخصة مزاوله المهنة. " بالمرتبة السابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٨٥.٥٩%).

ويتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة يوافقوا بدرجة متوسطة على عبارة واحدة من عبارات المحور الثالث (تنفيذ وإجراءات داخل قاعة النشاط) وهي: -

جاءت العبارة رقم (٢٣) وهي " أسعى لزيارة المدارس المتطورة للاستفادة في تطوير أدائي التدريسي. " بالمرتبة الثامنة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٧٢.١٦%).

وتعقياً على هذه النتائج الخاصة بمحور تنفيذ وإجراءات داخل قاعة النشاط حيث تتفق مع دراسة الكندي وآخرون (٢٠٠٤، ٣٩: ٣٧) والتي أفادت تدني وانخفاض في بعض الكفايات العامة للتدريس أبرزها الأداء الغير متميز ويتضح ذلك

من خلال اهمال تفعيل الأركان التعليمية، وانخفاض ملحوظ في مهارات التقويم وتوصي الدراسة بأهمية رفع مستوى الكفايات الأدائية لدى المعلمات مما يؤكد الاتفاق بين الدراستين.

كما تتفق الدراسة الحالية مع جاء بدراسة كل من شريف (٢٠١٩) وشريف (٢٠٠٦) إضافة الى دراسة الشيباني (٢٠٠٦) فيما يخص جانب انخفاض كفايات التقويم وتخطيط الأنشطة حيث أظهرت عينته من المعلمات تدني ملحوظ فيما يخص تكليفها للأطفال بواجبات تقويم مثيرة وأن ترفض استجابات الأطفال المعتمدة على الحفظ والاستظهار.

وقد أرجع ذلك إلى الاهتمام المتأخر باعداد برامج التأهيل والتدريب قبل الخدمة وأتائها والجهل باستخدام استراتيجية تفريد التعليم حيث يركزون على اكساب الطفل المعلومات والتحصيل ومبادئ القراءة والكتابة والحساب وبالتالي تتركز الاستراتيجيات حول الشرح التلقيني والحفظ والاستظهار، والتي سرعان ما تزول.

(٤) نتائج المحور الرابع: التحول الرقمي ومهارات البحث العلمي:

تم دراسة آراء عينة الدراسة حول محتوى ثقافة التربية المهنية، وذلك من خلال استجابات عينة الدراسة، حيث تم استخراج التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية للمحور الرابع (التحول الرقمي ومهارات البحث العلمي).

والجداول التالية توضح ذلك:

جدول (١٠)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية وكما

للمحور الرابع (التحول الرقمي ومهارات البحث العلمي) (ن=٣٧٠)

م	البنود	موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	النسبة المئوية (%)	اتجاه البند	٢٤	سبب الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك						
٢٦	أشارك في الأبحاث في مجال التخصص.	٣٧٠	٧٩.٩١	٨٢	١٧.٧١	١١	٢.٣٨	٢.٧٨	٠.٤٧	٩٢.٥١	مرتفع	٤٦٨.٣٩	١
٢٧	أتدرب على برامج تقنية لشرح وتقويم المفاهيم (لغوية- علمية- رياضية- دينية)	٣١٧	٦٨.٤٧	١٣٠	٢٨.٠٨	١٦	٣.٤٦	٢.٦٥	٠.٥٥	٨٨.٣٤	مرتفع	٢٩٩.٢٨	٥
٢٨	أتابع مستجدات العلوم التربوية بحضور حلقات لأبحاث والمؤتمرات.	٢٩٤	٦٣.٥٠	١٥٧	٣٣.٩١	١٢	٢.٥٩	٢.٦١	٠.٥٤	٨٦.٩٧	مرتفع	٢٥٧.٧١	٨
٢٩	تعودت الدورات الإلكترونية عبر المنصات في وقت الأزمات.	٢٦٩	٥٨.١٠	١٧١	٣٦.٩٣	٢٣	٤.٩٧	٢.٥٣	٠.٥٩	٨٤.٣٨	مرتفع	١٩٨.٧٦	١٠
٣٠	يوظف أساليب البحث العلمي في (تفسير سلوك الطفل ضبط بيئة الصف استراتيجيات التعليم والتعلم التطور المهني.	٢٩٦	٦٣.٩٣	١٤٩	٣٢.١٨	١٨	٣.٨٩	٢.٦٠	٠.٥٦	٨٦.٦٨	مرتفع	٢٥٠.٦٦	٩
٣١	أجتهد في عمل دراسات تكميلية لتخصصي.	٣١٣	٦٧.٦٠	١٣٦	٢٩.٣٧	١٤	٣.٠٢	٢.٦٥	٠.٥٤	٨٨.١٩	مرتفع	٢٩٢.٩٠	٦
٣٢	أشارك في دورات فني مهنتي (حاسب آلي- لغات- تقنيات)	٣١١	٦٧.١٧	١٤٤	٣١.١٠	٨	١.٧٣	٢.٦٥	٠.٥١	٨٨.٤٨	مرتفع	٢٩٨.٤٨	٤
	المجموع الكلي	١٦٩١	٦٥.٢٩	٦١٤	٢٣.٧١	٢٨٥	١١.٠١	٢.٥٤	٠.٦٠	٨٤.٦٧	مرتفع	٢٤٣.٤١	

* قيمة (٢٤) الجدولية عند مستوى (٠.٠١) = ٩.٢١٠، وعند مستوى (٠.٠٥) = ٥.٩٩١ لدرجة حرية (٢)

من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن جميع قيم كا ٢ دالة عند مستوى (٠.٠١)، إذ أن قيم كا ٢ المحسوبة أكبر من قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوي (٠.٠١) لدرجة حرية (٢) الموضحة أسفل الجدول السابق.

وهذا يؤكد أن آراء عينة الدراسة حول بنود هذا البعد متسقة مع نفسها وهذه البنود تميز آراء الافراد عينة الدراسة نحو إتجاه معين وعدم تشتت التكرارات حول بدائل الاختيار الثلاثة.

كما يتضح أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على المحور الرابع (التحول الرقمي ومهارات البحث العلمي) بنسبة مئوية (٨٤.٦٧%)، وبمتوسط حسابي عام (٢.٥٤) من (٣) وهو مرتفع حيث أنه يقع في الفئة (٢.٣٤ إلى ٣.٠٠).

يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة يوافقوا بدرجة مرتفعة على جميع عبارات المحور الرابع (التحول الرقمي ومهارات البحث العلمي) فيما عدا عبارتين ، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها وفقاً لأعلى قيم للمتوسط، ووفقاً لأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط كما يلي: -

جاءت العبارة رقم (٣٢) وهي " أشارك في دورات تفيد مهنتي (حاسب آلي- لغات- تقنيات) " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٩٧.٨٤%).

جاءت العبارة رقم (٣٠) وهي " أوظف أساليب البحث العلمي في (تفسير سلوك الطفل ضبط بيئة الصف استراتيجيات التعليم والتعلم التطور المهني. " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٩٤.٠٥%).

جاءت العبارة رقم (٢٩) وهي " تعودت الدورات الإلكترونية عبر المنصات في وقت الأزمات. " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٨٨.٦٥%).

جاءت العبارة رقم (٣١) وهي " أجتهد في عمل دراسات تكميلية لتخصصي. بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٨٣.٤٢%)".

جاءت العبارة رقم (٢٨) وهي " أتابع مستجدات العلوم التربوية بحضور حلقات الأبحاث والمؤتمرات. " بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٨٣.١٥%)".

يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة يوافقوا بدرجة متوسطة على عبارتين من عبارات المحور الرابع (محتوى ثقافة التربية المهنية)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها وفقاً لأعلى قيم للمتوسط، ووفقاً لأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط كما يلي: -

جاءت العبارة رقم (٢٧) وهي " أتدرب على برامج تقنية لشرح وتقويم المفاهيم (لغوية- علمية- رياضية- دينية) " بالمرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٧٧.٣%)".

جاءت العبارة رقم (٢٦) وهي " أشارك في الأبحاث في مجال التخصص. " بالمرتبة السابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٦٨.٩٢%)".

(٤) نتائج المحور الخامس: آليات تطوير الأداء المهني

تم دراسة آراء عينة الدراسة حول آليات تطوير الأداء المهني، وذلك من خلال استجابات عينة الدراسة، حيث تم استخراج التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية للمحور الخامس (آليات تطوير الأداء المهني).

والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١١)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية وكما

للمحور الخامس (آليات تطوير الأداء المهني) (ن=٣٧٠)

م	البند	موافق			غير موافق		المتوسط لحسابي (%)	انحراف المئوية (%)	النسبة اتجاه البند	كأ	سنوي لترتيب الدالة	
		%	ك	%	ك							
٣٣	يعد برامج قصيرة الأجل تقوم بها مديريات التعليم والإدارة التعليمية؛ لتحسين أداء المعلمين..	٢٨٨	٧٧.٨٤	٦٢	١٦.٧٦	٢٠	٥.٤١	٢.٧٢	٠.٥٦	٩٠.٨١	مرتفع	٠.٠١٣٣٦.٩١
٣٤	أتابع أيام التنمية المهنية فهي تعزز وتحفز جوانب مغنوية هامة.	١٨٨	٥٠.٨١	٩٤	٢٥.٤٤	٨٨	٢٣.٧١	٢.٢٧	٠.٨٢	٧٥.٦٨	متوسط	٠.٠١٥١.٠١
٣٥	اشترك مع زميلاتي في أنشطة مهنية جماعية لحل شكلات في أيام العطلات في حفل عمل مثلاً.	٣٠٢	٨١.٦٦	٣٨	١٠.٢٢	٣٠	٨.١١	٢.٧٤	٠.٦٠	٩١.١٧	مرتفع	٠.٠١٣٨٨.٥٠
٣٦	تتم متابعة أدائي داخل قاعة الدرس خلال زيارات فنية متبادلة بيني وبين زميلاتي.	٢٨٦	٧٧.٣٠	٣٨	١٠.٢٢	٤٦	١٢.٤٢	٢.٦٥	٠.٦٩	٨٨.٢٩	مرتفع	٠.٠١٣٢٢.٠٠
٣٧	أقبل رأي الخبراء من داخل أو خارج الروضة حول أدائي التعليمي في جميع المواقف المختلفة (حلقة الصباح ودائرة معلومتها- الأنشطة بالأركان- واللعب الخارجي).	٢٨٦	٧٧.٣٠	٤٦	١٢.٤٢	٣٨	١٠.٢٢	٢.٦٧	٠.٦٥	٨٩.٠١	مرتفع	٠.٠١٣٢٢.٠٠
٣٨	ستخدم الملاحظة التشاركية لزميلاتي متبادلين وجهات لنظر حول ممارسات الاداء التدريسي حيث يقوم بها القدامى للأحدث تعيينا.	٣٠٦	٨٢.٧٤	٣٦	٩.٧٣	٢٨	٧.٥٧	٢.٧٥	٠.٥٨	٩١.٧١	مرتفع	٠.٠١٤٠.٦٠٠
٣٩	رحب ببرامج التعلم عن عبر اللواتر التليفزيونية لمناقشة موضوعات تتعلق بالنمو المهني والتطوير.	٢٥٢	٦٨.١١	٨٦	٢٣.٢٠	٣٢	٨.٦٥	٢.٥٩	٠.٦٤	٨٦.٤٩	مرتفع	٠.٠١٢١٣.١١
	المجموع الكلي	١٩٠١	٧٣.٦١	٤٠٠	١٥.٤٤	٢٨٢	١٠.٨٢	٢.٦٣	٠.٦٥	٨٧.٦٧	مرتفع	٠.٠١٢٩١.٤٤

* قيمة (كأ) الجدولية عند مستوى (٠.٠١) = ٩.٢١٠، وعند مستوى (٠.٠٥) = ٥.٩٩١ لدرجة حرية (٢)

من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن جميع قيم كا ٢ دالة عند مستوى (٠.٠١)، إذ أن قيم كا ٢ المحسوبة أكبر من قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوي (٠.٠١) لدرجة حرية (٢) الموضحة أسفل الجدول السابق.

وهذا يؤكد أن آراء عينة الدراسة حول بنود هذا البعد متسقة مع نفسها وهذه البنود تميز آراء الافراد عينة الدراسة نحو إتجاه معين وعدم تشتت التكرارات حول بدائل الاختيار الثلاثة.

كما يتضح أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على المحور الخامس (آليات تطوير الأداء المهني) بنسبة مئوية (٨٧.٦٧%)، وبمتوسط حسابي عام (٢.٦٣ من ٣) وهو مرتفع حيث أنه يقع في الفئة (٢.٣٤ إلى ٣.٠٠).

يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة يوافقوا بدرجة مرتفعة على جميع عبارات المحور الخامس (آليات تطوير الأداء المهني) فيما عدا عبارة واحدة، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها وفقاً لأعلى قيم للمتوسط، ووفقاً لأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط كما يلي: -

جاءت العبارة رقم (٣٨) وهي " استخدم الملاحظة التشاركية لزميلاتي متبادلين وجهات النظر حول ممارسات الاداء التدريسي حيث يقوم بها القدامى للأحدث تعييننا. " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٩١.٧١%).

جاءت العبارة رقم (٣٥) وهي " اشترك مع زميلاتي في أنشطة مهنية جماعية لحل مشكلات في أيام العطلات في حفل عمل مثلاً. " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٩١.١٧%).

جاءت العبارة رقم (٣٣) وهي " توجد برامج قصيرة الأجل تقوم بها مديريات التعليم والادارة التعليمية؛ لتحسين أداء المعلمين.. " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٩٠.٨١%).

جاءت العبارة رقم (٣٧) وهي " أتقبل رأي الخبراء من داخل أو خارج الروضة حول أدائي التعليمي في جميع المواقف المختلفة (حلقة الصباح ودائرة معلوماتها-

الأنشطة بالأركان- واللعب الخارجي. " بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٨٩.٠١%).

جاءت العبارة رقم (٣٦) وهي " تتم متابعة أدائي داخل قاعة الدرس خلال زيارات فنية متبادلة بيني وبين زميلاتي. " بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٨٨.٢٩%).

جاءت العبارة رقم (٣٩) وهي " أرحب ببرامج التعلم عن عبر الدوائر التليفزيونية لمناقشة موضوعات تتعلق بالنمو المهني والتطوير. " بالمرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٨٦.٤٩%).

ويتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة يوافقوا بدرجة متوسطة على عبارة واحدة من عبارات المحور الخامس (آليات تطوير الأداء المهني) وهي: -

جاءت العبارة رقم (٣٤) وهي " أتابع أيام التنمية المهنية فهي تعزز وتحفز جوانب معنوية هامة. " بالمرتبة السابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٧٥.٦٨%).

وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة الفهيد (٢٠١٨) في النقاط التالية: ترحب المعلمات بهذه الآلية؛ بنتيجة جدوى وقبول الزيارات بين القاعات وعقد حلقات المناقشات بعد حضور جزئي تنفيذاً لخطوات برامج الصداقة الناقدة.

(٦) نتائج المحور السادس: أخلاقيات المهنة والتوجهات العصرية:

تم دراسة آراء عينة الدراسة حول أخلاقيات المهنة والتوجهات العصرية، وذلك من خلال استجابات عينة الدراسة، حيث تم استخراج التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية للمحور السادس (أخلاقيات المهنة والتوجهات العصرية).

والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١٢)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية وكما

للمحور السادس (أخلاقيات المهنة والتوجهات العصرية) (ن=٣٧٠)

م	البنود	موافق			غير موافق		المتوسط الحسابي للمعيار	النسبة المئوية (%)	اتجاه البند	٢١٤	سنتوي الدلالة	الترتيب		
		%	ك	%	ك	%							ك	
٤٠	رسالتي إعداد مواطن صالح يعتر بدينه ووطنه.	٣٦٧	٩٩.١٩	٢	٠.٠٥٤	١	٠.٢٧	٢.٩٩	٠.١٣	٩٩.٦٤	مرتفع	٧٢٢.١١	٠.٠١	١
٤١	أتعامل مع أطفال صفي بروح الأمومة.	٣٥٨	٩٦.٧٦	٢	٠.٠٥٤	١٠	٢.٧٠	٢.٩٤	٠.٣٣	٩٨.٠٢	مرتفع	٦٧٠.٠١	٠.٠١	٦
٤٢	للمرح والفكاهة نصيب في قاعة تدريسي.	٣٦٤	٩٨.٣٨	٤	١.٠٨	٢	٠.٥٤	٢.٩٨	٠.١٨	٩٩.٢٨	مرتفع	٧٠٤.٤٥	٠.٠١	٣
٤٣	أنتقل وجهات النظر الناقدة ورأي الآخرين.	٣٣٢	٨٩.٧٣	٣٢	٨.٦٥	٦	١.٦٢	٢.٨٨	٠.٣٧	٩٦.٠٤	مرتفع	٥٣٢.٣٠	٠.٠١	٨
٤٤	أقيم وزناً لكرامة الأطفال وحالتهم النفسية.	٣٤٦	٩٣.٥١	٢	٠.٠٥٤	٢٢	٥.٩٥	٢.٨٨	٠.٤٨	٩٥.٨٦	مرتفع	٦٠٤.٦٣	٠.٠١	٩
٤٥	أطبق تعليمات الروضة متقبلة قوانينها.	٣٦٢	٩٧.٨٤	٤	١.٠٨	٤	١.٠٨	٢.٩٧	٠.٢٣	٩٨.٩٢	مرتفع	٦٩٢.٧٨	٠.٠١	٤
٤٦	أزرع الثقة بنفس الأطفال.	٣٥٣	٩٥.٤١	١	٠.٢٧	١٦	٤.٣٢	٢.٩١	٠.٤١	٩٧.٠٣	مرتفع	٦٤٢.٤٣	٠.٠١	٧
٤٧	الإخلاص والالتقان والعدالة سمات لها مؤشرات بقاعة النشاط ضمن برنامجي اليومي.	٣٦٢	٩٧.٨٤	٢	٠.٠٥٤	٦	١.٦٢	٢.٩٦	٠.٢٦	٩٨.٧٤	مرتفع	٦٩٢.٨٤	٠.٠١	٥
٤٨	لدي ضمير اوقظه في الأطفال دوماً لنشعر بالآخرين.	٣٦٦	٩٨.٩٢	٣	٠.٨١	١	٠.٢٧	٢.٩٩	٠.١٤	٩٩.٥٥	مرتفع	٧١٦.٢١	٠.٠١	٢
	المجموع الكلي	٣٢١٠	٩٦.٤٠	٥٢	١.٥٦	٦٨	٢.٠٤	٢.٩٤	٠.٢٨	٩٨.٠٠	مرتفع	٦٦٤.٢٠	٠.٠١	

* قيمة (٢١) الجدولية عند مستوى (٠.٠١) = ٩.٢١٠، وعند مستوى (٠.٠٥) = ٥.٩٩١ لدرجة حرية (٢)

من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن جميع قيم كا ٢١ دالة عند مستوى (٠.٠١)، إذ أن قيم كا ٢١ المحسوبة أكبر من قيمة كا ٢١ الجدولية عند مستوى (٠.٠١) لدرجة حرية (٢) الموضحة أسفل الجدول السابق.

وهذا يؤكد أن آراء عينة الدراسة حول بنود هذا البعد متسقة مع نفسها وهذه البنود تميز آراء الافراد عينة الدراسة نحو إتجاه معين وعدم تشتت التكرارات حول بدائل الاختيار الثلاثة.

كما يتضح أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على المحور السادس (أخلاقيات المهنة والتوجهات العصرية) بنسبة مئوية (٩٨.٠٠%)، وبمتوسط حسابي عام (٢.٩٤ من ٣) وهو مرتفع حيث أنه يقع في الفئة (٢.٣٤ إلى ٣.٠٠).

ويتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة يوافقوا بدرجة مرتفعة على جميع عبارات المحور السادس (أخلاقيات المهنة والتوجهات العصرية)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها وفقاً لأعلى قيم للمتوسط، ووفقاً لأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط كما يلي:

جاءت العبارة رقم (٤٠) وهي "رسالتي إعداد مواطن صالح يعتز بدينه ووطنه." بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٩٩.٦٤%).

جاءت العبارة رقم (٤٨) وهي "لدي ضمير اوقظه في الأطفال دوماً لنشعر بالآخرين." بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٩٩.٥٥%).

جاءت العبارة رقم (٤٢) وهي "للمرح والفكاهة نصيب في قاعة تدريسي." بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٩٩.٢٨%).

جاءت العبارة رقم (٤٥) وهي "أطبق تعليمات الروضة متقبلة لقوانينها." بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٩٨.٩٢%).

جاءت العبارة رقم (٤٧) وهي " الإخلاص والالتقان والعدالة سمات لها مؤشرات بقاعة النشاط ضمن برنامجي اليومي. " بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٩٨.٧٤%).

جاءت العبارة رقم (٤١) وهي " أتعامل مع أطفال صفي بروح الأمومة. " بالمرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٩٨.٠٢%).

جاءت العبارة رقم (٤٦) وهي " أزرع الثقة بنفس الأطفال. " بالمرتبة السابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٩٧.٠٣%).

جاءت العبارة رقم (٤٣) وهي " أتقبل وجهات النظر الناقدة ورأي الآخرين. " بالمرتبة الثامنة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٩٦.٠٤%).

جاءت العبارة رقم (٤٤) وهي " أقيم وزناً لكرامة الأطفال وحالتهم النفسية. " بالمرتبة التاسعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بنسبة مئوية (٩٥.٨٦%).

للإجابة عن السؤال الثاني: ما تأثير المتغيرات الديموجرافية التالية (المؤهل- سنوات الخبرة- نوع الروضة) في كفايات الأداء المهني للمعلمات عينة الدراسة؟

نتائج الفروق في أبعاد استبانة التطور المهني للمعلمة تبعاً لمتغيرات الدراسة:

أولاً: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد استبانة التطور المهني للمعلمة تبعاً لمتغير المؤهل؟

تم استخدام اختبار (One Way ANOVA) للتحقق من صحة هذه الفرضية، ويوضح الجدول التالي نتائج اختبار (One Way ANOVA) لأبعاد استبانة التطور المهني للمعلمة تبعاً لمتغير المؤهل.

جدول (١٣)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدلالة الفروق في أبعاد استبانة التطور المهني للمعلمة تبعا لمتغير المؤهل

م	الابعاد	البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
١	محتوى ثقافة التربية المهنية	بين المجموعات	٥١٦.٢٣	٢.٠٠	٢٥٨.١١	١٧.٩٦	٠.٠١
		داخل المجموعات	٥٢٧٤.٦٥	٣٦٧.٠٠	١٤.٣٧		
		المجموع	٥٧٩٠.٨٨	٣٦٩.٠٠			
٢	بيئة العمل والعلاقات العامة	بين المجموعات	١٩٣.٤٣	٢.٠٠	٩٦.٧١	١٨.٨٠	٠.٠١
		داخل المجموعات	١٨٨٨.٠٤	٣٦٧.٠٠	٥.١٤		
		المجموع	٢٠٨١.٤٧	٣٦٩.٠٠			
٣	تنفيذ وإجراءات داخل قاعة النشاط	بين المجموعات	٥٦٠.٧٤	٢.٠٠	٢٨٠.٣٧	٢٢.٥٤	٠.٠١
		داخل المجموعات	٤٥٦٥.٦٥	٣٦٧.٠٠	١٢.٤٤		
		المجموع	٥١٢٦.٣٨	٣٦٩.٠٠			
٤	التحول الرقمي ومهارات البحث العلمي	بين المجموعات	٣٠٨.٥٠	٢.٠٠	١٥٤.٢٥	١١.٥١	٠.٠١
		داخل المجموعات	٤٩١٨.٧٠	٣٦٧.٠٠	١٣.٤٠		
		المجموع	٥٢٢٧.٢٠	٣٦٩.٠٠			
٥	آليات تطوير الأداء المهني	بين المجموعات	٤٩٥.٠٣	٢.٠٠	٢٤٧.٥١	١٤.٧٣	٠.٠١
		داخل المجموعات	٦١٦٥.٣٦	٣٦٧.٠٠	١٦.٨٠		
		المجموع	٦٦٦٠.٣٩	٣٦٩.٠٠			
٦	أخلاقيات المهنة والتوجهات العصرية	بين المجموعات	٣١٢.٧٨	٢.٠٠	١٥٦.٣٩	٥٢.٧٧	٠.٠١
		داخل المجموعات	١٠٨٧.٧١	٣٦٧.٠٠	٢.٩٦		
		المجموع	١٤٠٠.٤٩	٣٦٩.٠٠			
	المجموع الكلي	بين المجموعات	١٣٦١٥.٢٠	٢.٠٠	٦٨٠٧.٦٠	٢٠.٦١	٠.٠١
		داخل المجموعات	١٢١١٩٨.٩٩	٣٦٧.٠٠	٣٣٠.٢٤		
		المجموع	١٣٤٨١٤.١٧	٣٦٩.٠٠			

مجلة العلوم والتربية - المجلد التاسع والأربعون - الجزء الثاني - السنة الرابعة عشرة - يناير ٢٠٢٣

دللت نتائج الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) في أبعاد استبانة التطور المهني للمعلمة بين المؤهلات المختلفة وباستخدام اختبار شفیه للمقارنات البعدية تبين أن اتجاه الفروق لصالح دراسات عليا.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة نوال ياسين (٢٠٠٣، ١٢٧: ١٣٩) والتي تشير الى تدني مستوى كفايات الأدا المهني ء لمعلمات الروضة وحاجاتهن إلى تدريب واثقان لجميع المهارات التدريسية وصولا الى المستوى المنشود، وتؤكد ابرز نتائج هذه الدراسة أن درجة توافر الكفايات الشخصية لدى المعلمات لا تختلف باختلاف التخصص أو المؤهل العلمي.

ثانياً: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد استبانة التطور المهني للمعلمة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة؟

تم استخدام اختبار (One Way ANOVA) للتحقق من صحة هذه الفرضية، ويوضح الجدول التالي نتائج اختبار (One Way ANOVA) لأبعاد استبانة التطور المهني للمعلمة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

جدول (١٤)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدلالة الفروق في أبعاد استبانة التطور المهني للمعلمة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

م	الأبعاد	البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
١	محتوى ثقافة التربية المهنية	بين المجموعات	٤٦٢.٢٦	٢.٠٠	٢٣١.١٣	١٥.٩٢	٠.٠١
		داخل المجموعات	٥٣٢٨.٦٢	٣٦٧.٠٠	١٤.٥٢		
		المجموع	٥٧٩٠.٨٨	٣٦٩.٠٠			
٢	بيئة العمل والعلاقات العامة	بين المجموعات	١٢٤.٦٥	٢.٠٠	٦٢.٣٢	١١.٦٩	٠.٠١
		داخل المجموعات	١٩٥٦.٨٢	٣٦٧.٠٠	٥.٣٣		
		المجموع	٢٠٨١.٤٧	٣٦٩.٠٠			
٣	تنفيذ وإجراءات داخل قاعة النشاط	بين المجموعات	٣٠٣.٩٧	٢.٠٠	١٥١.٩٩	١١.٥٧	٠.٠١
		داخل المجموعات	٤٨٢٢.٤١	٣٦٧.٠٠	١٣.١٤		
		المجموع	٥١٢٦.٣٨	٣٦٩.٠٠			
٤	لتحول الرقمي ومهارات البحث العلمي	بين المجموعات	٣٦٨.٩٦	٢.٠٠	١٨٤.٤٨	١٣.٩٤	٠.٠١
		داخل المجموعات	٤٨٥٨.٢٤	٣٦٧.٠٠	١٣.٢٤		
		المجموع	٥٢٢٧.٢٠	٣٦٩.٠٠			
٥	آليات تطوير الأداء المهني	بين المجموعات	٤٧٨.٢٤	٢.٠٠	٢٣٩.١٢	١٤.٢٠	٠.٠١
		داخل المجموعات	٦١٨٢.١٥	٣٦٧.٠٠	١٦.٨٥		
		المجموع	٦٦٦٠.٣٩	٣٦٩.٠٠			
٦	أخلاقيات المهنة والتوجهات العصرية	بين المجموعات	٦٧.٦٠	٢.٠٠	٣٣.٨٠	٩.٣١	٠.٠١
		داخل المجموعات	١٣٣٢.٨٩	٣٦٧.٠٠	٣.٦٣		
		المجموع	١٤٠٠.٤٩	٣٦٩.٠٠			
	المجموع الكلي	بين المجموعات	٩٦١٥.٣٨	٢.٠٠	٤٨٠٧.٦٩	١٤.٠٩	٠.٠١
		داخل المجموعات	١٢٥١٩٨.٧٩	٣٦٧.٠٠	٣٤١.١٤		
		المجموع	١٣٤٨١٤.١٧	٣٦٩.٠٠			

دلت نتائج الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) في أبعاد استبانة التطور المهني للمعلمة بين عدد سنوات الخبرة المختلفة وباستخدام اختبار شفیه للمقارنات البعدية تبين أن اتجاه الفروق لصالح ١٥ سنة فأكثر .

ثالثاً: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى أبعاد استبانة التطور المهني للمعلمة تبعا لمتغير نوع الروضة؟

تم استخدام اختبار (ت) للتحقق من صحة هذه الفرضية، ويوضح الجدول التالي نتائج اختبار (ت) لأبعاد استبانة التطور المهني للمعلمة تبعا لمتغير نوع الروضة.

جدول (١٥)

نتائج تحليل اختبار (ت) لدلالة الفروق فى أبعاد استبانة التطور المهني للمعلمة تبعا لمتغير نوع الروضة

م	الإبعاد	نوع الروضة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
١	محتوى ثقافة التربية المهنية	حكومية	٢٢٩	٢٠.٤٦	٣.٩٣	١.٤٢	غير دالة
		خاصة	١٤١	٢١.٠٦	٣.٩٩		
٢	بيئة العمل والعلاقات العامة	حكومية	٢٢٩	٢٢.٢٧	٢.٢٨	٠.٩٤	غير دالة
		خاصة	١٤١	٢٢.٥١	٢.٥٢		
٣	تنفيذ وإجراءات داخل قاعة النشاط	حكومية	٢٢٩	٢٤.٥٢	٣.٦١	١.٦٩	غير دالة
		خاصة	١٤١	٢٥.١٩	٣.٨٨		
٤	التحول الرقمي ومهارات البحث العلمي	حكومية	٢٢٩	١٧.٤٦	٣.٨٢	٢.٢١	لصالح خاصة
		خاصة	١٤١	١٨.٣٥	٣.٦١		
٥	آليات تطوير الأداء المهني	حكومية	٢٢٩	١٧.٩٧	٤.٢٧	٢.٤٤	لصالح خاصة
		خاصة	١٤١	١٩.٠٨	٤.١٣		
٦	أخلاقيات المهنة والتوجهات العصرية	حكومية	٢٢٩	٢٦.٥٥	١.٧٨	٠.٥١	غير دالة
		خاصة	١٤١	٢٦.٤٤	٢.٢٠		
	المجموع الكلى	حكومية	٢٢٩	١٢٩.٢٤	١٨.٧٣	١.٦٦	غير دالة
		خاصة	١٤١	١٣٢.٦٣	١٩.٦٠		

دلت نتائج الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) فى أبعاد استبانة التطور المهني للمعلمة بين المدارس الحكومية والخاصة فيما عدا المحور الرابع والخامس عند مستوى دلالة (٠.٠٥) توجد فروق لصالح المدارس الخاصة، أى أن عينة الدراسة من المدارس الحكومية والخاصة يوافقون على أبعاد استبانة التطور المهني للمعلمة فيما عدا المحور الرابع والخامس توجد فروق لصالح المدارس الخاصة.

تعليق عام:

تشير أبرز نتائج الدراسة إلى تدني دافعية المعلمات نحو الارتقاء بالمستوى التدريسي وكذلك عزوفهم عن متابعة كل ما هو جديد بما يفيد في اتخاذ القرار التربوي السليم في مواقف التدريس المختلفة وتجد النمطية وقولبة الآلية في الشرح والتوضيح بأساليب تقليدية.

وفي هذا الصدد يرى غنيم (٢٠٢٠) ان نتائج الأبحاث الحديثة توجه عنايتها الى ضرورة البعد عن النمطية في التدريس وفق تطبيقات نظرية الذكاءات المتعددة لجاردنر وتتطلب تنوع أساليب واستحداث استراتيجيات تواكب متطلبات العصر؛ حتى نكون أمام نموذج تربوي ناجح يقصد مخرجات العمل التربوي ومردوده رابطتين بين فضاء الروضات والمدارس وبإقاي مؤسساتنا وبين متغيرات الوضع الراهن فلا نورث طرق بالية قديمة بل دعوة لإنتاج المعارف وسبل توصيلها كخطوة نحو الابداع والريادة كل في مكانه.

كما تفيد الأدبيات كما ورد في أمين (٢٠١٧) حول وضع الخطط والمشاريع التربوية وصولاً الى توظيف نوعية الكفايات التدريسية اللازمة ومنهجيتها كأسلوب يميز المعلم الكفو ليصبح قدوة حسنة داخل وخارج اسوار المؤسسات التربوية بشكل يضمن جودة المنتج البشري.

وتتفق العديد من الدراسات مثل دراسة كل من: (Lee et al. (2014)، (Mendes (2020)، (Truong & Murray (2020)، (Pauffer et al. (2020)، (Vuorinen et al. (2021) حول أهمية الاستمرار في التدريب أثناء الخدمة واعتماد تلك الاستراتيجية لاصلاح اوضاع التعليم وتحسين مخرجاته في عدة جوانب هامة أهمها:

- استخدام استراتيجيات وطرق تدريس معاصرة تواكب متغيرات العصر وتشبع طموحات الاطفال في البحث واستخدام التكنولوجيا (التلعيب في التعليم)
- مراعاة الفروق الفردية داخل بيئة الصف باعادة تنظيمها في ضوء نظريات التعلم والتعليم الحديثة وتطبيقاتها التربوية.
- استحداث أساليب تقييم حديثة مناسبة.

بالنظر إلى دور معلمي الطفولة المبكرة نجده لم يعد مقصوراً على نقل المعرفة. بل يجب أن يمتلك الكفاءة لتنفيذ أنشطة لعب الأطفال واللعب. وهذا يعني أن المعلم يجب أن يكون مستعداً لملاحظة احتياجات الأطفال واهتماماتهم ومراحل نموهم باهتمام، ولخلق المزيد من الفرص والبيئات الجيدة التي يمكن للأطفال اللعب والتعلم والاستكشاف والتطور فيها. علاوة على ذلك، من الأهمية بمكان لممارسي الطفولة المبكرة تجنب تقديم إرشادات مفردة، أو توجيهه أو تقييد الأطفال أثناء اللعب. فضلاً عن أنشطة مبادرة الطفل التجريبية (Wu, M. 2016؛ Ragno, K. S. 2013).

وقد اشارت Olivia N. Saracho (2013) في رابطة تعليم الأطفال الصغار الامريكية (NAEYC) إلى أهمية النمو المهني والممارسات الفعلية المستمرة وتأثيرها الإيجابي في جودة الاعداد التي تراعي صقل مهارة المعلمات في البحث والممارسات الميدانية بزيادة عدد الساعات في البرامج كالتكليفات التي تسهل الكشف عنالاحتياجات الفعلية للمعلمة لسد عجز ونقص في التدريب الفعلي في أجواء البيئة الصفية مما يكسبها ثقة وصقل مهاراتها المنوطة بإدارة وتنظيم البيئة الصفية.

وتتفق الدراسة الحالية مع جاءت به دراسة (Freeman et al. 2104) فيما يخص إعطاء مساحة افضل في برامج الاعداد للمعايشة الحقيقية من ذوي الخبرات للأقل خبرة باشراف مديري البرامج والروضات وتغطية وقت للتطوير والاعداد المهني بعيدا عن تكديس وزيادة العبء التدريسي.

كما تتفق ودراسة دعاء (٢٠٢٠) فقد أشارت إلى أن ضرورة الاهتمام بمحور التنمية المهنية للمعلم كأداة واستراتيجية مطلوبة لخروج الأنظمة التعليمية من أزمتها من خلال معلم مبدع قادر على الاستجابة لمتطلبات الثورات العلمية والتكنولوجية المتلاحقة.

للإجابة عن السؤال البحثي الثالث وهو: ما آليات التنمية المهنية اللازمة لتحسين أداء معلمة الروضة شخصياً ومهنيًا؟
تم اتباع خطوات إعداد قائمة الأليات المحددة للتنمية المهنية والمتضمنة في الخطة العلاجية وفق ما يلي:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الحالية يمكننا تقديم عناصر الخطة بالطريقة التالية:

- أهداف الخطة العلاجية.
- فلسفة الخطة العلاجية
- مرتكزات الخطة العلاجية.
- احتياجات ومتطلبات الخطة.
- الإجراءات العملية لتنفيذ الخطة (الطرق والأساليب).
- التحديات والصعوبات المتوقعة.

وفيما يلي بيان لكل خطوة مما سبق اجمالها:

أولاً: أهداف الخطة العلاجية:

تهدف المعالجة إلى:

- اكساب المعلمة المعارف، والقيم والمهارات التي تعينها على أداء دورها الوظيفي باحترافية مهنية.
- اعتماد مبدأ التقويم الذاتي والتعلم المستمر.
- قراءة مستجدات الوضع الراهن وتضمينه ضمن خطة التحسين والتطوير المهني لمعلمات الطفولة المبكرة.
- تدريب المعلمة على إدارة البيئة الصفية بفاعلية وتفعيل عناصرها لتحقيق مخرجات التعلم لدى الأطفال.
- تدريبها على تقبل صعوبات المهنة وتحدياتها برصيد من ضغوطات العمل المحفزة.
- تعويدها مهارات الزيارات الفنية والجولات التدريسية لدعم نموها المهني.
- تشجيع المديرين على توفير آليات دعم النمو المهني ورفع كفاءته بتخفيف العبء التدريسي للمعلمات وإتاحة الفرصة للتدريب المستمر.
- تعويد المعلمة تقبل النقد الموجه لها وجهات نظر زميلات المهنة الأكثر خبرة من جهة والعمل في إطار الممارسات التأملية لذاتها من جهة أخرى.

ثانياً فلسفة الخطة العلاجية:

تُبنى فلسفة الخطة على أساس ايماني قوي فالفرد الإنساني هو الأعلى على الاطلاق فيه استثمار طويل الأجل يخضع الى التنشئة والرعاية والتربية انها الطاقة البشرية الأعظم سخر الله سبحانه وتعالى له كل ما في الكون ومنحه عقلاً وميزه على سائر مخلوقاته، وأصبح المعلم مسؤولاً عن وضع اللبنة الأولى نحو التدبير والتعليم لاكتساب القيم والمعارف والمهارات التي تعين هذا الطالب منذ صغره على تفهم وقراءة الواقع ليبنى ويطور ويرتقي فيزدهر المجتمع.

إن الاهتمام بجودة التعليم ترتبط بتميز المعلم وكفاءته المهنية فان صلح إعداده واستمر نموه صلحت باقي عناصر ومفردات المنظومة التعليمية يعينه في ذلك جو العلاقات الإنسانية المتعاونة العادلة الواعية لمدير قائد يؤمن بأن هناك عوامل هامة يجب الا يغفلها لدعم النمو المهني له متمثلة في آلياتها المختلفة وتخفيف العبء الدراسي والاعمال الإدارية وتهيئة جو نفسي بعيداً عن الضغوطات محققاً للمعلم جو يشعر فيه بالرضا الوظيفي متحملاً معه مسؤولية تشجيعه على التدريب المستمر وتطوير أدائه المهني.

ثالثاً: مرتكزات خطة التدريب والاحتياجات:

- التعليم هو أداة المجتمعات نحو الإصلاح والتطوير ومادتها هي المعلم المؤهل الكفاء.
- استحداث أساليب وطرق تدريس تواكب التغيرات المتلاحقة بالميدان التربوي كالخرائط الذهنية والمفاهيمية واستراتيجيات الفصل المقلوب والعصف الذهني ومشاركة الزملاء ودوره الجديد موجهًا ومرشدًا فاعلاً.
- إعادة هيكلة دور المعلم المتنامي واعتباره شريكاً للأهل في تنشئة الصغار.
- مساندة الانفجار المعرفي واستحداث أساليب تعليم متطورة لا يملها التلاميذ.
- تهيئة المعلم لاستخدام أساليب التقويم الحديثة (قوائم التقدير اللفظي - وقوائم التقفد - والدراسات التتبعية - وملفات الإنجاز وغيرها...

رابعاً: احتياجات ومتطلبات الخطة:

- الاطلاع على تجارب خارجية ناجحة للدول المتقدمة التي يشهد لها بإعطاء الأولوية للتعليم أمثال: سنغافورة، فنلندا واليابان.
- توفير ميزانية تليق بالتعليم وعلى رأسها تكلفة تدريب المعلم وتوفير إمكانيات تسهم في اظهار مواهبه داخل البيئة الصفية.
- تبني معايير جديدة للقبول في المؤسسات التربوية منها تقدير المهنة والعمل الدائم والمستمر سعيًا؛ للحاق بركب العصر وتطوراته السريعة بكافة المجالات ولا سيما مجال بناء الفرد الإنساني.
- التعلم الذاتي والرغبة في التحسين والتطوير نبع داخلي لدافع مستتر يستدل عليه من سلوكيات نحو التقدم المهني.

خامساً: الإجراءات العملية لتنفيذ الخطة (الطرق والأساليب):

- المجال الأول:
- المجال الثاني: التطوير الذاتي من خلال الحقايب التعليمية والتدريبية والتعليم المبرمج.
- المجال الثالث: التقنيات المعاصرة خلال برمجيات الحاسوب والتعليم عن بعد.

خطوات بناء وتنفيذ محتوى التصور المقترح:

- الوقوف على مستويات المعلمين من خلال ملف انجازهم السنوي وتقارير أدائهم طوال العام واختبارات الكفايات الدورية لتحديد احتياجاتهم التدريبية وما ينقصهم لتطوير أدائهم.
- إعداد جدول زمني لتبادل الزيارات في قاعات الدرس بين معلمات الروضة والالتزام به.
- متابعة دفتر تحضير الدروس والحث دوماً على توضيح المحتوى والأساليب والاستراتيجيات المستخدمة في تحقيق الأهداف العامة والخاصة لكل درس.
- الإعلان عن جدولة لحلقات النقاش المتبادلة بين الأعضاء والتصريح بموضوع واحد فقط للمناقشة وإعلان بنود المناقشة ومحاورها لاستثمار وقت المعلمات بوضوح فيما يعود على معالجة الامر بأسلوب علمي مدروس.

- عقد ورش عمل تطبيقية على واحدة من الأمور التي لوحظ بها نقص او تحتاج لإتقان وفق جدول زمني قد تتناول على سبيل المثال لا الحصر: تصميم واعداد الوسائل التعليمية، صياغة الأهداف، استحداث طرق تقويم جديدة للطفل - مناقشة ملف الانجاز كمرجعية تقويمية لأداء الطفل في كافة الجوانب النمائية (أكاديميا- مهاريا- ونفسيا).
- الحث على المشاركة في الممارسات الافتراضية والتدريس المصغر للحلقات التعليمية مع الزميلات داخل الروضة او خارجها- دروس تطبيقية واقعية امام زميلاتي.
- الحرص على استخدام التقنيات التربوية والوسائط التكنولوجية الحديثة.
- توفير الكتب العلمية والتربوية الحديثة في مكتبة الروضة كمراجع للمعلمين.
- تشجيع المعلمات على البحث والاطلاع لكل مستجدات العمل التربوي والتدريسي.
- حث المعلمين على الاطلاع على المواقع التربوية بالإنترنت، وما تم إنجازه من معلومات من المدارس الأخرى.
- تقويم المعلمات من خلال بطاقة الأداء وملف الانجاز.
- تتضمن هذه الأساليب مجموعة من الممارسات ومنها الزيارة الفنية للمعلم في الفصل، والاجتماعات العامة، وتبادل الزيارات بين المعلمين، والدروس التطبيقية، والورش التربوية والندوات والمحاضرات، وحلقات المناقشة والدورات التدريبية، والتنمية الذاتية للمعلم المعتمدة على الجوانب العلمية كالكتب والانترنت والتعلم عن بعد وتطوير الذات من خلال الوسائط التقنية الحديثة.

تحديات ومعوقات التصور المقترح:

- قضية التمويل فالمخصصات من ميزانية الدولة لا تعكس أي تقدير.
- التزايد الملحوظ في خرجي كليات التربية وما يمثّلها.
- تدني ضعف مستوى الطموح.
- إعطاء سنوات الخبرة وزناً عكس ما تقوم به الدول المتقدمة التي تعطي شأن المهارات.
- اهمال الكفاءات والترقي بعدد سنوات العمل.

- عدم تكافؤ الفرص، والمحسوبة.

سبل التغلب على المعوقات وحلولها:

- بحث قنوات تمويل جديدة واسناد القضية الى رجال الاعمال.
- زيادة المخصصات التعليمية من ميزانية الدولة.
- قيام متخصص التنمية البشرية لوضع برنامج هدفه رفع مستوى الطموح لدي الخريجات من خلال ورش عمل ولقاءات وندوات مع أصحاب التميز والتفوق من علماء الدولة ممن أسهم العلم في رفع مكانتهم الاجتماعية حتى يصبحوا قدوة يحتذى بها.
- تقليل عدد المقبولين في كليات التربية وما يماثلها من كليات ومعاهد اعداد المعلم.
- تفعيل المشاركات المجتمعية وخدمة المجتمع المدني بين الجامعات وجميع قطاعات العمل والإنتاج داخل حدود الدولة.

التوصيات:

- في ضوء نتائج الدراسة الحالية وقراءة الواقع بالرجوع إلى الادبيات والدراسات السابقة يمكن استخلاص العديد من التوصيات أهمها الآتي:
- دراسة احتياجات سوق العمل لإعداد المعلم في ضوء مهارات المستقبل.
- ملاحقة التطورات التقنية لتحسين أداء المعلم من خلال ملف نمائي لإنجازاته.
- تفعيل جائزة المعلم المثالي في ضوء اخلاقيات المهنة والتمسك بها.
- البعد عن ظلم المعلم إداريًا وماليًا بالعقاب والخصومات المالية والاكتفاء بلفت انتباهه حتى لا تضيق هيئته.
- توحيد معايير علمية للقبول في برامج اعداد المعلم بالكليات المختلفة من خلال المؤتمرات والندوات على مستوى الأقطار.
- عقد حلقات نقاش شهرية لمتابعة المستجدات ومواكبة التطورات في مجال التعليم والتعلم.
- الاهتمام بمحتوى مقررات برامج الاعداد؛ لاستيعاب متغيرات العصر.

البحوث المقترحة:

- دور ملف انجاز معلمة الروضة كأداة تقويم مستمرة في تحقيق أهداف التربية المهنية.
- متطلبات تطوير الأداء المهني لمعلمات الطفولة المبكرة في ضوء خبرات الدول المتقدمة (دراسة مقارنة).
- تأثير القيادة التحويلية في تطوير الأداء المهني لمعلمات الطفولة المبكرة.
- المعايير المهنية لمعلمات الروضة في ضوء الاطار الوطني للمؤهلات. (دراسة تحليلية).
- مقترح الاحتياجات التدريبية لمعلمات الروضة في ضوء التحول الرقمي.
- استراتيجية مقترحة لتحسين الكفايات المهنية لمعلمات الطفولة المبكرة في ضوء أهداف التعليم الالكتروني.
- تقويم الكفايات المهنية في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرون من وجهة نظر المعلم والمدير.

المراجع:

- إبراهيم، رماز حمدي (٢٠١٤). الكفايات المهنية اللازمة لتنمية معلمة الروضة تنمية مستدامة في ضوء المعايير القومية لرياض الأطفال في جمهورية مصر العربية. مجلة الطفولة والتربية (كلية رياض الأطفال- جامعة الإسكندرية)- جمهورية مصر، مج ٦، ع ١٩٤، ١٧١-٢١٣.
- أبو دنيا، نادية عبده، عبد الباقي، سلوى محمد (٢٠١٧). القياس والتقويم النفسي والتربوي للأطفال، من النظرية الى التطبيق. الدمام. دار المتنبى. السعودية.
- أمين، حمدي صلاح (٢٠١٧). مدى توافر الكفايات التدريسية اللازمة لمعلم الدعم الإضافي للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة بقطر. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية العالمية بالقاهرة. فرع جامعة التضامن الفرنسية(فرانكو عرب).
- أندراوس، تيسير (٢٠٠٩). الكفايات التعليمية. مجلة التربية- قطر، س ٣٨، ع ١٦٩، ١٤٢-١٧١.
- بحلوس، بهاء (٢٠٠٧). النمو المهني للمعلمين. مجلة الانوار. وجهة نظر. ع (١٧).
- بدران، شبل (٣٠١٣). واقع تكوين المعلم وتمكينه المهني في البلاد العربية. مجلة الطفولة والتربية مج ٥، ع ١٦. مجلة كلية رياض الأطفال. جامعة الإسكندرية. جمهورية مصر العربية. ١٧-٨٠.
- حسن، أحلام الباز؛ ومحمود، الفرحاتي السيد (٢٠٠٨). الاعتماد المهني للمعلم: مدخل تطوير التعليم. دار الجامعة الجديدة. الاسكندرية. جمهورية مصر العربية.
- الحيلة، محمد محمود (٢٠١٧). طرائق التدريس واستراتيجياته. الامارات العربية المتحدة. دار الكتاب الجامعي. ط ٧.
- خجا، بارعه بهجت؛ وحافظ، أفنان محمد (٢٠٢٠). تعليم مهارات المستقبل في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠. المؤتمر الدولي لتقويم التعليم: مهارات المستقبل تنميتها وتقويمها. الامانة العامة السعودية لمجموعة العشرين. الرياض. ١٤-١٥ أكتوبر https://www.researchgate.net/publication/344609239_ation/344609239_
- الخليوي، سارة يوسف عثمان (٢٠٢١). الممارسات التأملية لدى معلمات رياض الأطفال ومعوقات تطبيقها، رسالة ماجستير غير منشورة. المملكة العربية السعودية، وزارة التعليم، جامعة الملك سعود. كلية التربية. قسم الطفولة المبكرة.
- دحلان، عمر علي (٢٠١٢). تقدير كفايات المعلم المساند من وجهة نظر مديري المدارس والمشرفين التربويين في محافظة خان يونس. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية- شؤون البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة

- الإسلامية- غزة- فلسطين، مج ٢٠، ع ٢٤. ٤٨٩٠٥١٩.
- رزق، سميرة محمد مصطفى (٢٠١٥). مدى توافر الكفايات الأدائية لدى خريجي التعليم العالي للالتحاق بسوق العمل في ضوء المستجدات والمتغيرات العالمية. مجلة جامعة الزيتونة- ليبيا، ع ١٦، ٢٣٠-٢٤٣.
- رشيد، إبراهيم (٢٠١٨). التنمية المهنية المستدامة للمعلمات والمعلمين. الأردن. عمان http://www.ibrahimrashidacademy.net/2018/03/blog-post_16.htm
- السميوي، لطيفة (٢٠١٤). أثر ملف الإنجاز للمهمة الادائية التدريسية في تنمية التفكير التأملي لدى طالبات برنامج الماجستير بكلية التربية. جامعة الملك سعود. مجلة العلوم التربوية ٢٦(٣). ٦٣٥-٦٥٦.
- السيد، محمود مصطفى (٢٠١٧) الكفايات الأدائية للمشرف التربوي وأثرها في رفع كفاءة التدريس لدى معلمي اللغة العربية. المؤتمر الدولي السادس للغة العربية. دبي. الامارات العربية المتحدة. الفترة من ١-٤ مايو.
- شريف، السيد عبد القادر (٢٠٠٦). الكفايات الأدائية للمعلمة كمدخل للجودة الشاملة في رياض الأطفال: بحث ميداني. دراسات تربوية واجتماعية- مصر، مج ١٢، ع ٣، ١١-٩١.
- شريف، السيد عبد القادر (٢٠١٩). ضرورات التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال في عالم متغير. المؤتمر الدولي الثاني بناء طفل الجيل الرابع في ضوء رؤية التعليم ٢٠٣٠. ١٦٦-١٨٩.
- شعيبات، محمد عوض؛ شاهين، هناء سعيد (٢٠١٥). السلوك القيادي للمديرين وعلاقته بالنمو المهني للمعلمين من وجهة نظر معلمي المدارس الحكومية في الخليل. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد الثالث والعشرين العدد الأول.
- الشيباني، حلمي علي (٢٠٠٦). تقويم الكفاءات الادائية لمربيات رياض الأطفال الاهلية (تعزيز) في ضوء محددات استراتيجيات التعليم الإبداعي. المؤتمر العلمي الثامن عشر. مناهج التعليم وبناء النسان العربي. مج ٢. جامعة عين شمس. الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس. ٦٨٨-٧٢٢.
- طارق، عامر (٢٠١٢). النمو والتنمية المهنية للمعلم. طبية للنشر والتوزيع. القاهرة. مصر.
- عبد العال، عطيه؛ وأبو الخير، عصام؛ وسليمان، علي (٢٠١٥). فاعلية برنامج قائم على التدريس المصغر في تنمية مهارات التدريس التأملي لدى الطلاب المعلمين بكليات التربية. دراسات

- عربية في التربية وعلم النفس. ٦٨(٢)، ٢٢٣-٢٤٨.
- عبد الله، محمود خالد محجوب (٢٠١٨) بناء برنامج تدريبي مقترح لتنمية الكفايات التعليمية الادائية لمعلمات التعليم قبل الروضة اثناء الخدمة. السودان: المجلة الدولية للدراسات التربوية النفسية مركز رفاد الأردن. المجلد ٣ العدد ٣ ٧٠٤. ٧١٩.
- عفاشة، هنادي محمد إسماعيل(٢٠١٩).الممارسات التأملية لمعلمات الدراسات الاجتماعية والتربية الوطنية، المدينة المنورة. دراسات عربية في التربية وعلم النفس (١٠٥). ٢٦١-٢٨٦.
- علي، سكينه (٢٠٠٨). أساليب التنمية المهنية للمعلمين: دورة تدريبية للموظفات الاشرافية، وزارة التربية والتعليم بالكويت.
- العمران، جيهان؛ والجديد، شيخة (٢٠١٨). فاعلية البرنامج التدريبي في تحسين كفايات معلمة الروضة. المقدم من مركز دراسات الطفولة. جامعة البحرين. مجلة الطفولة العربية، ١٩(٧٥)، ٦٩-٩١.
- عون، علي وشعلان، نصر الدين (٢٠١١). الكفايات الشخصية والأدائية لدى معلمات التربيةمجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية مج. ٢٠١١، ع. ٤. ٣١٥-٣٣١.
- غنيم، عزيز (٢٠٢٠). التعليم والتعلم عن بُعد في زمن الكورونا. تطبيق نظريات الذكاءات المتعددة.مجلة منهجيات. نحو تعليم معاصر.منصة تربوية عربية.العدد(١) خريف ص ص ٦٠-٦١.
- فتيحة، بلعسله (٢٠١٣). الكفايات المهنية للمدرس: لتحقيق الجودة في التربية والتعليم. مجلة عالم التربية- الدار البيضاء، ٢٢ع ٢٢ المجلد ٢٢، العدد٢٣، ٣٥٩-٢٤٥.
- فرج، عبد اللطيف حسين (٢٠٠٩). التدريس الفعال، دار الثقافة.الأردن.
- فهمي، عاطف عدلي(٢٠١٩). معلمة الروضة. المسيرة.عمان.الأردن.
- الفهيد، سعاد(٢٠١٨) تصور مقترح لتكوين المعلم الباحث في الجامعات السعودية في ضوء مجتمع المعرفة. مجلة رسالة التربية وعلم النفس (٦٢)- ١٠٣-١٣٢.
- الكريمين،رائد أحمد إبراهيم(٢٠١٧). استراتيجيات التدريس الفعال بين الكفايات التعليمية ونظريات التعلم.دار الاكاديميون للنشر والتوزيع.عمان.الأردن.
- الكندري، عبد الله عبد الرحمن؛ وعبد المنعم، الحسين محمد؛ والمجادي، حياة عبد الرسول (٢٠٠٤) تقويم كفاءات أداء خريجات برنامج اعداد معلمة رياض الأطفال بكلية التربية الأساسية بالكويت، دار المنظومة.
- اللحية، الحسن (٢٠٠٦). الكفايات في علوم التربية: بناء كفاية. المغرب: توزيع دار أفريقيا الشرق.

- مالك، عبد العزيز عبيد؛ ومحمد، عبد الرحمن الفكي (٢٠١٣). دور الإشراف التربوي في رفع الكفاية المهنية للمعلم: دراسة تطبيقية على المدارس الثانوية العربية بولاية أبشي بجمهورية تشاد. ماجستير غير منشورة. جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، أم درمان.
- المالكي، هيفاء؛ داغستاني، بليقيس (٢٠٢٠). دور المنصات التعليمية الالكترونية في النمو المهني لمعلمات الطفولة المبكرة. (دراسة تقويمية). المجلة التربوية (٧٣) ١١٢٨-١١٥٦.
- محمد، عادل عبد الله، عزازي، أحمد محمد عاطف؛ وكاشف، ايمان فؤاد (٢٠١٦). مستوى الكفايات الأدائية لأخصائي تعديل السلوك للأطفال ذوي اضطراب التوحد. مجلة التربية الخاصة - مركز المعلومات التربوية والنفسية والبيئية بكلية التربية جامعة الزقازيق - مصر. ١٦٤. ٥٢-٧٨. <https://search.mandumah.com.56896>. Edusearc
- محمدي، فوزية (٢٠١١). أهم الكفايات الأدائية للمعلم مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة قاصدي مرباح - ورقلة - الجزائر، ع ٤، ٢٢١-٢٣٢. مسترجع من ٤٥٦٣٠.
- مسعود، أمل سيد؛ ومسعود، سناء سيد؛ وجاد، كامل حامد (٢٠٠١). معايير جودة الأداء التدريسي لمعلم التعليم العام في جمهورية مصر العربية: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية شعبة بحوث السياسات التربوية.
- المعمرية، وفاء بنت حمود بن سعيد (٢٠٠٧). الكفايات: مفاهيمها، أسسها، أنواعها، مجلة التطوير التربوية: سلطنة عمان المجلد السادس، س (٦) العدد ٣٧ MD. ٣٨-٤١.
- مقدادي، نجاح صبحي حسين؛ وحمدان، ساري أحمد (١٩٩٥). الكفايات الادائية لمعلمات التربية الرياضية في المرحلة الاساسية في الاردن. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الاردنية، عمان. ١-٨٠.
- مكتب التربية العربي لدول الخليج (٢٠٢١). فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين في اطار التعليم لعام ٢٠٣٠. اطار العمل الاستراتيجي لليونسكو التعليم في حالة الطوارئ في المنطقة العربية.
- موقع رؤية مصر ٢٠٣٠.
- ميخائيل، انجي (٢٠٢٠). التنمية المهنية للمعلمين بالولايات المتحدة الأمريكية وأستراليا وإمكان الاستفادة منها في مصر. المجلة التربوية بجامعة سوهاج ١ (٨١)، ٥٠٦-٦٠٤.
- النافعة، صلاح أحمد (٢٠٠٩). تقويم الأداء التدريسي للطلبة المعلمين بكلية التربية في الجامعة الإسلامية بمحافظة جنوب غزة مجلة الجامعة الإسلامية للبحوث الإنسانية. مج. ١٧، ع. ٢. ٣٤٩-٣٨٤. <https://search.emarefa.net/detail/BIM-130301>

- الناقة، صلاح عبد الهادي وأبو ورد، إيهاب محمد (٢٠٠٩) إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في ضوء التحديات المستقبلية. بحث مقدم للمؤتمر التربوي. المعلم الفلسطيني- الواقع والمأمول. الجامعة الإسلامية- غزة. فلسطين.
- نصر، نجم الدين (٢٠٠٤). التنمية المهنية المستدامة للمعلمين أثناء الخدمة في مواجهة تحديات العولمة. مجلة كلية التربية. جامعة الرقازيق زجمهورية مصر العربية. العدد (٤٦).
- النعيمي، خلود (٢٠٢٠). دور التدريب الموجه بالأداء في النمو المهني للمعلم بدولة الامارات العربية المتحدة. مجلة القراءة والمعرفة. كاية التربية. جامعة عين شمس. <https://...search.mandumah.com.sdl.oclc.org>
https://storage.googleapis.com/abegsuplo...ads/1586204472013report_6.pdf
<https://www.abegs.org/elearningreports>
- الهجرسي، أمل معوض (٢٠١٦). الكفايات الادائية لمعلمات رياض الأطفال اللازمة لتنمية الابداع لدى أطفال الروضة. دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية ج طنطا- مصر- مج ٦٤ العدد ٤. ١٦٣-٢٣٧.
- الهولي، عبير عبد الله، وجوهر، سلوى. باقر (٢٠٠٧). الكفايات الشخصية والأدائية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء الأسلوب المطور. رسالة الخليج العربي- السعودية، س ٢٨، ع ١٠٥، ١٢١-٥٩.
- هيئة تقويم التعليم والتدريب.
- ياسين، نوال حامد (٢٠٠٣). تقويم مهارات معلمات رياض الأطفال بالعاصمة المقدسة. مجلة جامعة ام القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية. المجلد ١٥ العدد الأول يناير ٢٠٠٣. ١١٥-١٤١.
- يونس، نادية حسن (٢٠١٢). الاتجاهات الحديثة في التدريس وتنمية التفكير. دار صفاء للنشر والتوزيع. عمان: المملكة الأردنية الهاشمية. <https://search.mandumah.com.sdl.oclc.org>
- Carmen I.Mercado.(2012) Recruiting and Preparing Teachers for New York Puerto Rican Communities: A Historical Publicy Policy Perspective Centro Journal, Volume XXIV. Number II. Fall 2012.
- Duygu Saniye (2016). Is Learning Only a Cognitive Process? Or Does It Occur in a Sociocultural Environment?: “Constructivism” in the Eyes of Preschool Teachers. 171- 213.

- Fatemah Ayyoobi1, Hadi Pourshafei1 & Ali Asgari1.(2016). Codification and Validation of Professional Development Questionnaire of Teachers, International Education Studies; Vol. 9, No. 4; 2016 ISSN 1913-9020 E- ISSN 1913- 9039.
- Freeman, N. K., Hackley, S., & Corning, L. L. (2004). The Midlands Directors' Forum: Professional Development, Networking, and Peer Support. YC Young Children, 59(2), 82-86.
- GLOVER,D. and LAW,S.(1996), Managi ng Professionnal Develop ment in Education ,Kogan page limited , London.
- Hargreaves, A., and Goodson, I. (1996). 'Teachers Professional lives: aspirations and ,actualities in ,, Hargreaves,A. and ,Goodson I,'Teachers Professional, Lives Falmer, Press, London. P.1.
- https://en.wikipedia.org/wiki/Egypt_Vision_2030
- <https://www.sis.gov.eg/Story/118142/%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%B1%D8%A7%D8%AA>
- Janet Twyman and Sam Redding (2015). Personal Competencies/ Personalized Learning Reflection on Instruction, the Center on Innovations in Learning at Temple University, January.
- Lee, K.S., Smith, S., & Bos, B. (2014). Pre- Service Teachers' Technological edagogical Knowledge: A Continuum of Views on Effective Technology Integration. International Journal of E- Learning & Distance Education- Journal Article, 29(2). 1.
- Maripaz C. Abas.(2016) Difficulties in Field- Based Observation among Pre- ServiceTeachers: Implications to Practice Teaching ,College of Education, Cotabato City State Polytechnic College, Philippines, International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE) Vol.5, No.2, June 2016, pp. 101~112ISSN: 2252-8822.
- Mark Anthony Cenas Pa- alisbo(2017). The 21st Century Skills and Job Performance of Teachers,

Journal of Education and Practice ISSN 2222- 1735 (Paper) ISSN 2222- 288X (Online) Vol.8, No.32, www.iiste.org.

- Mindes, G. (2020). Contemporary challenges in teaching young children: meeting the needs of all students. Routledge.
- Olivia N. Saracho (2013) Early childhood teacher preparation programmes in the USA, *Early Child Development and Care*, Vol. 183, No. 5, 571- 588, DOI: 10.1080/03004430.2012. 673488.
- Olsen L. (2009). A sense of place in museum public programming: Three case studies. *Journal of museum education*, vol n.3, spring, PP293- 300. Wigg, A. (1995). Improving the preschooler's science knowledge and skills through hands- on activities. 66pp. (ED388453).
- Paufler, N.A., King, K. M., & Zhu, P. (2020). Promoting professional growth in new teacher evaluation systems: Practitioners' lived experiences in changing policy contexts [Article]. *Studies in Educational Evaluation*, 65, Article 100873. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2020.10.0873>.
- Ragno, K. S. (2013). The evaluation of an early childhood teacher preparation program: An action research project (Order No. 3568158). Available from ProQuest Central; ProQuest Dissertations & Theses Global. (1425347385). Retrieved from: [https:// library.iau.edu.sa/dissertations- theses/ evaluation- early- childhood- teacher- preparation/docview/1425347385/se- 2? accountid=136546](https://library.iau.edu.sa/dissertations- theses/evaluation- early- childhood- teacher- preparation/docview/1425347385/se- 2?accountid=136546).
- Ranija R. Zakirov (2016). The Structure of Primary School Teachers' Professional Competence, *International Journal of Environmental & Science Education*, 2016, 11(6), 1167- 1173.
- Sam.Redding (2015). *Why the Personal Competencies Matter* Center on Innovations in Learning, Temple University, Philadelphia, PA.

- Sam.Redding,(2014). The Something Other Personal Competencies for Learning and Life , Center on Innovations in Learning, Temple University, Philadelphia, PA.1.
- Sudirman, S.Pd. MM.(2017) Efforts to Improve Teacher Competence in Developing a Lesson Plan Through Sustainable Guidance in SMKN 1 Mamuju Journal of Education and Practice www.iiste.org ISSN 2222-1735 (Paper) ISSN 2222- 288X (Online) Vol.8.PP.114- 119. No.5 ,2017.
- Truong, M.T., & Murray, J. (2020). Understanding obstacles to online professional development through the lens of efl teachers' attitudes: A qualitative study in vietnam context [Article]. CALL- EJ, 21(3), 23- 40.
- Vourinen, K., Pessi, A. B., & Uusitalo, L. (2021). Nourishing Compassion in Finnish Kindergarten Head Teachers: How Character Strength Training Influences Teachers' Other-Oriented Behavior [Article]. Early Childhood Education Journal, 49(2), 163-176. <https://doi.org/10.1007/s10643-020--1-58-0>.
- Wu, M. (2016). Taiwanese pre- service teachers' play perceptions and practice: A case study (Order No. 10154623). Available from ProQuest Central; ProQuest Dissertations & Theses Global. (1821911025). Retrieved from <https://library.iau.edu.sa/dissertations- theses/taiwanese- pre- service- teachers- play- perceptions/docview/1821911025/se- 2?accountid=136546>