[٢]

برنامج تدريبي قائم على استراتيجية ما وراء المعرفة لتنمية وعي معلمات رياض الأطفال بالتربية المهنية الذاتية واتجاهاتهن نحو تطوير مجتمع التعلم المهني

د. أماني مصطفى البساط
استاذ مناهج الطفل المساعد
كلية التربية– جامعة طنطا

برنامج تدريبي قائم على استراتيجية ما وراء المعرفة لتنمية وعي معلمات رياض الأطفال بالتربية المهنية الذاتية واتجاهاتهن نحو تطوير مجتمع التعلم المهني

د. أماني مصطفى البساط *

مقدمة:

تتوقف مسئولية تحقيق نجاح العملية التربوية في رياض الأطفال على كثير من العوامل المختلفة والمتنوعة, إلا أن وجود المعلمة الكفء يظل دوما حجر الزاوية لهذا النجاح، حيث أن لمعلمة رياض الأطفال دور متميز في تحمل تلك المسئولية، لذلك أصبحت قضية التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال قبل وأثناء الخدمة، ورفع كفاياتها المهنية، مطلباً تربوياً وخياراً استراتيجياً لإعداد معلمة الروضة الكفء القادرة على تحقيق أهداف منهج تربية الطفل بكفاءة وفعالية. (جابر طلبة، ١٩٩٦)، فمن المهم أن تمتلك المعلمةً مهارات التعلم الذاتي، ومهارات التفكير والتحليل والتفسير والانتقاء، والقدرة على حل المشكلات، والوصول إلى المعلومات من مصادر متعددة، وأن تكون لديها القدرة على التقويم وإصدار الأحكام، واتخاذ القرار؛ فلذلك مردود إيجابي علي تطوير العمل بمنظومة رياض الأطفال حيث أن رفع المستوي المهني لمعلمة رياض الأطفال يجعلها قادرة على تطبيق المنهج وفقا لما تنادي به وثيقة معايير رياض الاطفال

** أستاذ مناهج الطفل المساعد- كلية التربية- جامعة طنطا.

(٢٠٠٨)؛ مما يشعر المعلمة بالثقة بالنفس وتقدير الذات وحمل مشاعر إيجابية تجاه مهنتها وقدراتها وإدراكها لأهمية الدور الذي تقوم به.

وقد اهتمت استراتيجية ما وراء المعرفة strategy Metacogn-ition بكيفية قيام المتعلم بفهم نفسه كمتعلم وقدرته على التخطيط والمتابعة والتقويم لما تعلمه، أي معرفة الفرد بعملياته المعرفية ونواتجها وما يتصل بتلك المعرفة. إن ما وراء المعرفة تعني مستويات تفكيرعليا تشمل التحكم النشط بالعمليات الإدراكية المتعلقة بالتعلم مثل أنشطة التخطيط لكيفية التعلم ومراجعة وتقويم مدى تقدم عملية التعلم، أي أنها التفكير في التفكير. ويوضح "كوستا" هذا المفهوم بقوله "إذا انتبهت إلى أنك في حالة حوار مع عقلك, وأنك تراجع قرارك الذي اتخذته وعمليات حل المشكلة، فإنك تمارس ما وراء المعرفة" (Costa, 1991)ز

ويرى الباحثون أن استراتيجية ما وراء المعرفة تساعد المتعلم على القيام بدور فعال في جمع المعلومات وتنظيمها وتقييمها أثناء عملية التعلم (صفاء الأعسر, ١٩٩٨). فتعلم الطلاب يتحسن عندما يكونون واعين بتفكيرهم أثناء قراءتهم وكتابتهم و حلهم المشكلات، أي أنها تساعدهم على أداء أفضل (Everson, 1997).

وقد شجعت رابطة معلمي العلوم الوطنية في الولايات المتحدة National-Science-Teachers-Association NSTA أن تكون المدارس مكانا لتنمية مهارات ما وراء المعرفة لما لها من دور في التعلم الذاتي الواعي، كما أشارت ايضا إلى ضرورة استخدام ما وراء المعرفة في التعليم، لمساعدة الطلاب ليكونوا مسئولين عن تعلمهم من خلال تحديدهم أهداف التعلم ومراقبة مدى تقدمهم لتحقيق تلك الأهداف (منى شهاب، ٢٠٠٠).

كذلك أكد "فتحي جروان" على الدور الذي تلعبه استراتيجية ما وراء المعرفة في التعلم من حيث أهميتها في معالجة المعلومات، كما أكد على أن أي جهد لتعليم مهارات التفكير يظل ناقصاً ما لم يتصدَّ لمهمة مساعدة المتعلمين فى تنمية مهارات ما وراء المعرفة (فتحي جروان،١٩٩٩م).

ولما كانت التربية المهنية الذاتية تعني المهارات التي يستخدمها المعلمون في تعديل الأفكار والمعتقدات بشأن عملهم وممارستهم، والتأكيد علي القيم المهنية من خلال الدورات والقراءات المتجددة؛ فإن الحاجة إلى التربية المهنية الذاتية قائمة باستمرار، نظرًا لأن المعلم لا يمكن أن يعيش مدى حياته، بمجموعة محددة من المعارف والمهارات، ونظرا للتقدم المعرفي الهائل الذي يتميز به العصر الحالي، أصبح من الضروري أن يحافظ المعلم، على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة ذوات العلاقة بمجال عمله، وبالتالي ظهرت الحاجة الى رفع الوعي لدى المعلمين بأهمية استخدام مهارات ماوراء المعرفة في تحقيق التربية المهنية في أداء المعلمين وإنتاجيتهم، من خلال تطوير كفاياتهم التعليمية بجانبيها المعرفي والسلوكي"الأدائي." وتتطلب التربية المهنية جهدًا كبيرًا ووقتًا كافيًا، ومساعدة مستمرة في تعلم أي سلوك تعليمي جديد، يعدل أو يضيف أو يحل محل السلوك التعليمي شبه الثابت، الموجود عند المعلم، وهذا بدوره يتطلب إدارة مدرسية واعية وموجهين فنيين مدربين، يعملون لتغيير سلوك المعلم وإنمائه مهنيا، ويختارون الأسلوب الملائم الذي يتطلبه الموقف، لكي يكون مؤهلا لأداء الأدوار المستقبلية الملائمة لإعداده وتكوينه، والتي تناط به من قبل المجتمع، كما أن ارتفاع كفاءة المعلم الثقافية والمهنية، ترفع من مكانته الاجتماعية، ويرتفع شأنه بارتفاع مؤهلاته، ويزداد احترامه لنفسه وتقديره لها، وبالتالي احترام الناس له،

فيطلبون مشورته ويستعينون به على حل مشاكلهم، كما أنه يشعر بالأمن في الوظيفة، ومن هنا تظهر أهمية التأهيل والتدريب التربوي المرتبط بتطويرمجتمعات التعلم المهنية (Norwood,J.,2oo7).

وتعد مجتمعات التعلم المهنية في رياض الأطفال، تجمعات للمعلمات، ممن يلتزمن بالعمل معاً بروح تعاونية، في عمليات مستمرة، لإجراء بحوث عمل ودراسات جماعية تستهدف تحسين نتائج التعلم لدى الأطفال. وتقوم فكرة مجتمعات التعلم المهنية على أساس فرضية تقول: إن الضمان لاستمرار تحسن تعلم الأطفال هو قيام المعلمات أنفسهن بالتعلم أثناء أداء عملهن. وتشجع مجتمعات التعلم المعلمات في الروضة الواحدة على تبادل الآراء حول مستوى الأطفال بالنسبة الى المعايير، والبحث عن سبل تطوير أداء هؤلاء الأطفال، وتشارك المعلمات في مجتمعات التعلم المهنية أسبوعيا فيكون لكل معلمة الفرصة للتحدث عن مشكلات أطفالها وحلها، وتشجع الموجهه المعلمات على المشاركة في مجتمعات التعلم لأهميتها في إنجاح تطبيق المنهج الجديد حيث أن تكاتف المعلمات وعملهن في فريق عمل واحد شئ أساسي في تطوير مجتمع الروضة.

وقد أوضح دليل المدرب الوارد ضمن وثائق منهج رياض الأطفال المصري ٢٠١١م، خصائص ست لمجتمعات التعلم المهنية هي:

١- وجود رؤية ورسالة مشتركة، لها مؤشرات للتحقق وجداول زمنية لانجازها ومستهدفات محددة، تركز جميعها على تحسين عملية التعلم في الروضة.

٢- ترسخ ثقافة جماعية بؤرة تركيزها التعلم، فتحقق أهداف مشتركة ذوات أثر.

٣- الاتجاه صوب العمل من خلال إشراك الجميع والاستفادة من خبرات التعلم من خلال العمل و تحويل قوة الدفع إلى فعل حقيقي.

٤- تقصى أفضل الممارسات على نحو جماعي، ووصف صادق للظروف الحالية، واعتراف صادق بالمستويات الحالية للأطفال.

٥- استهداف التقييم بناء على النتائج وليس على المجهود أو النوايا، واستمرارية التقييم لتحقيق نتائج عالية التحسن .

٦- جمع الأدلة حول التعلم الحالي للأطفال ووضع استراتيجية للاستفادة من نقاط القوة والبناء عليها ومعالجة مواطن الضعف، ثم تحليل أثر التغيرات التي تطرأ على الأداء وتطبيق المعارف الجديدة من أجل التحسين المستمر (وثائق المنهج، ٢٠١١م).

لذلك يقترح البحث الحالي برنامجاً تدريبياً قائماً على إستراتيجية ما وراء المعرفة لتنمية وعي معلمات رياض الأطفال بالتربية المهنية الذاتية ، واتجاهاتهن نحو تطوير مجتمع التعلم المهني في رياض الأطفال.

مشكلة البحث:

تحددت مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

١- ما إجراءات استخدام استراتيجية ما وراء المعرفة في تطوير الأداء المهني الذاتي لمعلمة الروضة؟

٢- ما مهارات التربية المهنية اللازمة لتطوير الأداء المهني الذاتي لدى معلمات رياض الأطفال؟

٣- ما التصور المقترح لبرنامج تدريب معلمات رياض الأطفال على تطبيق استراتيجية ما وراء المعرفة في تطوير مهارات التربية المهنية الذاتية لديهن؟

٤- إلى أي مدى يسهم البرنامج التدريبي القائم على استراتيجية ما وراء المعرفة في تطوير مهارات التربية المهنية الذاتية لدى المعلمات؟

٥- إلى أي مدى يسهم البرنامج التدريبي القائم على استراتيجية ما وراء المعرفة في تعديل اتجاهات المعلمات نحو تطوير مجتمع التعلم المهني بالروضة؟

٦- ما مدى الارتباط بين ممارسة المعلمات (عينة البحث) لمهارات التربية المهنية الذاتية لديهن، وبين اتجاهاتهن نحو تطوير مجتمع التعلم المهني في الروضة؟

فروض البحث:

١- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأداء المهني الذاتي للمعلمات (عينة البحث)، عند تطبيق بطاقة ملاحظة مهارات التربية المهنية الذاتية لمعلمة الروضة باستخدام البرنامج التدريبي القائم على استراتيجية ما وراء المعرفة؛ قبل وبعد تطبيق البرنامج، لصالح التطبيق البعدي.

٢- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات (عينة البحث)، عند تطبيق مقياس اتجاهات المعلمات نحو تطوير مجتمع التعلم المهني في الروضة؛ قبل وبعد تطبيق البرنامج، لصالح التطبيق البعدي.

٣- يوجد ارتباط دال موجب بين ممارسة المعلمات (عينة البحث) لمهارات التربية المهنية الذاتية لديهن، وبين اتجاهاتهن نحو تطوير مجتمع التعلم المهني في الروضة.

أهداف البحث:

١- تحديد الإجراءات اللازمة لاستخدام إستراتيجية ما وراء المعرفة في تطوير الأداء المهني لمعلمة الروضة.

٢- تحديد قائمة بأهم مهارات التربية المهنية اللازمة لتطوير الأداء المهني الذاتي لدى معلمات رياض الأطفال.

٣- وضع تصور لبرنامج تدريب معلمات رياض الأطفال على تطبيق استراتيجية ما وراء المعرفة لتحسين وعي المعلمات بممارسة مهارات التربية المهنية الذاتية لديهن (إعداد الباحثة).

٤- استخدام أداة التقييم الذاتي لمعلمة الروضة (إحدى وثائق منهج رياض الأطفال المصري ٢٠١٣م) لملاحظة مهارات التربية المهنية الذاتية لمعلمة الروضة.

٥- تصميم مقياس اتجاه المعلمات نحو تطوير مجتمع التعلم المهني في الروضة. إعداد الباحثة.

٦- توضيح العلاقة بين وعي معلمات رياض الأطفال بمهارات التربية المهنية الذاتية لديهن، وبين اتجاهاتهن نحو تطوير مجتمع التعلم المهني في الروضة.

٧- إلقاء الضوء على أهمية استخدام استراتيجية ما وراء المعرفة في تدريب معلمات الروضة لرفع الكفاءة المهنية الذاتية لديهن.

أهمية البحث:

تتضح أهمية البحث الحالي فيما يلي:

أولا: الأهمية النظرية:

١- التأكيد على مهارات التربية المهنية الذاتية لدى معلمات رياض الأطفال.

٢- توضيح العلاقة بين وعي معلمات رياض الأطفال بممارسة مهارات التربية المهنية الذاتية لديهن، وبين اتجاهاتهن نحو تطوير مجتمع التعلم المهني في الروضة.

٣- ترسيخ ثقافة جماعية لدى معلمات الروضة، تكون بؤرة تركيزها التعلم، فتحقق أهداف مشتركة ذوات أثر إيجابي يضمن مخرجات أفضل لمنهج الروضة.

٤- مسايرة الاتجاهات الحديثة في استخدام استراتيجية ما وراء المعرفة في تدريب المعلمات.

ثانيا: الأهمية التطبيقية:

١- تحسين وعي معلمات الروضة من خلال ممارستهن لمهارات التربية المهنية الذاتية .

٢- توجيه نظر القائمين على تدريب معلمات رياض الأطفال، نحو إعطاء مزيد من الاهتمام بمهارات التربية المهنية الذاتية للمعلمة، وعمق تأثيرها في تطوير مجتمع التعلم المهني في الروضة.

٣- تطوير سبل التأهيل والتدريب التربوي المرتبط بتطوير مجتمعات التعلم المهنية.

مصطلحات البحث:

- **استراتيجية ما وراء المعرفة:**

كيفية قيام المتعلم بفهم نفسه كمتعلم وقدرته على التخطيط والمتابعة والتقويم لما تعلمه، أي معرفة الفرد بعملياته المعرفية ونواتجها وما يتصل بتلك المعرفة، مما يساعد المتعلم على القيام بدور فعال في جمع المعلومات وتنظيمها وتقييمها أثناء عملية التعلم (Costa, 1991؛ صفاء الأعسر, ١٩٩٨).

- **التربية المهنية الذاتية للمعلمة:**

تعني الإلمام ب أو التمكن من المهارات التي تستخدمها المعلمات في تعديل الأفكار والمعتقدات بشأن عملهن وممارساتهن، والتأكيد علي القيم المهنية من خلال الدورات والقراءات المتجددة في مجال التخصص .(Buffun, et Hinman,C.,2006)

ويعرفها البحث الحالي إجرائيا فيما يلي:

هي قدرة المعلمة على ممارسة مهارات التربية المهنية الذاتية لمعلمة الروضة، من خلال تطبيق مجالات التخطيط ، وأساليب التعليم وإدارة مواقف التعلم ، والمعرفة بالتخصص، والتقويم ومجال مهنية المعلمة. الواردة في " أداة التقويم الذاتي لمعلمة الروضة " ضمن وثائق منهج رياض الأطفال المصري الجديد، التابع لوزارة التربية والتعليم ٢٠١١م؛ والذي تم تصميمها من قبل الوزارة، وفقا لمعايير معلمة رياض الأطفال، التي أقرتها وثيقة المعايير القومية لمرحلة رياض الأطفال "٢٠٠٨م"؛ وذلك للوقوف على نقاط القوة في الأداء المهني للمعلمة وتدعيمها، ونقاط الضعف وتطويرها.

- **مجتمعات التعلم المهنية في رياض الأطفال:**

Professional learning community (PLC):

هي تجمعات للمعلمات، ممن يلتزمن بالعمل معاً بروح تعاونية، في عمليات مستمرة، لإجراء بحوث عمل ودراسات جماعية تستهدف تحسين نتائج التعلم لدى الأطفال. وتقوم فكرة مجتمعات التعلم المهنية على أساس فرضية تقول: إن الضمان لاستمرار تحسن تعلم الأطفال هو قيام المعلمات أنفسهن بالتعلم أثناء أداء عملهن (وزارة التربية والتعليم، النشرة التوجيهية، ٢٠٠٠).

- **البرنامج التدريبي:**

مجموعة من الأنشطة المخططة والمنظمة التي تهدف إلى تطوير أو تحسين معارف وخبرات واتجاهات المتدربين والتي تساعدهم على رفع كفاءتهم وتطوير أدائهم في مجال عملهم (وجدي حجازي، ٢٠١٠).

- **البرنامج التدريبي القائم على استراتيجية ما وراء المعرفة (تعريف إجرائي):**

مجموعة العناصر والإجراءات المتكاملة والمترابطة، التي تهدف إلى تزويد معلمات رياض الأطفال بمعارف ومهارات وخبرات واتجاهات محددة وفقا لاستراتيجية ما وراء المعرفة، لتحسين أدائهن التعليمي، بما يساعد على تنمية الوعي بالتربية المهنية الذاتية للمعلمات، واتجاهاتهن نحو تطوير مجتمع التعلم المهني في رياض الأطفال.

- **أدبيات البحث:**

تتمتع قضية تدريب المعلمات وزيادة كفاءتهن المهنية الذاتية، باستخدام أساليب واستراتيجيات عديدة، بالثراء المعلوماتي في مصادر

التعلم المختلفة العربية والأجنبية, إلا أنها كموضوع مرتبط بتطوير مجتمع التعلم المهني في رياض الأطفال, مازالت قضية بحثية جديرة بالتناول, ويظل طرح استراتيجية ما وراء المعرفة للتجريب في هذا المجال طرحا حديثا، لاسيما في الإطار التطبيقي في مجال الطفولة المبكرة. وقد اطلعت الباحثة على العديد من الأدبيات المرتبطة بموضوع البحث بشقيها كأطر نظرية, ودراسات سابقة, وسوف تقوم بعرضها من خلال المحاور التالية:

١- استراتيجية ما وراء المعرفة.

٢- التربية المهنية الذاتية لمعلمات الروضة.

٣- مجتمع التعلم المهني في رياض الأطفال.

٤- علاقة التربية المهنية الذاتية للمعلمات، بتطوير مجتمع التعلم المهني في رياض الأطفال.

أولا: محور إستراتيجية ما وراء المعرفة:

تعرف غالباً ببساطة بأنها" التفكير في التفكير" أو "وعى المتعلم بالعمليات المستخدمة أثناء التفكير".

ويعرف "Brawn" ما وراء المعرفة: بأنها استراتيجية توظيف لعمليات وموارد الفرد المعرفية لبناء المعرفة, وتوظيف التفكير ومهارات حل المشكلات للوصول إلى الفهم والرؤية في بيئة الفرد.

وبذكر (Beeth, 1998)، أن مصطلح ما وراء المعرفة (Metacognition) يهتم بكيفية قيام المتعلم بفهم نفسه كمتعلم أي قدرته على التخطيط والمتابعة والتقويم لتعلمه. ويوضحه (Lindstram,1995) بأنه معرفة الفرد باستراتيجيات وعمليات التفكير الخاصة به والقدرة على تنظيم تلك العمليات والتحكم بها. ويضيف كل من (صفاء الأعسر,

١٩٩٨؛ Taylor, 1999) أن ما وراء المعرفة تساعد المتعلم على القيام بدور فعال في جمع المعلومات وتنظيمها وتقييمها أثناء عملية التعلم.

ويفرق (أنور الشرقاوي، ١٩٩١) بين المعرفة وما وراء المعرفة، فمصطلح "المعرفة" يعني العمليات النفسية التي بواسطتها يختزن المدخل الحسي لدى الفرد لحين استدعائه في المواقف المختلفة، في حين أن مصطلح "ما وراء المعرفة" يعني وعي الفرد بالعمليات التي يمارسها في مواقف التعلم المختلفة. فالإستراتيجيات المعرفية هي التي يستخدمها الفرد لتحقيق هدف ما مثل فهم النص في الكتاب بينما إستراتيجيات ما وراء المعرفة هي التي يستخدمها للتأكد من الوصول للهدف مثل سؤال نفسه لتقييم مدى فهمه للنص وهي عادة تسبق أو تعقب العمليات المعرفية.

ويوضح (Schraw, 1998) أن المهارات المعرفية هي التي يحتاجها المتعلم ليؤدي المهمة، أما مهارات ما وراء المعرفية فهي المهارات الضرورية لإدراك كيف أديت المهمة.

وقد أدى الاهتمام بما وراء المعرفة إلى ظهور دراسات تناولت التدريس باستخدام استراتيجيات ما وراء المعرفة، والتي أشارت في مجملها إلى فعالية تلك الاستراتيجيات، ومنها دراسات حسن عارف (٢٠٠٣)، وعفت الطناوي (٢٠٠١)، ونوال عبد الفتاح خليل (٢٠٠٥)، ومنى فيصل الخطيب (٢٠٠٣).

وقد استخدم(1997) Everson بعض استراتيجيات ما وراء المعرفة كاستراتيجيات التفسير والتوضيح والتساؤل الذاتي في تدريس تلاميذ الصف الخامس الابتدائي مفهومي القوة والحركة وتوصل إلى أن ذلك أدى إلى تصحيح تصوراتهم عن المفاهيم العلمية وجعلهم أكثر إيجابية في عملية التعلم.

كما توصلت أمينة الجندي ومنير صادق (٢٠٠١)، إلى أن استراتيجيات ما وراء المعرفة القائمة على الاستقصاء لتدريس العلوم بالمرحلة الإعدادية قد أفادت التلاميذ، كما أدت إلى نمو بعض مهارات التفكير.

كذلك قامت منى شهاب (٢٠٠٠) بدراسة للتعرف على أثر استخدام إستراتيجيات ما وراء المعرفة في تنمية عمليات العلم التكاملية والتفكير الابتكاري لدى تلاميذ الصف الثالث الإعدادي، وذلك باستخدام التساؤل الذاتي وخرائط المفاهيم وعمل الرسومات التخطيطية والتلخيص والشرح وربط موضوع الدرس بالمعرفة السابقة. كما اهتمت (ليلى حسام الدين، ٢٠٠٢) بدراسة أثر استخدام إستراتيجيات ما وراء المعرفة على الفهم القرائي والتحصيل والتي تبين فاعليتها لدى طلاب الصف الثاني الإعدادي. ونقلا عن دراسة (أروى سمير، ٢٠١٣)، فقد أشار (Georghiades, 2004) في دراسته إلى وجود أثر للتعلم القائم على ما وراء المعرفة على ثبات مفاهيم العلوم عند الأطفال وقدرتهم على استعمالها واستخدم لذلك المناقشات وخرائط المفاهيم وكتابة السجلات والرسومات.

كما توصلت دراسة أحمد رجائي (٢٠٠٦) إلى أن هناك أثر فعال لتطبيق برنامج في النمذجة الرياضية في تنمية استراتيجيات ما وراء المعرفة وسلوك المشكلة ومهارات التدريس الإبداعية لدى الطالب المعلم– شعبة رياضيات.

وكذلك أشارت دراسة حاتم مصطفى عثمان (٢٠٠٦) إلى فعالية إحدى استراتيجيات ما وراء المعرفة في تنمية مهارات البرهان والوعي بالتفكير الهندسي لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية.

ونقلا عن (نادية لطف الله، ٢٠٠٢) فقد اهتم العديد من الدراسات بمهارات ما وراء المعرفة، مثل دراسة) محمود الوهر ومحمد أبو عليا، ١٩٩٩) التي هدفت إلى تحديد مستوى امتلاك الطلبة لمهارات ما وراء المعرفة الثلاث: التقريرية والإجرائية والشرطية. ودراسة (أيمن سعيد، ٢٠٠٢) التي اقترح فيها استراتيجية التعلم القائم على الاستبطان لتنمية مهارات ما راء المعرفة.

كما توصلت دراسة (Donnelly, 1996) إلى فعالية برنامج تدريبي قائم على العمل والأنشطة لتنمية مهارات ما وراء المعرفة لدى طلبة الجامعة. وقد استخدمت (نادية لطف الله،٢٠٠٢) إستراتيجيات لتنمية مهارات ما وراء المعرفة أثناء التدريس للطلاب المعلمين, وأشارت النتائج إلى أثر إيجابي في بقاء أثر التعلم وإلى تفوق الطلاب في مهارات ما وراء المعرفة باستخدام مقياس التقييم الذاتي لمهارات ما رواء المعرفة.

كما توصلت دراسة (أحمد جابر السيد،٢٠٠٢) إلى إمكانية تنمية مهارات ما وراء المعرفة لدى الطلاب المعلمين من خلال برنامج لتنمية هذه المهارات والوعي بها.

أبعاد ومكونات ما وراء المعرفة:

يرى مارزانو (Marazano,1998) نقلا عن جابر عبد الحميد (٢٠٠٨) أن مفهوم ما وراء المعرفة يشمل مكونين أساسين هما:

أولاً: التقويم الذاتي للمعرفة: Self- appraisal of Cognition:

ويشمل: الاهتمام بكل من:

- **المعرفة التصريحية:** معرفة الفرد حول مهاراته ووسائل تفكيره وقدراته كمتعلم.
- **المعرفة الإجرائية:** معرفة الفرد حول كيفية استخدام الاستراتيجيات المختلفة من أجل إنجاز إجراءات التعلم.
- **المعرفة الشرطية:** معرفة الفرد حول متى ولماذا تكون الاستراتيجية فعالة.

ثانياً: الإدارة الذاتية للمعرفة :Self-management-of-cognition وتشمل:

١) **التخطيط:** الاختيار المتعمد لإستراتيجيات معنية لتحقيق أهداف معينة.

٢) **المراقبة والتحكم:** يتضمن تقدير مدى التقدم في عمليات محددة أثناء مراحل العملية التعليمية.

٣) **التقويم:** يتضمن مراجعة مدى التقدم نحو تحقيق الأهداف والتعديل إذا لزم الأمر.

مهارات استراتيجية ما وراء المعرفة:

أولاً: التخطيط:

- تحديد هدف أو الإحساس بوجود مشكلة وتحديد طبيعتها.
- اختيار استراتيجية التنفيذ ومهاراتها.
- ترتيب تسلسل العمليات أو الخطوات.

- تحديد العقبات والأخطاء المحتملة.
- تحديد أساليب مواجهة الصعوبات والأخطاء.
- التنبؤ بالنتائج المرغوبة أو المتوقعة.

ثانياً: المراقبة والتحكم:

- الإبقاء على الهدف في بؤرة الاهتمام.
- الحفاظ على تسلسل العمليات أو الخطوات.
- معرفة متى يتحقق هدف فرعي.
- معرفة متى يجب الانتقال إلى العملية التالية.
- اختيار العملية الملائمة التي تتبع في السياق.
- اكتشاف العقبات والأخطاء.
- معرفة كيفية التغلب على العقبات والتخلص من الأخطاء.

ثالثاً: التقييم:

- تقييم مدى تحقق الهدف.
- الحكم على دقة النتائج وكفايتها.
- تقييم مدى ملاءمة الأساليب التي استخدمت.
- تقييم كيفية تناول العقبات والأخطاء.
- تقييم فاعلية الخطة وتنفيذها (Anderson, 2002).

مبادئ استخدام استراتيجية ما وراء المعرفة:

١- **مبدأ العملية:** يتم التأكيد على أنشطه التعلم وعملياته أكثر من التأكيد على النتائج.

٢- **مبدأ التأملية:** يعنى أن يكون للتعلم قيمه تساعد التلاميذ على الوعي بإجراءات تعلمهم، كما تبينه تلك الاستراتيجيات.

٣- **مبدأ الوجدانية:** التفاعل بين المكونات المعرفية وما وراء المعرفة.

٤- **مبدأ الوظيفة:** أن يكون التلميذ على وعى دائم باستخدام المعرفة.

٥- **مبدأ انتقال اثر التعلم:** أن يعمل التلاميذ والمعلمون لتحقيق انتقال أثر التعلم.

٦- **مبدأ التشخيص الذاتي:** يدرس التلميذ كيفيه تنظيم تعلمه.

٧- **مبدأ السياق:** تحتاج لاستراتيجيات التعلم ومهارات تنظيم الذات.

٨- مبدأ التعاون: يكون التعاون والنقاش بين التلاميذ.

٩- مبدأ الهدف : ينبغي الاهتمام بأهداف التعليم المعرفي العليا.

١٠- **مبدأ تصور التعلم:** تكييف التعليم حتى يلائم تصورات التلميذ.

١١- **مبدأ المسئولية:** تتحول المسئولية تدريجيا للتلميذ. (موفق بشارة، ٢٠٠٧).

إجراءات استخدام استراتيجية ما وراء المعرفة:

١- **مرحلة ما قبل التعلم:** يتم تدريب المتعلم على تحديد نقطه للتركيز عليها، والتفكير فيها، ولماذا أفعل هذا؟.

٢- **مرحله التعلم:** يتم تدريب المتعلم على تحديد الأسئلة التي يحب الإجابة عنها، وتحديد مدى مناسبة الخطة لبلوغ الهدف.

٣- **مرحله ما بعد التعلم:** يتم تدريب المتعلم على تقويم أدائه في إنجاز المهمة للتعلم وتقويم قدرته على إنجاز مهمة العملية التالية.

ويتم التدريب على الخبرة المعرفية باستخدام ثلاث طرق:

١- **التعلم الموجه بالمعلم:** ويضم هذا النوع عدة مداخل مثل نمذجة التعلم والتعلم بالدعم.

٢- **تعلم النظير:** وذلك بجعل المتعلمين يعملون ويقترحون، ويراقبون تعلمهم وتفكيرهم.

٣- **التعلم التلقائي:** وذلك بمنح الفرصة للمتعلمين للربط بين الأفكار. (دينا الفلمبانى، ٢٠١١).

ويستدل على الخبرة المعرفية من خلال:

- شعور الفرد المفاجئ بالقلق نتيجة فهمه شيئاً ما، ويصبح هذا الشعور مرتبطاً بموقف القلق، فعندما يشعر الفرد أن هنالك شيء ما صعب لا يمكن فهمه أو استيعابه أو حتى تذكره، وأنه بعيد عن هدفه الذي يسعى إلى تحقيقه، فإن هذا الشعور خبره ما وراء المعرفة.
- وهذا الشعور هو الذي يدفع الفرد إلى تحقيق الهدف المعرفي، فالإدراك المفاجئ لفكرة عدم استيعاب ما تم قراءته، يحفزه على بعض السلوكيات المختلفة مثل إعادة قراءه الفقرة أو إعادة التفكير فيما تم استيعابه أو يسأل شخص آخر ليساعده لكي يقلل من صعوبة الموقف أو المشكلة (آمال أحمد، ٢٠٠٨).

ثانيا: محور التربية المهنية الذاتية لمعلمات الروضة:

التنمية المهنية:

هي كل خبرات التعليم التي يزود بها المتعلمون من أجل إحداث تغير في سلوكهم بما يؤدي إلي تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية، لذا

فإنها عملية مستمرة ومنظمة وهادفة للانتقال بالعاملين إلي مستوي أفضل بشرط توافر القدرة والرغبة. ويؤكد تعريف الأمم المتحدة للتنمية المهنية علي أنها تلك التي تهيئ للجيل الحاضر متطلباتة الأساسية والمشروعة دون أن تخل بقدرة المحيط الحيوي علي أن يهيئ للأجيال التالية متطلباتهم.

ويتوقف نجاح عملية التعليم على كثير من العوامل المختلفة والمتنوعة, إلا أن وجود معلم كفء يعتبر حجر الزاوية لهذا النجاح. فأفضل الكتب والمقررات الدراسية والوسائل التعليمية والأنشطة والمباني المدرسية لا تحقق الأهداف التربوية المنشودة ما لم يكن هناك معلم ذو كفايات تعليمية وسمات شخصية متميزة، يستطيع بها إكساب الطلاب الخبرات المتنوعة ويعمل على تهذيبهم وتوسيع مفاهيمهم ومداركهم، ينمي أساليب تفكيرهم وقدراتهم العقلية. ولقد أكد العديد من الدراسات التربوية على أهمية التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة بحيث تصبح برامج إعداد المعلمين وتدريبهم هي الهدف المنشود دائما للقائمين على العملية التربوية داخل المؤسسات التربوية.

والتنمية المهنية هي تلك العملية التي تستهدف تحقيق ما يلي:

- إضافة معرفة مهنية جديدة.
- تنمية المهارات المهنية.
- تنمبة وتأكيد القيم الداعمة للسلوك.
- تمكن المعلم من تحقيق تربية فعالة لطلابه.

أبعاد ومكونات التنمية المهنية:

أ- **التدريب المهني:** وهو العمل علي إكساب المعلمين مجموعة المهارات اللا زمة لرفع كفاءتهم.

ب- **التربية المهنية:** أي تعديل الأفكار والمعتقدات بشأن عملهم وممارستهم والتأكيد علي القيم المهنية من خلال الدورات والقراءات.

ج- **المساندة المهنية:** أي توفير مناخ الأستقرار الوظيفى وتحسين ظروف العمل، والتوطين داخل المدارس لفترات طويلة (Ministry of Education, 2005).

محاور التنمية المهنية:

تنظر التربية الحديثة إلي التنمية المهنية للمعلمين من خلال خمسة محاور هي:

١- **الهدف الرئيسي:** تهدف أنشطة التنمية المهنية إلي تنمية قدرات كل معلم باستمرار، مع مراعاة أن يتم تطويرها كلما تطورت الاحتياجات، هذا بالإضافة إلي التغلب علي المشكلات النوعية في المدرسة تبعا لخصوصيتها.

٢- **نمط الإدارة:** إذ تصصم الأنشطة لامركزيا وفقا لأراء ومقترحات المعلمين، مع الاعتماد علي تفعيل وحدات التدريب بداخل كل مدرسة، وغالبا تلبي أنشطة التنمية المهنية احتياجات العاملين بالمؤسسة التعليمية، مع مراعاة أن هذه الأنشطة تتم فعليا داخل المدرسة.

٣- **المضمون:** تتضمن أنشطة النمو المهني مضامين متماسكة ومتعددة الأبعاد تتكامل بين النظرية والممارسة، بحيث توجة كل منهما الأخرى.

٤- **الإمكانات والتوقيت:** تخطط أنشطة النمو المهني بانتظام واستمرارية، مع اعتمادها علي خبرات من داخل المدرسة، وتتم أنشطة النمو

المهني باعتبارها جزءاً عضوياً من النظام المدرسي من خلال استراتيجيات مدرسية داعمة لهًا.

٥- المستهدفون: تستهدف أنشطة النمو المهني كافة العاملين داخل المدرسة من أجل تحقيق الممارسات والأداءات جميعها باعتبارها متكاملة مع بعضها البعض (Dufour, R., 2004).

لماذا التنمية المهنية للمعلمة؟

كانت الحاجة إلى الإنماء المهني حاجة قائمة باستمرار، نظرًا لأن المعلمة لا يمكن أن تعيش مدى حياتها، بمجموعة محددة من المعارف والمهارات، ونظرا للتقدم المعرفي الهائل الذي يتميز به العصر الحالي، أصبح من الضروري أن تحافظ المعلمة على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم وتقنياته، وبذا يكون التعليم بالنسبة للمعلمة عملية نمو مستمرة ومتواصلة.

ونظرًا لصعوبة إعداد المعلم الصالح لكل زمان ومكان- في ظل ثورة التكنولوجيا والمعلومات- أصبح الإنماء المهني أكثر ضرورة من أجل توفير الخدمة التربوية اللازمة للمعلم، والتي تتضمن تزويد المعلم بمواد التجدد في مجالات العملية التربوية، وبالمستجدات في أساليب وتقنيات التعليم والتعلم، وتدريبه عليها وإجراء البحوث الإجرائية، واستيعاب كل ماهو جديد في النمو المهني من تطورات تربوية وعلمية، وبالتالي رفع أداء المعلمين وإنتاجيتهم من خلال تطوير كفايتهم التعليمية بجانبيها المعرفي والسلوكي"الأدائي." وتتطلب عملية النمو المهني جهدًا كبيرًا ووقتًا كافيًا، ومساعدة مستمرة في تعلم أي سلوك تعليمي جديد، يعدل أو يضيف أو يحل محل السلوك التعليمي شبه الثابت، الموجود عند المعلم، وهذا

بدوره يتطلب إدارة مدرسية واعية وموجهين فنيين مقتدرين، يعملون لتغيير سلوك المعلم، وإنمائه مهنيًا، ويختارون الأسلوب الملائم الذي يتطلبه الموقف؛ ولكي يكون مؤهلا لأداء الأدوار المستقبلية الملائمة لإعداده وتكوينه، والتي تناط به من قبل المجتمع.

كما أن رفع كفاءة المعلم الثقافية والمهنية، ترفع من مكانته الاجتماعية، ويرتفع شأنه بارتفاع مؤهلاته، ويزداد احترامه لنفسه وتقديره لها، وبالتالي احترام الناس له، فيطلبون مشورته ويستعينون به، كما أنه يشعر بالأمن في الوظيفة، بالإضافة إلى أن رفع مستوى المعلمين يؤدي إلى خفض نفقات التعليم، وزيادة إنتاج التربية، ورفع مستواها.

وهكذا نرى أن مهنة التعليم مهنة دائمة التطور والنمو، لذا أصبح من الضروري إعادة النظر في فهم العملية التربوية وأهدافها المتجددة نظرًا للتطورات الهائلة، والتغيرات السريعة، التي تطرأ على أساليب التعليم والتعلم، ومن هنا تظهر أهمية التأهيل والتدريب التربوي الأكثر التصاقًا بالنمو المهني للمعلمين لتطوير كفاياتهم الأدائية التعليمية والإدارية، وفي تطوير المناهج التربوية والمواد التعليمية وأساليب التعليم والتقويم (Fullan, M., 2001).

ثالثا: محور مجتمع التعلم المهني في رياض الأطفال:

Professional learning community (PLC):

ظهرت الفكرة وراء مجتمع التعلم المهني PLC، لدمج مفهومين كانا متمايزين عن بعضهما البعض في الماضي؛ مفهوم "المهنية" ومفهوم "المجتمع"؛ فالأول يعنى "الاحتراف"، استنادا إلى المعارف المتخصصة

والتركيز على تحقيق متطلبات المهنة، بينما الثاني يعني "المجتمع"، على أساس الرعاية والدعم والمسؤولية المتبادلة داخل المجتمع الواحد.

ويعتقد "بيتر سنج" أنه لم يعد كافيا أن يكون شخصا واحدا مسؤولا عن تنظيم التعلم. فكل المعنيين داخل المجتمع يجب أن يعملوا على نحو فعال من أجل تحقيق الأهداف المشتركة؛ تفعيلا للمبدأ الذي يعزز فكرة أن الناس يتعلمون كثر معا مما لو كانوا بمفردهم (Senge, P. 2000).

ويرى "ريتشارد دوفور"، أنه لإيجاد مجتمع التعلم المهني، يجب التركيز على التعلم بدلا من التركيز على التدريس، والعمل بشكل تعاوني، وتأهيل النفس للمساءلة عن النتائج.

ومن ثم يعد مجتمع التعليم المهني (PLC) فرصة لتعزيز التعلم الممتد والمستمرفي شكل التعلم التعاوني بين الزملاء داخل بيئة عمل معين؛ وكثيرا ما يستخدم في المدارس كوسيلة لتنظيم المعلمين إلى مجموعات عمل Professionalcommunitypeter Senge [13] ومن المهم أن تضم بيئة مجتمع التعلم المهني PLC، أفرادا من مستويات متعددة، يشترط فيهم الكفاءة الشخصية والرؤية المشتركة؛ فعلى الرغم من أن الأفراد هم المسؤولون عن أعمالهم الخاصة، إلا أن الصالح العام لمجتمع العمل هو الذي يوجه دائما صنع القرار، فالتنظيم التعاوني الجيد، والعمل بروح الفريق يقودا دائما إلى جودة وتحسين المنظومة (Dufour, 2005).

المقصود بمجتمع التعلم المهني في مؤسسة الروضة:
الروضة التي تعمل "كمجتمع مهني للتعلم" تشرك مجموعة المهنيين بالكامل فى التجمع من أجل التعلم داخل مجتمع داعم تم تكوينه بصورة

ذاتية. فتعلم المدير والإداري يكون أكثر تعقيداً وعمقاً وفائدة فى بيئة اجتماعية يمكن أن يتفاعل فيها المشاركون ويختبروا أفكارهم ويتحدوا في استنتاجاتهم وتفسيراتهم ويطوروا معلوماتهم الجديدة معاً.

وعند تطوير الأفكار الجديدة بالتعاون مع الآخرين، تمتد مصادر متعددة للمعرفة والخبرة، وتتسع ويتم اختبارالمفاهيم الجديدة كجزء من خبرة التعلم؛ فالمجتمع المهني للتعلم يوفر بيئة أكثر ثراءً وتحفيزاً.

ومن ثم يمكن للمجتمعات المهنية للتعلم أن تصبح مدخلاً قوياً إلى التنمية المهنية واستراتيجية فعالة لتغيير وتطويرمؤسسات رياض الأطفال.

إجراءات تطوير مجتمعات التعلم المهنية:

١- تشكيل المجموعة المحورية وحماية القيم المشتركة.

٢- تحديد الهدف في ضوء الرؤية المشتركة.

٣- تفعيل قواعد العمل الجماعى، والدروس المشتركة، والتعاون المتضمن فى العمل اليومى.

٤- تجهيزالبيئة المؤدية للتغيير، ووضع آليه ذات بنية (نظام).

٥- تفعيل مبدأ الميسر من خلال التدريب على التعاون، والحوار التأملي.

٦- تفعيل مبدأ المحاسبة، واستخدام نموذج تقييم البيانات المبنى على البحث.

٧- الاحتفال بالتقدم – الفردى والجماعى.

٨- التنمية المهنية والالتزام نحو تحقيق التحسين المستمر (Gajda, R. 2007).

رابعاً: محور علاقة التربية المهنية الذاتية للمعلمات، بتطوير مجتمع التعلم المهني:

في رياض الأطفال:

مبررات الاهتمام بالنمو المهني لمعلمة الروضة:

يرجع الاهتمام بالنمو المهني للمعلمات إلى الأسباب التالية:

١- الانفجار المعرفي:

إن المعرفة في تغير مستمر وبزيادة تقتضي أن يكون المعلم على وعي بكل ما يفرضه هذا التغير على مناهج الروضة، مما قد يتطلب تعديل النظر تجاه الطفل وخصائصه، ودور المعلمة ومسئولياتها.

٢- التقنيات الجديدة في التربية:

إن ما يستجد على الساحة التربوية من تقنيات تربوية جديدة يتطلب إعادة النظر في بنية النظام التعليمي ودور المعلمة، ويظهر العديد من المشكلات التربوية التي تفرض على المعلمة تطوير أساليب تدريسها وخططها وتجديد معلوماتها.

٣. قصور برامج الإعداد:

توجد بعض أوجه النقص والقصور في برامج إعداد المعلمة قبل الخدمة كأن تجد المعلمة صعوبات في التعامل مع الأطفال وعدم القدرة على التقويم بطريقة سليمة، ويتم تدارك ذلك في برامج النمو المهني للمعلمات. هذه بعض مبررات النمو المهني للمعلمات وهي مبررات عامة يمكن استنتاجها من تغير الأوضاع العامة إلا أنه توجد مبررات شخصية تختلف من معلمة لآخرى في ضوء خبراتها السابقة وتخصصها وغيرها من العوامل (Thompson, S. Gregg, L., 2004).

٤- خصائص مجتمعات التعلم:

أ- **القيادة الداعمة والمشاركة:** إن مشاركة مدير المدرسة التي تتسم بالزمالة والتيسير وتقاسم القيادة مع الآخرين يتيح تيسير عمل المعلمين ومشاركتهم بدون سيطرة المدير.

ب- **القيم والرؤية المشتركة:** رؤية مشتركة يتم تطويرها بناءً على التزام المعلمين الثابت نحو تعلم الطلاب ويتم صياغتها والرجوع إليها دائماً فى عمل المعلمين.

ج- **التعلم الجماعي والتطبيق الجماعي للتعلم (الإبداع الجماعي):** التعلم الجماعي لأعضاء هيئة التدريس وتطبيق هذا التعلم لإيجاد حلول تركز على تعلم الطلاب وتخطى النواحي الإجرائية إلى استراتيجيات للتحسين أو التطوير بناءً على معايير مرتفعة وأفضل الممارسات المشتركة والمعلنة والمطبقة:

د- **الظروف الداعمة.** إن الظروف تحدد متى وأين وكيف يجتمع المعلمون معاً كوحدة للتعلم واتخاذ القرارات وحل المشكلات والعمل الإبداعي.

هـ- **الظروف الطبيعية والقدرات البشرية** التي تدعم هذه العملية ومنها:

- الوقت المتاح للقاء والتحدث معاً.
- حجم المدرسة الصغير.
- قرب المسافات بين أعضاء هيئة التدريس.
- أدوار التدريس المعتمدة على بعضها البعض.
- هياكل الاتصال.
- الاستقلال الذاتي للمدرسة.
- تمكين المعلم(Shirley Hord, & William Sommers, 2010).

التنمية المهنية والمعايير القومية لمعلمة الروضة:

لم تعد المعلمة ناقلة للمعلومات وحسب، بل هى كذلك مرشدة نفسية وأخصائية اجتماعية، تعنى بالنمو الشامل للأطفال بالدرجة الأولى، ويقتضي دور المعلمة المحوري هذا تطوير دائم لمعارفها ومهاراتها وخبراتها، كي ترتقي بأدائها، وتتمكن من إنجاز مهامها بكفاءة وفعالية.

وقد أخذت وثيقة المعايير القومية لمعلمة الروضة في اعتبارها مجمل التغيرات الجديدة التي طرأت على مهنة المعلم وفرص الترقي الوظيفي والمهام والأدوار المطلوبة منه، والتى لخصتها تعديلات قانون التعليم بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧.

وتهدف الوثيقة الحالية إلى وضع معايير لمعلمات رياض الأطفال يحدد من خلالها الأساس المشترك من المعرفة، والأداءات، والتوجهات، وبالتالي المخرجات المتوقعة في ضوء ما تقوم به من تخطيط وممارسة الأنشطة وإدارة البيئة الصفية والتقويم والمهنية.

وتتكون وثيقة معايير معلمة رياض الأطفال من المجالات التالية:

المجال الأول: التخطيط:

المعيار الأول: تحديد الاحتياجات التربوية للأطفال:

المؤشرات:

- تحدد المعلمة الاحتياجات التربوية للأطفال.
- تستخدم أدوات متنوعة للتعرف على المتطلبات والاحتياجات التربوية لطفل الروضة.

المعيار الثاني: تصميم أنشطة التعلم الملائمة:

المؤشرات:

- تضع خطة زمنية للأنشطة التعليمية في ضوء نواتج التعلم.
- تعد البرنامج اليومي في ضوء احتياجات الأطفال وميولهم.
- توازن بين الأنشطة الحرة والأنشطة الموجهة عند وضع الخطط والبرامج.

المجال الثاني: مجال أساليب التعليم وإدارة مواقف التعلم:

المعيار الأول: استخدام أساليب تعليمية تستجيب لحاجات الأطفال:

المؤشرات:

- تنوع أساليب التعليم والتعلم وفق حاجات الأطفال.
- توظف الوسائل المعينة في مواقف التعلم.
- تنظم مواقف تعلم خارج قاعة النشاط.
- تربط الخبرات التعليمية داخل قاعة النشاط بخبرات الأطفال الحياتية.
- تشرك أولياء الأمور في تنفيذ الأنشطة.
- تنفذ أنشطة تعليمية قائمة على اللعب لتفعيل أركان التعلم.

المعيار الثانى: تشجيع الأطفال على ممارسة التفكير الناقد والإبداعي:

المؤشرات:

- تنظم مواقف لتنمية التفكير الناقد والإبداعي لدى الأطفال.
- تستثمر المواقف الطارئة لاتاحة فرص للأطفال للتعبير عن آرائهم.

المعيار الثالث: توفير مناخ يحقق العدالة في التعامل مع الأطفال:

المؤشرات:

- تشرك جميع الأطفال في الأنشطة المختلفة.
- توفر جواً من الطمأنينة والمتعة في بيئة التعلم.
- تراعي الفروق بين الأطفال العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة.
- تتيح للطفل ممارسة حقوقه وأداء واجباته.
- تتعامل باحترام مع جميع الأطفال دون تمييز.
- تستمع باهتمام لآراء الأطفال واستفساراتهم وشكواهم.

المعيار الرابع: إدارة الوقت المخصص للتعلم:

المؤشرات:

- تدرب الأطفال على الأفعال اليومية الروتينية المرتبطة بالانتقال بين الأنشطة.
- توزع الوقت بناءً على قدرات الأطفال ونواتج التعلم.
- تعيد تنظيم الوقت في ضوء الظروف والمواقف غير المتوقعة.

المجال الثالث: المعرفة بالتخصص:

المعيار الأول: امتلاك المعرفة الأساسية المرتبطة بالتخصص:

المؤشرات:

- تتعرف على الوثائق المرتبطة بالتربية في مرحلة الطفولة المبكرة.
- تتعرف على طرق التقييم وأدواته.
- تلم بالمفاهيم الأساسية المرتبطة بنواتج التعلم.
- تتعرف على خصائص واحتياجات الطفل في مرحلة رياض الأطفال.

المجال الرابع: التقوي:

المعيار الأول: تطوير الأداء من خلال التقييم الذاتي:

المؤشرات:

- تستخدم أدوات التقييم المناسبة لتقويم أدائها.
- تحسن وتطور من أدائها وفقاً لنتائج التقويم.

المعيار الثانى: ممارسة التقويم الشامل والمستمر لأداء الأطفال:

المؤشرات:

- تستخدم أدوات متنوعة لقياس أداء الأطفال ومتابعة نموهم.
- تفسر نتائج تقويم أداء الطفل.
- تعد أنشطة إثرائية وبديلة في ضوء نتائج التقويم.
- تستخدم أساليب التعزيز لتحسين أداء الأطفال.

المجال الخامس: مهنية المعلمة:

المعيار الأول: التزام أخلاقيات المهنة:

المؤشرات:

- تتعامل مع الآخرين في ضوء ميثاق أخلاقيات المهنة.
- تلتزم بنظام العمل وتوزيع الأدوار داخل الروضة.

المعيار الثاني: الالتزام بالتنمية المهنية المستدامة:

المؤشرات:

- تطلع على المستحدثات العلمية في مجال التخصص.
- تستخدم مصادر المعرفة المختلفة لاكتساب خبرات جديدة.
- تشارك في أنشطة متعددة لرفع قدراتها مهنياً.

التنمية المهنية ومعايير القيادة الفعالة والتوجيه التربوي:

تسهم القيادة إسهاماً أساسياً ومحورياً في إنجاح العملية التربوية بالمؤسسات التعليمية بوجه عام وبمؤسسات رياض الأطفال بوجه خاص، حيث يتوقف تطورها على كفاءة منظومة القيادة وشيوع روح إيجابية تستطيع مواجهة التحديات بالكفاءة والفعالية المطلوبين. ويعد فهم القادة التربويين لطبيعة المهمة التربوية مدخلاً أساسياً للقيادة، ذلك أن القائد التربوي يلعب دوراً محورياً في تحديد أهداف تلك العملية، وفي رسم الطرق وتحديد الوسائل التي من شأنها إنجاز هذه الأهداف.

وتعد القيادة التربوية عنصراً حاسماً يدفع باتجاه تطوير العملية التعليمية في مختلف مراحلها، كما يمثل القادة على المستويين الاستراتيجي والتنفيذي قوة الدفع الرئيسية لعملية التغيير وإنجاز أهداف تطوير التعليم.

وتتكون وثيقة معايير القيادة الفعالة والتوجيه التربوي من المجالات التالية:

أولا: مجال ومعايير القيادة الفعالة:

المعيار الأول: ترسيخ الثقافة المؤسسية:

المؤشرات:

- يعمل القائد على نشر الوعي بالرؤية المستقبلية للتعليم في مصر.
- يوفر الإمكانيات اللازمة لإنجاز الأهداف القومية للتعليم برياض الأطفال.
- يستخدم الأساليب الحديثة في التخطيط والإدارة.
- يطبق الأساليب الحديثة في المتابعة والتقويم.

- يرصد المشكلات التي قد تؤثر في تحقيق الأهداف الاستراتيجية ويشارك في حلها.
- يطلع على أحدث التطورات في مجال التربية في مرحلة رياض الأطفال.

المعيار الثاني: دعم التشاور والمشاركة:

المؤشرات:

- يرسخ القائد مبدأ التشاور والعمل في فريق.
- يوفر سبل الحصول على المعلومات وتيسير تداولها.
- يشرك العاملين في وضع الخطط واتخاذ القرارات.
- يوسع فرص مشاركة المجتمع المدني في دعم مؤسسات رياض الأطفال.

المعيار الثالث: التزام الأخلاقيات والقواعد المهنية:

المؤشرات:

- يوظف القائد قدرات ومهارات العاملين لخدمة أهداف العمل.
- يطبق أسلوب العمل في فريق والقيادة الجماعية.
- يستند في قراراته إلى معلومات موثقة ودقيقة.
- يُبدي التقدير والاحترام للعاملين معه.

المعيار الرابع: تشجيع المبادأة وإدارة التغيير:

المؤشرات:

- يشجع القائد على التجريب والتجديد في بيئة العمل.
- يستخدم الأساليب الحديثة في تعبئة الأفراد وحفز الجهود.

- يحرص على تفويض السلطات وخلق كوادر للتغيير.
- يتقبل الأفكار والآراء ويستثمرها لتطوير العمل بمؤسسات رياض الأطفال.

ثانيا: مجال ومعايير التوجيه التربوي:

المعيار الأول: إتباع أساليب الدعم المؤسسي:

المؤشرات:

- يسهم الموجه في دعم رؤية ورسالة مؤسسات رياض الأطفال.
- يتبع المنهج العلمي في إدارة التغيير وحل المشكلات.
- يلتزم أخلاقيات المهنة ويرعاها.

المعيار الثاني: المساهمة في متابعة وتطوير الممارسات التربوية برياض الأطفال:

المؤشرات:

- يشجع الموجه على ربط منهج رياض الأطفال بالبيئة.
- يشارك في تفعيل نظم المتابعة والتقويم.
- يتابع تنفيذ المنهج وتقويم نواتج التعلم.
- يشجع الإبداع والابتكار في جوانب العملية التربوية برياض الأطفال.

المعيار الثالث: دعم مجتمع التعلم داخل مؤسسات رياض الأطفال:

المؤشرات:

- يشجع الموجه على تنويع مصادر المعرفة والتعلم.
- يتيح فرصاً لتبادل الخبرات وتطوير الأداء.

- يستخدم أساليب التقويم المستمر داخل مؤسسات رياض الأطفال.
- يدعم جهود التنمية المهنية لتحسين الأداء برياض الأطفال (وثيقة المعايير القومية في رياض الاطفال، ٢٠٠٨).

إجراءات البحث:

للإجابة عن أسئلة البحث الحالي، والتحقق من صحة فروضه، تم اتباع الخطوات التالية:

أولاً: الاطلاع على أدبيات البحث التربوي المتصلة بموضوع البحث الحالي: والاستفادة منها في إعداد الإطار النظري، وأدوات البحث، والبرنامج التدريبي، وكذلك ربط نتائج البحث الحالي بالدراسات السابقة المرتبطة به.

ثانياً: تحديد أهم مهارات التربية المهنية اللازمة لتطويرالأداء المهني الذاتي لدى معلمات رياض الأطفال: وفقا لما ورد بوثيقة المعايير القومية لرياض الاطفال، كما سبق عرضها ضمن ادبيات البحث الحالي.

ثالثاً: تحديد عينة البحث:

اشتملت العينة على مجموعة تجريبية واحدة، تم اختيارها بشكل عشوائي، وتمثلت في عدد ٢٢ معلمة رياض أطفال، يمارسن المهنة بعدد من الروضات الحكومية بمحافظة الغربية، وهن من طالبات الدبلوم الخاص تخصص رياض أطفال بكلية التربية، جامعة طنطا، للعام الدراسي ٢٠١٢/ ٢٠١٣.

رابعاً: تحديد منهج البحث:

منهج البحث المستخدم هو المختلط حيث يجمع بين التجريبي والوصفي (Creswellm, 2003)، (رجاء أبوعلام، ٢٠٠١م).

وتمثل التصميم التجريبي للبحث الحالي في النموذج التصميمي التجريبي ذي المجموعة الواحدة، من خلال عينة المعلمات أثناء الخدمة، ومؤسسات رياض الأطفال التابعين لها، كمجتمع تعلم مهني لهن، أما التصميم الوصفي للبحث فقد تمثل في قياس اتجاهات المعلمات نحو تطوير مجتمعهن المهني بعد حفز مهارات التربية المهنية لديهن، باستخدام البرنامج التدريبي.

خامسًا: تصميم أدوات البحث وتقنينها:

١- بطاقة ملاحظة مهارات التربية المهنية الذاتية لمعلمة الروضة (أداة التقويم الذاتي لمعلمة الروضة)، الواردة ضمن وثائق منهج رياض الأطفال الجديد، التابع لوزارة التربية والتعليم ٢٠١١.

٢- مقياس اتجاهات معلمات رياض الأطفال نحو تطوير مجتمع التعلم المهني (إعداد الباحثة).

(١) الأداة الاولى:

بطاقة ملاحظة مهارات التربية المهنية الذاتية لمعلمة الروضة:

حددت الباحثة أداة التقويم الذاتي لمعلمة الروضة " الواردة ضمن وثائق منهج رياض الأطفال الجديد، التابع لوزارة التربية والتعليم ٢٠١١م"؛ وذلك لقياس مهارات التربية المهنية الذاتية للمعلمات. حيث أن هذه الأداة تم تصميمها من قبل الوزارة، وفقا لمعايير معلمة رياض الأطفال، التي

أقرتها وثيقة المعايير القومية لمرحلة رياض الأطفال "٢٠٠٨م"، والتي شملت المجالات الخمسة التالية:

١- مجال التخطيط.

٢- مجال أساليب التعليم وادارة مواقف التعلم.

٣- مجال المعرفة بالتخصص.

٤- مجال التقويم.

٥- مجال مهنية المعلمة.

وتتضمن أداة التقويم في مجملها، مهارات التربية المهنية الذاتية لمعلمة الروضة، كما وردت بالتعريف الاجرائي للبحث الحالي. وفيما يلي جدول يوضح أداة التقويم الذاتي لمعلمة الروضة:

جدول (١)

أداة التقويم الذاتي لمعلمة الروضة

م	المؤشر/البند	المستوى				الدرجة
		بداية	تقدم	محقق	مثالي	
مجال التخطيط:						
١	أحدد الاحتياجات التربوية للأطفال واستخدم أدوات متنوعة للتعرف على المتطلبات والاحتياجات التربوية لطفل الروضة					
٢	أضع خطة زمنية للأنشطة التعليمية فى ضوء نواتج التعلم					
٣	أعد البرنامج اليومي في ضوء احتياجات الأطفال وميولهم					
٤	أوازن بين الأنشطة الحرة والموجهة عند وضع الخطط والبرامج					
مجال أساليب التعليم وادارة مواقف التعلم:						
٥	أنوع أساليب التعليم والتعلم وفق حاجات الأطفال					
٦	أُوظف الوسائل المعينة في مواقف التعلم					
٧	أُنظم مواقف تعلم خارج قاعة النشاط					

م	المؤشر/البند	المستوى				الدرجة
		بداية	تقدم	محقق	مثالي	
٨	أربط الخبرات التعليمية داخل قاعة النشاط بخبرات الأطفال الحياتية					
٩	أُشرك أولياء الأمور في تنفيذ الأنشطة					
١٠	أنفِذ أنشطة تعليمية قائمة على اللعب لتفعيل الأركان					
١١	أنظم مواقف لتنمية التفكير الناقد والإبداعي لدى الأطفال					
١٢	أستثمرالمواقف الطارئة لإتاحة الفرصة للأطفال للتعبير عن آرائهم					
١٣	أُشرك جميع الأطفال في الأنشطة المختلفة					
١٤	أوفر جوًا من الطمأنينة والمتعة في بيئة التعلم					
١٥	أراعِى الفروق الفردية بين الأطفال العاديين وذوى الاحتياجات الخاصة					
١٦	أتيح للطفل ممارسة حقوقه وأداء واجباته					
١٧	أتعامل باحترام مع جميع الأطفال دون تمييز					
١٨	أستمع باهتمام لآراء الأطفال واستفساراتهم وشكواهم					
١٩	أدرب الأطفال على الأفعال اليومية الروتينية المرتبطة بالانتقال بين الأنشطة					
٢٠	أوزع الوقت بناءً على قدرات الأطفال ونواتج التعلم وأُعيد تنظيم الوقت في ضوء الظروف والمواقف غير المتوقعة					
مجال المعرفة بالتخصص:						
٢١	أتعرف على الوثائق المرتبطة بالتربية فى مرحلة الطفولة المبكرة وأتعرف على طرق التقويم وأدواته وألم بالمفاهيم الأساسية المرتبطة بنواتج التعلم. و أتعرف على خصائص واحتياجات الطفل في مرحلة رياض الأطفال					

م	المؤشر/البند	المستوى				الدرجة
		بداية	تقدم	محقق	مثالي	
مجال التقويم:						
٢٢	أستخدم أدوات التقويم المناسبة لتقويم أدائي وأحسن وأطور أدائي من خلال التقييم الذاتي					
٢٣	أستخدم أدوات متنوعة لقياس أداء الأطفال ومتابعة نموهم					
٢٤	أُفسِر نتائج تقويم أداء الطفل وأُعِد أنشطة إثرائية وبديلة فى ضوء تفسيري لنتائج التقويم					
٢٥	أستخدم أساليب التعزيز لتحسين أداء الأطفال					
مجال مهنية المعلمة:						
٢٦	أتعامل مع الآخرين في ضوء ميثاق أخلاقيات المهنة. وألتزم بنظام العمل في توزيع الأدوار داخل الروضة					
٢٧	أطّلع على المستحدثات العلمية فى مجال التخصص. وأستخدم مصادر المعرفة المختلفة لاكتساب خبرات جديدة. وأشارك فى أنشطة متعددة لرفع قدراتي مهنيًا					
	النتيجة الاجمالية					

مدى استيفاء المعلمة للمعايير

= (النتيجة الاجمالية ÷ ١٣٥) × (١٠٠) = %

طريقة حساب النقاط لأداة التقويم الذاتي لمعلمة الروضة:

- تُحتَسب نقطة واحدة لكل بند في مستوى "البداية"، وثلاث نقاط لكل بند في مستوى "التقدم"، وخمس نقاط لكل بند في مستوى "تحقيق المؤشر"، وست نقاط لكل بند في مستوى "المثالي".
- يقسم الناتج على إجمالي أقصى عدد للنقاط عند تحقيق المعلمة لهذه البنود الثلاث.
- أقصى عدد من النقاط يمكن الحصول عليه هو ١٣٥ نقطة (٢٧ بند مضروبًا في ٥ نقاط لكل بند).

هناك أربعة مستويات لأداء المعلمة:

- **المستوى الأول- مبتدئة:** إذا كانت نتيجة التقييم لا تزيد عن ٢٠%.
- **المستوى الثاني- تتقدم نحو تحقيق المعايير:** إذا كانت نتيجة التقييم أكثر من ٢٠% وأقل من ٦٥%.
- **المستوى الثالث- تحقق المعايير:** إذا كانت نتيجة التقييم أكثر من ٦٥% حتى ١٠٠%.
- **المستوي الرابع- متميزة:** إذا كانت نتيجة التقييم أكثر من ١٠٠%.

وبذلك يمكن للمعلمة حساب النقاط بالنسبة لمهاراتها المهنية وتحديد مستواها المهني: مبتدئة أو متقدمة أو محققة أو متميزة.

(٢) الأداة الثانية:

مقياس اتجاهات معلمات رياض الأطفال نحو تطوير مجتمع التعلم المهني في الروضة:

قامت الباحثة بتصميم مقياس اتجاهات معلمات رياض الاطفال نحو تطوير مجتمع التعلم المهني في الروضة وفقا للمحاور التالية:

- ممارسة المعلمة لمهارات التربية المهنية الذاتية.
- التشاور والحوار الآمن في مجتمع المهنة.
- العمل الجماعي والمشاركة الفعالة في مجتمع المهنة.
- المسئولية الجماعية والمحاسبية في مجتمع المهنة.
- الالتزام بالميثاق الأخلاقي للمهنة واحترام قواعدها.
- دعم ومشاركة الإدارة في تطوير مجتمع الروضة.

جدول (٢)

عدد العبارات التي تقيس كل محور من محاور المقياس

م	محاور المقياس	عدد العبارات التي تقيس كل محور
١	ممارسة معلمة رياض الأطفال لمهارات التربية المهنية الذاتية.	العبارات من ١:٥
٢	التشاور والحوار الآمن في مجتمع المهنة.	العبارات من ٦:١٠
٣	العمل الجماعي والمشاركة الفعالة في مجتمع المهنة.	العبارات من ١١:١٥
٤	المسئولية الجماعية والمحاسبية في مجتمع المهنة.	العبارات من ١٦:١٨
٥	الالتزام بالميثاق الأخلاقي للمهنة واحترام قواعدها.	العبارات من ٢٠:٢٣
٦	دعم ومشاركة الإدارة في تطوير مجتمع الروضة.	العبارات من ٢٤:٣٠

تعليمات تطبيق المقياس:

١- يهدف المقياس إلي التعرف على رأي المعلمة نحو تطوير مجتمع التعلم المهني في الروضة.

٢- يتكون المقياس من (٣٠) عبارة تدور حول مبادئ تطوير مجتمع التعلم المهني في رياض الأطفال.

٣- المطلوب من المعلمة أن تدلي برأيها حول كل عبارة من عبارات المقياس, حيث لا توجد إجابة صحيحة وأخري خطأ, فالمهم هو التعرف علي الرأي الشخصي للمعلمة.

٤- بعد قراءة كل عبارة في المقياس, يتم وضع علامة (√) في المكان الذي يعبر عن وجهة النظر الشخصية, من حيث: (موافقة, أو محايدة, أو غير موافقة).

مواصفات مقياس الاتجاهات:

يوضح الجدول التالي، نوع, وعدد عبارات مقياس اتجاهات معلمات رياض الأطفال نحو تطوير مجتمع التعلم المهني، وكذلك طريقة تصحيحه, والمجموع الكلي لدرجاته.

جدول (٣)

نوع وعدد عبارات مقياس الاتجاهات وطريقة تصحيحه والمجموع الكلي لدرجاته

تصنيف عبارات المقياس	طريقة تصحيح عبارات المقياس			عدد العبارات	النسبة المئوية للعبارات	المجموع الكلي للدرجات
العبارات الإيجابية وتشمل: ١-٣-٧-٩-١١-١٣-١٦-١٧-٢٠-٢١-٢٣-٢٤-٢٧-٢٩-٣٠.	موافق ثلاث درجات	محايد درجتان	غير موافق درجة واحدة	١٥	٥٠ %	٤٥
العبارات السلبية وتشمل: ٢-٤-٥-٨-١٠-١٢-١٤-١٥-١٨-١٩-٢٢-٢٥-٢٦-٢٨.	موافق درجة واحدة	محايد درجتان	غير موافق ثلاث درجات	١٥	٥٠ %	٤٥
المجموع				٣٠	١٠٠ %	٩٠

ويوضح الجدول التالي، الشكل النهائي لمقياس اتجاهات المعلمات نحو تطوير مجتمع التعلم المهني في الروضة:

جدول (٤)

مقياس اتجاهات معلمات رياض الأطفال نحو تطوير مجتمع التعلم المهني

م	العبارات	موافقة	محايدة	غير موافقة
١	أوافق على ترسيخ مفهوم التنمية المهنية الذاتية للمعلمة داخل الروضة.			
٢	أعتقد أن المسئولية الشخصية للمعلمة تجاه تنمية مهاراتها المهنية، أمر شخصي جدا.			
٣	أعتقد أن التنمية المهنية للمعلمة تمكنها من تحقيق تربية فعالة للأطفال.			
٤	لا أعلم كثيرا عن مصادر المعرفة المتنوعة المرتبطة بالتخصص.			
٥	أتردد كثيرا في السؤال عما أواجه من مشكلات خلال أدائي المهني.			
٦	أفضل العمل بشكل فردي لأنه يعكس مهاراتي الشخصية بصورة أفضل.			
٧	أبادر بطرح الأفكار والآراء المختلفة واستثمارها لصالح تحسين الأداء في الروضة.			
٨	لا أشعر بالأمان عند التشاور مع الزميلات واتخاذ القرار.			
٩	أشارك في وضع الخطط التنفيذية لأنشطة المنهج.			
١٠	يصعب أن أغير من أدائي عند الاستماع للآراء المطروحة من زملاء العمل.			
١١	أستمتع كثيرا خلال العمل ضمن فريق.			
١٢	أوظف جميع مهاراتي وقدراتي لصالح إظهار كفاءتي الذاتية فقط.			
١٣	أحترم كثيرا الافكار غير التقليدية المطروحة من الزملاء.			

م	العبارات	موافقة	محايدة	غير موافقة
١٤	أكثر ما يزعجني في العمل هو المشاركة مع الاسرة ومؤسسات المجتمع.			
١٥	لا أرى في نفسي القدرة على قيادة فريق العمل داخل الروضة.			
١٦	وجود مكتسبات ملموسة من مجتمع الروضة يشعرني بالرضا.			
١٧	أرحب بتطبيق أساليب التقويم المستمر لمؤسسة الروضة.			
١٨	لا أفضل استخدام أساليب التقييم الذاتي.			
١٩	يؤلمني كثيرا تطبيق مبدأ محاسبة الأفراد في المهام الجماعية.			
٢٠	أفضل وجود ميثاق أخلاقي للتعامل داخل الروضة.			
٢١	أؤيد ثقافة الاحترام المتبادل بين جميع العاملين بالروضة.			
٢٢	لا أعلم كثيرا عن قواعد المهنة التي أشغلها.			
٢٣	أرى أن توزيع الأدوار بشكل واضح يدعم أركان العمل الجماعي.			
٢٤	أشارك دوما في إنجاز الاهداف المحددة للروضة.			
٢٥	أستخدم الأساليب التقليدية في التخطيط والتنفيذ والتقويم.			
٢٦	يصيبني الاحباط عندما أواجه مشكلات تعوق تحقيق الأهداف.			
٢٧	يجب على إدارة الروضة تدعيم الجهود الفردية والجماعية لتنمية المؤسسة.			
٢٨	أحرص مع زميلاتي على وضع خطة شديدة المثالية لتنمية مؤسسة الروضة.			
٢٩	أسعد دائما بمهام التدريب والتقويم لقناعتي أنها تسهم في تطوير مجتمع الروضة.			
٣٠	أرحب بتبادل الخبرات داخل وخارج المؤسسة لتطوير الأداء في الروضة.			

الدرجة الكبرى = ٩٠ درجة. الدرجة الصغرى = ٣٠ درجة.

الكفاءة السيكومترية للمقياس:

حققت الباحثة الكفاءة السيكومترية للمقياس من خلال حساب معاملي الصدق والثبات للمقياس.

فقد تم حساب معامل الصدق بعرض المقياس على عدد من المحكمين، (أعضاء هيئة التدريس تخصص دراسات الطفولة وتخصص مناهج وطرق تدريس)، لإبداء الرأى في مدى ملاءمة المقياس وصلاحيته للتطبيق.

وقد راعت الباحثة آراء ومقترحات المحكمين في صياغة العبارات في الصورة النهائية للمقياس.

كما تم حساب معامل ثبات المقياس باستخدام معادلة "جتمان"، وقد بلغ معامل الثبات المحسوب من تطبيق المعادلة على نتائج عينة عددها ٢٥ معلمة من معلمات رياض الأطفال بمحافظة الغربية، (٠.٧٨) وهو ما أشار إلي أن المقياس يتمتع بدرجة مقبولة من الثبات.

سادسا: البرنامج التدريبي:

تم تصميم برنامج تدريبي، يشتمل على مجموعة العناصر والاجراءات المتكاملة والمترابطة، التي تهدف إلى تزويد معلمات رياض الأطفال- عينة البحث- بمعارف ومهارات وخبرات واتجاهات محددة وفقا لاستراتيجية ما وراء المعرفة، لتحسين أدائهن التعليمي، بما يساعد على تنمية وعيهن بممارسة مهارات التربية المهنية الذاتية، وتحسين اتجاهاتهن الايجابية نحو تطوير مجتمع التعلم المهني في رياض الأطفال، وفقا لما يلي:

أهداف البرنامج:

١- تزويد معلمات رياض الأطفال بمعارف وخبرات واتجاهات محددة، بشأن التربية المهنية وتطوير مجتمع التعلم المهني، وذلك وفقا لاستراتيجية ما وراء المعرفة.

٢- إكساب معلمة الروضة مهارات التربية المهنية التي يتضمنها البرنامج المقترح.

٣- رفع كفاءة المعلمات تجاه أدائهن المهني، وقدرتهن على التقييم الذاتي لهذا الأداء وامكانية تحسينه.

٤- تحديد أهم محاور تطوير مجتمع التعلم المهني في مؤسسة الروضة.

أساليب التدريب بالبرنامج:

استخدمت الباحثة في تدريب المعلمات عينة البحث، استراتيجية ما وراء المعرفة وفقا للإجراءات الواردة بأدبيات البحث الحالي، بالإضافة لبعض الأساليب التدريبية المساعدة التالية:

١- الحوار والمناقشة.

٢- ورش العمل الدراسية.

٣- العصف الذهني.

٤- التعلم التعاوني.

المواد التدريبية والتكنولوجية المستخدمة بالبرنامج:

أولا: قامت الباحثة بعرض شرائح "بوربوينت" توضح استراتيجية ما وراء المعرفة، وخطوات تطبيقها. ومن ثم وضح للمعلمات عينة البحث

أنهن سوف تكن مسئولات عن تقييم ذواتهم معرفيا، بعد تلقي محتوى البرنامج العلمي، ثم إدارة تلك المعرفة ذاتيا، من خلال عمليات التخطيط والتقويم والتنظيم، التي تحدث اثناء تطبيق البرنامج.

ثانيا: عرض شرائح "بوربوينت" توضح معلومات تتعلق بالتربية المهنية الذاتية وأهم المهارات اللازمة لها.

ثالثا: عرض شرائح "بوربوينت" توضح أهم محاور تطوير مجتمع التعلم المهني في الروضة.

رابعا: عرض شرائح "بوربوينت" توضح العلاقة بين مهارات التربية المهنية الذاتية وسبل تطوير مجتمع التعلم المهني في الروضة.

زمن ومحتوى البرنامج:

تم تطبيق البرنامج التدريبي خلال أربعة لقاءات مقسمة إلى ثمان جلسات، بزمن إجمالي ١٦ ساعة تدريبية. ويعرض الجدول التالي موضوعات البرنامج التدريبي وأسلوب تنفيذها:

جدول (٥)

موضوعات البرنامج التدريبي وأسلوب تنفيذها

اللقاءات التدريبية	الموضوع التدريبي	أسلوب التدريب	الزمن	أدوات التدريب
اللقاء الأول: الجلسة الاولى	• المقصود باستراتيجية ما وراء المعرفة، أهمية استخدامها. • أبعادها ومكوناتها وخطوات تطبيقها.	الحوار والمناقشة- العصف الذهني-	ساعتان	شاشة عرض- سبورة ورقية- اوراق واقلام
الجلسة الثانية	• تدريب عملي لتطبيق الاستراتيجية وتحديد مسئولية المتدربات بشان تقييم المعرفة ذاتيا، ثم إدارة المعرفة ذاتيا.	ورش العمل- التعلم التعاوني	ساعتان	سبورة ورقية- اوراق واقلام
اللقاء	• التربية المهنية الذاتية للمعلمة الروضة	الحوار	ساعتان	شاشة عرض

اللقاءات التدريبية	الموضوع التدريبي	أسلوب التدريب	الزمن	أدوات التدريب
الثاني: الجلسة الاولى	واهميتها. • أبعاد ومكونات التنمية المهنية.	والمناقشة العصف الذهني – التعلم التعاوني		–سبورة ورقية– اوراق واقلام
الجلسة الثانية	• محاور التنمية المهنية. • مهارات التنمية المهنية والمعايير القومية لرياض الاطفال في مجا ل التقييم الذاتي للمعلمة.	ورش العمل – التعلم التعاوني	ساعتان	شاشة عرض –سبورة ورقية– اوراق واقلام
اللقاء الثالث: الجلسة الاولى	• مجتمع التعلم المهني في الروضة. • أهم محاور تطوير مجتمع التعلم المهني في الروضة.	الحوار والمناقشة– التعلم التعاوني	ساعتان	شاشة عرض –سبورة ورقية– اوراق واقلام
الجلسة الثانية	• خصائص مجتمع التعلم المهني في الروضة.	الحوار والمناقشة– التعلم التعاوني	ساعتان	شاشة عرض –سبورة ورقية– اوراق واقلام
اللقاء الرابع: الجلسة الاولى	• التنمية المهنية والمعايير القومية لرياض الاطفال في مجال القيادة الفعالة والتوجيه التربوي.	الحوار والمناقشة– التعلم التعاوني	ساعتان	شاشة عرض– سبورة ورقية– اوراق واقلام
الجلسة الثانية	• العلاقة بين مهارات التربية المهنية الذاتية وسبل تطوير مجتمع التعلم المهني في الروضة.	الحوار والمناقشة– التعلم التعاوني	ساعتان	شاشة عرض– سبورة ورقية– اوراق واقلام

سابعا: إجراءات تطبيق البحث:

١- حددت الباحثة عينة البحث من معلمات رياض الأطفال، وشرحت لهن الفكرة باختصار، فوافقن على المشاركة، وتم الاتفاق على نظام وكيفية المشاركة.

٢- طلبت الباحثة من المعلمات، تطبيق أداة التقييم الذاتي لمعلمة رياض الأطفال، كتطبيق قبلي على أنفسهن.

٣- قامت الباحثة بتطبيق مقياس اتجاهات المعلمات نحو تطوير مجتمع التعلم المهني، على نفس المعلمات "عينة البحث".

٤- نفذت الباحثة بصفتها مدربة، دورة تدريبية للمعلمات، لمدة ١٦ ساعة تدريبية، لتدريبهن على كيفية استخدام استراتيجية ماوراء المعرفة في تنمية مهارات التربية المهنية لديهن.

٥- اتفقت الباحثة مع المعلمات على أن يمارسن خطوات استراتيجية ماوراء المعرفة، في عدد من الأنشطة المتنوعة المرتبطة بالمنهج المطبق في الروضة، وكذلك في عدد من المهام التي يقمن بها من خلال عملهن كمعلمات، كلُ في الروضة التي تعمل بها، وفقا لما سبق التدريب عليه، وذلك لمدة ثلاثة أسابيع، يتم خلالها متابعة الباحثة لهن أثناء تنفيذ الأنشطة، للتحقق من وعي المعلمة بتطبيق الاستراتيجية.

٦- استمرت الباحثة في متابعة المعلمات لمدة ثلاثة أسابيع بواقع ثلاثة أيام في الأسبوع، ومناقشة المعلمات في كيفية تطبيق الاستراتيجية وما يواجهنه من صعوبات.

٧- قامت الباحثة بتطبيق أداة التقييم الذاتي لمعلمة رياض الأطفال، تطبيقا بعديا على عينة البحث من المعلمات. ثم تطبيق مقياس انجاهات المعلمات نحو تطوير مجتمع التعلم المهني، على نفس المعلمات تطبيقا بعديا. خلال الأسبوع الأخير للتطبيق.

٨- حرصت الباحثة على مناقشة المعلمات في مرئياتهن حول الأداء التعليمي في نهاية كل يوم، وتسجيلها ورقيا للإستفادة منها في تطوير البرنامج المقترح إن دعت الحاجة إلى ذلك.

ثامنا: المعالجة الإحصائية وعرض وتفسير نتائج البحث:

استخدمت الباحثة البرنامج الإحصائي (SPSS) لمعالجة البيانات الخاصة بالبحث والحصول على النتائج، وبالتالي التحقق من صحة فروض البحث والاجابة عن تساؤلاته، وفقا لما يلي:

الفرض الأول:

يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأداء المهني الذاتي للمعلمات (عينة البحث)، عند تطبيق بطاقة ملاحظة مهارات التربية المهنية الذاتية لمعلمة الروضة باستخدام البرنامج التدريبي القائم على استراتيجية ما وراء المعرفة؛ قبل وبعد تطبيق البرنامج، لصالح التطبيق البعدي.

استخدمت الباحثة اختبار t- test للمقارنة بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية على بطاقة ملاحظة مهارات التربية المهنية الذاتية لمعلمة الروضة قبل وبعد استخدام البرنامج التدريبي القائم على استراتيجية ما وراء المعرفة، والجدول التالي يوضح نتائج الإحصاء.

جدول (٦)

المتوسط والانحراف المعياري وقيمة (ت)

للفروق بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في التطبيق القبلي والبعدي للأداة الأولى

الأداة	التطبيق	عدد العينة (ن)	المتوسط (م)	الانحراف المعياري (ع)	قيمة (ت)	درجات الحرية	قيمة الدلالة
بطاقة ملاحظة التربية المهنية الذاتية لمعلمة الروضة	القبلي	٢٢	٩.٠٤٥	٨٢٥٧٢.	-١١.٤٨٩	٨٨	دالة
	البعدي	٢٢	١١.٠٠٠	.٨٢٥٧٢			

وحيث أن البحث الحالي يستخدم اختبار T- TEST الذي يختبر الدلالة الإحصائية للفروض عند مستوى ٠,٠٥% فقد تم مراعاة تفسير الإحصاءات الناتجة وفقا لما يلي:

إذا كانت قيمة" ت" المحسوبة أكبر من أو تساوي قيمة "ت" الجدولية، (٠٢٥, قيمة الدلالة) يكون الفرق دال إحصائيا ويتم رفض الفرض الصفري. أما إذا كانت قيمة "ت" المحسوبة أصغر من أو تساوي قيمة" ت" الجدولية، (٠٢٥, قيمة الدلالة) يكون الفرق غير دال إحصائيا، ويتم قبول الفرض الصفري (فؤاد البهي، ٢٠٠٥).

وبقراءة الجدول السابق، نجد أن قيمة" ت" المحسوبة اكبر من قيمة "ت" الجدولية، مما يعني وجود فروق دالة لدى المجموعة التجريبية على الأداة الاولى للبحث بين التطبيقين القبلي والبعدي، وبالتالي يمكن قبول الفرض الأول وهو يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأداء المهني الذاتي للمعلمات (عينة البحث)، عند تطبيق بطاقة ملاحظة مهارات التربية المهنية الذاتية لمعلمة الروضة باستخدام البرنامج التدريبي القائم على استراتيجية ما وراء المعرفة؛ قبل وبعد تطبيق البرنامج، لصالح

التطبيق البعدي. ومن ثم يمكن الاجابة عن السؤال الرابع للبحث وهو إلى أي مدى يسهم البرنامج التدريبي القائم على استراتيجية ما وراء المعرفة في تحسين وعي المعلمات بمهارات التربية المهنية الذاتية لديهن؟ بأن استخدام البرنامج التدريبي القائم على استراتيجية ما وراء المعرفة قد ساهم بالفعل في تحسين وعي المعلمات بممارسة مهارات التربية المهنية الذاتية لديهن.

الفرض الثاني:

يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات (عينة البحث)، عند تطبيق مقياس اتجاهات المعلمات نحو تطوير مجتمع التعلم المهني في الروضة؛ قبل وبعد تطبيق البرنامج، لصالح التطبيق البعدي.

استخدمت الباحثة اختبار t- test للمقارنة بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية على مقياس تطبيق مقياس اتجاهات المعلمات نحو تطوير مجتمع التعلم المهني في الروضة؛ قبل وبعد تطبيق البرنامج، والجدول التالي يوضح نتائج الإحصاء

جدول (٧)

المتوسط والانحراف المعياري وقيمة (ت)

للفروق بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في التطبيق القبلي والبعدي للأداة الثانية

الأداة	التطبيق	عدد العينة (ن)	المتوسط (م)	الانحراف المعياري (ع)	قيمة (ت)	درجات الحرية	قيمة الدلالة
مقياس اتجاهات المعلمات نحو تطوير مجتمع التعلم المهني في الروضة	القبلي	٢٢	٨.٩٠٩١	١.٤١١١	١٢.٤١٦	.٢١	دالة
	البعدي	٢٢	١٨.٨٦٣٦	٣.٧٧٠٨			

وبقراءة الجدول السابق، نجد أن قيمة" ت" المحسوبة = ١٢.٤١٦ أكبر من قيمة" ت" الجدولية بشكل واضح مما يؤكد وجود فروق ذوات دلالة لدى المجوعة التجريبية قبل وبعد تطبيق مقياس الاتجاه، وبالتالي يتم قبول الفرض الثاني وهو يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات (عينة البحث)، عند تطبيق مقياس اتجاهات المعلمات نحو تطوير مجتمع التعلم المهني في الروضة؛ قبل وبعد تطبيق البرنامج، لصالح التطبيق البعدي، مما يعني أن تعريض المجموعة التجريبية للبرنامج التدريبي قد زودهن بمعلومات حول أسس تطوير مجتمع التعلم المهني في الروضة، لاسيما خلال استخدامهن مهارات ما وراء المعرفة في توظيف المعلومات المكتسبة من البرنامج وتبادلها بين افراد المجتمع المهني الواحد، مما انعكس على اتجاهات المعلمات بشكل ايجابي تجاه فكرة تطوير مجتمع التعلم المهني.

وبذلك يمكن الإجابة عن السؤال الخامس للبحث الحالي وهو: إلى أي مدى يسهم البرنامج التدريبي القائم على استراتيجية ما وراء المعرفة في تعديل اتجاهات المعلمات نحو تطوير مجتمع التعلم المهني بالروضة؟ مما يعكس فعالية البرنامج التدريبي في تعديل اتجاهات المعلمات (العينة التجريبية) نحو تطوير مجتمع التعلم المهني في الروضة بشكل ايجابي.

الفرض الثالث:

يوجد ارتباط دال موجب بين وعي المعلمات (عينة البحث) بممارسة مهارات التربية المهنية الذاتية لديهن، وبين اتجاهاتهن نحو تطوير مجتمع التعلم المهني في الروضة.

استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون من خلال برنامج spss للكشف عن مدى وجود علاقة ارتباطيه بين درجات المجموعة التجريبية على تطبيق بطاقة ملاحظة مهارات التربية المهنية الذاتية لمعلمة الروضة، وبين درجاتهن على تطبيق مقياس اتجاهات المعلمات نحو تطوير مجتمع التعلم المهني في الروضة؛ بعد تطبيق البرنامج التدريبي باستخدام استراتيجية ما وراء المعرفة، والجدول التالي يوضح نتائج الإحصاء:

جدول (٨)

المتوسط والانحراف المعياري ومعامل الارتباط بين درجات المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي للأداة الأولى والاداة الثانية

الأداة	المجموعة التجريبية	عدد العينة (ن)	المتوسط (م)	الانحراف المعياري (ع)	معامل الارتباط	قيمة الدلالة لمعامل الارتباط
بطاقة ملاحظة التربية المهنية الذاتية لمعلمة الروضة	تطبيق بعدي	٢٢	٢٢.٥٠٠٠	٢.٨٥٧٧	.٠١٥	.٩٤٦ دالة
مقياس اتجاهات المعلمات نحو تطوير مجتمع التعلم المهني في الروضة	تطبيق بعدي	٢٢	١٨.٨٦٣٦	٣.٧٧٠٨		

وبقراءة الجدول السابق، نجد أن قيمة معامل الارتباط لمعلمات المجموعة التجريبية بين درجاتهن على التطبيق البعدي لمقياس اتجاهات المعلمات نحو تطوير مجتمع التعلم المهني في الروضة، وبين درجاتهن على بطاقة ملاحظة التربية المهنية الذاتية لمعلمة الروضة = ٠١٥. وان قيمة الدلالة لهذا المعامل أقل من +١ (٩٦٤.) مما يعنى وجود ارتباط دال موجب بين المتغيرين، وبالتالي يتم قبول الفرض الثالث للبحث ومن ثم الاجابة عن على السؤال الأخير للبحث وهو:

ما مدى الارتباط بين ممارسة المعلمات (عينة البحث) لمهارات التربية المهنية الذاتية لديهن، وبين اتجاهاتهن نحو تطوير مجتمع التعلم المهني في الروضة؟ بأنه توجد علاقة ارتباطيه دالة موجبة بين ممارسة المعلمات (عينة البحث) لمهارات التربية المهنية الذاتية لديهن، وبين اتجاهاتهن نحو تطوير مجتمع التعلم المهني في الروضة.

وفي ضوء تلك العلاقة الارتباطية، يمكننا القول أن ما تحقق لدى المعلمات (العينة التجريبية للبحث) من قدرة على تحديد وتحسين مهاراتهن المهنية الذاتية، قد انعكس بالزيادة والإيجاب على كفاءتهن المهنية في تفعيل فكرة تطوير المجتمع المهني في مجال عملهن.

تاسعًا: توصيات البحث:

١- توجيه نظر القائمين على تدريب معلمات رياض الاطفال، نحو مزيد من الاهتمام بمهارات التربية المهنية الذاتية للمعلمة، وعمق تأثيرها في تطوير مجتمع التعلم المهني.

٢- لفت نظر القائمين على تقييم الأداء المهني لمعلمات رياض الاطفال، إلى اعتبار أسس تطوير مجتمع التعلم المهني من معايير تقييم المعلمة.

٣- ضرورة النظر في تطوير توصيف المقررات الدراسية التي تتضمنها لوائح إعداد معلمة رياض الأطفال، بحيث تشمل موضوعات تتعلق بمهارات التربية المهنية وتدريبهن على اكتساب تلك المهارات.

٤- العمل على الارتقاء باتجاهات معلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة، نحو مفهوم التربية المهنية وعلاقتها بتطوير مجتمع التعلم المهني، من خلال تنظيم الندوات التثقيفية والدورات التدريبية اللازمة لذلك.

٥- العمل على الارتقاء باتجاهات أفراد المجتمع لاسيما المعنيين بتربية الطفل، نحو الأبعاد المختلفة لمفهوم مجتمع التعلم المهني في مؤسسات رياض الأطفال. سعيا لتطوير مؤسسات المجتمع الأخرى.

٦- مضاعفة الاهتمام بتطوير سبل التأهيل والتدريب التربوي المرتبط بتطوير مجتمعات التعلم المهنية.

٧- مسايرة الاتجاهات الحديثة في استخدام استراتيجية ما وراء المعرفة في تدريب المعلمات.

المراجع:

- أحمد جابر السيد. (٢٠٠٢). تنمية بعض مهارات ما وراء المعرفة لدى الطلاب المعلمين بكلية التربية بسوهاج. دراسات في المناهج وطرق التدريس. العدد ٧٧.
- أحمد محمد رجائي (٢٠٠٦). أثر برنامج في النمذجة الرياضية في تنمية استراتيجيات ما وراء المعرفة وسلوك المشكلة ومهارات التدريس الابداعية لدى الطالب المعلم- شعبة رياضيات. دكتوراه. كلية التربية. جامعة طنطا.
- أروى سمير (٢٠١٣). فعالية برنامج للأنشطة العلمية في تنمية بعض مفاهيم الفيزياء الكونية ومهارات ما وراء المعرفة لدى أطفال ما قبل المدرسة. ماجستير. كلية رياض الاطفال. جامعة بور سعيد.
- آمال محمد محمود أحمد (٢٠٠٨). برنامج تدريبي باستخدام استراتيجيات ما وراء المعرفة لتنمية التفكير الإبداعي. القاهرة. متاحة على موقع أطفال الخليج.
- أمينة الجندي ومنير صادق (٢٠٠١). فعالية استخدام استراتيجيات ما وراء المعرفة في تحصيل العلوم وتنمية التفكير الابتكاري لدى تلاميذ الصف الثاني الإعدادي ذوي السعات العقلية المختلفة. التربية العلمية للمواطنة. المؤتمر العلمي الخامس. القاهرة. الجمعية المصرية للتربية العلمية.
- أنور الشرقاوي (١٩٩١). التعلم نظريات وتطبيقات. ط٤. القاهرة. الانجلو المصرية.
- حاتم مصطفى عثمان (٢٠٠٦). فعالية إحدى استراتيجيات ما وراء المعرفية في تنمية مهارات البرهان والوعي بالتفكير الهندسي لدى

تلاميذ المرحلة الاعدادية. ماجستير. كلية التربية. جامعة طنطا.

- جابر عبد الحميد جابر (٢٠٠٨). استراتيجيات التدريس والتعلم. القاهرة. دار الفكر العربي
- جابر محمود طلبه (١٩٩٦م). "مستقبل تكوين معلم رياض الأطفال بكلية التربية فى ضوء تحديات مهنة تربية الطفل". المؤتمر السنوي الثالث عشر(دور كليات التربية فى خدمة المجتمع وتنمية البيئة) جامعة المنصورة. كلية التربية.
- حسن العارف (٢٠٠٢). فعالية استخدام برنامج مقترح قائم علي استراتيجيات ما وراء المعرفة علي التحصيل وتنمية قدرات التفكير الابتكاري في مادة الفيزياء لدي طلاب الصف الأول الثانوي المتفوقين دراسياً. المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية. المؤتمر العلمي الثالث. قضايا ومشكلات ذوي الاحتياجات الخاصة في التعليم قبل الجامعي (رؤى مستقبلية). ١٢-١٤مايو. ٢٧-٢٨.
- دينا خالد الفلمبانى (٢٠١١). فاعلية برنامج قائم على مهارات ما وراء المعرفة في تنمية مهارات حل المشكلات. رسالة ماجستير. القاهرة. متاحة على موقع أطفال الخليج.
- رجاء محمود أبو علام (٢٠٠١). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية. ط٣. مصر. دار النشر للجامعات.
- صفاء الأعسر. (١٩٩٨). تعليم من أجل التفكير. ترجمة. القاهرة. دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع
- عفت مصطفي الطناوي (٢٠٠١). استخدام استراتيجيات ما وراء المعرفة في تدريس الكيمياء لزيادة التحصيل المعرفي وتنمية

التفكير الناقد وبعض مهارات عمليات العلم لدي طلاب المرحلة الثانوية. مجلة البحوث التربوية والنفسية. كلية التربية. جامعة المنوفية. العدد الثاني. السنة السادسة عشر. ٣-٥٤.

- فؤاد البهى السيد (٢٠٠٥). علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشرى. القاهرة. دار الفكر العربي.
- فتحي الزيات. (١٩٩٦). سيكولوجية التعلم بين المنظور الارتباطي والمنظور المعرفي. القاهرة. دار النشر للجامعات.
- فتحي جروان. (١٩٩٩). تعليم التفكير. مفاهيم وتطبيقات. العين. دار الكتاب الجامعي.
- ليلى حسام الدين. (٢٠٠٢). فاعلية استخدام استراتيجية ما وراء المعرفة لتنمية الفهم القرائي والتحصيل في مادة العلوم لدى تلاميذ الصف الثاني الإعدادي. مجلة التربية العلمية. ٥ (٤). ص ص ١٠١- ١٢٥.
- محمد عيد عتريس (٢٠١١). "بعض الاتجاهات المعاصرة في تدريب المعلمين داخل المدرسة وامكانية الافادة منها في مصر". المجلة الدولية للأبحاث التربوية. كلية التربية. جامعة الامارات. العدد ٢٩
- موفق بشارة (٢٠٠٧). تنمية مهارات التفكير.عمان. دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- منى شهاب. (٢٠٠٠). أثر استخدام استراتيجيات ما وراء المعرفة في تحصيل العلوم وتنمية مهارات عمليات العلم التكاملية والتفكير الابتكاري لدى تلميذات الصف الثالث الإعدادي. مجلة التربية العلمية. ٣ (٤).
- مني فيصل الخطيب (٢٠٠٣). تأثير استخدام استراتيجيات ما وراء المعرفة لتعلم مادة العلوم في التحصيل والتفكير الناقد لدي تلاميذ

الصف الخامس الابتدائي. رسالة ماجستير. غير منشورة. كلية البنات. جامعة عين شمس.

- نادية لطف الله. (٢٠٠٢). تنمية مهارات ما وراء المعرفة وأثرها في التحصيل وانتقال أثر التعلم لدى الطالب المعلم خلال مادة طرق تدريس العلوم. التربية العلمية وثقافة المجتمع. المؤتمر العلمي السادس. القاهرة. الجمعية المصرية للتربية العلمية

- نوال عبد الفتاح خليل (٢٠٠٥). أثر استخدام استراتيجيات ما وراء المعرفة في تنمية التفكير العلمي والاتجاه نحو مادة العلوم لدي تلاميذ الصف الأول الإعدادي. مجلة التربية العلمية. الجمعية المصرية للتربية العلمية. كلية التربية. جامعة عين شمس. المجلد الثامن. العدد الأول. شهر مارس

- وجدي حجازي (٢٠١٠). التدريب في القرن الحادي والعشرين. ط١. الاسكندرية. دار التعليم الجامعي.

- وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٠). النشرة التوجيهية. القاهرة. الادارة العامة لرياض الأطفال.

- وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٨). وثيقة المعايير القومية في رياض الاطفال. القاهرة. قطاع الكتب.

- وزارة التربية والتعليم (٢٠١١). وثائق منهج رياض الأطفال. القاهرة. قطاع الكتب.

- Beeth, M.E. (1998): Teaching for Conceptual Change Using Status as A Metacognitive Tool, Science Education, Vol. 82, No. 3, 343-35.

- Buffum, A., & Hinman, C. (2006). Professional learning communities: reigniting passion and purpose. Leadership, 35(5), 16-19.

- **Costa, Artha L. (1991). Mediating the met cognition: A resource book for teaching thinking. Alexandria, Virginia: Association for supervision and curriculum development.**
- **Creswell, J. (2003): Research Design: Quantitative, Qualitative, and Mixed Methods Approaches, 2ed, London, SAGE Publications**
- **DuFour, R. (2004). "Schools as learning communities," Educational Leadership, 61(8) p 6-11.**
- **DuFour & Eaker,, as cited in James, L. (2005) Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement. Bloomington, IN: National Educational Service.**
- **Everson, H.T. (1997). Do met cognition skills and learning strategies transfer across domains. Paper presented ant the Annual Meeting of the American Educational Research Association. Chicago. IL. March 24-28. (ERIC Document Reproduction Service ED 410262).**
- **Flavel, J. (1987). Speculations about the nature and development of met cognition. In We inert, F. and Kluwe, R. (Eds). Met cognition, motivation, and understanding. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.**
- **Fullan, M. (1999). Change Forces: The Sequel. New York: Falmer Press.**
- **Fullan, M. (2001). The New Meaning of Educational Change. New York: Teachers College Press. p 74.**
- **Gajda, R. (2007). Evaluating the imperative of intra organizational collaboration. American Journal of Evaluation, 28(1), 26-44.**

- **Hord, S.M. (1997). Professional Learning Communities: What are they and why are they important? Issues about Change. 6(1).**
- **Jacobs, J and Paris, S. (1987). Children's met cognition about reading: Issues of definitions, measurement and instruction. Educational psychologist, 22, 255-278.**
- **Lindstrom, C. (1995). Empower the child with learning difficulties to think meat cognitively. Australian Journal of Remedial Education, 27 (2), 28-31.**
- **Marks, H. & Loius, K. (1999). Teacher empowerment and the capacity for organizational learning. Educational Administration Quarterly, 35(5), 707-750.**
- **Marks, H. & Loius, K. (1998). Does professional comm.-unity affect the classroom? Teacher' work and student work in restructuring schools. American Journal of Education, 106(4), 532-57.**
- **Norwood, J. (2007). Professional Learning Communities to Increase Student Achievement. Essays in Education 20, 33-42.**
- **Ministry of Education. (2005). Education for all: The report of the expert panel on literacy and numeracy instruction for students with special education needs, kindergarten to grade 6., Ontario Education, ISBN 0-7794-8060-0 Retrieved November 16, 2006.**
- **Riley, K., & Stoll, L. (2004). Inside-out and outside-in: Why schools need to think about communities in new ways. Education Review, 18(1), 34-41.**
- **Schraw, S. (1998). Promoting general met cognitive awareness. Instructional Science, 26, 113-125.**

- **Senge, P. (1990). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. New York: Currency Doubleday.**
- **Senge, P. (2000). Give m a lever long enough...and single handed I can move the world. In The Jossey-Bass Reader on Educational Leadership (pp.13-25). San Francisco: Jossey-Bass.**
- **Shirley Hord, James Roussin and William Sommers, (2010): Guiding Professional Learning Communities: Inspiration, Challenge, Surprise and Meaning. California, Crown Publishing.**
- **Taylor, S. (1999): Better learning Through Better thinking Developing Students Metacognitive Abilities, Journal of College Reading and Learning, Vol. 30, No. 1, 34-45.**
- **Thompson, S., Gregg, L., & Niska, J. (2004). Professional Learning Communities, Leadership, and Student Learning. Research in Middle Level Education Online, 28(1), 35-54.**
- **http://www.bab.com/articles/full_article.cfm?id=3031.**
- **http://osmanschool.boardeducation.net/t127-topic.**
- **http://www.alismailia.com/Board/index.php?showtopic=34785.**
- **http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/topics/68462/posts/15485.**
- **http://kenanaonline.com/users/SchoolsAlpatanon/topics/62810/posts/103847.**