

العلاقة بين واقع التنمية المهنية لمعيدات رياض الأطفال وتقييمهم المناهج المتبعة
في مرحلة ما قبل المدرسة في ضوء بعض المتغيرات

إعداد

أ/ نجود بنت مستور الجعيد

ماجستير طفولة مبكرة

د/ رجاء بنت عمر باحازق

أستاذ مشارك بقسم الطفولة المبكرة

كلية التربية- جامعة الملك سعود

المستخلص:

درس هذا البحث العلاقة بين واقع التنمية المهنية للمعيدات فى أقسام رياض الأطفال وتقييمهم المناهج المطبقة لمرحلة ما قبل المدرسة، والتعرف على واقع خبرة معيدات قسم رياض الأطفال بالمناهج المطبقة بمرحلة ما قبل المدرسة بالمملكة العربية السعودية مع التعرف على أهم المناهج المطبقة فى مرحلة ما قبل المدرسة فى المملكة العربية السعودية وقد توصلت الدراسة الحالية إلى جملة من النتائج منها: بلغت درجة موافقة عينة الدراسة على واقع التنمية المهنية لمعيدات قسم رياض الأطفال فى مواكبة المناهج المطبقة فى مرحلة ما قبل المدرسة (٦٥%) ودرجة موافقة عينة الدراسة على واقع التنمية المهنية لمعيدات قسم رياض الأطفال فى منهج التعلم الذاتى (المنهج المطور) (٧٨%) وهى أعلى درجة موافقة للعينة وكانت لصالح المنهج المطور على غيره من المناهج. كما وجد البحث بأن هناك فروق ذو دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب المؤهل بكالوريوس - ماجستير حول واقع التنمية المهنية لمنهج منتسوري وهى ذات دلالة لصالح حملة الماجستير.

**The Relationship between the Reality of the Professional
Development of the Kindergarten Demonstrators and their
Evaluation of the Pre-school Stage Curricula in the Light of some
Variables**

Miss. Njoud Mastour Aljaid

Master's Degree in Early Childhood

Dr. Raja Omar Bahatheg

Associate Professor, Department of Early Childhood

Faculty of Education - King Saud University

ABSTRACT:

The current study investigated the relationship between the reality of the professional development of the kindergarten department demonstrators and their evaluation of the pre-school curricula. Furthermore, the study examined the reality of the kindergarten demonstrators experience in the pre-school curricula and the most important pre-school curriculum in the Kingdom of Saudi Arabia. The results of the study revealed a number of results as follows: The degree of approval of the study participants concerning the reality of the professional development of the kindergarten department demonstrators in keeping up with the pre-school curricula was (65%). The degree of approval of the study participants concerning the reality of the professional development of the kindergarten demonstrators in the self-learning curriculum (the developed curriculum) was (78%) which considered the highest degree of approval among the participants

concerning the developed curriculum. The results of the study also revealed that there were statistically significant differences between the responses of the study participants in the light of their qualifications (bachelor's degree - Master's degree in the professional development of the Montessori curriculum) in favor of the masters' degree holders.

المقدمة:

اتجهت الأنظار نحو إصلاح التعليم، و الجودة و التميز، حيث تعتبر وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية كغيرها من المؤسسات التربوية والتعليمية التي اتجهت بالاهتمام نحو مرحلة رياض الأطفال، والحرص على توفير بيئة غنية بالمشيرات والخبرات الملائمة، والاستعانة بكل ما هو جديد من المناهج التي تعمل على تحفيز قدرات الأطفال ورعايتهم من جميع جوانب النمو. (صالح، ٢٠١٥، ٢٤)

وصاحب هذا الاهتمام اختلاف في المناهج المطبقة لهذه المرحلة، ومع هذا التغيير في المناهج كان من الأهمية إعداد معلمات ومشرفات لديهن الخبرة بهذه المناهج وطرق تطبيقها. فالمعلم يعد من أهم المدخلات البشرية للعملية التعليمية، فهو العنصر الفعال والمؤثر في جميع مدخلات النظام التعليمي. (العساف وأبو لطيفة، ٢٠٠٩، ص ١٥١).

ويعد المعلم المحور الرئيس الذي تعتمد عليه العملية التعليمية، ويمثل العامل الأهم في إنجاح أي تطوير تربوي بصفته أداة ذلك التطوير (الحارثي، ١٤٣٠هـ، ٢). ويبرز دور المعلم الناجح في إعداد الكوادر الفاعلة والمتطورة ومواكبة هذا التقدم المعرفي والتقني، وأداته في ذلك اختيار الطريقة التعليمية الفاعلة والوسيلة التعليمية المتطورة والمناسبة (أل سويدان، ١٤٣٦هـ، ٣). فالمعلم الجيد المتمكن من كفايات المهنة، يحدث أثراً ملموساً في المتعلمين حتى لو اعترى المنهج نوعاً من القصور (أحاندو، ٢٠١٤م، ٢).

وتستطيع المعلمة الناجحة والواعية والمدركة لمهام مهنتها تستطيع أن تحقق الأهداف التربوية، لذا فإن إعدادها من أهم العوامل التي تساعد على تحقيق الأهداف المرجوة من العملية التعليمية فمهما كان المنهج جيداً فإن ذلك لا يجدي في العملية التعليمية مع معلمة غير مؤهلة تأهيلاً جيداً (فهيمى، ٢٠٠٧، ص ١٥).

وتأتي التنمية المهنية من الأولويات التي تسعى إلى تحقيقها؛ من أجل ذلك عقدت الدول الكثير من المؤتمرات في هذا المجال، مثل: المؤتمر الدولي الثاني لوزارة التربية والتعليم عن المعلم بالرياض ٢٠١١م الذي أوصى بضرورة التطوير المهني للمعلم أثناء الخدمة، والمؤتمر السابع الدولي في مسقط ٢٠١٠م الذي جمع وزراء التربية والتعليم العرب بعنوان "التعليم ما بعد الأساسي-الثانوي- وتطويره وتنوع مساراته، إضافة إلى اللقاء الذي عُقد بجامعة الدول العربية ٢٠٠٨م بخصوص المعلم العربي.

إن التنمية المهنية للمعلمات وإكسابهن الكفاءات التربوية اللازمة في مجال التدريس من الأولويات التي تهتم بها الشعوب، لما له من أثر في مستقبل أجيالها، حيث تحتل المعلمة مركزاً رئيسياً في أي نظام تعليمي، بوصفها أحد العناصر الفاعلة والمؤثرة في تحقيق أهداف ذلك النظام، والقاعدة الأولى في التطوير والإصلاح، مهما بلغت العناصر التعليمية كفايتها تبقى محدودة التأثير إذا لم توجد المعلمة الجيدة التي أعدت إعداداً تربوياً وفتياً وثقافياً واجتماعياً وعلمياً، بالإضافة إلى تمتعها بقدرات وسمات خلاقة تمكنها من التكيف مع المستجدات التربوية، وتنمية ذاتها وتحديث

معلوماتها باستمرار حتى تتمكن من القيام بدورها المهني بنجاح، وهذا التصور لإعداد المعلمات لا يعني أن المعلمة أصبحت حرفياً آلياً، فالتعليم والتعلم عملية إنسانية، فإذا لم تعمل المعلمات بإيمان وقيم عليا تجعلهن يعشن المهنة، فإنهن لن يستطعن أن يودين عملهن ويحققن رسالتهن النبيلة (الحسنات، ٢٠١٢، م ص ١٨).

فالتنمية المهنية تهدف إلى تحقيق النمو المستمر لجميع الأفراد في المجتمع المدرسي والارتقاء بمستواهم الأكاديمي والمهني والثقافي من خلال تنفيذ برامج تطلعهم على أحدث النظريات التربوية والنفسية وتطبيقاتها المختلفة، وتدريبهم على مهارات البحث وحل المشكلات، وعلى استخدام وتوظيف التكنولوجيا في الإدارة والتدريس، وإتاحة الفرص لتجريب الأفكار الجديدة، الأمر الذي يساعد المعلمين على التخطيط والتنفيذ والتقييم الصحيح بكل ما يقوم به من مهام وأدوار، ومن ثم تصبح عملية الارتقاء بالنمو المهني هي الشغل الشاغل لجميع الأفراد في المدرسة (أحمد، ٢٠١٦، م ص ٢٤٥).

وما ورد من توصيات في المؤتمر الثامن لوزراء التربية والتعليم العرب، والذي عُقد في الكويت ٢٠١٢م تحت عنوان "المعلم العربي بين التكوين الناجح والتمكين المهني"؛ لأهمية ترسيخ ثقافة التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وبناء معايير تقييم الأداء التربوي وفقاً لآليات معتمدة فقد أكدت أغلبية الدول العربية المشاركة حاجتها إلى الدعم الفني في عدة مجالات متخصصة بالتنمية المهنية، منها: وضع استراتيجيات وطنية لتنمية قدرات العاملين في الميدان التربوي (المعلم، القائد)، ودعم جهود البحث والتطوير والتنمية المهنية في الميدان التربوي (قدمي، ٢٠١٥).

لذلك فإن تطوير مهنة التعليم تتطلب تنمية كفاءة المعلم من جميع الجوانب، قيمياً وأكاديمياً ومهنياً وثقافياً، وتستلزم تنمية كفاءته تربوياً لتمكينه من التفاعل المبدع مع متطلبات تخصصه ومستجدات العصر التقنية (مدبولي، ٢٠٠٢، م، ٢٠). حيث يشهد عالمنا المعاصر تقدم معرفي وتقني هائل جداً، وما التقدم العلمي المتسارع والتطور التكنولوجي والتنوع في مصادر المعرفة وتعددتها في شتى مجالات الحياة إلا خير شاهد لحجم تأثير هذا التقدم والتطور على جميع نظم المجتمعات الحديثة بما فيها النظام التعليمي الذي أخذ أشكالاً وأدواراً متعددة (البوشي، ٢٠١٥، م، ٢).

وفي هذا المجال ظهرت رؤى جديدة لتنمية المعلم مهنيًا بما يفرضه متطلبات العصر، ويتحتم بذل الجهود المستمرة في تطوير آليات ومداخل التنمية المهنية للمعلم للوصول إلى النتائج المأمولة المتعلقة بمستوى أدائه، وأهمها مدخل التنمية المهنية الذاتية؛ باعتبارها الوسيلة الأساسية لبناء مجتمع دائم التعلم، يُحقق أهداف التربية المستمرة، لمواكبة التفجر المعرفي والتسارع المذهل في العلم والتكنولوجيا، والتي توفر القناعة والدافعية بأهمية تحسين ممارستهم المهنية، وتحدث بدافع شخصي من المعلم، وتكون متصلة دائماً بالأفكار والتطورات في مجال عمله، التي ينتج عنها تحديث لمعلومات المعلم، ومهاراته، واتجاهاته اللازمة لزيادة كفاءته المهنية (الحميضان، ٢٠١٣، م، ١٣). حيث أن الشخص هو المسئول الأول عن تنمية ذاته ويجب أن ينبع الدافع من داخل الشخص نفسه وطموحاته وقدراته الفطرية لتصبح بذلك التنمية المهنية الذاتية فعالة (الفهيد، ٢٠١٣، م، ٣).

مشكلة البحث:

تعد التنمية المهنية للمعلمين مطلباً الأهم والحيوي في تطوير العملية التعليمية. حيث تعزو كثير من الدراسات والبحوث ضعف المخرجات التربوية للتعليم في كثير من الحالات إلى ضعف إعداد المعلمين (البهواشي، ٢٠٠٦م، ١٦٠-١٦١)، ويؤكد ذلك إحصائيات اختبارات كفايات المعلمين لعام ١٤٣٦هـ حيث بلغ متوسط نسب الرسوب في اختبار كفايات المعلمين ٥٠% (المركز الوطني للقياس والتقويم في التعليم العالي، ١٤٣٦هـ) وهي نفس النسبة تقريباً لإحصائيات المركز لعام ١٤٣٧هـ (المركز الوطني للقياس والتقويم في التعليم العالي، ١٤٣٧هـ)، وهذا مؤشر لضعف إعداد المعلمين إذا ما قارناها بأعداد المتقدمين لنفس الاختبار، ومن جانب آخر تشير إحصائيات (وزارة التعليم، ١٤٣٦هـ) أنه بلغ عدد المعلمين والمعلمات بالمملكة العربية السعودية (٥٤٣.١٥٨) وهذا الرقم في تزايد تصاعدي مستمر، مما يزيد من صعوبة وتكلفة تدريبهم وتطوير مهاراتهم عن طريق برامج التنمية المهنية التقليدية، لذلك ظهرت رؤى جديدة لتنمية المعلم مهنيًا بأقل تكلفة لتدريبهم وتطوير مهاراتهم بما يفي بمتطلبات العصر

إلى جانب ما أشارت إليه نتائج العديد من الدراسات التربوية؛ لتؤكد أهمية التنمية المهنية للمعلمين في ظل المستجدات المعرفية والتقنية للقيام بالأدوار المطلوبة منهم، مثل: دراسة (Brundage,2005)، (Neuzil,2008)، و(Robinson,2010).

كما توصلت عدة دراسات إلى أهمية التنمية المهنية وأن زيادة أداء المعلمة وإلمامها بكثير من المعارف و المهارات له أثر إيجابي على الأطفال، منها دراسة حجازي (٢٠١٢) حيث توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين الكفايات المهنية لمعلمة الروضة وجوانب النمو الحركي والعقلي والاجتماعي لطفل(العتيبي، ٢٠١٦، ص ٥).

ورغم الجهود التي تبذلها وزارة التعليم في تطوير أساليب ووسائل تنمية الكفاءة المهنية للمعلمين لمواكبة التطورات والمستجدات في العملية التعليمية داخل المدارس؛ فإن الدلائل تشير إلى أنه لم تحدث تغييرات أساسية في الطرائق التي يعمل بها المعلمون، فهي لا تزال غير فاعلة (المناحي، ٢٠١٠).

فقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة لم تؤت ثمارها المرجوة؛ نظراً إلى وجود عدة معوقات قد تحول دون الاستفادة من هذه البرامج، منها دراسة (اليحيى، ٢٠١٧)، و(الناجم، ٢٠١٧) ودراسة (آل سويدان، ٢٠١٥).

ومن هنا فإن تقييم واقع التنمية المهنية لمعيدات قسم رياض الأطفال في مواكبة المناهج المطبقة لمرحلة ما قبل المدرسة بالمملكة العربية السعودية وذلك للكشف عن مدى ملائمة برامج الإعداد، ومراجعة جميع مدخلات ومخرجات العملية التعليمية وتعرف أهمية التنمية المهنية لسوق العمل.

أسئلة البحث:

١. ما واقع التنمية المهنية لمعيدات قسم رياض الأطفال في تقييمهم المناهج المطبقة في مرحلة ما قبل المدرسة؟
٢. ما واقع التنمية المهنية لمعيدات قسم رياض الأطفال في تقييمهم منهج التعلم الذاتي (المنهج المطور)؟
٣. ما واقع التنمية المهنية لمعيدات قسم رياض الأطفال في تقييم منهج منتسوري؟

٤. ما واقع التنمية المهنية لمعيدات قسم رياض الأطفال فى تقييم منهج الهاي سكوب؟
٥. ما واقع التنمية المهنية لمعيدات قسم رياض الأطفال فى تقييم المنهج الابداعي؟
٦. ما مدى التباين بين استجابات عينة الدراسة حول التنمية المهنية حسب المؤهل الأكاديمي؟
٧. ما مدى التباين بين استجابات عينة الدراسة حول التنمية المهنية حسب سنوات الخبرة؟

أهداف البحث:

١. تعرف واقع التنمية المهنية لمعيدات قسم رياض الأطفال فى مواكبة المناهج المطبقة لمرحلة ما قبل المدرسة.
٢. تعرف بعض المناهج المطبقة بمرحلة ما قبل المدرسة بالمملكة العربية السعودية.

أهمية البحث:

تنطلق أهمية البحث من عدة اعتبارات يمكن إيجازها فيما يلي:

١. أهمية التنمية المهنية والحاجة الماسة إليها خاصة فى ظل التقدم العلمي والتكنولوجي المتسارع.
٢. أهمية مرحلة رياض الأطفال وما تتطلبه من معلمات مؤهلات لأداء أوارهن فيها بكفاءة عالية
٣. أن استخدام البرامج والمناهج التعليمية الهادفة يعمل على تفعيل دور مرحلة رياض الأطفال فى تنمية الطفل وفق متطلبات العصر الحديث.
٤. أن التنمية المهنية للمعيدات تعمل على تزويدهن بالمعرفة والاتجاهات الإيجابية نحو عمليات التعلم الفعال وتساعد فى تحسين أدائهن خلال فترات الإشراف الميداني على الطالبات.
٥. يمكن أن يفيد المعيدات من خلال ما يسفر عنه من نتائج تفيدهم فى تطوير أدائهم المهني.
٦. يمكن أن يفيد مخططي ومطوري مناهج رياض الأطفال بما يسفر عنه من نتائج يمكن الأخذ بها فى عمليات التخطيط والتطوير.

حدود البحث:

حدود موضوعية: معرفة دور التنمية المهنية فى اكساب المعيدات قسم رياض الأطفال بالمناهج التالية (المنهج المطور التعلم الذاتي _ الابداعي _ هاي سكوب _ منتسوري).

حدود البشرية: معيدات أقسام رياض الأطفال فى الجامعات التالية (جامعة الملك سعود، جامعة الأميرة نورة، جامعة الملك عبد العزيز، جامعة أم القرى، جامعة الطائف، جامعة طيبة، جامعة القصيم).

حدود مكانية: تم اختيار بعض الجامعات السعودية الحكومية (جامعة الملك سعود، جامعة الأميرة نورة بالرياض، جامعة الملك عبد العزيز بجدة، جامعة أم القرى بمكة المكرمة، جامعة طيبة بالمدينة المنورة، جامعة القصيم).

مفاهيم البحث:

١. التنمية المهنية:

تعرف التنمية المهنية بأنها "هي عملية تطوير المهارات والكفايات المتطلبة للعاملين في الحقل التربوي لتحقيق نتائج عالية للمتعلمين". (عون، ٢٠١٤، ص ٢٤). كما عرفها عون (٢٠١٤، ص ٢٢) التنمية المهنية من خلال الإجراءات التي تقوم عليها، وهي تطوير المهارات والقدرات في وزيادة الفاعلية ورفع مستوى الإنتاجية حيث أنها العملية التي تتضمن مجموعة من الإجراءات المخططة والمنظمة والتي ينتج عنها النمو المهني للمعلمين متمثلاً في زيادة وتحسين ما لديهم من معارف ومفاهيم ومهارات تتعلق بعملهم ومسئولياتهم المهنية، واتجاهاتهم نحو قبول الوظيفة والافتتاع بأهميتها والقيام بواجباتها.

أيضا عرف المسهلي (٢٠١٥، ص ٢١) التنمية المهنية من حيث الفئة والهدف منها فقال أنها تلك الأنشطة التي يتم التخطيط لها من أجل المعلمين والمصممة لمساعدتهم على تحقيق أهداف تعليمية محددة بطريقة أكثر كفاءة وأكثر فاعلية.

وتعرف التنمية المهنية إجرائياً بأنها كل الجهود المبذولة لتزويد المعيدات بأقسام رياض الأطفال بالجامعات السعودية بالمعارف والمهارات اللازمة لتطوير أدائهن في ما يخص مناهج مرحلة ما قبل المدرسة والتي تجعلهم قادرين على التعامل مع المطالب التربوية والارتقاء بمستوى الأداء.

٢. المناهج:

عرف شاهين وسليم المنهج بأنه كل الخبرات أو الأنشطة أو الممارسات المخططة والهادفة التي توفرها المدرسة لمساعدة المتعلمين على تحقيق النتائج التعليمية المنشودة بأفضل ما تستطيع قدراتهم داخل الصف الدراسي أو خارج أسوار المدرسة" (شاهين وسليم، ٢٠٠٦م، ص ٢١). وأضاف عامر ومحمد (٢٠٠٨، ٤١) لتعريف المنهج بأنه يقوم بتعديل السلوك حيث عرفاه بأنه مجموعه من الخبرات والأنشطة المتفاعلة معا ليحصل من ذلك التعلم أو تعديل السلوك وهو ما تقدمه الروضة للطفل بهدف تحقيق النمو الشامل والمتكامل والذي هو الهدف الأول والأسمى للتربية.

وعرفا عطية والهاشمي (٢٠٠٨، ص ٢٥) المنهج من حيث وظيفة الروضة في تحقق أهدافها بحيث عرفاه بأنه كل ما تقدمه الروضة إلى الأطفال من أجل تحقيق وظيفتها وأهدافها وهذا يعني أن المنهج مرتبط بالتربية وأهدافها ويشمل الخبرات الهادفة المخطط لها لتحقيق الأهداف التربوية. (عطية والهاشمي، ٢٠٠٨: ص ٢٥). وأضاف جاد (٢٠١١) محور هام في تعريف المنهج و هو الخبرة حيث يشير المنهج إلى الحياة المدرسية لطفل ويتضمن كل خبرات الطفل التي تنظمها الروضة وتشرف عليها، وبما أن المنهج يعتبر بيئة مختارة للتأثير في نمو سلوك الأطفال، فهو بذلك يعتبر وسيلة وليس هدفاً (جاد، ٢٠١١، ص ١١).

تعريف المنهج إجرائياً: هي الخبرات والأنشطة التي تقدم لطفل الروضة ويتم من خلالها تحقيق الأهداف التعليمية المرجوة من تعليم مرحلة ما قبل المدرسة.

المناهج المتبعة في مرحلة ما قبل المدرسة بالمملكة العربية السعودية، وهي تعني المناهج المطبقة في بعض الروضات التابعة لوزارة التعليم بالمملكة وهي (منهج التعلم الذاتي- وزارة التعليم، منهج منتسوري، المنهج الإبداعي، منهج الهاي سكوب).

الإطار النظري: التنمية المهنية لمعيدات رياض الأطفال

المحور الأول: مرحلة رياض الأطفال:

مناهج رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية

يستعرض البحث الحالي محتوى بعض المناهج المطبقة بالمملكة العربية السعودية وهي (التعلم الذاتي المنهج المطور – منهج منتسوري – منهج الإبداعي – منهج الهاي سكوب).

١. أهمية مناهج رياض الأطفال:

مناهج رياض الأطفال تستمد أهميتها من أهمية المرحلة العمرية الموجهة لها، و المنهج هو الترجمة الواقعية لفلسفة التربية وأهدافها ورسالتها لخدمة الفرد والمجتمع ويتبين لنا أهمية كل ما يتعلق بمرحلة الطفولة ابتداء من إعداد المعلمة ووصول إلى إعداد المناهج. ولكن ليس من اليسير أن نحيط إحاطة شاملة بجميع المناهج، لذلك فسوف نقتصر هنا على تقديم بعض المناهج المطبقة التي تلعب دوراً واضحاً في مرحلة رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية، وبخاصة ما يتصل بالنظرة إلى الطبيعة البشرية وإعداد البيئة المناسبة لتحقيق نمو الأطفال. (جاد، ٢٠١١، ص ٢٧-٣٦).

٢. المناهج المطبقة في مرحلة رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية:

• منهج التعلم الذاتي

انبثقت فكرة مشروع تطوير رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية سنة ١٤٠٦هـ نتج عنه (المنهج التعلم الذاتي المطور). ويعتبر مصدراً متكاملًا وشاملاً للأطفال، وهو مصدر يحتوي على معلومات متعددة النواحي وضعت في قالب تربوي تعليمي محدد الأهداف، إذ دمجت النظريات ضمن الخبرات الحياتية اليومية، وهو أيضاً محاولة مستحدثة هادفة لتوضيح مفهوم مهنة معلمة رياض الأطفال، كما تستطيع المعلمة أن تستفيد منه وتنمي ذاتها وتطور مفاهيمها العلمية واتجاهاتها التربوية وأساليب التعليم التطبيقية لديها نحو الأحسن. (جاد، ٢٠١١، ص ٢٥٧)

• الأهداف الخاصة بالمنهج:

تذكر (الصمادي ومرّوة، ٢٠٠٥م، ص ٢٧) أن المنهج استند في أهدافه إلى أهداف دور الحضانة ورياض الأطفال في سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية والتي تتميز بالرفق في معاملة الطفولة وتوجيهها، وهي تهيئ –بالتنشئة الصالحة المبكرة- الطفل لاستقبال أدوار الحياة على أساس سليم. ويؤكد المنهج على مبدأ التعلم بالممارسة وربط التعلم بالعمل، مع تأكيد مبدأ الحرية والاختيار وذلك بتوفر بدائل وخيارات في البرنامج اليومي ليختار الطفل ما يفضل القيام به، وما يميل إليه، وما يثير اهتمامه في ظل بيئة مادية غنية تتيح له "النمو الحر" الذي يتماشى مع دوافعه وحاجاته، ويعتمد المنهج على مبدأ التعلم من خلال اللعب باعتباره أداة للفهم والإدراك ووسيلة لنمو (المشرفي، ٢٠١٣م، ص ٣٩).

• منهج منتسوري

تسميه المنهج نسبة إلى ماريا منتسوري وهي مربية إيطالية اهتمت بالأطفال الفقراء وخاصة ذوي الاحتياجات الخاصة، اقتنعت من خلال تجربتها مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة أن البرنامج الذي طبقته يناسب الأطفال العاديين من عمر ٣-٧ سنوات. (المثناني، ٢٠٠٩، ص ٢٦). ويعتمد المنهج على تفاعل الطفل مع المواد الموجودة في البيئة الطبيعية، ويقوم على اعتماد الطفل على نفسه لتطبيق المهارات الحياتية، والقيام باستخدام الحواس والألعاب المصنوعة

من الخشب بمفرده أو مع مجموعه الأطفال. كما يحتوي المنهج على المعارف والمفاهيم وتعلم اللغة والرياضيات ومفاهيم أخرى، مع تقدم برنامج خاص لطفل لتلبية احتياجاته. (اليتيم، ٢٠١٣، ص ١٧٨)

• الأهداف الخاصة بالمنهج:

تعتمد على تدريب حواس الطفل وتنمية حرية التعبير للطفل وتنمية استقلاليتة و الاعتماد على النفس في التعلم ومساعدة تكيف في وسطه الاجتماعي ونفسي مثل (أن يعبر الطفل عن مشاعره نحو الرحلة) واجتماعي مثل (ن يعتذر الطفل لصديق أخطاء في حقه).

برنامج الهاي سكوب:

" ظهر المنهج بعد دراسة بحثية مشهورة عرفت باسم هي سكوب وتعني المنظور الأشمل والأعلى للتعلم الذاتي لمرحلة ما قبل المدرسة وكانت نتائج الدراسة إيجابية وأوصت بصلاحيه المنهج وتفوقه"، وقد تم التأكد من فاعلية المنهج من خلال الأبحاث المباشرة التي استهدفت تقييم مدى فعاليته (الطجل، ٢٠١٣، ص ٩).

• الأهداف الخاصة بالمنهج:

يهتم البرنامج بالتعلم من خلال التفاعل الحقيقي مع الأشخاص والمواد والأحداث والأفكار وتعليم الطفل كيفية تخطيط العديد من الأنشطة وتنفيذها واستخدام الخبرة المباشرة للتعلم عن طريق التجربة والاستكشاف وتنمي عند الأطفال الاعتماد على النفس والاستقلالية كما تنمي القدرة لدى الأطفال على التحدث وتكوين الشخصية السوية.

المنهج الإبداعي (Creative Curriculum)

نادت المؤسسة الدولية لتعليم الأطفال (NAEYC)، والتي عرفت فلسفته ب "الخبرات المباشرة / غير المباشرة التي تتم داخل وخارج الروضة، وتعتمد على الممارسة والتجريب من أجل تحقيق أهداف التربية، وتنمي جوانب النمو الشامل للطفل واحتياجاته، ومراعية لثقافة المجتمع ومستعينة بأولياء الأمور لإنجاح العملية التعليمية".

• الأهداف الخاصة بالمنهج:

من أهم أهداف المنهج وأبرزها تنمية الخيال الإبداعي لدى الأطفال (اليتيم، ٢٠١٣، ص ١٨٥-١٨٦). كما يهتم المنهج بإكساب الأطفال المهارات الحياتية ويستعان في تخطيط وتطوير المنهج بأولياء الأمور، والمعلمون و دور المعلمون في المنهج الإبداعي دور إرشادي والتدخل عند الحاجة بعد إعداد البيئة التعليمية المناسبة، تم إشراك أولياء الأمور من خلال المساهمة في الأنشطة.

المحور الثاني: التنمية المهنية:

١. مفهوم التنمية المهنية:

عرفت بأنها "الوسائل المنهجية والغير منهجية الهادفة إلى مساعدة المعلمين على تعلم مهارات جديدة، وتنمية قدراتهم في الممارسات المهنية، وطرق التدريس، واستكشاف مفاهيم متقدمة تتصل بالمحتوى والمصادر والطرق لكفاءة العمل التدريسي" (الرباط، ٢٠١٦، ص ٤٤٦).

وهي عملية حصول المعلمة على المهارات والمعلومات والأساليب التربوية بشكل يؤدي إلى تطور مستواها داخل المدرسة وخارجها بصفتها معلمة ومربية سواء أكان ذلك بمجهود ذاتي منها أو كان عن طريق برامج تدريبية أو لقاءات تربوية ونحوها (القحطاني، ٢٠١٤).

وعرفها (مرسي وآخرون، ٢٠١٣): أن التنمية المهنية للمعلمة عبارة عن عملية نمو مستمرة، شاملة لجميع مقومات مهنة التعليم تسهم في تحسين كفايات المعلمة المهنية التي تستلزمها عملهن التعليمي، إضافة إلى إثراء ما يتوفر لديهن من أجل رفع مستوى أدائهن المهني والإداري، والتواصل مع زميلاتهن في الحقل التعليمي.

ويعرفها عامر (٢٠١١، ص ٤٧) بأنها " عملية منظمة، يشترك في تخطيطها وتنفيذها جميع العاملين في المجتمع المدرسي، وتتضمن جميع خبرات التعلم الرسمية وغير الرسمية، التي تدعم النمو المهني لجميع العاملين في المؤسسة في جميع المراحل من خلال أنشطة فردية أو جماعية. "

وأشار كلاً من (محمد، ٢٠١٠)، (أبو شندي، ٢٠١١) بأن التنمية المهنية عملية تشاركية بنائية مستمرة تعتمد على التخطيط والتنظيم، قابلة للتنفيذ بهدف الارتقاء بمستوى الأداء للمعلمة عبر بناء المهارات الأساسية: التربوية والإدارية والشخصية أو ترميم ما يتوفر لديها منها بتجديدها أو إغنائها، وإكسابها المهارات وتزويدها بالمعلومات والمعارف المتنوعة، وتنمية الاتجاهات الإيجابية لديها لتحسين مستوى التعليم والتعلم والقيام بالمسؤوليات المدرسية، وزيادة التحصيل النوعي والكمي لديها.

ومن ثم يتضح أن التنمية المهنية مصطلح يشير إلى مفهوم شامل أوسع من التدريب بمعناه القريب، وهو يتعلق بالنمو المهني والأكاديمي والشخصي للمعلم من خلال تقديم سلسلة من الخبرات والنشاطات الدراسية التي يكون فيها التدريب بمعناه القريب مجرد جانب واحد منها.

٢. أهداف التنمية المهنية:

تهدف التنمية المهنية إلى التغيير الاجتماعي والتطوير والتحسين للأفراد داخل بيئاتهم، وبسبب الحاجة إلى التجديد في العملية التعليمية كان لابد من بذل الجهود لتنمية المعلم بصورة مستمرة ومتكاملة يبدأ ذلك باختيار العناصر المناسبة لمهنة التدريس وصولاً إلى تنمية المعلم (المسهلي، ٢٠١٥، ص ٥٣). وتشير الأدبيات التربوية المعاصرة إلى أن التنمية المهنية ذات الجودة العالية تعد مكوناً أساسياً في معظم الاقتراحات الخاصة بتحسين التعليم، حيث تعتبر منظمة اليونسكو أن إعداد المعلم يعد استراتيجية لمواجهة أزمة التعليم في عالمنا المعاصر لذا فإن إعداد المعلم من الأهمية أن يكون متكاملًا من الناحية الأكاديمية وثقافته والمهنية والتربوية لتمكّنه من التفاعل المبدع مع متطلبات تخصصه ومستجدات العصر (ضحوي وحسين، ٢٠٠٩، ص ٣٦_٣٨).

كما يشير Lee (1995) إلى أن عملية التنمية المهنية في هذا الإطار تستهدف الفرد بصفة أساسية ليؤدي نشاطاً لمواكبة المستجدات في مجال عمله من خلال الدراسة المتعمقة (الدليل، ٢٠١٠، ص ١٥).

وأشار كلاً من (العاجز، اللوح، الأشقر، ٢٠١٠)، (طاهر، ٢٠١٠)، (الحر، ١٤٣٠هـ) لأهم أهداف تنمية المعلمة مهنيًا:

- تنمية كفاءات المعلمة تطبيقاً لمبدأ التعلم مدى الحياة، وتشجيع التطوير والتعلم الذاتي والعمل على تلافي أوجه القصور في إعدادهن قبل التحاقهن بالخدمة عبر توفير برامج تنموية متكاملة وفعالة تسعى إلى تنميتهن وتطوير التعليم.

- الإلمام بالطرق التعليمية الحديثة، والتبصير بالمشكلات التربوية ووسائل حلها، مع تعزيز خبرات المعلمة في مجال تخصصهن، لتحسين إنتاجية المعلمة ورفع مستواهن في المادة الدراسية، وزيادة قدرتهن على الإبداع والتجديد؛ مما يشعرهن بالرضا الوظيفي.

- التدريب على المناهج المطوّرة لتقوم المعلمة بالأدوار الموكلة إليها، وتحسين نوعية التعليم حتى يؤثر التدريس في نمو الطالبات وسلوكهن، وتغيير سلوكيات المعلمات واتجاهاتهم إلى الأفضل، وتذكيرهن بدورهن ومسؤولياتهن في العملية التعليمية.
- مساعدة المعلمات حديثات التخرج للاطلاع على القوانين والنظم؛ حتى يستطعن مواجهة المواقف الجديدة في ميدان العمل ولتعزيز ثقتهن بأنفسهن.
- كما تحقق التنمية المهنية للمعلم مجموعة من الأهداف أهمها:
- مواكبة المستجدات في مجال نظريات التعليم والتعلم والعمل على تطبيقها لتحقيق الفعالية في التعلم.
- ترسيخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة والاعتماد على أساليب المتعلم الذاتي.
- الربط بين النظرية والتطبيق في المجالات التعليمية.
- المساهمة في تكوين مجتمعات تعلم متطورة تقدم خدمات فاعلة للمجتمع.
- المساهمة بشكل فاعل في معالجة القضايا التعليمية بأسلوب علمي ومتطور.
- تنمية المعلمين في كافة الجوانب، أكاديمياً، مهنيًا، شخصيًا وثقافيًا.
- تنمية وتأكيد القيم المهنية الداعمة لسلوكهم.
- ربط المعلم ببيئته ومجتمعة المحلي والعالمي وتدريبه على مهارات التخطيط لتوثيق الصلة بينه وبين بيئته المحلية ومهارات تنفيذ وتكوين هذه الخطط (الرباط، ٢٠١٦، ٤٤٧).

٣. أهمية التنمية المهنية:

لقد حظيت التنمية المهنية باهتمام عالمي ويرجع ذلك إلى عدة عوامل مثل التطور التكنولوجي وانعكاساته على العملية التعليمية، النمو المعرفي في جميع التخصصات والمجالات مما يتطلب ضرورة متابعة المعلم للتطورات العلمية في مجال تخصصه (تمام و طه، ٢٠١٣، ص ٧). ومما سبق يتضح أن التنمية المهنية تؤدي إلى زيادة قدرات وكفاياتهم العاملين في المجال التربوي وأيضاً تحسين جودة العملية التعليمية، والتي هي أحد أهم مقومات المؤسسات الفعالة، بما تمثله من تحسين للمعلمين لتلبية احتياجات محددة ومتجددة (عون، ٢٠١٤، ص ٣٧). وإعطاء معلومات وأفكار حديثة في مجال التعليم وفي التخصص بشكل خاص، وتعرف المهارات الأدائية والأساليب الحديثة لمواكبة كل جديد. والدعم من جميع النواحي والتنمية المهنية باستمرار من خلال التدريب المستمر والاطلاع الحر والتعلم الذاتي (المسهي، ٢٠١٥، ص ٨٠).

ولتطوير واقع التنمية المهنية يجب أن تكون متلائمة مع المتغيرات بصورة مستمرة وذلك من خلال إيجاد صلة بين برامج التدريب والممارسة، لتحقيق التكامل بين البرامج التدريبية أثناء الخدمة مع برامج الإعداد قبل الخدمة. (المسهي، ٢٠١٥، ص ٧٨).

ويجمل القحطاني (٢٠١٤) مجموعة من المبررات التي تبرز الحاجة للاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم في:

أ- التنامي السريع في نظم المعرفة وتنوعها:

مما يسمح بعطاء علمي وتقني جديد ومتلاحق، ويكشف عن مجالات تطبيقية جديدة لهذه المعارف، فلم يقف التطور عند المقدار التي استوعبه المعلم في فترة إعداده قبل التخرج، لأن المعارف تنمو وتتطور وتزداد و ولا يلبث المعلم حتى يصبح متخلفاً عن مستوى التطور العلمي، وهنا تظهر الحاجة إلى تزويد المعلمين بكل جديد بين حين وآخر، في برامج التدريب أثناء الخدمة.

ب- تطور المناهج التربوية:

إن التغيرات التي تحصل في بنية المناهج التربوية ومحتواها، والتطورات التي ترافقها في تقنيات التعليم وأساليب استخدامها، داخل المدرسة وخارجها، نتيجة للعلاقات القائمة بين محتوى المناهج، وطرائق التعليم، والتقنيات الملائمة، أمر يستدعي تجديدًا في تأهيل المعلم، وإثراء خبراته العلمية.

ج- تجديد الخطط التنموية:

إن التغيرات المتعاقبة، والتجديدات التي تتصف بها الخطط التنموية، وأساليب تنفيذها، وخاصة ما يطرأ منها على مواصفات الخريجين من الجوانب الفنية واختصاصاتهم، ومجالات عملهم، ومستوى تأهيلهم، وما يحصل من تفرغ التعليم، وتنوع مساقاته وأنماطه، وطبيعة مستلزماته الفنية والمادية، تتطلب بطبيعة الحال تطويراً، وتعديلاً يلائم خطط التربية، وكفايات المعلمين على حد سواء.

د- معالجة النقص الحاصل في فترة الإعداد:

لم يتلقى الكثير من المعلمين في أثناء إعدادهم ما يؤهلهم لأداء وظائفهم الميدانية أداء كاملاً، فبعضهم يعجز عن العطاء العلمي المنتظر، ومن ثم ينبغي أن يتم تدريبهم على ما فاتهم أثناء عملية الإعداد، ولإنقاذ المعلم من اليأس، والشعور بالنقص الذي لا يمكنه من التكيف مع وظيفته في الحياة.

هـ- تطور النظريات التربوية:

تظهر بين الحين والآخر تطورات في النظريات التربوية، وفي الفلسفات التربوية التي تعتمدها الأنظمة التربوية في الدولة أو المجتمع، فتتغير من أجل ذلك الأهداف التعليمية وطرائق التدريس والتدريب، فأصبح من الضروري أن يحاط القائمون بالتعليم علماً بكل جديد، وبتغير أدوارهم في كل فلسفة تربوية جديدة، ولا بد من إعادة تدريبهم للتكيف مع هذه الأدوار، حتى يقوموا بوظائفهم خير قيام (القحطاني، ٢٠١٤، ١٤-١٨).

كما أكد الحر (١٤٣٠هـ) على أن التنمية المهنية الفعالة لا تؤثر فقط تحسين مهارات ومعارف واتجاهات المعلمين والإداريين والعاملين في المدرسة، وإنما تعمل على تغيير ثقافة المنظمة أو المدرسة وبنيتها بحيث تكون منظمة أو مدرسة فعالة ومميزة.

ومن ذلك يتضح جلياً أن أي معلم مطالب بتطوير مهاراته، ليكون عضواً فاعلاً في فريق العمل، وأن يؤمن بالتنمية المهنية الذاتية، ويرسم الطريق لتطوير نفسه وتنميتها مهنيًا بالانخراط ببرامج التدريب الملائمة التي ترتبط بأهداف المدرسة واستراتيجياتها، والاهتمام بتحقيق رسالته في المدرسة التي ينتمي لها.

٤. خصائص التنمية المهنية للمعلم:

تعد التنمية المهنية للمعلم عملية نمو مستمرة، وشاملة لجميع مقومات مهنة التعليم، حيث تؤدي إلى تحسين كفاءاتهم المهنية وتطويرها.

وتتسم التنمية المهنية للمعلم بمجموعة من الخصائص لعل أبرزها أنها:

- **عملية إنسانية اجتماعية:** حيث تستهدف الإنسان وتعتمد عليه، وتؤثر فيه، وتتأثر به، كما أنها تتم في إطار اجتماعي، وتكسب الفرد مجموعة من المهارات لأداء عمل معين وفي وظيفة محددة، والاحتفاظ به على مستوى عالٍ من الخدمة المطلوبة، ويكون أكثر كفاءة

- وقدرة سواء في أعماله الحالية أو التي يتوقع مستقبلًا القيام بها، ولذلك يجب أن تتم في إطار اجتماعي تعاوني، ووفق فلسفة واضحة ومحددة.
- **عملية سلوكية:** حيث تعني تطويراً في سلوك وأداء المعلمين على أن يكون هذا السلوك المراد تغييره وتعديله محددًا وواضحًا وقابلًا للقياس، كما تركز عمليات التنمية المهنية على تغيير معارفهم ومهاراتهم وتطويرها، واستحداث معارف ومهارات جديدة، بالإضافة إلى تعديل في الاتجاهات، وإحداث الرضا الوظيفي.
 - **عملية مستمرة:** فالتنمية المهنية نشاط مستمر لأنها تسعى إلى تنمية المعارف والمهارات، وتغيير الاتجاهات، وعملية التنمية المهنية لا تتوقف عند حد معين، فتعقد الحياة العملية، وتعدد التطورات التكنولوجية المستمرة، وتزايد المعرفة، وتفجر المعلومات، يؤدي إلى تغيير في أساليب العمل، مما يتطلب إكساب المعلمين مهارات ومعارف جديدة، لا يمكن مواجهتها إلا بالتنمية المهنية (آل سويدان، ١٤٣٦، ص ٢٣).

٥. مجالات التنمية المهنية:

- أشار (القحطاني، ٢٠١٤)، (طاهر، ٢٠١٠) إلى مجالات التنمية المهنية منها:
- المجال التربوي المهني: من خلال اطلاع المعلمة المستمر على الكتب والدوريات والتجارب التي تساعدها خلال مسيرتها المهنية.
 - المجال الأكاديمي "تخصصها": عبر إكسابها المعارف والمهارات العلمية التي تساعدها في مهنتها وأساليبها؛ حتى تستطيع تحقيق النجاح في عملية التعليم.
 - المجال الثقافي: إدراكها لثقافة مجتمعها وأهدافه واتجاهاته وعلاقته بالمجتمعات الأخرى، ويعتبر هذا المجال الأكثر صعوبة نظرًا إلى التغيير الثقافي المتسارع في المجتمع.
 - المجال الإداري: توعية المعلمة بحقوقها وواجباتها، وتزويدها بالمهارات للقيام بهذه الواجبات، وإطلاعها على الأنظمة واللوائح المدرسية، وتنميتها عبر الدورات وورش العمل.
 - المجال الشخصي: تقديم دورات تدريبية تهدف إلى التنمية الشخصية للمعلمة حتى تتمكن من خلق جو من المحبة والمودة بينها وبين طالباتها؛ مما ينعكس إيجابيًا على العملية التعليمية وعلى تحصيل المتعلمات.
 - المجال الاجتماعي: إكساب المعلمة القيم الاجتماعية عن طريق تنمية مهارات العمل الجماعي بين المعلمات وغرس قيم العمل التعاوني للطلاب.

الدراسات السابقة:

نظرًا لأهمية المعلم في العملية التعليمية وضرورة أن تتواصل برامج التدريب أثناء الخدمة وبرامج التطور المهني بما يكفل تطوير الأداء فقد أجريت العديد من الدراسات حول موضوع التنمية المهنية وتم سرد الدراسات العربية و الدراسات الاجنبية وقد تم ترتيبها حسب البعد الزمني بدءًا من الأقدم إلى الأحدث:

دراسات في التنمية المهنية:

دراسة McLemore, England, Hunter (٢٠١٠) هدفت وصف التنمية المهنية للمعلمين من خلال تعلمهم استخدام الرسم التصويري كأداة لتنظيم المعرفة لديهم من أجل التخطيط لتقديم المعلومات للأطفال، وكذلك باعتباره أداة تساعد الأطفال على التصور والربط بين المفاهيم التي يتعلمونها. واعتمدت الدراسة على استخدام المسح لجمع المعلومات الخاصة بالمشاركين في

هذه الدراسة وقياس مدى فاعلية استراتيجيات التدريس الأخرى فيما يتعلق باستخدام هؤلاء المعلمين لأسلوب الرسم التصويري. وكانت العينة ٣٩ معلم. أهم النتائج: توضح النتائج أنه يمكن التخطيط لدمج مفهوم الرسم التصوري مع مفهوم التنمية المهنية في السنوات المقبلة. كما أن المعلومات التي تم جمعها أثناء هذه الدراسة قد زودت فريق البحث بالمعلومات التي يمكن استخدامها عند التخطيط للتدريب في السنوات المقبلة. وقد اتضح من الاستطلاع الذي تم عمله في هذه الدراسة أن المعلمين المشاركين بها بحاجة إلى مزيد من المعلومات الخاصة بفكرة الرسم التصويري.

أيضا دراسة Ostashewski (٢٠١٣) هدفت تقييم تعلم المعلمين الناتج من المشاركة في أنشطة التنمية المهنية للمعلمين عبر الإنترنت، وتوضيح مكونات عناصر أنشطة التعلم عبر الإنترنت التي لها قيم في دعم وتقديم الاستشارة للمعلمين. استخدم الباحث المنهج الوصفي. أما أداة الدراسة فاستخدم الباحث (الاستبانة والمقابلة والبيانات المسجل)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المعلمين الذين يشاركون في شبكات التطوير المهني يمكنهم القيمة تقاسم الموارد والدروس، وتعطيهم فرصاً جيدة للتعلم، لا يمكن أن نطلق التلمذة لأنها الصناعية، عليها نظراً تمنح فرصة للتواصل مع آخرين في مجالات أخرى كالمناهج الدراسية، عبر الإنترنت مع توجيهات تطويرها. وذلك لتطوير الموارد التي تدعم تدريسهم. وعملياً قدمت الدراسة نموذجاً لشبكات التنمية المهنية.

بعد استعراض الدراسات السابقة ترى الباحثتان أن محور الاهتمام يتمثل في مجال التنمية المهنية، واستخدم الباحثين المنهج المسحي والوصفي لتحقيق أهداف الدراسة، وحيث استخدام الاستبانة كأداة لدراسة في دراسة Ostashewski (٢٠١٣) واتفقت الدراسات على أهمية التنمية المهنية وضرورة تحقيقها باستخدام وسائل متنوعة، وقد اتضح من النتائج أن الذين يشاركون في شبكات التطوير المهني تعطيهم فرصاً جيدة للتعلم، وتمنح فرصة للتواصل مع الآخرين في مجالات أخرى كالمناهج الدراسية، عبر الإنترنت مع توجيهات تطويرها. وذلك لتطوير الموارد التي تدعم تدريسهم.

دراسة عبد الرحمن وتادرس (٢٠١٣) هدفت تعرف اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالكليات الجامعية المتوسطة الحكومية الأردنية نحو برامج التنمية المهنية، وعلاقة هذه الاتجاهات بمتغيري الجنس وسنوات الخبرة، وكانت أداة الدراسة استبانة. وبينت نتائج الدراسة أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالكليات الجامعية المتوسطة الحكومية الأردنية نحو برامج التنمية المهنية كانت ذات مستوى عالٍ في جميع مجالاتها ومعظم فقراتها. وأظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور في مجال الجهة المشرفة على برامج التنمية المهنية فقط، ووجود فروق بين فئات سنوات الخبرة لصالح الفئة (أقل من ٥ سنوات).

دراسة يونس (٢٠١٤م) هدفت معرفة مؤشرات ومعايير تحقيق الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، ومستوى التنمية المهنية وأساليب ووسائل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القصيم. وكان منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي، والعينة (١٤٧) عضواً اختيروا بشكل عشوائي وهم أعضاء هيئة التدريس في جامعة القصيم من كليات (الطب، والعلوم، والتربية، والشريعة واللغة العربية). كما كانت الاستبانة هي أداة الدراسة. أشارت أهم النتائج إلى أن واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القصيم يتحقق بدرجة متوسطة، مما يتطلب العمل على الارتقاء بمستوى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة. كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية حول مستوى التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لكل من مجال من مجالات الدراسة والدرجة الكلية للمجالات مجتمعة تبعاً لمتغير الكلية والجنسية ومتغير الرتبة الأكاديمية ومتغير نوع الجامعة التي منحت الدكتوراه (عربية/أجنبية). وترى الباحثتان من خلال عرض دراسة عبد الرحمن وتادرس (٢٠١٣) ودراسة يونس (٢٠١٤م) على

أهمية استمرارية التنمية المهنية وأن هذا مطلب أساسي لمهنة التدريس الجامعي والتي ينبغي التأكيد عليها طوال الحياة المهنية لعضو هيئة التدريس حفاظاً على مستوى المهنة.

كما هدفت دراسة Fitzpatrick (٢٠١٤) فحص تصورات معلمي رياض الأطفال الخاصة بفرص التنمية المهنية في مراحل تعليم الطفولة المبكرة، والتي يمكن أن تساعد في تيسير ودعم تطبيق برنامج Pre K-3 (وهو برنامج يختص بتقديم التعليم للأطفال في مرحلة ما قبل رياض الأطفال لمن تتراوح أعمارهم بين ٣ و٥ سنوات)، و استخدمت الدراسة البحث المسحي، كما تكونت العينة (١٥٠) من معلمي رياض الأطفال من مدارس تقع في ولاية نيوجرسي الأمريكية. أكدت هذه الدراسة على ضرورة دعم التنمية المهنية بالموارد اللازمة والوقت الكافي لضمان توافر الفرص اللازمة للمعلمين للوصول إلى المعرفة، والمهارات، والممارسات وتطبيقها. كما أن المعايير اللازمة وعوامل التقييم الخاصة تساعد المعلمين على تعزيز عملية التعلم لدى طلابهم، علاوة على ذلك، تؤكد تلك الدراسة على أن التنمية المهنية يجب أن تسير بمحاذاة عملية التعلم الطلابية واحتياجات المعلم. كما أن المعايير التي يتم تحديثها أولاً بأول والخاصة بالتنمية المهنية ومكونات برنامج Pre k-3 توفر إطار العمل الخاص بتصميم نظم التعلم المهنية الفعالة.

هدفت دراسة العنزي (٢٠١٥) إلى معرفة واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك، و كان المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي المقارن. وأما عينة الدراسة فتكونت من (١١٢) فرداً تم توزيعهم حسب متغيرات الدراسة: النوع والتخصص والرتبة الأكاديمية، وكانت الاستبانة هي أداة الدراسة. أظهرت النتائج وجود أثر دال إحصائياً لمتغيري الدراسة (النوع والرتبة الأكاديمية) في المتوسطات الحسابية لدرجة مجالات واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مجتمعة. وخلصت الدراسة إلى وجود خمسة مؤشرات دالة على قيام الجامعة بدور فاعل في تنمية القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس العاملين فيها، مرتبة حسب المجالات الآتية: البحث العلمي، المهني، النظامية الإدارية، دور عضو هيئة التدريس في المجتمع، وآخرها الذاتية.

كما هدفت دراسة الهراشة (٢٠١٥) معرفة مدى تطبيق مؤسسات التعليم العالي لأسلوب التطوير والتحسين المستمر في العملية التعليمية من أجل ضمان جودة التعليم العالي (من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية)، والمعوقات التي تمنع من تطبيق هذا الأسلوب في هذه المؤسسات، ومستوى العلاقة بين وجود المعوقات التي تمنع المؤسسات التعليمية تطبيق التطوير والتحسين المستمر وعدم اعتمادها تطبيق هذا الأسلوب، لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وأما مجتمع الدراسة فقد تكون من أعضاء الهيئة التدريسية، وقد تم اختيار (٩٤) فرداً كعينة لدراسة، و تم توزيعهم حسب الجنس، العمر، المؤهل العلمي وسنوات الخبرة. وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة تم بنائها وتطويرها لجمع البيانات اللازمة والمتعلقة بدور التطوير والتحسين المستمر في العملية التعليمية في ضمان جودة التعليم العالي، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن المؤسسات التعليمية تطبق وبدرجة متوسطة للتطوير والتحسين المستمر في العملية التعليمية، ويعد التقيد الحرفي بالخطة الدراسية والسياسات التعليمية من أكثر المعوقات، وتوجد علاقة ارتباط قوية ما بين المعوقات التي تمنع المؤسسات التعليمية من تطبيق التطوير والتحسين المستمر في العملية التعليمية وعدم استخدام هذه المؤسسات لمثل هذه الأساليب.

وفي دراسة التميمي (٢٠١٥) هدفت معرفة معوقات تطوير الأستاذ الجامعي في اختصاص مناهج وطرائق التدريس في أقسام كليات التربية، لجامعة بغداد من وجهة نظرهم، وفق ثلاث مجالات، وهي: الإداري، والتدريسي، والمنهج، ووضع الحلول والمعالجات والمقترحات بحسب مجالات الدراسة. ولتحقيق أهداف الدراسة فقد كان المنهج المستخدم لدراسة هو المنهج الوصفي،

ولذا كانت عينة الدراسة مكونة من (٩٢) فردًا من كلا الجنسين. وأما أداة الدراسة فقد كانت عبارة عن استبيان. وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود معوقات إدارية نكتفي بذكر أهم ثلاث منها، وهي: قلة الإعداد والتأهيل في هذا الاختصاص، وعدم إيمان الجهات المسؤولة وأصحاب القرار بالجامعة بجدوى التطبيقات التدريسية، وضعف التعاون بين وزارة التربية والتعليم العالي في تنظيم عملية التطبيقات المدرسية. وإلى وجود معوقات تدريسية نذكر أهم ثلاث منها: ضعف التعاون بين المدرس التربوي والمدرس الأكاديمي في أقسام كليات التربية، أغلب المدرسين خرجوا عن هذا الاختصاص ودرسوا مواد تربوية أخرى، واعتماد التدريس بشكل رئيس على طريقة المحاضرة التقليدية والحفظ والتلقين في التدريس. وكذلك وجود معوقات في المنهج الدراسي نذكر أهم ثلاث منها: دمج مادة طرائق التدريس ومناهج البحث في مادة واحدة، وحصر تدريس مادة المناهج وطرائق التدريس في ساعتين.

وتؤكد الدراسات السابقة على أهمية التعامل مع التنمية المهنية باعتبارها نظام مصمم لتحسين المهارات بمختلف النواحي، ومن خلال دراسة Fitzpatrick (٢٠١٤) التي تؤكد على ضرورة دعم التنمية المهنية بالموارد اللازمة والوقت الكافي لضمان توافر الفرص اللازمة للمعلمين للوصول إلى المعرفة، والمهارات، والممارسات وتطبيقها، كما يجب أن تكون التنمية المهنية مصممة لتعزيز الترابط والتواصل بين الأبحاث والممارسات لضمان وصولها إلى الجميع. وفي دراسة العنزي (٢٠١٥) عن واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مجتمعة. أشارت الدراسة إلى وجود خمسة مؤشرات دالة على قيام الجامعة بدور فاعل في تنمية القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس العاملين فيها، مرتبة حسب المجالات الآتية: البحث العلمي، المهني، النظامية الإدارية، دور عضو هيئة التدريس في المجتمع، وأخرها الذاتية. كما أشارت نتائج دراسة الهراشنة (٢٠١٥) إلى أن المؤسسات التعليمية تطبق وبدرجة متوسطة للتطوير والتحسين المستمر في العملية التعليمية، وبعد التقيد الحرفي بالخطة الدراسية والسياسات التعليمية من أكثر المعوقات. وفي دراسة التميمي (٢٠١٥) ركز على معوقات تطوير الأستاذ الجامعي وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود معوقات إدارية ووجود معوقات تدريسية وجود معوقات في المنهج الدراسي.

دراسة العتيبي (٢٠١٦) هدفت تعرف واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة الطائف، ولتحقق هذا الهدف فإن الباحثة تناولت التنمية على مستوى إدارة الروضة والإدارة التعليمية، وعلى مستوى الوزارة، وأهم الأساليب التي تساعد على تحقيق التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة الطائف، وعلى معوقات التنمية المهنية. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة كأداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من ١٨٦ معلمة وتوصلت الدراسة إلى وجود تنمية مهنية لمعلمة رياض الأطفال بمحافظة الطائف بدرجة مرتفعة، حيث تأتي التنمية المهنية على مستوى الروضة بالمرتبة الأولى، يليها التنمية المهنية على مستوى الإدارة التعليمية، وفي الأخير تأتي التنمية المهنية على مستوى وزارة لتعليم، وأن أبرز أساليب تحقيق لتنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال بمحافظة الطائف هي الالتحاق بالبرامج المقدمة في مراكز التدريب التربوي، وتوجيهات المشرفة التربوية، والمشاركة في اللقاءات التربوية، والقيام بالزيارات التبادلية بين المعلمات في الروضات المختلفة، ثم أسلوب القراءة الحرة والاطلاع على المجالات العلمية والمهنية والتدريب على يد معلمة متميزة، وجعل الروضة وحدة تطوير للتنمية المهنية للمعلمات، وإتاحة الفرصة لإكمال الدراسات العليا والتكميلية. وتوصلت الدراسة إلى وجود مجموعة من المعوقات، ومن أبرز تلك المعوقات: ضيق وقت المعلمات، وقلة الأنشطة التي تسهم في التنمية المهنية للمعلمات، وضعف مواكبة موضوعات للتطورات التربوية في مجال الطفولة، وقلة الاستفادة من التقنيات الحديثة في برامج التنمية المهنية.

وهدفت دراسة Araujo, Carneiro, Schady (٢٠١٦) قياس بعض العوامل الخاصة بالمعلم مثل شخصية المعلم، وانتباهه في مرحلة رياض الأطفال. وقد تم تصوير المعلمين أثناء التدريس لمدة يوم كامل وتم تحليل هذه التسجيلات باستخدام أحد أدوات الملاحظة داخل الفصول الدراسية وهو نظام التقييم CLASS، وذلك بغرض دراسة كيفية تعامل المعلم مع الطفل وقياس مدى جودة المعلم وتأثيره على نتائج العملية التعليمية. وكانت العينة المستخدمة ما يزيد عن ٢٤. ٠٠٠ طفل، وكانت الأداة المستخدمة كانت تصوير المعلمين أثناء التدريس لمدة يوم كامل وتم تحليل هذه الأشرطة باستخدام واحدة من أكثر أدوات الملاحظة داخل الفصول الدراسية شهرة وهو نظام التقييم CLASS. تم استخدام المنهج التجريبي، وكانت أهم النتائج أن المعلمون يختلفون بقدر كبير فيما يتعلق بكيفية تواصلهم مع الأطفال داخل الفصل المدرسي. وفي النهاية، تؤكد تلك الدراسة على أن البرامج التي تطور سلوكيات المعلم في الفصل المدرسي يمكن أن تحسن من عملية التعلم لدى الأطفال.

ويمكن القول أن معظم الدراسات كانت تركز على التنمية المهنية للمعلم بصفه عامة والبعض تناول التنمية المهنية للمعلمة الروضة أو عضو هيئة التدريس وتختلف الدراسة الحالية في أنها تبحث في تنمية معيدات قسم رياض الأطفال، ولقد اجتمعت معظم الدراسات في استخدام المنهج الوصفي التحليلي والبعض في المنهج المسحي مثل دراسة McLemore, England, Hunter (٢٠١٠) أو المقارن، معظم الدراسات استخدمت الاستبانة كأداة لدراسة ولكن دراسة Ostashewski (٢٠١٣) استخدم الاستبانة بالإضافة إلى المقابلات والتسجيلات.

منهج وإجراءات البحث:

قام هذا البحث على المنهج الوصفي، حيث تمثل مجتمع البحث جميع المعيدات بأقسام رياض الأطفال، ويرجع اختيار الباحثان لهذا المجتمع لكون البحث ركز على واقع التنمية المهنية لمعيدات قسم رياض الأطفال في مواكبة المناهج المطبقة في مرحلة ما قبل المدرسة.

عينة البحث:

تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (٣٠) معيدة بأقسام رياض الأطفال، وكان توزيعهم كالتالي: (٢٠) مؤهلهم بكالوريوس و (١٠) مؤهلهم ماجستير بنسبة (٣٣.٣%).

جدول (١) وصف عينة الدراسة حسب الجامعة جهة العمل

م	الفئة	النوع	العدد	النسبة %
١	الجامعة جهة العمل	الملك عبد العزيز	1	3.3
		الطائف	4	13.3
		القصيم	6	20
		الملك سعود	7	23.3
		أم القرى	3	10.0
		طيبة	3	10.0
		الأميرة نورة	6	20
	المجموع	المجموع	٣٠	١٠٠%

أداة البحث:

استُخدمت الاستبانة أداة لجمع المعلومات الخاصة بالبحث الحالي، بهدف تعرف العلاقة بين واقع التنمية المهنية لمعيدات رياض الأطفال وتقييمهم المناهج المتبعة في مرحلة ما قبل المدرسة في ضوء بعض المتغيرات، وتم اشتقاق الاستبانة بالرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة المرتبطة بموضوعها.

صدق وثبات أداة البحث:

أ- صدق المضمون:

تم عرض الاستبانة (أداة الدراسة) على عينة مكونة من (٨) محكمين فاتفقوا جميعاً على أن هذه العبارات مرتبطة بمحاور الاستبانة، وهذا يدل على أن الاستبانة ذات صدق وفق آراء المحكمين.

ب- صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق الاستبانة من خلال صدق الاتساق الداخلي، والجداول التالية توضح صدق الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة.

جدول (٢) صدق الاتساق الداخلي لجميع المحاور

م	المحور	معامل الارتباط
١	المحور الأول: التنمية المهنية	**0.781
٢	المحور الثاني: منهج التعلم الذاتي (المنهج المطور)	**0.88
٣	المحور الثالث: منهج منتسوري	**0.708
٤	المحور الرابع: منهج الهاي سكوب	**0.843
٥	المحور الخامس: المنهج الإبداعي	**0.788

يتضح من الجدول (٢) أن أغلب قيم معاملات ارتباط المحاور بالمتوسط العام دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١) وانحصرت بين (٠.٧٠٨ - ٠.٨٨) وهي معاملات ارتباط عالية، وهذا يؤكد تمتع جميع المحاور بدرجة اتساق داخلي مرتفعة. بما يمكن من تطبيق الأداة.

ج- ثبات الاستبانة

لحساب ثبات الاستبانة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ والجدول التالي يوضح معاملات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة.

جدول (٣) معاملات ثبات ألفا كرونباخ

م	المحور	معامل الثبات
١	المحور الأول: التنمية المهنية	٧٣٢ .٠
٢	المحور الثاني: منهج التعلم الذاتي (المنهج المطور)	٢٤٦ .٠
٣	المحور الثالث: منهج منتسوري	٧٢٨ .٠
٤	المحور الرابع: منهج الهاي سكوب	٩٢٦ .٠
٥	المحور الخامس: المنهج الابداعي	٨٧٦ .٠
	الثبات الكلي	٩٠٧ .٠

يتضح من الجدول (٣) أن بنود ومحاور الاستبانة ذات ثبات مرتفع وذلك وفقاً لمعامل ثبات ألفا كرونباخ، حيث بلغ معامل ثبات المحور الأول .٠٧٣٢، وبلغ معامل ثبات المحور الثاني .٠٩٢٦، وبلغ معامل ثبات المحور الثالث .٠٧٢٨، وبلغ معامل ثبات المحور الرابع .٠٩٢٦، وبلغ معامل ثبات المحور الخامس .٠٨٧٦، وبلغ معامل الثبات الكلي للاستبانة .٠٩٠٧، وهو معامل ثبات مرتفع جداً ويقترّب من الواحد الصحيح، مما يدل على أن هناك ثبات مرتفع لعبارات الاستبانة (أداة الدراسة) بما يمكن من تطبيقها.

الأساليب الإحصائية المستخدمة فى البحث

تم استخدام برنامج (SPSS22) للتحليل الإحصائي واتبعت التالي:

- (١) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لوصف عينة الدراسة.
- (٢) معامل ارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي لبنود الاستبانة.
- (٣) معامل ثبات ألفا كرونباخ لحساب ثبات محاور الدراسة.
- (٤) اختبار (t- test).
- (٥) اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA).

نتائج البحث:

تم تحليل البيانات التي أمكن الحصول عليها من تطبيق الاستبانة وتم عرض نتائج البحث من خلال الإجابة عن أسئلته، وذلك لتكون النتائج ذات فائدة ولا تبعد عن أهداف البحث وتساؤلاته، وسوف يتم تناول نتائج البحث من خلال الإجابة عن أسئلته فيما يلي:

للإجابة عن السؤال الأول: ما واقع التنمية المهنية لمعيدات قسم رياض الأطفال في تقييمهم المناهج المطبقة في مرحلة ما قبل المدرسة؟

قامت الباحثتان بحساب النسبة المئوية والمتوسطات والترتيب التنازلي لكل عبارة من عبارات المحور الأول، والجدول التالي يوضح نتائج التحليل الإحصائي:

جدول (٤) واقع تقييم المعيدات بقسم رياض الأطفال للمناهج المطبقة في مرحلة ما قبل المدرسة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
١	قدم لي برنامج البكالوريوس أساسيات عن منهج التعلم الذاتي (المنهج المطور)	4.6	1.037	92%	1
٢	قدم لي برنامج البكالوريوس أساسيات عن منهج منتسوري	4.33	0.844	87%	2
٣	قدم لي برنامج البكالوريوس أساسيات عن منهج هاي سكوب	2.1	0.548	42%	11
٤	قدم لي برنامج البكالوريوس أساسيات عن المنهج الإبداعي	2.1	0.548	42%	12
٥	أتاح لي العمل الالتحاق بدورات تدريبية للتعريف بالمناهج	2.1	0.548	42%	13
٦	اكتسبت بعض المعلومات من خلال الاطلاع على المناهج في الكتب أو الإنترنت	4.27	0.785	85%	3
٧	اطلعت على مناهج رياض الأطفال في بعض من الدول العربية و الخليجية	3.4	0.932	68%	6
٨	أتاح لي العمل حضور المؤتمرات والمنتديات	3.27	0.785	65%	7
٩	اكتسبت بعض المعلومات بعد القيام ببحث متعلق بالمناهج	3.23	1.223	65%	8
١٠	اكتسبت بعض المعلومات بعد المشاركة في لجان تعمل على تطوير مناهج رياض الأطفال	2.7	1.022	54%	10
١١	اطلعت على مناهج رياض الأطفال في بعض دول العربية و الخليجية	2.73	1.048	55%	9
١٢	اكتسبت بعض المعلومات بعد تدريس المقررات المتعلقة بالمناهج	3.7	1.022	74%	4
١٣	اكتسبت بعض المعلومات بعد المشاركة في تدريس المقررات المتعلقة بالمناهج	3.47	0.973	69%	5
	المتوسط العام	3.2308	0.43608	65%	

يتضح من الجدول (٤) أن درجة موافقة عينة الدراسة على واقع التنمية المهنية لمعيدات قسم رياض الأطفال في مواكبة المناهج المطبقة في مرحلة ما قبل المدرسة كانت بدرجة موافقة بلغت (٦٥%)، وجاءت عبارات هذا المحور فيما يخص أعلى درجة موافقة وفق الترتيب الآتي:

جاء في الترتيب الأول العبارة: قدم لي برنامج البكالوريوس أساسيات عن منهج التعلم الذاتي (المنهج المطور) بدرجة موافقة بلغت ٩٢%، وهذه نتيجة متوقعة حيث أن منهج التعلم الذاتي هو المنهج المعتمد في التعليم مرحلة ما قبل المدرسة، وجاء في الترتيب الثاني العبارة: قدم لي برنامج البكالوريوس أساسيات عن منهج منتسوري بدرجة موافقة بلغت ٨٧% حيث أن منهج المنتسوري مطبق في المملكة وله انتشار في بعض الروضات، وجاء في الترتيب الثالث العبارة:

اكتسبت بعض المعلومات من خلال الاطلاع على المناهج في الكتب أو الإنترنت بدرجة موافقة بلغت ٨٥% وهذا يدل على الدور الذي تقوم الكتب والانترنت في التنمية المهنية للمعيدات، وقد ذكرت دراسة Ostashewski (٢٠١٣) إلى أن المعلمين الذين يشاركون في شبكات التطوير المهني يمكنهم القيمة تقاسم الموارد والدروس، وتعطيهم فرصاً جيدة التعلم، لا يمكن أن نطلق التلمذة لأنها الصناعية، عليها نظراً تمنح فرصة للتواصل مع آخرين في مجالات أخرى كالمناهج الدراسية، عبر الإنترنت مع توجيهات تطويرها. وذلك لتطوير الموارد التي تدعم تدريسيهم. وعملياً قدمت الدراسة نموذجاً لشبكات التنمية المهنية.

وبينما جاءت العبارات الأقل درجة موافقة وفق الترتيب الآتي: جاءت في الترتيب الحادي عشر العبارة: قدم لي برنامج البكالوريوس أساسيات عن منهج هاي سكوب بدرجة موافقة بلغت ٤٢% وهي أقل درجة موافقة وهذا يشير إلى أن برامج البكالوريوس تقدم أقل معلومات فيما يخص منهج الهاي سكوب على الرغم من أن هذا المنهج مطبق في بعض الروضات بالمملكة العربية السعودية، أي أن هناك احتياج للإعداد الجيد للمعلمة فيما يخص هذه المناهج ومن هنا كان الواجب أن تكون مخرجات الجامعات تتوافق مع متطلبات سوق العمل. وجاء في الترتيب الثاني عشر العبارة: قدم لي برنامج البكالوريوس أساسيات عن المنهج الإبداعي بدرجة موافقة بلغت ٤٢% وهي درجة موافقة تماثل العبارة السابقة. وجاء في الترتيب الثالث عشر العبارة: أتاح لي العمل الالتحاق بدورات تدريبية للتعريف بالمناهج بدرجة موافقة بلغت ٤٢% وهذا يدل على وجود ضعف فيما يخص التنمية المهنية المقدمة للمعيدات، ويتفق ذلك مع دراسة العتيبي (٢٠١٦) حيث توصلت إلى أن أبرز أساليب تحقيق التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال هي الالتحاق بالبرامج المقدمة في مراكز التدريب التربوي، والمشاركة في اللقاءات التربوية، ثم أسلوب القراءة الحرة والاطلاع على المجالات العلمية والمهنية وإتاحة الفرصة لإكمال الدراسات العليا والتكميلية. وتوصلت الدراسة أيضاً إلى وجود مجموعة من المعوقات، ومن أبرز قلة الأنشطة التي تسهم في التنمية المهنية للمعلمات، وضعف مواكبة موضوعات للتطورات التربوية في مجال الطفولة، وقلة الاستفادة من التقنيات الحديثة في برامج التنمية المهنية، وفي الترتيب الثامن جاءت العبارة: اكتسبت بعض المعلومات بعد القيام ببحث متعلق بالمناهج بنسبة ٦٥% وهي نسبة متوسطة حيث أنه كلما ارتفعت النسبة دل ذلك على فعالية التنمية المهنية حيث تتفق العبارة مع نتيجة دراسة السويد (٢٠١٥) التي تطرقت إلى ثلاثة من أهم الاتجاهات المعاصرة للتنمية المهنية وكان أولها البحوث الإجرائية كمدخل للتنمية المهنية، يليه التنمية المهنية المتمركزة حول دور الجاه الوظيفية، وآخرها الاتجاه الذي يربط التنمية المهنية بالمسار الوظيفي.

للإجابة عن السؤال الثاني: ما واقع التنمية المهنية لمعيدات قسم رياض الأطفال في تقييمهم منهج التعلم الذاتي (المنهج المطور)؟

قامت الباحثتان بحساب التكرار والنسبة المئوية والمتوسطات والترتيب التنازلي لكل عبارة من عبارات المحور الثاني، والجدول التالي يوضح نتائج التحليل الإحصائي:

جدول (٥) واقع تقييم المعيدات بقسم رياض الأطفال لمنهج التعلم الذاتي (المنهج المطور)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
١	يعتمد منهج التعلم الذاتي على الدور الايجابي لطفل في العملية التعليمية	4. 1	0. 759	82%	3
٢	يؤكد المنهج على مبدأ التعلم بالممارسة وربط التعلم بالعمل	4. 4	0. 621	88%	1
٣	تشمل بيئة منهج التعلم الذاتي ما لا يقل عن ستة أركان تعليمية	2. 53	1. 137	51%	6
٤	يعتمد المنهج على استخدام الخبرة المباشرة للتعلم	4. 07	0. 521	81%	4
٥	يعتمد المنهج على استخدام التجربة والاستكشاف للتعلم	4	0. 695	80%	5
٦	يعتمد المنهج في تعلم الطفل من خلال الوحدات التعليمية	4. 37	0. 615	87%	2
	المتوسط العام	3. 9111	0. 34389	78%	

يتضح من الجدول (٥) أن درجة موافقة عينة الدراسة على واقع التنمية المهنية لمعيدات قسم رياض الأطفال في منهج التعلم الذاتي (المنهج المطور) كان بدرجة موافقة بلغت (٧٨%)، وجاءت موافقة عبارات هذا المحور وفق الترتيب الآتي:

جاء في الترتيب الأول العبارة: يؤكد المنهج على مبدأ التعلم بالممارسة وربط التعلم بالعمل بدرجة موافقة بلغت ٨٨% وهذا يؤكد النتيجة السابقة فيما يخص سؤال الأول في عبارة قدم لي برنامج البكالوريوس أساسيات عن منهج التعلم الذاتي (المنهج المطور) بدرجة موافقة بلغت ٩٢%، وهذه نتيجة متوقعة حيث إن منهج التعلم الذاتي هو المنهج المعتمد في التعليم مرحلة ما قبل المدرسة الذي أشار إلى، وجاء في الترتيب الثاني العبارة: يعتمد المنهج في تعلم الطفل من خلال الوحدات التعليمية بدرجة موافقة بلغت ٨٧% وهذه النتيجة تدل على تمكن المعيدات فيما يخص منهج التعلم الذاتي حيث إن نسب الإجابات كانت متقاربة جدا. وجاء في الترتيب الثالث العبارة: يعتمد منهج التعلم الذاتي على الدور الايجابي لطفل في العملية التعليمية بدرجة موافقة بلغت ٨٢%. وجاء في الترتيب الرابع العبارة: يعتمد المنهج على استخدام الخبرة المباشرة للتعلم بدرجة موافقة بلغت ٨١%. وجاء في الترتيب الخامس العبارة: يعتمد المنهج على استخدام التجربة والاستكشاف للتعلم بدرجة موافقة بلغت ٨٠%. وجاء في الترتيب السادس والأخير العبارة: تشمل بيئة منهج التعلم الذاتي ما لا يقل عن ستة أركان تعليمية بدرجة موافقة بلغت ٥١% ومن مما سبق يمكن القول إن الجامعات تقوم بدورها فيما يخص التنمية المهنية الخاصة بالمنهج الذاتي (المنهج المطور). وهذا يتفق مع دراسة العنزي (٢٠١٥) والتي تحرص على تنمية القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس العاملين فيها.

للإجابة عن السؤال الثالث: ما واقع التنمية المهنية لمعيدات قسم رياض الأطفال في تقييم منهج منتسوري؟

قامت الباحثتان بحساب التكرار والنسبة المئوية والمتوسطات والترتيب التنازلي لكل عبارة من عبارات المحور الثاني، والجدول التالي يوضح نتائج التحليل الإحصائي:

جدول (٦) واقع التنمية المهنية لمعيدات قسم رياض الأطفال في منهج منتسوري

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
١	تشارك المعلمة الأطفال أثناء عملية التعلم في منهج منتسوري.	3.03	1.098	61%	7
٢	يركز منهج منتسوري على حرية واستقلالية الطفل ضمن حدود.	3.7	0.915	74%	6
٣	منهج منتسوري يمكن الطفل من اختيار النشاطات التي يفضلها ضمن مجموعة من الأنشطة المحددة.	3.73	0.907	75%	5
٤	يعتمد منهج منتسوري على المحسوسات بشكل كامل	4.3	0.952	86%	1
٥	يعتمد منهج منتسوري على فردية الطفل	3.8	0.925	76%	3
٦	تنقسم البيئة الصفية لمنتسوري إلى ستة أقسام	3.03	0.964	61%	8
٧	يعتمد على الألعاب الحسية والتعليمية لتعلم مهارات الحياة	4.2	0.847	84%	2
٨	يتيح منهج منتسوري للطفل اختيار الأنشطة التي يفضلها ضمن مجموعة من الأنشطة المحددة.	3.8	0.925	76%	4
	المتوسط العام	3.7	0.55379	74%	

يتضح من الجدول (٦) أن درجة موافقة عينة الدراسة على واقع التنمية المهنية لمعيدات قسم رياض الأطفال في منهج منتسوري كانت بدرجة موافقة بلغت (٧٤%)، وجاءت عبارات هذا المحور وفق الترتيب الآتي:

جاء في الترتيب الأول العبارة: يعتمد منهج منتسوري على المحسوسات بشكل كامل بدرجة موافقة بلغت ٨٦%، وجاء في الترتيب الثاني العبارة: يعتمد على الألعاب الحسية والتعليمية لتعلم مهارات الحياة بدرجة موافقة بلغت ٨٤%. وجاء في الترتيب الثالث العبارة: يعتمد منهج منتسوري على فردية الطفل بدرجة موافقة بلغت ٧٦% كما سجلت العبارات التالية أقل متوسطات حسابية، جاء في الترتيب السادس العبارة: يركز منهج منتسوري على حرية واستقلالية الطفل ضمن حدود بدرجة موافقة بلغت ٧٤%. وجاء في الترتيب السابع العبارة: تشارك المعلمة الأطفال أثناء عملية التعلم في منهج منتسوري بدرجة موافقة بلغت ٦١%. وجاء في الترتيب الثامن العبارة: تنقسم البيئة الصفية لمنتسوري إلى ستة أقسام بدرجة موافقة بلغت ٦١%، ونلاحظ من درجة الموافقة على العبارات فيما يخص منهج منتسوري حيث أظهرت المعيدات درجة موافقة عالية على عبارة يعتمد منهج منتسوري على المحسوسات بشكل كامل حيث تعتبر من أساسيات منهج

منتسوري كما يمكن الاستدلال من خلال درجات الموافقة على أن اكتساب المعيدات بعض المعلومات فيما يخص منهج منتسوري مقارنة إلى حد ما

منهج التعلم الذاتي وهذا يعتبر مؤشر جيد حيث أن بعض الروضات بالمملكة العربية السعودية تعتمد بشكل كامل على منهج منتسوري في تعليم الأطفال. وهذا يمكن أن يشير إلى أن التنمية المهنية فيما يخص منهج المنتسوري تواجه بعض المعوقات حيث إن دراسة الهرامشة (٢٠١٥) وقد أشارت نتائجها إلى أن المؤسسات التعليمية تطبق وبدرجة متوسطة للتطوير والتحسين المستمر في العملية التعليمية، ولكن يعد التقيد الحرفي بالخطة الدراسية والسياسات التعليمية من أكثر المعوقات. وفي دراسة التميمي (٢٠١٥) وهي: قلة الإعداد والتأهيل في الاختصاص، وعدم إيمان الجهات المسؤولة وأصحاب القرار بالجامعة بجودة التطبيقات التدريسية، وضعف التعاون بين وزارة التربية والتعليم العالي في تنظيم عملية التطبيقات المدرسية. وإلى وجود معوقات تدريسية منها: ضعف التعاون بين المدرس التربوي والمدرس الأكاديمي.

للإجابة عن السؤال الرابع: ما واقع التنمية المهنية لمعيدات قسم رياض الأطفال في تقييم منهج الهاي سكوب؟

قامت الباحثتان بحساب التكرار والنسبة المئوية والمتوسطات والترتيب التنازلي لكل عبارة من عبارات المحور الثاني، والجدول التالي يوضح نتائج التحليل الإحصائي:

جدول (٧) واقع التنمية المهنية لمعيدات قسم رياض الأطفال في منهج الهاي سكوب

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
١	منهج الهاي سكوب يعتمد على مبدأ الحرية والمشاركة الفعالة.	3.43	0.971	69%	2
٢	من المبادئ التعليمية للمنهج الاعتماد على التعلم بالمشاركة.	3.33	0.959	67%	3
٣	يهتم البرنامج بالأطفال الصغار من الميلاد حتى البلوغ.	3.47	0.973	69%	1
٤	يتيح الهاي سكوب للأطفال التخطيط لأنشطتهم.	3.27	1.015	65%	5
٥	تتطلب عملية التعلم حسب منهج الهاي سكوب من الأطفال إدارة الحوار.	3.27	0.944	65%	6
٦	يركز المنهج على أسلوب الملاحظة في تقييم مستوى الطفل.	3	1.083	60%	7
٧	يدرّب الهاي سكوب الطفل على الملاحظة من خلال تأمل الأنشطة السابقة.	3.3	1.149	66%	4
	المتوسط العام	3.2952	0.84468	66%	

يتضح من الجدول السابق أن درجة موافقة عينة الدراسة على واقع التنمية المهنية لمعيدات قسم رياض الأطفال في منهج الهاي سكوب كانت بدرجة موافقة بلغت (٦٦%)، وجاءت عبارات هذا المحور وفق الترتيب الآتي:

جاء في الترتيب الأول العبارة: يهتم البرنامج بالأطفال الصغار من الميلاد حتى البلوغ بدرجة موافقة بلغت ٦٩%، وجاء في الترتيب الثاني العبارة: منهج الهاي سكوب يعتمد على مبدأ الحرية والمشاركة الفعالة بدرجة موافقة بلغت ٦٩%. وجاء في الترتيب الثالث العبارة: من المبادئ

التعليمية للمنهج الاعتماد على التعلم بالمشاركة بدرجة موافقة بلغت ٦٧%. وسجلت العبارات التالية أقل متوسطات حسابية حيث جاء في الترتيب السادس العبارة: تتطلب عملية التعلم حسب منهج الهاي سكوب من الأطفال إدارة الحوار بدرجة موافقة بلغت ٦٥%. وجاء في الترتيب السابع العبارة: يركز المنهج على أسلوب الملاحظة في تقييم مستوى الطفل بدرجة موافقة بلغت ٦٠% ومن خلال عرض النتائج السابقة يتضح لنا أن العبارات التي حصلت على درجة موافقة عالية تمثل معلومات نظرية، فيما العبارات التي حصلت على درجة موافقة أقل كانت تمثل أساليب تطبيق للمنهج ومن هنا يمكن التأكيد على أهمية التنمية المهنية باعتبارها نظام مصمم لتحسين معرفة، ومهارات، المعيدات وتؤكد نتائج دراسة Fitzpatrick (٢٠١٤) على أهمية التعامل مع التنمية المهنية باعتبارها نظام مصمم لتحسين معرفة، ومهارات، وسلوكيات المعلمين في مراحل التعليم الخاصة بالطفولة المبكرة. كما يجب أن تكون التنمية المهنية مصممة لتعزيز الترابط والتواصل بين الأبحاث والممارسات لضمان وصولها إلى الجميع.

وعلى ضرورة دعم التنمية المهنية بالموارد اللازمة والوقت الكافي لضمان توافر الفرص اللازمة للوصول إلى المعرفة، والمهارات، والممارسات وتطبيقها. كما أن المعايير اللازمة وعوامل التقييم الخاصة تساعد على تعزيز عملية التعلم، علاوة على ذلك، تؤكد الدراسة على أن التنمية المهنية يجب أن تسير بمحاذاة عملية التعلم الطلابية واحتياجات المعلم. مع توفر إطار العمل الخاص بتصميم نظم التعلم المهنية الفعالة. تؤكد هذه الدراسة أيضاً على ضرورة تصميم عملية تنمية مهنية عالية الجودة يمكن أن تؤثر على الإنجاز الطلابي وكذلك تدعيم التطوير المستمر للمناهج التعليمية.

للإجابة عن السؤال الخامس: ما واقع التنمية المهنية لمعيدات قسم رياض الأطفال في تقييم المنهج الإبداعي؟

قامت الباحثتان بحساب التكرار والنسبة المئوية والمتوسطات والترتيب التنازلي لكل عبارة من عبارات المحور الثاني، والجدول التالي يوضح نتائج التحليل الإحصائي:

جدول (٨) واقع التنمية المهنية لمعيدات قسم رياض الأطفال في المنهج الإبداعي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
١	تأخذ المعلمة في المنهج الإبداعي دوراً إرشادياً.	3.5	1.009	70%	2
٢	يقتصر دور المعلمة في المنهج الإبداعي على إعداد البيئة التعليمية المناسبة	3.2	1.064	64%	6
٣	يستند المنهج الإبداعي في بناءه على نظرية تورانس.	3.37	0.89	67%	3
٤	تتنوع أساليب التقويم في المنهج الإبداعي ومن أبرزها "التقويم الذهبي"	3.3	0.877	66%	4
٥	يساعد المنهج الإبداعي في التعرف على قدرات الأطفال ومستوى نموهم من خلال نشاط الدقائق الذهبية.	3.3	0.915	66%	5
٦	يعد نشاط الدقائق الذهبية نشاط مستقل وليس له وقت محدد.	3.17	0.986	63%	7

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
٧	يستعان في تخطيط وتطوير المنهج الإبداعي بأولياء الأمور.	3	1.145	60%	8
٨	يساعد المنهج الإبداعي في تنمية الخيال الإبداعي لدى الطفل.	3.63	0.85	73%	1
	المتوسط العام	3.3083	0.71146	66%	

يتضح من الجدول (٨) أن درجة موافقة عينة الدراسة على واقع التنمية المهنية لمعيدات قسم رياض الأطفال في المنهج الإبداعي كانت بدرجة موافقة بلغت (٦٦%)، وجاءت عبارات هذا المحور وفق الترتيب الآتي:

جاء في الترتيب الأول العبارة: يساعد المنهج الإبداعي في تنمية الخيال الإبداعي لدى الطفل بدرجة موافقة بلغت ٧٣% يتضح من العبارة أنه تم الربط بين اسم البرنامج والعبارة ويمكن يكون هذا السبب في أعطاها أعلى درجة موافقة، وجاء في الترتيب الثاني العبارة: تأخذ المعلمة في المنهج الإبداعي دوراً إرشادياً بدرجة موافقة بلغت ٧٠% وهذه العبارة من الناحية النظرية موجودة في الكتب التي تصف وتوضح المنهج. وجاء في الترتيب الثالث العبارة التالية: يستند المنهج الإبداعي في بناءه على نظرية تورانس بدرجة موافقة بلغت ٦٧% وهذه العبارة أيضاً نظرية. وسجلت العبارات التالية أقل متوسطات حسابية حيث جاء في الترتيب السابع العبارة: يعتبر نشاط الدقائق الذهبية نشاط مستقل وليس له وقت محدد بدرجة موافقة بلغت ٦٣%. وجاء في الترتيب الثامن العبارة: يستعان في تخطيط وتطوير المنهج الإبداعي بأولياء الأمور بدرجة موافقة بلغت ٦٠% هذه العبارات تحتاج لتطبيق لذلك كانت أقل درجة موافقة من قبل العينة إي انه يمكن القول أن واقع التنمية من الناحية التطبيقية للمعيدات يتطلب العمل على الارتقاء بمستوى المعيدات وذلك لتسهيل أداء دورهم بشكل فعال خلال فترات الإشراف على طالبات الميداني، وقد أظهرت نتائج دراسة العوفي (٢٠١٤) ضعف التركيز على النواحي التطبيقية، وقلة الاهتمام بتحديد الاحتياجات الإنمائية للمعلمين. وتوصلت دراسة يونس (٢٠١٤م) إلى أن واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القصيم يتحقق بدرجة متوسطة، مما يتطلب العمل على الارتقاء بمستوى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

للإجابة عن السؤال السادس: ما مدى التباين بين استجابات عينة الدراسة حول التنمية المهنية حسب المؤهل الأكاديمي؟

للإجابة عن هذا السؤال السادس قامت الباحثتان باستخدام اختبار (t- test) لدراسة الفرق، والجدول التالي يوضح نتائج التحليل الإحصائي:

جدول رقم (٩) الفرق بين استجابات عينة الدراسة حول التنمية المهنية حسب المؤهل الأكاديمي

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	درجة الحرية	ماجستير ١٠		بكالوريوس ٢٠		عدد العبارات	مستوي المهارة
			٢٤	٢٤	١٤	١٤		
0.689	-0.404	28	0.30812	3.2769	0.49356	3.2077	١٤	التنمية المهنية
0.295	1.066	28	0.31866	3.8167	0.35407	3.9583	٦	منهج التعلم الذاتي (المنهج المطور)
**0.003	-3.217	28	0.45567	4.1	0.49338	3.5	٨	منهج منتسوري
0.263	-1.141	28	0.53367	3.5429	0.95168	3.1714	٧	منهج الهاي سكوب
0.131	-1.557	28	0.64832	3.5875	0.71552	3.1688	٨	المنهج الإبداعي
0.115	-1.626	28	0.26437	3.6143	0.46104	3.3571	٤٢	الاستبانة ككل

يتضح من الجدول السابق ما يلي: يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب المؤهل بكالوريوس - ماجستير حول واقع التنمية المهنية لمنهج منتسوري حيث بلغت قيمة ت (٣.٢١٧) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (٠.٠١) لصالح حملة الماجستير وهذا يدل على أثر التنمية المهنية على زيادة. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة Pedder & Opfer (٢٠١٠) والتي توصلت نتائجها إلى أن الذين يقضون معظم الوقت لتطوير حياتهم المهنية من خلال ورش العمل والندوات يعود عليهم بأثر إيجابي: كزيادة المعرفة الشخصية، والحصول على معلومات جديدة، والقدرة على العمل بشكل فعال.

يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب المؤهل بكالوريوس - ماجستير حول واقع التنمية المهنية للمناهج حيث بلغت قيمة ت (٤.٠) وهي غير ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥).

و تتوافق النتيجة السابقة مع دراسة العتيبي (٢٠١٦) حيث توصلت الدراسة أن من أبرز أساليب تحقيق لتنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال هي الالتحاق بالبرامج المقدمة في مراكز التدريب التربوي، والمشاركة في اللقاءات التربوية، وإتاحة الفرصة لإكمال الدراسات العليا والتكميلية. وهذا يدل على أهمية تشجيع المعيدات على إكمال الدراسات العليا.

كما يوضح الجدول (٩) التالي: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب المؤهل بكالوريوس - ماجستير حول واقع التنمية المهنية لمنهج التعلم الذاتي (المنهج المطور) حيث بلغت قيمة ت (٠.٦٦) وهي غير ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥).

يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب المؤهل بكالوريوس - ماجستير حول واقع التنمية المهنية لمنهج الهاي سكوب حيث بلغت قيمة ت (١.٤) وهي غير ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥).

لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب المؤهل بكالوريوس - ماجستير حول واقع التنمية المهنية لمنهج الإبداعي حيث بلغت قيمة ت (١.٥٥) وهي غير ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥).

لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب المؤهل بكالوريوس - ماجستير حول واقع التنمية المهنية بصفة عامة حيث بلغت قيمة ت(١. ٦٢) وهي غير ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥).

للإجابة عن السؤال السابع: ما مدى التباين بين استجابات عينة الدراسة حول التنمية المهنية حسب سنوات الخبرة

للإجابة عن هذا السؤال السابع قامت الباحثتان باستخدام اختبار (One Way Anova) لدراسة الفرق، والجدول التالي يوضح نتائج التحليل الإحصائي:

جدول رقم (١٠) الفرق بين استجابات عينة الدراسة حول التنمية المهنية حسب سنوات الخبرة

المتغير	المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	قيمة (P)
سنوات الخبرة	التنمية المهنية	بين المجموعات	0.134	2	0.067	0.336	0.718
		داخل المجموعات	5.381	27	0.199		
		المجموع	5.515	29			
	منهج التعلم الذاتي (المنهج المطور)	بين المجموعات	0.044	2	0.022	0.177	0.838
		داخل المجموعات	3.385	27	0.125		
		المجموع	3.43	29			
	منهج منتسوري	بين المجموعات	0.767	2	0.384	1.274	0.296
		داخل المجموعات	8.127	27	0.301		
		المجموع	8.894	29			
منهج الهاي سكوب	بين المجموعات	1.866	2	0.933	1.339	0.279	
	داخل المجموعات	18.825	27	0.697			
	المجموع	20.691	29				
المنهج الإبداعي	بين المجموعات	2.553	2	1.276	2.842	0.076	
	داخل المجموعات	12.127	27	0.449			
	المجموع	14.679	29				
الاستبانة ككل	بين المجموعات	0.461	2	0.231	1.34	0.279	
	داخل المجموعات	4.647	27	0.172			
	المجموع	5.108	29				

يتضح من الجدول (١٠) ما يلي: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة حول واقع التنمية المهنية للمناهج حيث بلغت قيمة ف(٠.٣٣٦) وهي غير ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥).

لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة حول واقع التنمية المهنية لمنهج التعلم الذاتي (المنهج المطور) حيث بلغت قيمة ف(٠.١٧٧) وهي غير ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥).

لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة حول واقع التنمية المهنية لمنهج منتسوري حيث بلغت قيمة ف(٠.٢٧) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (٠.٠١).

لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة حول واقع التنمية المهنية منهج الهاي سكوب حيث بلغت قيمة ف(١. ٣٣٩) وهي غير ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥).

لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة حول واقع التنمية المهنية المنهج الإبداعي حيث بلغت قيمة ف(٢. ٨) وهي غير ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥).

لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة حول واقع التنمية المهنية بصفة عامة حيث بلغت قيمة ف(١. ٣٤) وهي غير ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥).

على الرغم من أنه في دراسة عبد الرحمن وتادرس (٢٠١٣) حيث بينت نتائج الدراسة أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالكليات الجامعية نحو برامج التنمية المهنية كانت ذات مستوى عالٍ. مع وجود فروق بين فئات سنوات الخبرة لصالح الفئة (أقل من ٥ سنوات).

خلاصة النتائج ومناقشتها:

توصل البحث الحالي إلى جملة من النتائج وهي:

درجة موافقة عينة البحث على واقع التنمية المهنية لمعيدات قسم رياض الأطفال في مواكبة المناهج المطبقة في مرحلة ما قبل المدرسة كانت بدرجة موافقة بلغت (٦٥%)

درجة موافقة عينة البحث على واقع التنمية المهنية لمعيدات قسم رياض الأطفال في منهج التعلم الذاتي (المنهج المطور) كان بدرجة موافقة بلغت (٧٨%)

درجة موافقة عينة البحث على واقع التنمية المهنية لمعيدات قسم رياض الأطفال في منهج منتسوري كانت بدرجة موافقة بلغت (٧٤%)

درجة موافقة عينة البحث على واقع التنمية المهنية لمعيدات قسم رياض الأطفال في منهج الهاي سكوب كانت بدرجة موافقة بلغت (٦٦%)

درجة موافقة عينة البحث على واقع التنمية المهنية لمعيدات قسم رياض الأطفال في المنهج الإبداعي كانت بدرجة موافقة بلغت (٦٦%)

يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين استجابات عينة البحث حسب المؤهل بكالوريوس - ماجستير حول واقع التنمية المهنية لمنهج منتسوري حيث بلغت قيمة ت(٣. ٢١٧) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (٠.٠١) لصالح حملة الماجستير.

لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين استجابات عينة البحث حسب المؤهل بكالوريوس - ماجستير حول واقع التنمية المهنية للمناهج حيث بلغت قيمة ت(٤. ٠) وهي غير ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥).

لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين استجابات عينة البحث حسب المؤهل بكالوريوس - ماجستير حول واقع التنمية المهنية لمنهج التعلم الذاتي (المنهج المطور) حيث بلغت قيمة ت(١. ٠٦٦) وهي غير ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥).

لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين استجابات عينة البحث حسب المؤهل بكالوريوس - ماجستير حول واقع التنمية المهنية منهج الهاي سكوب حيث بلغت قيمة ت(١٤ . ١) وهي غير ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠٥ . ٠).

لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين استجابات عينة البحث حسب المؤهل بكالوريوس - ماجستير حول واقع التنمية المهنية المنهج الإبداعي حيث بلغت قيمة ت(١٥٥ . ١) وهي غير ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠٥ . ٠).

لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين استجابات عينة البحث حسب المؤهل بكالوريوس - ماجستير حول واقع التنمية المهنية بصفة عامة حيث بلغت قيمة ت(٦٢ . ١) وهي غير ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠٥ . ٠).

لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين استجابات عينة البحث حسب سنوات الخبرة حول واقع التنمية المهنية للمناهج حيث بلغت قيمة ف(٣٣٦ . ٠) وهي غير ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠٥ . ٠).

لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين استجابات عينة البحث حسب سنوات الخبرة حول واقع التنمية المهنية لمنهج التعلم الذاتي (المنهج المطور) حيث بلغت قيمة ف(١٧٧ . ٠) وهي غير ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠٥ . ٠).

لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين استجابات عينة البحث حسب سنوات الخبرة حول واقع التنمية المهنية لمنهج منتسوري حيث بلغت قيمة ف(٢٧ . ١) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (٠١ . ٠).

لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين استجابات عينة البحث حسب سنوات الخبرة حول واقع التنمية المهنية منهج الهاي سكوب حيث بلغت قيمة ف(٣٣٩ . ١) وهي غير ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠٥ . ٠).

لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين استجابات عينة البحث حسب سنوات الخبرة حول واقع التنمية المهنية المنهج الإبداعي حيث بلغت قيمة ف(٨ . ٢) وهي غير ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠٥ . ٠).

لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين استجابات عينة البحث حسب سنوات الخبرة حول واقع التنمية المهنية بصفة عامة حيث بلغت قيمة ف(٣٤ . ١) وهي غير ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠٥ . ٠).

و قد أشارت دراسة السرهيد (٢٠١٣) إلى أن أهم الكفايات المهنية المتطلبة للمعلم هي: التخطيط، وتنفيذ الدرس، والتقويم، والعلاقات الإنسانية وامتلاك روح المبادرة وغيرها ولتوفير هذه الكفايات لا بد من دورات استكمال و الاستفادة من الخبرات الدولية والعمل على توفير الإمكانيات والتجهيزات المساعدة للمعلم، وضع الأنظمة والقوانين التي تجعل من التنمية المهنية في أثناء الخدمة مطلباً للاستمرار في مهنة التعليم والتقدم فيها. وكل ذلك يمكن تطبيقه على المعيدات حيث من الضروري لتحقيق التنمية المهني فيما يخص المناهج المطبقة هو الاستفادة من الدورات و المؤتمرات و الخبرات الدولية والعمل على توفير الإمكانيات والتجهيزات المساعدة للمعلم، مع التأكيد على وضع الأنظمة والقوانين التي تجعل من التنمية المهنية في أثناء الخدمة مطلباً أساسياً للاستمرار في مهنة التعليم والتقدم فيها.

وفي ضوء نتائج البحث تم التوصل إلى التوصيات التالية:

١. أن تتبنى المؤسسات التعليمية رؤية واضحة لتطبيق التطوير والتحسين المستمر في العملية التعليمية.
٢. استمرارية التنمية المهنية وهذا مطلب أساسي لمهنة التدريس الجامعي والتي ينبغي التأكيد عليها طوال الحياة المهنية لعضو هيئة التدريس حفاظاً على مستوى المهنة.
٣. ضرورة التصدي للمعوقات من قبل مسؤولي الجامعات والتعليم العالي وعلى الجامعات تبني استراتيجية واضحة لتطوير المعيدات.
٤. ضرورة تشجيع المعيدات على الاطلاع على الدوريات المتخصصة محلياً وعالمياً، وتأسيس مكتبة جامعية كبرى في فروع المعرفة والتخصصات العلمية كافة، مزودة بأحدث الإصدارات، فضلاً عن احتوائها على رابط إلكتروني؛ بهدف خدمة أعضاء هيئة التدريس والطلبة.

وفيما يتعلق بالتوصيات الخاصة بالأبحاث المستقبلية، يؤكد هذا البحث على ضرورة التركيز على استخدام التكنولوجيا كأداة من أدوات التنمية المهنية، حيث أن استخدام هذه التكنولوجيا أصبح أمر متزايد ومتغير على نحو كبير. كما تشير تلك الدراسة إلى أن عمليات المسح التي تم عملها توضح أن معلمي رياض الأطفال يشعرون بالارتياح ويفضلون تدريس ما يعرفونه بالفعل وربما يشعرون بالتردد في محاولة تجربة طرق جديدة. لذا، يمكن عمل دراسة حول استخدام وتوافر فرص التنمية المهنية المعتمدة على الأساليب التكنولوجية الجديدة الخاصة بمعلمي رياض الأطفال.

المراجع:

- أبو شندي، سعد (٢٠١١). إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- أحاندو، سيسي. (٢٠١٤م). احتياجات النمو المهني المستدام لمعلمي المرحلة الثانوية بالمدارس العربية في بوركينافاسو. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة الملك سعود.
- أحمد، محمد منصور. (٢٠١٦م). التخطيط الإستراتيجي لمتطلبات التنمية المهنية (S-BPD) في ضوء التوجهات العالمية الحديثة. المجلة التربوية. ٤٦(٢)، صص ٢٤٥-٢٥٤.
- استراتيجيات التعليم، شركة العبيكان للتعليم. (٢٠١١). المنهج الإبداعي.
- آل سويدان، عبدالعزيز. (١٤٣٦). معوقات التنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- البوشي، محمد. (٢٠١٥م). واقع التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المعلمين بمحافظة العلا في ضوء توجهات مشروع المعلم الجديد. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة الملك سعود.
- التميمي ليث حمودي إبراهيم (٢٠١٥). معوقات تطوير الأستاذ الجامعي اختصاص مناهج وطرائق التدريس في أقسام كليات التربية لجامعة بغداد مجلة كلية التربية الأساسية - كلية التربية الأساسية - الجامعة المستنصرية - العراق، 2015، 87، 549-576.
- جاد، منى محمد (٢٠١١). مناهج رياض الأطفال. عمان: دار المسيرة.
- الحارثي، محمد. (١٤٣٠هـ). تصور مقترح لتفعيل التنمية المهنية الذاتية لمعلمي الصفوف الأولية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة الملك سعود.
- الحر، عبد العزيز. (١٤٣٠هـ). أدوات مدرسة المستقبل التنمية المهنية. الرياض. مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- الحسنات، نجاح أحمد حسين (٢٠١٢م). صعوبات تطبيق برنامج التعليم التفاعلي المحوسب على تلاميذ المرحلة الدنيا بمدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة وسبل علاجها. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الحمضان، البندري. (٢٠١٣م). واقع النمو المهني الذاتي لمعلمات مراكز محو الأمية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة الملك سعود.
- الرباط، بهيرة شفيق. (٢٠١٦). الإشراف المهني التربوي. الرياض: دار الزهراء.
- شاهين، نجوى عبد الرحيم؛ وسليم، محمد صابر (٢٠٠٦). أساسيات وتطبيقات في علم المناهج. (ط. ١). القاهرة: دار القاهرة.
- الصمادي، هالة (٢٠٠٦م). دليل المعلم لمنهج التعلم الذاتي لرياض الأطفال. الأمانة العامة لرياض الأطفال.
- ضحوي، بيومي محمد و حسين، سلامة عبد العظيم. (٢٠٠٩). التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد نحو إصلاح التعليم. القاهرة: دار الفكر العربي.

- طاهر، رشيدة (٢٠١٠). التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية تحديات وطموحات. عمان: دار الجامعة الجديدة.
- العاجز، فؤاد. اللوح، عصام. الأشقر، ياسر (٢٠١٠). واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة. مجلة الجامعة الإسلامية سلسلة الدراسات للإنسانية - فلسطين، ١٨(٢)، ١-٥٩.
- عامر، طارق عبد الرؤوف. (٢٠١١). النمو والتنمية المهنية للمعلم. القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
- عامر، طارق عبد الرؤوف و محمد، ربيع. (٢٠٠٨). طفل الروضة. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- عبد الرحمن، إيمان جميل و تادرس، إبراهيم حربي(٢٠١٣). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالكليات الجامعية المتوسطة الحكومية الأردنية نحو برامج التنمية المهنية. دراسات - العلوم التربوية -الأردن، مج ٤٠، ع ١، 12 - 1
- العتيبي، جوزة عيد سعود. (٢٠١٦). التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة الطائف نموذجاً في ضوء خبرات بعض الدول: دراسة تقويمية (رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة القصيم، بريدة.
- عطية، محسن علي والهاشمي، عبد الرحمن. (٢٠٠٨). التربية العلمية وتطبيقاتها في إعداد معلم المستقبل. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- العنزي سعود بن عيد(٢٠١٥). واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك. دراسات العلوم التربوية، (3) 42 ، 787-805.
- فهيم، عاطف عدلي (٢٠٠٧). معلمة الروضة. عمان: دار المسيرة.
- الفهيد، هيلة. (٢٠١٣م). التنمية المهنية الذاتية لمديرات المرحلة الابتدائية الأهلية في مدينة الرياض: نموذج مقترح. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة الملك سعود.
- القحطاني، أحمد (٢٠١٤). واقع التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية في محافظة بيشة في متطلبات الجودة الشاملة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. المملكة العربية السعودية، الرياض: جامعة الملك سعود.
- مارشال، بيت و لوكهارت، شانون و فوسون، مويبا (٢٠١٣). هاي سكوب خطوة بخطوة. ترجمة وفاء محمد الطجل، المملكة العربية السعودية: مؤسسة التربويون لنشر.
- المتناني، معتوف. (٢٠٠٩). منهج رياض الأطفال أسس ومكوناته. مصر: دار الجماهيرية.
- مجلة الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي، العدد ٤٢، ح، ٢ أبريل. ١٠ (صالح، ٢٠١٥، ب. ص).
- محمد، عواطف إبراهيم. (٢٠٠٤). أساسيات بناء منهج إعداد معلمات رياض الأطفال. (ط. ١). عمان: دار المسيرة.
- محمد، سلوى (٢٠١٠). أهم أدوار المعلم الداعمة للتنمية المهنية. مجلة الثقافة والتنمية-مصر، ١١ (٣٧). ١٨٢-٢٤٩.

- مدبولي، محمد. (٢٠٠٢م). التنمية المهنية للمعلمين (الاتجاهات المعاصرة -المدخل الاستراتيجي). الإمارات العربية المتحدة. دار الكتاب الجامعي.
- مرسي، مصطفى. عبد التواب، عبد الإله. عبد المعطي، احمد. (٢٠١٣). التدريب الإلكتروني كمدخل للتنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية في ضوء معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. مجلة الثقافة والتنمية- مصر، ١٤ (٧٠). ٢١ - ٤٠.
- المسهلي، أمة الله دحان حسين. (٢٠١٥). تطوير نظام التنمية المهنية لمعلم مرحلة التعليم الأساسي. عمان: دار غيداء للنشر والتوزيع.
- المشرفي، انشراح إبراهيم. (٢٠١٣). مناهج وطرق تعليم الأطفال. (ط. ١). الرياض: دار الزهراء.
- مومني، محمد أحمد. الرفاعي، أروى عبد المنعم. جرادات، سهير. و المومني، إبراهيم (٢٠١٦). تصورات معلمات رياض الأطفال لممارساتهن للمهارات التدريسية المتعلقة بتعليم طفل الروضة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات - فلسطين، ٣٨ع، 42 - 11.
- الهرامشة حسين عليان (٢٠١٥). التطوير والتحسين المستمر في العملية التعليمية لضمان جودة التعليم العالي (من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية) (المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم العالي - اليمن، 2015، (19)، 8، 31—45 .
- وزارة التربية والتعليم. (١٤٢٥هـ). دليل المعلمة لمنهج الوحدات لرياض الأطفال. الرياض.
- وزارة التعليم (٢٠١٥)، شركة تطوير للخدمات التعليمية، الجمعية الوطنية لتعليم الأطفال الصغار. معايير التعلم المبكر النمائية في المملكة العربية السعودية.
- اليتيم، عزيزة (٢٠١٣). المنهج وطفل ما قبل المدرسة عناصره أنواعه أسس تطويره. (ط. ١). الكويت: دار الفلاح للنشر والتوزيع.
- يونس، مجدي محمد (٢٠١٤). واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي. مجلة العلوم التربوية والنفسية -البحرين، مج ١٥، ٢٤، 201 - 243.

المراجع الأجنبية:

- Bronwyn McLemore, Rebecca England, Janice Hunter, Professional development for kindergarten teachers: concept mapping, Florida Institute of Education, Ecuador, 2010
- Caridad Araujo, Pedro Carneiro, Norbert Schady, (2016). Teacher quality and learning outcomes in kindergarten, America: Felipe Herrera Library, January 2016 .
- Deborah Fitzpatrick, Perceptions of Kindergarten Teachers regarding Professional development in New Jersey's Public Schools, Seton Hall University Dissertations and Theses, Unites States of America, 5/2014