



جامعة المنصورة
كلية التربية



معوقات متطلبات التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة الدقهلية

إعداد
الباحثة/ رشا هلال علي زايد

إشراف

أ.د/ محمد حسنين عبده العجمي
أستاذ أصول التربية
كلية التربية_ جامعة المنصورة

أ.د/ مهني إبراهيم غنايم
أستاذ أصول التربية المتفرغ
كلية التربية_ جامعة المنصورة

مجلة كلية التربية – جامعة المنصورة
العدد ١١٣ – يناير ٢٠٢١
معوقات متطلبات التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض
الأطفال بمحافظة الدقهلية

رشا هلال علي زايد

ملخص البحث:

هدف البحث إلى التعرف على معوقات متطلبات التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال . وتحقیقاً لهدف البحث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبانة ، طبقت على عينة قوامها (٢٠٠) من معلمات رياض الأطفال بمحافظة الدقهلية .

وتوصل البحث إلى العديد من النتائج منها: التعرف على أبرز معوقات متطلبات التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال على ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ ، فالتنمية المهنية المستدامة هي مجموعة من الخبرات و المهارات و المعلومات التي تقدم للمعلمات أثناء الخدمة بهدف تنمية كفاءتهن التعليمية و التربوية و تحقيق مبدأ التعليم مدى الحياة ، و تستهدف التنمية المهنية للمعلمين رفع مستوى الأداء للأدوار المطلوبة من المعلمات بناء على توجيهات استراتيجية التنمية المهنية المستدامة لرؤية مصر ٢٠٣٠ ، وذلك خلال إعداد المدرسين و الفرق التدريبية المتخصصة ، بشكل مستمر و محاولة ترسيخ التطور و التحديث في التدريب بشكل ينمي المدرسين و المتدربين معاً ، كتكريث الجهود لوضع عدة مبادئ تتخذ كقاعدة للتنمية المهنية المستدامة تتمثل في (الواقعية و الغرضية و الاستمرارية و التكامل و التنوع و التعدد و التعاون و الدافعية و الاختيارية و الاهتمام بالتغذية الراجعة) و اتفاق معلمات رياض الأطفال على أهمية توفير متطلبات تفعيل التنمية المهنية المستدامة من (متطلبات إدارية – متطلبات بشرية – متطلبات تقنية و مادية – متطلبات فنية تتعلق ببرامج و أساليب للتنمية المهنية المستدامة) ، في التدريب برؤية مصر .

وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات، منها: توعية القائمين علي العملية التعليمية بأهمية الاهتمام بمتطلبات التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال ، و تطوير أساليب التدريب برؤية مصر ٢٠٣٠ ، بحيث تنمي وتدعم التنمية المهنية المستدامة لدى معلمات رياض الأطفال ، و كيفية التغلب على معوقات التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال .

Abstract :

The goal of the research is to identify the constraints of the requirements of the sustainable professional development of kindergarten teachers. To achieve the goal of the research, the researcher used the descriptive method, and relied on the questionnaire, applied to a sample of (200) kindergarten teachers in Daqahliya governorate.

The research reached many results, including: identifying the most prominent requirements for activating the sustainable professional development of kindergarten teachers in the light of Egypt Vision 2030, sustainable professional development is a set of experiences, skills and information provided to female teachers during service with the aim of developing their educational and educational competencies and achieving the principle of lifelong education, and the goal of professional development for teachers is to raise the level of performance

of the roles required of female teachers based on the guidance of the Sustainable Professional Development Strategy to see Egypt 2030, during the preparation of trainers. Specialized training teams, continuously and trying to consolidate development and modernization in training in a way that develops both trainers and trainees, such as the efforts to develop several principles that take place as a basis for sustainable professional development are (realism, purpose, continuity, integration, diversity, pluralism, cooperation, motivation, optional and attention to feedback), And the agreement of kindergarten teachers on the importance of providing the requirements of activating sustainable professional development (administrative requirements - human requirements - technical and material requirements - technical requirements related to programs and methods for the development of sustainable professional), in training with the vision of Egypt .

The study recommended many recommendations, including: educating the administrators of the educational process on the importance of paying attention to the requirements of the sustainable professional development of kindergarten teachers, and developing training methods with vision Egypt 2030, so that it develops and supports the sustainable professional development of kindergarten teachers, and how to overcome the obstacles to the sustainable professional development of kindergarten teachers.

مقدمة البحث :

يشهد عالمنا في القرن الحالي الكثير من التطورات و التغيرات العلمية و التكنولوجية بشكل متسارع و دائم ، خاصة التطورات بالمجال التربوي و من الملاحظ أن المجال التربوي من أكثر المجالات التي تأثرت في جائحة كورونا العالمية ؛ حيث كان الحل الأمثل لهذه الظروف الراهنة هو استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة بكل أشكالها ، و هذه التطورات أثرت تأثيراً بارزاً في أدوار كل القائمين على العملية التعليمية خاصة في مجال رياض الأطفال ، و ذلك لمواكبة هذه التطورات السريعة ، من خلال التزود بكل ما هو جديد .

و تمكين المعلمة يعد من أحد أهم المفاتيح لتحسين الروضة ، و يتم من خلال إكسابها للمعلومات التي تساعد على الاستقلال ، و تحمل المسؤولية و محاولة التوجه الذاتي نحو تحسين العملية التعليمية بالروضة . و تتعدد أبعاد تمكين المعلمة ، فيرى البعض أن تمكين المعلمة مرتبط بالاستجابة لإحتياجاتها و اهتماماتها و المشاركة في اتخاذ القرار و تفويض السلطة و التشجيع على وضع الأهداف ، و الانضمام لفريق العمل. و يعمل تمكين المعلمة أيضاً على تنمية كفاياتها المتعلقة بتحمل المسؤولية الذاتية للتطوير المهني ، و حل مشكلاتها ، و زيادة حماسها تجاه العمل ، و القدرة على الابتكار ، و زيادة فعالية فرص التنمية المقدمة إليها ، و كذلك لتمكين المعلمة تأثير نفسي ، مثل إعطائها بعض الأدوار الإدارية تشعرها بمكانتها في الروضة مما يزيد من تقديرها لذاتها.

و تولي كل النظم التعليمية الحديثة اهتماماً كبيراً بقيمة إعداد المعلمين و تدريبهم ، من منطلق أن المعلم يمثل ركيزة أساسية و هامة في العملية التربوية ، و أنه لو أمكن توفير الأعداد الكافية من النوعيات الجيدة من المعلمين - في نظام تعليمي معين - فإن ذلك يبشر بنجاح و فاعلية هذا النظام (غنايم ، ٢٠٠٣ ، ٢٤١) .

و لم يعد ينظر للمؤسسات التعليمية و خاصة الروضة على أنها مصدر للمعرفة فحسب ، بل تعدت ذلك إلى ثقل شخصية المتعلم (الطفل) من كافة الجوانب ، و نتطلع لننهض بدور أهم و أشمل يحمل في ثناياه تحديات متلاحقة في ظل التسارع الكبير للتطورات العلمية و التكنولوجية المتلاحقة ، و لا يمكن أن نواكب هذا التسارع العلمي و التكنولوجي إلا من خلال المواكبة و الانفتاح على العالم ؛ بحيث نبتعد عن التقوقع و الجمود (العجمي ، ٢٠٠٧ ، ٦) .

وتعد مرحلة الطفولة المبكرة ، من أهم المراحل الأساسية في حياة الإنسان ، لدورها الحاسم في تكوين و تشكيل نواة شخصيته ، بأبعادها كافة العقلية ، و النفسية ، و الاجتماعية ، و السلوكية ، ولذلك كان لابد من الاهتمام بهذه النواة ، و رعايتها لتكون شخصية سليمة متوازنة قادرة على المساهمة في بناء المجتمع و تطويره ، لذا تعتبر مرحلة رياض الأطفال من المراحل المهمة في حياة الإنسان ، فهي تحدث تغيرات في حياة الطفل من حيث النمو الجسمي ، و العقلي ، و العاطفي ، و الاجتماعي ، و من خلالها يتكون عند الطفل مهارات حياتية ، و تعليمية فهي مرحلة مهمة و أساسية لنمو ذكاء الطفل بشكل يفوق عنه في بقية حياته العمرية . فاهتمت الهيئات و المؤسسات التربوية العربية و العالمية بالعناية بمرحلة رياض الأطفال و إدارتها التي تقوم بتنظيم و توجيه مختلف الفعاليات التي تتم فيها ، لذا يجب الاهتمام بالتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال نظراً لدورها المهم الذي تلعبه و ذلك وفق أحدث النظم التنموية الحديثة (المهدي، ٢٠١٣، ١٥٧) .

وتتعدد و تتنوع الوسائل التربوية و المصادر التي تشارك في التنمية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال ، منها: الأكاديمية المهنية للمعلمين التي تعتبر الأساس الأول في التنمية المهنية ، و الروضة (المدرسة) ، و الزملاء ، و التنمية الذاتية ، و وسائل التدريب الحديثة و التكنولوجية ، و المراكز المنوط بها التدريب للمعلمات في استراتيجية التنمية المهنية المستدامة برؤية مصر ٢٠٣٠ ، و كل هذه الوسائل يجب أن تتكامل فيما بينها لتؤثر على نحو ايجابي و مخطط في التنمية المهنية المستدامة للمعلمة .

مشكلة البحث :

يعد الميدان التربوي و التعليمي ميدان متشعب الجوانب و الأنشطة و تبني عليه آمال و أهداف

تمس الحياة بكل جوانبها الأمر الذي جعل موضوع تفعيل متطلبات التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال من أهم الموضوعات، بل ومن أخطرها على التطوير و التحديث و عدم الجمود في مرحلة رياض الأطفال والمؤسسات التعليمية ككل، إذ أن المعلمة بمختلف أدوارها (معلمة - قائدة - مناقشة - موجهة - مدربة) تعد من العوامل الأساسية في نجاح أي عملية تعليمية فأى مجتمع يريد أن ينشأ جيلاً جديداً واعياً وصالحاً ينبغي عليه أن يفكر بإعداد وتأهيل المعلمين، و الوعي بالتنمية المهنية المستدامة المناسبة لهم والتي يجب أن تختلف من فترة زمنية لأخرى (الفتلاوي، ٢٠٠٤ : ٤٤) .

ونصت رؤية مصر ٢٠٣٠ على أن يحصل كل طفل مصري على فرص التعليم الجيد ، و سيكون التركيز الأكبر على مراحل التعليم المبكر .

ولأهمية إعداد معلمات رياض الأطفال قد جاءت توصيات بذلك في العديد من البحوث والدراسات السابقة ويؤكد كل ما سبق و ما انطلقت منه الفلسفات التربوية الحديثة التي تؤكد جميعها على أهمية التكامل في شخصية المعلمات بتنميتهم تنمية شاملة متكاملة ومتوازنة في جميع جوانبه ، مما يتيح لها التفاعل بشكل إيجابي مع البيئة بكل مؤثراتها ، والإمام بجميع جوانب شخصية الطفل .

وأوصت دراسة الجندي (٢٠١٦، ١٢٥ - ١٢٩) على التنسيق بين مختلف المؤسسات المعنية بإعداد أو تدريب المعلمات ، وأوصت دراسة أبو جاموس (٢٠٠٦ - ٤٧٣) على تكثيف البرامج التدريبية للمعلمات خلال الدراسة وذلك قبل التوظيف وتحسين عملية التنمية المهنية المستدامة، وأوصت دراسة إبراهيم(٢٠١٣، ٩٥ - ١٢٠) على وضع تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر وتحقيق متطلبات الجودة والاعتماد في هذه البرامج ، و أوصت دراسة (عبد القادر ، ٢٠٢٠) على أن تسهم الاستراتيجية المقترحة في إكساب الطلاب ما تطلبه التنمية المستدامة من تقنيات و مهارات و قيم لضمان ترسيخ ثقافة التنمية المستدامة .

ومن هذه المؤشرات السابقة يتضح أهمية اهتمام مؤسسات رياض الأطفال بتحقيق التنمية المهنية المستدامة لدي معلمات رياض الأطفال ، والتي تقع علي عاتقها مسؤولية كبيرة في تعزيز وتنمية ما لديها من خبرات ، و ذلك لتعليم الأطفال وتنشئتهم تنشئة تتفق مع قيم مجتمعهم .

و تأسيساً على ما سبق تتضح الحاجة إلى إجراء دراسة علمية للتعرف على المتطلبات اللازمة لتفعيل متطلبات التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال ، و هذا ما لمستة

الباحثة خلال تطبيق الاستبانة ، من تحديات تواجه تفعيل متطلبات التنمية المهنية المستدامة في رؤية مصر ٢٠٣٠ .

وبناء على ما سبق تمثلت مشكلة البحث الراهن في التساؤل الرئيسي التالي:

ما معوقات متطلبات التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال ؟

أهداف البحث :

يستهدف البحث الحالي وضع تصور مقترح لمعوقات متطلبات التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال للنهوض بمستوى أدائها مع الأطفال في ضوء رؤية مصر (٢٠٣٠) التي تخص مرحلة رياض الأطفال و ذلك من خلال الإجابة عن التساؤل الذي صيغ من خلاله مشكلة البحث الراهن .

أهمية البحث :

تتبع أهمية البحث الحالي في النقاط التالية:

١- أهمية الفئة المستهدفة بالدراسة وهي معلمات رياض الأطفال فهي المسئولة الأولى عن تحقيق الجزء الأكبر من أهداف مؤسسات رياض الأطفال.

٢- أهمية الموضوع ذاته حيث تنطرق الدراسة إلى قضية متطلبات تفعيل التنمية المهنية المستدامة للمعلمة في ضوء رؤية مصر (٢٠٣٠) وهي قضية مهمة في مجال العملية التعليمية وذات صلة برفع كفاءة وفاعلية مؤسسات رياض الأطفال.

٣- يتوقع أن يهتم البحث الراهن بمعوقات متطلبات التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال في مصر وتواجه التدريبات الحالية لمعلمات رياض الأطفال التي تنفذها وزارة التربية و التعليم على ضوء رؤية مصر (٢٠٣٠) لخدمة العملية التعليمية وتطويرها.

٤- يفتح المجال أمام الباحثين للتصدي لمشكلات رياض الأطفال عامة والمعلمات خاصة ، و مواكبة المعلمة في خبراتها التطورات الجديدة والقرارات التي أخذت مؤخراً للنهوض بمرحلة رياض الأطفال (رؤية مصر ٢٠٣٠) وجعلها مرحلة مثمرة تنمي مهارات واتجاهات الطفل لذا وجب إعداد المعلمة من كافة النواحي، و الاهتمام بالتطور التكنولوجي للمهنة تنمية قدرة المعلمات على الاستفادة من الأساليب الحديثة بالتدريب و استخدام تكنولوجيا التعليم .

منهج البحث :

ينطلق البحث الراهن من الوقوف على الإطار الفكري للتنمية المهنية المستدامة لمعلمات

رياض الأطفال - مفهومها وأهدافها وأهمية وأنماطاً ووسائطاً - مروراً بالتعرف بطبيعة رؤية مصر (٢٠٣٠) وما لها من انعكاسات على التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال، سعياً لإدراك المعالم الرئيسية للواقع الفعلي لتلك التنمية المستدامة ومعوقات تفعيلها ، حيال معلمات رياض الأطفال ولعل ذلك يناسبه انتهاج المنهج الوصفي منهجاً للبحث الراهن .
أداة البحث :

تحقيقاً لأهداف البحث وللإجابة على أسئلته ، فإن الإستبانة هي الأداة الأكثر ملائمة لجمع البيانات و المعلومات المتعلقة بالمشكلة البحثية ، من خلال لقاء يتم بين الباحثة و المفحوصين ، و تسعى الدراسة من خلال الاستبانة إلى التعرف على متطلبات تفعيل التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال على ضوء رؤية مصر (٢٠٣٠) .
مجتمع وعينة البحث :

يتمثل مجتمع البحث الحالي في معلمات رياض الأطفال الحكومية بمحافظة الدقهلية والبالغ عددهم (٢٤٩٤) معلمه طبقاً لإحصائيات مديرية التربية والتعليم بمحافظة الدقهلية وتم اختيار عينة عشوائية من (٢٠٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال بدور رياض الأطفال ببعض المدارس الحكومية بخمس إدارات بمحافظة الدقهلية تم تدريبهم بناء على رؤية مصر (٢٠٣٠) منهم ممثلة للمجتمع الأصلي تم تدريبهم بناء على رؤية مصر (٢٠٣٠) باستخدام الأساليب المناسبة .

أدوات البحث :

تحقيقاً لغاية البحث وللإجابة عن تساؤلاته فيما يتعلق بالشق الميداني فإن الاستبانة هي الأداة الملائمة للبحث الحالي وذلك بهدف التعرف علي متطلبات تفعيل التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الاطفال على ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ دراسة ميدانية بمحافظة الدقهلية وسوف تقوم الباحثة بتقنينها باستخدام الأساليب المناسبة وذلك للتأكد من مصداقيتها وصلاحيتها للتطبيق.

مصطلحات البحث :

تتمثل مصطلحات البحث فيما يلي .:

١ - التنمية المهنية المستدامة **The Sustainable Professional Development** :

يعرف البحث الراهن التنمية المهنية المستدامة أنها عملية نمو مستمرة ، شاملة، وطويلة المدى ، و مخطط لها بصورة منظمة ، تهدف إلى تطوير أداء المعلمة، وتحسين كفاءاتها المهنية وأدائها، من أجل تحسين العملية التعليمية ، وذلك من خلال إكسابها المهارات اللازمة، وتزويدها بالمعلومات وتنمية الاتجاهات الإيجابية لديها من خلال البرامج والأنشطة المتاحة لها داخل وخارج الروضة، على أن تتاح لها الفرصة لتنمية نفسها بنفسها وذلك من خلال التقييم الذاتي.

الدراسات السابقة :

يجدر الإشارة إلى أنه بالرجوع إلى الدراسات السابقة في مجال التربية نجدها لم تتعرض لمتطلبات تفعيل التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال على ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ فهي بصدد التنفيذ حالياً .

يتضح من الدراسات السابقة سواء العربية أو الأجنبية أنها قد عكست لنا اهتماماً كبيراً بالتنمية المهنية المستدامة لكافة العاملين بالعملية التعليمية في كافة المراحل التعليمية عامة ولكن يبدو أنه من النادر أن نجد دراسة منهجية واحدة تناولت متطلبات تفعيل التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال على ضوء رؤية مصر (٢٠٣٠) ، حيث أن هذه الرؤية بصدد التنفيذ مما استدعى تطوير برامج التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال خاصة ويمكن إجمال جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة في الدراسة الحالية .

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تناولت بعض جوانب تلك الدراسة ، وقد استفادت الباحثة في اختيار موضوع الدراسة وفي بعض إجراءاتها ؛ وقد تم عرض هذه الدراسات مرتبة ترتيباً

تصاعدياً من الأقدم إلى الأحدث، وذلك من خلال عرض الهدف من كل دراسة والمنهج المستخدم فيها وبعض النتائج، وذلك على النحو التالي :

١ - دراسة (**Catching**: ٢٠٠٠) بعنوان " نماذج التطوير المهني للمعلم باستخدام التقنية و التكنولوجيا الحديثة ، في المدارس الابتدائية بولاية لويزيانا الأمريكية " .

- الهدف من الدراسة : هدفت هذه الدراسة إلى كشف العوامل التي تساعد في تطبيق التقنية في التدريب المهني في بعض المدارس الابتدائية بولاية لويزيانا الأمريكية .

- منهج الدراسة و أدواتها : المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي ، كما استخدمت الدراسة أداة الاستبانة.

- عينة الدراسة : تكونت عينة الدراسة من أربعة مدارس ابتدائية فقط من الولاية (كدراسة حالة) .

- أهم نتائج الدراسة :

١- ضرورة استخدام التقنية و التكنولوجيا الحديثة في تدريب المعلمين داخل الإدارة المدرسية الحديثة .

٢- توفير العدد الكافي من الأجهزة التكنولوجية الحديثة .

٣- الاستعانة بخبراء التدريب المعلمين على الأجهزة التكنولوجية الحديثة .

٢ - دراسة (العجمي : ٢٠٠٣) بعنوان " التطور الأكاديمي و الإعداد للمهنة الأكاديمية بالجامعات المصرية بين تحديات العولمة و متطلبات التداول " .

- الهدف من الدراسة : هدفت الدراسة إلى بيان محدودية الأدوار الوظيفية لأستاذ الجامعة عبر الحقب الزمنية المتعاقبة على المجتمع المصري .

- منهج الدراسة و أدواتها : المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي ، و قد استخدمت الدراسة أداة الاستبانة لجمع البيانات .

- عينة الدراسة : تكونت العينة من (٦٠٠) عضواً من الكليات العملية ، و (٤٠٥) من أعضاء الكليات النظرية .

- أهم نتائج الدراسة :

- ١ - أن العولمة بما لها من أثار و تبعات خاصة بها احد التحديات التي تواجه المجتمع المصري و مؤسساته التربوية عامة و الجامعات على الخصوص .
- ٢- أصبح من الضروري في ظل متطلبات تحديات العولمة و آثارها أن تتحمل الجامعات مسؤولياتها بدور اكثر فعالية للإسهام في تطوير المنتج محلية الصنع و حل المشكلات الثقافية و الاقتصادية المختلفة .
- ٣ - دراسة (Sunyoung , Park , Eunhye ; yu : ٢٠١٦) بعنوان " تصورات و مواقف معلمي الطفولة المبكرة في كوريا حول التعليم من أجل التنمية المستدامة " .
- الهدف من الدراسة : هدفت الدراسة إلى البحث في تصورات و مواقف المعلمين في مرحلة الطفولة المبكرة الكورية حول التعليم من أجل التنمية المهنية .
- أداة الدراسة : استخدم الباحث استبيان تم تطويره ليقوم بمسح على ثلاث مجالات هي : فهم المفاهيم حول التنمية المستدامة ، و أهمية البيئة و التنمية المستدامة و أسلوب حياة مستدام .
- عينة الدراسة : تكونت عينة الدراسة من (٣٠١) من معلمي الطفولة المبكرة الكورية .

- أهم نتائج الدراسة :

- ١ - غالبية العينة لديهم فهم معقول عن التنمية المستدامة من مصادر المعرفة المختلفة .
- ٢ - اعتبر المعلمون أن التعليم من أجل التنمية المستدامة في مرحلة الطفولة المبكرة ضروري جداً أو ضروري إلى حد ما .
- ٣ - رغم اشتراك معظم المعلمين في النشاطات مثل المناقشات الدائرية إلا أنهم يحتاجون لنمط حياة مهنية مستمرة .
- ٥ - دراسة (الجندي : ٢٠١٦) بعنوان " التنمية المهنية للمعلم النوعي في ضوء بعض المتغيرات المجتمعية (تصور مقترح) " .
- الهدف من الدراسة : هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مفهوم و أهداف و خصائص و أسس و مجالات و برامج التنمية المهنية للمعلم النوعي .
- منهج الدراسة و أدواتها : المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي ، و قد استخدمت الدراسة

الاستبانة للتعرف على واقع التنمية المهنية للمعلم النوعي ، و دواعي تحقيق التنمية المهنية للمعلم النوعي .

- عينة الدراسة : تكونت عينة الدراسة من (١٦٥) معلم خريجي كلية التربية النوعية في التخصصات التالية (تربية فنية - تربية موسيقية - اقتصاد منزلي) بالمدارس الإعدادية بمحافظة الشرقية .

- أهم نتائج الدراسة :

١ - وجود قصور في إعداد المعلم النوعي بكلية التربية النوعية بالزقازيق ، و يرجع ذلك لعدة عوامل .

٢ - وجود العديد من المتغيرات المعاصرة السريعة و المتلاحقة ، و من أهم هذه المتغيرات الانفجار المعرفي ، العولمة ، التطور العلمي و التكنولوجي ، و حدوث العديد من المستجدات العصرية مثل الجودة الشاملة و الاعتماد المؤسسي .

٣ - عدم التوازن بين الجوانب النظرية و الجوانب الأدائية أو العملية التطبيقية .

٤ - غياب الكوادر الفنية التي تتسم بالقدرة على التخطيط والتنفيذ والتقييم لبرنامج تدريبي فعال .

٦- دراسة (عبد القادر : ٢٠٢٠) بعنوان "استراتيجية مقترحة لتدعيم ثقافة التنمية المستدامة لدى طلاب الجامعات المصرية في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ " .

- الهدف من الدراسة : هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم ثقافة التنمية المستدامة و أبعادها في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ .

- منهج الدراسة و أدواتها : المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي المسحي ، و قد استخدم الباحث المقابلة كأداة لجمع البيانات .

- عينة الدراسة :تكونت عينة الدراسة من (١١) عضواً من أعضاء هيئة التدريس .

- أهم نتائج الدراسة :

١ - تسهم الاستراتيجية المقترحة في إكساب الطلاب ما تطلبه التنمية المستدامة من تقنيات و مهارات و قيم لضمان ترسيخ ثقافة التنمية المستدامة .

٢- التنسيق و التكامل بين المؤسسات التعليمية و المؤسسات البحثية و الإعلامية لتبادل

الخبرات الناجحة في تدعيم ثقافة التنمية المهنية .

المحور الأول : الإطار النظري :

يتضمن الإطار النظري للبحث الجوانب والموضوعات التالية :

أولاً : مفهوم التنمية المهنية المستدامة

نظراً للتقدم المعرفي السريع الذي يميز عصرنا الحالي ، أصبح من الضروري أن يحافظ المعلم على مستوى متجدد من المعلومات و المهارات و الاتجاهات الحديثة ، و يعتبر مفهوم التنمية المهنية للمعلمين من المفاهيم الحديثة نسبياً في مجتمعنا العربي حيث بدأ استخدامه مع بداية التسعينات كمرادف لمعنى كلمة التدريب ، و لا يوجد تعريف متفق عليه لمفهوم التنمية المهنية المستدامة ، لتعدد وجهات النظر ومدخل معالجة المفهوم ، حيث توجد عدة تعريفات للتنمية المهنية المستدامة تدور حول أهداف التنمية المهنية المستدامة ، وتعريفات أخرى تركز على أساليب التنمية المهنية المستدامة ، ومن هذه التعريفات :

تعرف التنمية المهنية المستدامة على أنها " جهود منظمة و مستمرة ، و أنها عملية مقصودة ، و مخطط لها " (العجمي ، ٢٠٠٨) .

و من منطلق النظرة الفلسفية للتنمية المهنية كمسألة أساسية تؤكد على أن التغيير يكون عملية مستمرة و متسارعة و مبنية على عدة مبادئ و أسس تركز على أن التعليم عملية مستمرة لمدى الحياة بما يحقق للتربية و التعليم عملية المرنة و التكامل و الوظيفية و تحقيق التنمية المهنية من الأفضل أن يكون بدافع داخلي و حرص من المعلم على تطوير ذاته عن طريق القراءة و الاستعانة بالمكتبة و الاستعانة بوسائل التكنولوجيا ووسائل المعرفة الرقمية من خلال مواقع وزارة التربية و التعليم و من خلال المواقع التعليمية المتوفرة مع الحرص على الاطلاع على أحدث النظريات التربوية لتنمية الجانب الشخصي لديه و هذا متوفر بكثرة في برامج التنمية البشرية المنتشرة و لها عامل كبير في التأثير في شخصية المعلم و في مستوى أدائه .

أما من حيث تعريفها بمجال العلوم التربوية فهناك جدل شديد حول التعريفات الخاصة بالتنمية المهنية و ذلك يرجع إلى أن التنمية المهنية في ذاتها متغيرة و متطورة ، فكل فئة تنظر إليها من جانب معين ، و لمعرفة مفهوم التنمية المهنية نشير أولاً إلى مفهوم التنمية المهنية الذي يشير إلى زيادة مهارة أو تعديل سلوك أو طريقة بصورة سهلة تسهل التعرف على المهام و الواجبات بكفاءة عالية (شريف ، ٢٠١٧ ، ١٨) .

النمو المهني لغة : جاء في المعجم الوسيط - نما الشيء- نماءً أو نمواً : زاد و كثر يقال :
نما الزرع ، و يقال : هو ينمو إلى الحسب ، و نما الخضاب في اليد أو الشعر : ازداد حمرة و
سواداً .

و جاء في المعجم الوسيط أيضاً مهن الرجل - مهناً ، مهنة ، ومهنة :عمل في صنعته ،
امتهن : اتخذ مهنة . يقال امتهن الحياكة مثلاً ، المهنة : العمل .و العمل يحتاج إلى الخبرة و
المهارة و الحذقه بممارسته ، و يقال : ما مهنتك هنا ؟ عملك ، وخرج في ثياب مهنته في ثياب
يلبسها في أشغاله و تصرفاته

ويعرفها (Speck : ٢٠٠١) على أنها " تطوير و تحسين و تفعيل المهارات و القدرات
اللازمة للقيام بالعمل عن طريق التعلم المباشر و غير المباشر و المقصود و غير المقصود من
خلال التعلم الرسمي أو عن طريق التعلم الذاتي " (Speck , 2001 , 4) .

هي : الاستمرار أو التواصل في عملية التنمية بصورة مباشرة أو غير مباشرة كعملية طويلة
المدى بدأت بمجرد تخرج المعلم من كليته و تستمر خلال سنوات الامتحان بالتدريس ، و قد تستمر
طوال الحياة بحيث تتضافر بها الجهود البشرية و الإمكانيات المادية بغرض تحسين أداء المعلمين
و المعلمات بتنمية المعارف بما هو جديد بمجال تخصصهم ، و أيضاً تنمية المهارات التدريسية و
القدرة على العمل بأسلوب مطور و حديث (الشربيني ، ٢٠٠٥ ، ٥٠٥) .

ويتضح من التعريفات السابقة للتنمية المهنية أنها عملية نمو مستمرة ، شاملة ، وطويلة
المدى ، و مخطط لها بصورة منظمة ، تهدف إلى تطوير أداء المعلمة ، وتحسين كفاءاتها المهنية
وأدائها ، من أجل تحسين العملية التعليمية ، وذلك من خلال إكسابها الخبرات و المهارات اللازمة ،
وتزويدها بالمعلومات وتنمية الاتجاهات الإيجابية لديها من خلال البرامج والأنشطة المتاحة لها
داخل وخارج الروضة ، على أن تتاح لها الفرصة لتنمية نفسها بنفسها وذلك من خلال التقويم الذاتي
و تحقيق مبدأ التعليم مدى الحياة .

واستناداً إلي كل ما سبق يتضح إن التنمية المهنية المستدامة تعمل علي :- توجيه نمو
المعلمة تنموياً في التعاملات اليومية بالروضة و بالتدريب برؤية مصر ٢٠٣٠ ، و تعديل سلوكياتها
التي تتعلق بمتطلبات تفعيل التنمية المهنية المستدامة كقيم العمل الجماعي بين المعلمات خلال و
بعد التدريب وحب العمل ، وتوفير بعض الخبرات و الإرشاد التربوي التي تعد المعلمة للتنمية
المهنية المستدامة ، وإعدادها للمشاركة في التنمية الشاملة للمجتمع ، و رفع المستوى العلمي و

المعرفي للمعلمات ، و التركيز على الأهداف الطويلة المدى لتحقيق أهداف الرؤية ، و استخدام استراتيجيات التعليم الحديثة .

ثانياً : أهداف التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال :

و مما لا شك فيه أن المتغيرات المتسارعة و التحديات الحالية بالعملية التعليمية و التربوية و الرؤية الجديدة للتعليم ، فقد بات من الطبيعي أن تتعامل المعلمة مع المستجدات و مواجهة التغير الاجتماعي بشكل متوازن و مخطط له لتحقيق أهدافها بكفاءة و فاعلية ، و على رأس أولويات التطوير و التحسين تنمية المعلمة مهنيًا ، و ذلك بإحداث تغيير بسلوكها في مجالات المعرفة و المهارات و الاتجاهات لتحسين أدائها و رفع كفاءتها (الزاوي ؛ و السعيد ، ٢٠١٥ ، ٣٦٨) .

تتضح أهداف التنمية المهنية في استزادة المعلمة لمعارف جديدة ، و كذلك تنمية مهاراتها المهنية و التأكيد على تنمية القيم و الأخلاق المدعمة لسلوكهم و ذلك من خلال حب المهنة و العمل من أجلها ، حيث أن رسالة التعليم رسالة سامية ، و أيضاً بناء القيادات التربوية الواعية بمرحلة رياض الأطفال (سيد ؛ و الجمل ، ٢٠١٦ ، ٣٠٠) .

و بعد سرد الأهداف السابقة للتنمية المهنية يظهر و يتضح أن أهداف التنمية المهنية في عمومها تسعى لتحقيق التنمية المهنية المستدامة و الشاملة خلال ما تقدمه من برامج منظم و مخطط لها ، و هي تسعى لتزويد معلمة رياض الأطفال بكل جديد فيما يتعلق بطرق التعليم و التقييم و مهارات التواصل و التعاون مع زميلاتها ، و أيضاً كل الخبرات التربوية لكي ترفع مستواها و تزيد من كفاءتها و ممارستها للعمل التربوي بالروضة بكفاءة و فاعلية مرتفعة .

ثالثاً : أهمية التنمية المهنية المستدامة للمعلم :

زادت أهمية التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال لأنها وسيلة لتأكيد نجاح المعلمة بربط أهداف التدريس باحتياجات التلاميذ ، و تختلف التنمية المهنية في أهدافها ، تختلف التنمية المهنية في أهدافها ، و إجراءاتها عن المساعي المهنية الأخرى ، مثل : الإشراف على المعلمة و تقييمها ، فيهتم التقييم بالحكم على كفاءة المعلمة ، و يركز على جودة التدريس ، و تهتم التنمية المهنية ببناء المعلمة لهويتها المهنية و تفاعلها المتزايد مع الأطفال و انعكاسها على أدائهم داخل القاعات ، فالغرض الأساسي للتنمية المهنية بالطبع هو الرقي بتجويد التربية التي ينتج عنها تجويد التعلم لدى الأطفال (محمد ، ٢٠١٧ ، ٥٠٤) .

و إتاحة التنمية المهنية للمعلمين دون تمييز وذلك خلال توفير الاحتياجات الدراسية اللازمة لكل مرحلة تعليمية بما يراعى التفاوت في الاحتياجات ، و تزويد المتعلمين الموهوبين و الفائزين بتعليم عال في جودته النوعية ، توفير خدمة تعليمية متميزة موجهة للمناطق المحرومة و الأكثر احتياجاً ، و تحجيم التسرب خاصة لمرحلة رياض الأطفال (Lingtao ، ٢٠١٨ ، ٧٣).

و يعتبر الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمات من أهم الركائز لنجاح العملية التعليمية و الوصول إلى الجودة التعليمية ، فالتنمية المهنية لها أدوار فعالة في تنمية المعلمات من حيث مواجهة التحديات المختلفة التي تواجهها المعلمة خلال قيامها بعملها ، فالمعارف التي اكتسبتها في بداية حياتها العملية مع مرور الوقت تصبح بالية و مهجورة ، و ذلك نظراً للتطور التكنولوجي و سرعة نمو العلوم و ثورة التكنولوجيا و المعلومات و غيرها لهم أثر كبير على دور المعلمة بالعملية التعليمية ، لذا يجب على كل معلمة أن تلحق بركب التطور الدائم و تتعرف على التطورات التربوية أولاً بأول (طاهر ، ٢٠٠٨ ، ٢٠) .

و ترجع أهمية التنمية المهنية للمعلمات إلى انها تعود عليهن بالعديد من المزايا و الفوائد من أهمها ما يلي :

- إضافة معارف متنوعة للمعلمات .
- تنمية مهاراتهم المهنية و الاهتمام بتنمية الجانب القيمي و الأخلاقي الدائم لسلوكهم المهني .
- إعطاء المعلمات قوة على خلق المرونة في عملهم و أدائهم التدريسي .
- للتنمية المهنية أهمية في رفع معنويات المعلمين تجاه وظيفتهم و ذلك لخلق مناخ إيجابي حولهم .
- للوصول إلى حلول ملائمة للمشكلات التي يواجهها التلاميذ في تعليمهم .
- وضع خطط لتقوية تلاميذهم و التغلب على نواحي الضعف لديهم .
- محاولة التطور الدائم و مواكبة التطورات الدائمة في المجال التعليمي (ضحاوي ، ٢٠٠٩ ، ٤٢).

رابعاً : مجالات التنمية المهنية المستدامة :

أخذت التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال في وقتنا الحالي أهمية كبيرة لتحقيق الإصلاحات التربوية المطلوبة في الروضة ، و هذا من خلال ما تؤديه من برامج تقوم بتحسين المعارف و المهارات و الاتجاهات المرغوبة للمعلمة حتى يمكن لها مسايرة التطورات الحديثة بمجال

عملها ، و لذلك فهذه البرامج تتعدد و يتنوع محتواها تبعاً للأهداف المطلوبة في ضوء رؤية مصر للتعليم و البرامج التدريبية الفعلية و احتياجاتهن التدريبية (شريف ، ٢٠١٧ ، ٣٩).

و قد اتفق عدداً من التربويين على عدد من المجالات للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال ، و انطلاقاً من المفهوم العام للتنمية المستدامة ، و المبادئ التي تقوم عليها فعلياً ، فالتنمية المهنية تتضمن المجالات التالية بالإضافة إلى توجهات رؤية مصر ٢٠٣٠ و أولويات الوزارة و منها :

- **مجال الثقافة العامة** : كنمط كلي للسلوك الخاص بمجموعة من الأفراد ، المرتبط ببيئتهم المادية و اتجاهاتهم و أفكارهم و عاداتهم و قيمهم ، فهي تراكمية حيث تتوارثها الأجيال من جيل إلى جيل .

- **المجال الأكاديمي التخصصي** : و هو معرفة المعلمين بتخصصاتهم الأكاديمية .

- **المجال التربوي السلوكي** : أي العمل على إعطاء المعلمين المهارات السلوكية الضرورية لمهنة التعليم من حيث (التخطيط ، أساليب التدريس ، نظريات التعليم ، الخ) (عياصرة ، ٢٠٠٥ ، ٣٢).

و يتفق عدد من التربويين على أن مجالات التنمية المهنية للمعلم تتركز في ثلاث مجالات ألا و هي :

١ - **المجال التربوي المهني** : و يهتم بمهارات المادة الدراسية و المعلومات و المعارف و الكفايات العقلية و الأكاديمية لمعلمة رياض الأطفال و ذلك يشتمل على تحصيل المعلمة العلمي و التعليمي العام ، و تدريب المعلمات على طرق و أساليب التدريس الحديثة المختلفة و الأهداف التربوية و السلوكية و أيضاً تطوير التعليم و التدريس (الطاهر ، ٢٠٠٨ ، ٣١).

٢ - **المجال الأكاديمي التخصصي** : المجال الأكاديمي يمكن المعلمة من مادتها المتخصصة فيها و فهمها لها فمهنة التدريس تتطلب إعداد و تدريب فالجانب التطبيقي يتطلب (الكفاءة و الممارسة و التطوير) ، فاقتناع المعلمة بمدى أهمية تنمية نفسها في مجال تخصصها و ذلك بناء على احتياجاتها الفعلية ، بما يمكنها من تنمية أداء تلاميذها و إكسابهم اتجاهات إيجابية نحو التعليم فالبطبع سلوك أي معلمة ينعكس على تلاميذها و تحصيلهم ، و أيضاً التدريب الأكاديمي (الجندي ، ٢٠١٦ ، ٣٩) .

٣ - **المجال الإداري** : و يهتم المجال الإداري بتنمية المعلم مهنيّاً من جانب تنمية الوعي

القانوني له و لحقوقه و واجباته المهنية و الإدارية ، و كذلك إكسابه للمهارات اللازمة للقيام بواجباته و مسؤولياته لكي يكتسب ثقة و احترام زملائه و رؤسائه (الحديدي ، ٢٠١٨ ، ٤٣) .

خامساً : أساليب التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الاطفال

من المسلم به أن عملية التنمية المهنية و إعداد المعلم عملية متصلة و مستمرة و متكاملة فهي تبدأ من اللحظة الأولى لإلتحاق الطالب بكلية التربية أو إحدى كليات المعلمين ، و مستمرة مدى الحياة الوظيفية ، فإعداد المعلم قبل العمل و تدريبه خلال العمل جناحي النمو المهني و الارتقاء العلمي لأي معلم (سيد ؛ و الجمل ، ٢٠١٦ ، ٢٢٧) .

و للتنمية المهنية أساليب متعددة ، مثل : الأساليب ذات الطابع النظري في (المحاضرات - المناقشات - المؤتمرات التدريبية - ورش العمل - الندوات - اللجان - أسلوب القراءات الموجهة - أسلوب الإشراف التربوي التقليدي - أسلوب الزيارات الميدانية - أسلوب العرض العملي) ، و الأساليب ذات الطابع العملي في (التدريب القائم على الحاسوب - التدريب القائم على التدريس المصغر - التدريب المبني على الكفاءات - التدريب المبني على الأداء - التدريب القائم على الفيديو التفاعلي) (شريف ، ٢٠١٧ ، ٥٣) .

فالتنمية المهنية تعتبر نهجاً شاملاً و مستداماً و مكثفاً لتحسين مستوى المعلمين و مديري المدارس و الروضات من أجل تحسين التحصيل العلمي فهي تعزز المسؤولية الجماعية من أجل تحسين الأداء ، و قد تكون مدعومة بالأنشطة مثل الدورات و ورش العمل و الشبكات و المؤتمرات (Wei & others ، 2010 ، ٤) .

هذا و يمكن تقسيم أساليب التنمية المهنية إلى عدة فروع :

١ - أساليب النمو المهني التقليدية : و منها أسلوب المحاضرة و الإلقاء، و أسلوب حلقات المناقشة ، و أسلوب القراءات الموجهة ، و أسلوب المؤتمرات ، و أسلوب الندوات ، و أسلوب الإشراف التربوي التقليدي ، و أسلوب العرض العملي ، و أسلوب الزيارات الميدانية (سيد ؛ و الجمل ، ٢٠١٦) .

٢ - أساليب النمو المهني العملية : و منها أسلوب التدريس المصغر ، و أسلوب العصف الذهني ، و أسلوب الفيديو التفاعلي ، و أسلوب التدريب عن بعد ، و أسلوب الحقائق التعليمية ، و أسلوب التعلم المبرمج ، و أسلوب المديول التعليمي ، و أسلوب التدريب باستخدام الحاسب ، و أسلوب الأداء المتميز ، و أسلوب دراسة الحالة ، و أسلوب البحث

الإجرائي ، و أسلوب تمثيل الأدوار المسرحي ، و أسلوب الورش التعليمية (سيد ؛ و الجمل ، ٢٠١٦ ، ٢٢٨) .

٣- التنمية المهنية للمعلمات بأسلوب التعلم الذاتي كأحد الأساليب الحديثة :

للتعلم الذاتي أهمية كبيرة لتحقيق التنمية المهنية للمعلمات ، فهذا الأسلوب يقر باستقلالية المعلمة و يوفر جو من الديمقراطية و الحرية أثناء نموها المهني ، و بالتالي يساعدها على الابتكار في أساليب التدريس لتحقيق النمو المهني الذاتي ، و منها حضور دورات تعليم الكمبيوتر ، و التدريب مع شبكة الإنترنت بالتعلم البرمجي ، و التدريب بالمراسلة (المهدي ، ٢٠٠١ ، ٢١٧) .

و لثورة المعلومات و الاتصالات أثر كبير على التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال ، حيث فرضت تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات أدواراً و مطالب جديدة غني كيفية التعامل مع الكمبيوتر ، و كيفية الحصول على المعلومات من شبكة الإنترنت ، و كيفية استخدام الأجهزة و البرامج أثناء التدريس (Vasumathi ، ٢٠٠٩ ، ٦٩) .

سادساً : معوقات التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال :

بالرغم من الجهود و الاتجاهات التي تنفذ من قبل استراتيجية التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال في رؤية مصر ٢٠٣٠ ، إلا أن المتأمل لهذه الاتجاهات و البرامج يكتشف أن بها العديد من السلبيات و يواجه تنفيذ الرؤية العديد من الصعوبات التي تحول دون تحقيق معلمة رياض الأطفال للسلوكيات التنموية لديها للحد الأعلى لمستوى الأداء ، و هناك العديد من الأسباب التي تعرقل تفعيل متطلبات التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال في رؤية مصر ٢٠٣٠ ، حيث يوجد بها بعض جوانب القصور و من هذه المعوقات مايلي :

- معوقات خاصة بالجهات المنظمة للتنمية المهنية : مثل ضعف العلاقة بين القائمين في الرؤية بالإعداد و التدريب و كليات التربية و كليات رياض الأطفال ، و ندرة توافر قاعدة بيانات دقيقة خاصة بالتنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال ، و لا يتوفر التنسيق بين كل كافة الوظائف و الأقسام و الإدارات التعليمية و مديريات التربية و التعليم .
- معوقات خاصة بالمدرسين : ندرة توافر كوادر مدربة متفرغة بدرجة كافية تضطلع بتنفيذ البرامج التدريبية مما ينتج عنه غياب إحداث التغييرات المطلوبة من مهارات معلمات التنمية المهنية المستدامة .

- معوقات خاصة بالبرامج التدريبية : كضعف مستوى برامج التدريب ذاتها ، و نقص المعلومات و البيانات الواقعية للتدريب و قد لوحظ ذلك في بداية تطبيق التدريب برؤية مصر، عدم تقويم البرامج التدريبية و افتقارها للمتابعة بعد التطبيق ، و توقف التدريب بعد جائحة كورونا تماماً .
- معوقات خاصة بالتمويل : كارتباط الترقيات بالتطوير المهني .
- معوقات خاصة بالقيادة الإدارية : فقيادات الروضات معظمهن روتينيات و يرفضن التجديد و يديرون الروضات بأسلوب تقليدي ، و معظمهن مقبلات على سن المعاش ، و لا يوجد لديهن أي حافز للإنجاز و التغيير و الإبداع .
- معوقات خاصة بمعلمات رياض الأطفال : ندرة وجود دافعية للمعلمات بسبب ضعف الحوافز المادية ، و عدم خروج معلمة رياض الأطفال من قاعات الدراسة رغم ترقيها ، فالترقيات شكلية فقط ، ليس بها تدرج وظيفي ، و بعض المعلمات ليس لديهن وعي بأهمية التنمية المهنية المستدامة لهن للتمكن من استخدام الوسائل الحديثة و التكنولوجية .

المحور الثاني : البحث الميداني :

يتناول هذا المحور أهداف البحث الميداني ، وعينته ، وأداته ، والنتائج ، وتفسيرها كما يلي :

يلي :

أولاً : أهداف البحث الميداني

تمثلت أهداف الدراسة الميدانية في تحديد متطلبات تفعيل التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال على ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ .

ثانياً: عينة البحث

تمثل مجتمع البحث في معلمات رياض الأطفال بمحافظة الدقهلية و البالغ عددهم (٢٧٣٩) ، وتم سحب عينة عشوائية ، بلغ حجم هذه العينة (٢٠٠) معلمة .

ثالثاً : أداة البحث (الاستبانة) :

اعتمد البحث علي الاستبانة في مسعي لتحقيق أهدافه الميدانية ، المتمثلة في التعرف علي التعرف على متطلبات تفعيل التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال على ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ ، وقد اشتملت الاستبانة علي (٦٣) عبارة وتتضمن هذه العبارات ثلاثة أبعاد هي:

- البعد الأول: واقع التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال ، ويضم هذا البعد (١٧) عبارة.

-
- البعد الثاني: التحديات المستقبلية التي ستواجه التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال ، ويضم هذا البعد (٧) عبارة.
 - البعد الثالث: متطلبات تفعيل التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال على ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ ، ويضم هذا البعد (٣٩) عبارة.
- ولقد تم استخدام ليكرت الثلاثي يتحقق بدرجة (موافق , موافق إلي حد ما , غير موافق) لتحديد درجة موافقة أفراد العينة .
- رابعًا : إجراءات تقنين الاستبانة :**

اعتمدت الباحثة للتحقق من صدق أداة البحث علي طريقتين هما :

- بعد الانتهاء من إعداد الاستبانة وبناء عباراتها، وعرضها على المشرفين على الدراسة ثم عرضها في صورتها الأولية على (١٢) من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، وعدد من الجامعات المصرية الأخرى.
- تم حساب صدق الاتساق الداخلي ، وأظهرت النتائج أن قيم معاملات ارتباط عبارات المحور الأول للاستبانة جاءت جميعها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) ، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط للبعد الأول ما بين (٠,٣١٧ - ٠,٧٨٢)، كما تراوحت قيم معاملات الارتباط للبعد الثاني ما بين (٠,٣٢١ - ٠,٨٠٢)، وللبعد الثالث و الأخير ما بين (٠,٣٦٩ - ٠,٧٨٩) ، وقد جاءت جميعها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي بين كافة عبارات أبعاد المحور الأول .

خامسًا : نتائج البحث الميداني :

- تمثلت نتائج الدراسة الميدانية فيما يلي:
- ترتيب محاور الاستبانة من حيث أهميتها على ضوء المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة، وذلك على النحو التالي:

جدول (١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاوير الاستبانة

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب المحور	درجة التحقق والأهمية
١	واقع التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال	٢,٤١	٠.٣٩١	٢	دائماً
٢	التحديات المستقبلية التي ستواجه التنمية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال	٢,٣٩	٠.٤١٢	٣	كبيرة
٣	متطلبات تفعيل التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال على ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠	٢,٧٤	٠.٢٤٥	١	كبيرة

ومن جدول (١) السابق يتضح اتفاق أفراد العينة على تحقق محاور الاستبانة بدرجة كبيرة، حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لمحاوير الاستبانة ما بين (٢,٣٩ - ٢,٧٤)، وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية لهذه المحاور ما بين (٠.٤١٢ - ٠.٢٤٥)، وتشير هذه القيم المنخفضة من الانحراف المعياري إلى درجة عالية من الاتفاق بين أفراد العينة حول هذه المحاور.

ونظراً لما كشف عنه اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه من عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين غالبية متوسطات استجابات أفراد العينة حول "متطلبات تفعيل التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال على ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠" طبقاً لمتغيرات الدراسة المتنوعة، سوف يسعى البحث الحالي للتعامل مع عينة الدراسة كعينة واحدة إجمالية دون النظر لتصنيفاتها وفقاً للمتغيرات الشخصية والديمغرافية، وذلك من خلال اختبار (كا٢) للتعرف على دلالة الفروق في الاستجابات بين أفراد العينة وذلك على النحو التالي:

- المحور الأول: واقع التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال.

جاء هذا المحور لوصف طبيعة استجابات أفراد العينة حول واقع التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال، وذلك من خلال حساب قيمة كا^٢ والوزن النسبي ومستوى الدلالة لكل عبارة من عبارات هذا المحور، وذلك على النحو التالي:

جدول (٢) التكرارات والنسبة المئوية وقيمة (كا^٢) والترتيب لاستجابات أفراد العينة

حول عبارات المحور الأول مرتبة ترتيباً تنازلياً

م	العبارات	الاستجابات (ن=١٩٤)								مستوى الدلالة
		درجة التحق								
		نادراً		أحياناً		دائماً				
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
١	تتبع أهداف التنمية المهنية المستدامة في رؤية مصر من الاحتياجات الفعلية للمعلمة.	١٠٠	٥١,٥	٩٤	٤٨,٥	٠	٠	٠	٠	٠,٠٠١
٢	تنمية ما لدى المعلمة من معارف ومفاهيم ومهارات بمجال عملها.	١٣٨	٧١,١	٤٦	٢٣,٧	١٠	٥,٢	٠	٠	٠,٠٠١
٣	إلمام المعلمة بأحدث طرق التعليم وتكنولوجيا الاتصال.	١٤٧	٧٥,٨	٤٥	٢٣,٢	٢	١	٠	٠	٠,٠٠١
٤	تفعيل طرق التعليم الحديثة من خلال التدريب.	١٠٧	٥٥,٢	٧٨	٤٠,٢	٩	٤,٦	٠	٠	٠,٠٠١
٥	تنشيط المعلمة باستخدام جلسات العصف الذهني والحوار والمناقشة لتبادل الخبرات.	١٥٣	٧٨,٩	٤١	٢١,١	٠	٠	٠	٠	٠,٠٠١
٦	تفعيل التعامل بين المعلمات وروح العمل في فريق.	١٥٣	٧٨,٩	٣٥	١٨	٦	٣,١	٠	٠	٠,٠٠١
٧	بناء برامج تنموية متكاملة وفعالة للمعلمة في رؤية مصر ٢٠٣٠	٩٥	٤٩	٧٩	٤٠,٧	٢٠	١٠,٣	٠	٠	٠,٠٠١
٨	تحقيق الأمان للمعلمة بالتقدم والتقدم الوظيفي.	٦٥	٣٣,٥	٤٣	٢٢,٢	٨٦	٤٤,٣	٠	٠	٠,٠٠١
٩	تأهيل المعلمات الملتحقات بالتدريس وهن غير مؤهلات تربوياً في رؤية مصر ٢٠٣٠	٥٧	٢٩,٤	٥٤	٢٧,٨	٨٣	٤٢,٨	٠	٠	٠,٠٢٠
١٠	تحقيق الأمان للمعلمة بالتقدم والتقدم الوظيفي.	١١٢	٥٧,٧	٧٠	٣٦,١	١٢	٦,٢	٠	٠	٠,٠٠١
١١	تعميق أخلاقيات المهنة عند المعلمة.	١٤٤	٧٤,٢	٣٩	٢٠,١	١١	٥,٧	٠	٠	٠,٠٠١

تابع جدول (٢) التكرارات والنسبة المئوية وقيمة (كا) والترتيب لاستجابات أفراد العينة حول عبارات المحور الأول مرتبة ترتيباً تنازلياً

م	العبارات	الاستجابات (ن=١٩٤)						الترتيب	كا	مستوى الدلالة	
		درجة التحقق									
		دائماً		أحياناً		نادراً					
		ك	%	ك	%	ك	%				
١٢	تمكين المعلمة من معالجة القضايا التعليمية بأسلوب تربوي	١٢٠	٦١,٩	٦٩	٣٥,٦	٥	٢,٦	٢,٥٩	٦	١٠٢,٦٩١	٠,٠١
١٣	اهتمام التدريب بالجوانب العقلية والجسمية والنفسية والخلقية والوجدانية للمعلمة.	٩٧	٥٠	٧٥	٣٨,٧	٢٢	١١,٣	٢,٣٨	١٠	٤٥,٩٦٩	٠,٠١
١٤	استمرارية التدريب على مدار العام الدراسي تسد احتياجات المعلمة المهنية.	٩٣	٤٧,٩	٥٩	٣٠,٤	٤٢	٢١,٦	٢,٢٦	١٣	٢٠,٨٥٦	٠,٠١
١٥	توازن التدريب بين الجوانب النظرية والجوانب العملية والمتابعة.	٨٦	٤٤,٣	٧٧	٣٩,٧	٣١	١٦	٢,٢٨	١٢	٢٦,٩١٨	٠,٠١
١٦	اشتراك المعلمة في اختيار نمط التدريب.	٧٠	٣٦,١	٥٩	٣٠,٤	٦٥	٣٣,٥	٢,٠٢	١٥	٩٣٨,	٠,٦٢٦
١٧	مراعاة الفروق الفردية بين المعلمات خلال التدريب من قبل المدرسين.	٧٠	٣٦,١	٧٦	٣٩,٢	٤٨	٢٤,٧	٢,١١	١٤	٦,٧٢٢	٠,٠٣٥

ومن جدول (٢) السابق يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين كافة عبارات محور "واقع التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال"، فيما عدا العبارتين رقم (٩، ١٧) ومضمونهما "تأهيل المعلمات الملتحقات بالتدريس وهن غير مؤهلات تربوياً في رؤية مصر ٢٠٣٠، مراعاة الفروق الفردية بين المعلمات خلال التدريب" حيث جاءت دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥)، وجاءت العبارتين (١، ١٦) لهذا المحور ومضمونهما "تتبع أهداف التنمية المهنية المستدامة في رؤية مصر من الاحتياجات الفعلية للمعلمة، اشتراك المعلمة في اختيار نمط التدريب" غير دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١).

وقد جاء ترتيب عبارات هذا المحور طبقاً للوزن النسبي على النحو التالي:

جاءت العبارة رقم (٥) والمتمثلة في "تنشيط المعلمة باستخدام جلسات العصف الذهني والحوار والمناقشة لتبادل الخبرات" حيث بلغ الوزن النسبي لها (٢,٧٨).

وفي الترتيب الثاني جاءت العبارات رقم (٦) ومضمونها "تفعيل التعاون بين المعلمات وروح العمل في فريق" حيث بلغ الوزن النسبي لها (٢,٧٥).

واحتل الترتيب قبل الأخير العبارة رقم (٨) ومضمونها "تحقيق الأمان للمعلمة بالترقي والتقدم الوظيفي" حيث بلغ الوزن النسبي لها (١,٨٩)

أما الترتيب الأخير فقد احتلته العبارة رقم (٩) ومضمونها "تأهيل المعلمات الملتحقات بالتدريس وهن غير مؤهلات تربوياً في رؤية مصر ٢٠٣٠" حيث بلغ الوزن النسبي لها (١,٨٦).

و من الجدول السابق يتضح أن العبارة الخامسة و المتمثلة في " تنشيط المعلمة باستخدام جسات العصف الذهني و الحوار و المناقشة لتبادل الخبرات " أخذت الترتيب الأول و هذا يدل أن هذه الوسائل يتم تنفيذها من قبل المعلمات ، و هناك اهتمام من قبل الموجهين و المدرسين لتحفيز ذلك عندهم ، كما احتلت العبارة السادسة التي تمثلت في " تفعيل التعاون بين المعلمات و روح العمل في فريق " و هذا يدل أن مؤسسات رياض الأطفال تشجع و تدعم روح العمل في فريق ، و ذلك من خلال المؤتمرات و الندوات و تدعيم عمل الزملاء بروح الفريق .

وحصلت العبارة الثامنة التي تمثلت في " تحقيق الأمان بالترقي و التقدم الوظيفي " جاءت في الترتيب قبل الأخير ، و هذا إن دل فيدل على أنه لا يوجد ترقي لمعلمات رياض الأطفال على أرض الواقع ، فالترقي عندهم ترقي وظيفي و ليس ترقي فعلي فمعلمة رياض الأطفال تظل بحجرة الدراسة في التدريس مع الأطفال مهما بلغت درجة ترقيتها الوظيفية .

و احتلت العبارة التاسعة التي تمثلت في " تأهيل المعلمات الملتحقات بالتدريس و هن غير مؤهلات تربوياً في رؤية مصر ٢٠٣٠ " الترتيب الأخير ، و هذا يدل على عدم توافر التأهيل الفعلي للمعلمات الغير مؤهلات .

المحور الثاني: التحديات المستقبلية التي ستواجه التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال في رؤية مصر ٢٠٣٠ .

جاء هذا المحور لوصف طبيعة استجابات أفراد العينة حول التحديات المستقبلية التي ستواجه التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال في رؤية مصر ٢٠٣٠ ، وذلك من خلال حساب قيمة كا ٢ والوزن النسبي ومستوى الدلالة لكل عبارة من عبارات هذا المحور ، وذلك على النحو التالي:

جدول (٣) التكرارات والنسبة المئوية وقيمة (كا^٢) والترتيب لاستجابات أفراد العينة حول عبارات المحور الثاني مرتبة ترتيباً تنازلياً

م	العبارات	الاستجابات (ن=١٩٤)						الترتيب	كا ^٢	مستوى الدلالة
		درجة الأهمية								
		ضعيفة		متوسطة		كبيرة				
		%	ك	%	ك	%	ك			
١	حادثة تجربة الرؤية وتنفيذها بطريقة صحيحة.	٣,٦	٧	٤٣,٨	٨٥	٥٢,٦	١٠٢	٢,٤٨	٧٩,٣٧١	٠,٠١
٢	توافق بعض التقنيات والتجارب المستوردة من الدول المتقدمة مع الظروف الاجتماعية والاقتصادية والبيئية لمصر.	١١,٣	٢٢	٥٤,١	١٠٥	٣٤,٥	٦٧	٢,٢٣	٥٣,٣٩٢	٠,٠١
٣	القصور في طرق وأساليب التقييم المستخدمة مع المعلمات لقياس مدى تطور أدائهن.	١٣,٤	٢٦	٤١,٢	٨٠	٤٥,٤	٨٨	٢,٣١	٣٥,١٧٥	٠,٠١
٤	تعديل استراتيجيات التعليم وفقاً للتغذية الراجعة.	٥,٧	١١	٣٨,١	٧٤	٥٦,٢	١٠٩	٢,٥٠	٧٦,٢٧٨	٠,٠١
٥	تقديم أدوات تقييم تتناسب مع مخرجات التنمية المهنية المستدامة لرؤية مصر ٢٠٣٠	٣,٦	٧	٣٨,١	٧٤	٥٨,٢	١١٣	٢,٥٤	٨٨,٨٩٧	٠,٠١
٦	وجود تقارير للتدريبات تفيد فيما بعد المتدربات كإجابات لتساؤلاتهن.	١١,٩	٢٣	٣٠,٤	٥٩	٥٧,٧	١١٢	٢,٤٥	٦١,٩٩٠	٠,٠١
٧	ضعف قدرة مؤسسات التربية والتعليم على توفير تدريب فعال.	٢١,٦	٤٢	٣٢,٥	٦٣	٤٥,٩	٨٩	٢,٢٤	١٧,١٤٤	٠,٠١

ومن جدول (٣) السابق يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين استجابات أفراد العينة حول كافة عبارات محور "التحديات المستقبلية التي ستواجه التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال في رؤية مصر ٢٠٣٠". وقد جاء ترتيب عبارات هذا المحور على النحو التالي:

جاءت العبارة رقم (٥) ومضمونها "تقديم أدوات تقييم تتناسب مع مخرجات التنمية المهنية المستدامة لرؤية مصر ٢٠٣٠" في الترتيب الأول لعبارات هذا المحور حيث بلغ الوزن النسبي لها (٢,٥٤).

وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (٤) المتمثلة في "تعديل استراتيجيات التعليم وفقاً للتغذية الراجعة" حيث بلغ الوزن النسبي لها (٢,٥٠).

واحتل الترتيب قبل الأخير العبارة رقم (٧) ومضمونها "ضعف قدرة مؤسسات التربية والتعليم على توفير تدريب فعال" حيث بلغ الوزن النسبي لها (٢,٢٤).

أما الترتيب الأخير فقد احتلته العبارة رقم (٢) ومضمونها "توافق بعض التقنيات والتجارب المستوردة من الدول المتقدمة مع الظروف الاجتماعية والاقتصادية والبيئية" حيث بلغ الوزن النسبي لها (٢,٢٣).

المحور الثالث: متطلبات تفعيل التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال على ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠.

جاء هذا المحور لوصف طبيعة استجابات أفراد العينة حول متطلبات تفعيل التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال على ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، وذلك من خلال حساب قيمة ٢٤ والوزن النسبي ومستوى الدلالة لكل عبارة من عبارات هذا المحور، وذلك على النحو التالي:

جدول (٤)

التكرارات والنسبة المئوية وقيمة (كا) والترتيب لاستجابات أفراد العينة حول عبارات المحور الثالث مرتبة ترتيباً تنازلياً

م	العبارات	الاستجابات (ن=١٩٤)						الترتيب	٢٤	مستوى الدلالة	
		درجة الأهمية									
		كبيرة		متوسطة		ضعيفة					
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	سرعة اتخاذ القرارات الإدارية لتحقيق الغرض المنشود من الرؤية.	١٥٧	٨٠,٩	٣٧	١٩,١	٠	٠	٢,٨٠	٥	٧٤,٢٢٧	٠,٠١
٢	إتاحة الفرصة لتبادل الآراء بالتقنيات الحديثة.	١٣٣	٦٨,٦	٥٨	٢٩,٩	٣	١,٥	٢,٦٧	٣٥	١٣١,٧٠١	٠,٠١
٣	توفير وقت كبير لتهيئة المعلمات للتنمية المهنية.	١٣١	٦٧,٥	٦٢	٣٢	١	٠,٥	٢,٦٧	٣٥	١٣٠,٨٣٥	٠,٠١
٤	سهولة تحديد معايير ثابتة للتقدم المهني لدى المعلمات.	١٣٢	٦٨	٦١	٣١,٤	١	٠,٥	٢,٦٧	٣٥	١٣٣,٠٠٠	٠,٠١
٥	متابعة خطة سير الرؤية ومدى تطورها من واضعي الخطة.	١٤٤	٧٤,٢	٤٨	٢٤,٧	٢	١	٢,٧٣	٢٣	١٦٢,٣٥١	٠,٠١
٦	عقد مؤتمرات وندوات تهتم بالتنمية المهنية للمعلمة لتتقيد المعلمة.	١١٧	٦٠,٣	٧٧	٣٩,٧	٠	٠	٢,٦٠	٣٤	٨,٢٤٧	٠,٠١
٧	ترتيب الزيارات للمدرسين لمتابعة المعلمات وتقديمهن.	١١٨	٦٠,٨	٧٢	٣٧,١	٤	٢,١	٢,٥٨	٣٨	١٠١,٧٣٢	٠,٠١
٨	تدريب المعلمات على طرائق التدريس	١٥٨	٨١,٤	٣٦	١٨,٦	٠	٠	٢,٨١	٤	٧٦,٧٢٢	٠,٠١

مستوى الدلالة	٢١٤	الترتيب	الوزن النسبي	الاستجابات (ن=١٩٤)						العبارات	م
				درجة الأهمية							
				ضعيفة		متوسطة		كبيرة			
				%	ك	%	ك	%	ك		
										الحديثة في رؤية مصر ٢٠٣٠	
٠,٠١	٤٩,٥٠٥	١٧م	٢,٧٥	٠	٠	٢٤,٧	٤٨	٧٥,٣	١٤٦	توفير المدربين ذوي الكفايات المتخصصة في تطبيق التدريب.	٩
٠,٠١	٨١,٨٣٥	٣	٢,٨٢	٠	٠	١٧,٥	٣٤	٨٢,٥	١٦٠	مراعاة ظروف المعلمات المختلفة.	١٠
٠,٠١	٥٣,٦٢٩	١٣	٢,٧٦	٠	٠	٢٣,٧	٤٦	٧٦,٣	١٤٨	مراعاة الفروق الفردية بين المعلمات.	١١
٠,٠١	٤٩,٥٠٥	١٧م	٢,٧٥	٠	٠	٢٤,٧	٤٨	٧٥,٣	١٤٦	توفير التدريب المناسب لأي قصور لدى المعلمة.	١٢
٠,٠١	١٩٦,٢٧٨	١٠	٢,٧٨	٠,٥	١	٢٠,١	٣٩	٧٩,٤	١٥٤	اهتمام التدريب باتجاهات المعلمات وأنماطهن.	١٣
٠,٠١	١٧٨,٩٢٨	١٧م	٢,٧٥	٢,١	٤	٢٠,٦	٤٠	٧٧,٣	١٥٠	زيادة دافعية المعلمات للتدريب.	١٤
٠,٠١	١٦١,٤٥٤	٢٨م	٢,٧٢	٢,٦	٥	٢٢,٧	٤٤	٧٤,٧	١٤٥	تدعيم العلاقات الاجتماعية بين المدربين والمعلمات.	١٥
٠,٠١	٦٩,٣٦١	٨م	٢,٧٩	٠	٠	٢٠,١	٣٩	٧٩,٩	١٥٥	تدعيم العمل الجماعي بين المعلمات خلال وبعد التدريب.	١٦
٠,٠١	٢٠٧,٢٢٧	٥م	٢,٨٠	٠,٥	١	١٨,٦	٣٦	٨٠,٩	١٥٧	تتبع كل جديد يطرأ في مجال التنمية المهنية.	١٧
٠,٠١	٣٨,١٢٤	٢٨	٢,٧٢	٠	٠	٢٧,٨	٥٤	٧٢,٢	١٤٠	قدرة المدربين على استخدام التقنيات الحديثة خلال التدريب.	١٨
٠,٠١	٤١,٧٥٣	٢٣م	٢,٧٣	٠	٠	٢٦,٨	٥٢	٧٣,٢	١٤٢	توفير الإمكانيات والمعدات لتنفيذ برامج التنمية المهنية.	١٩
٠,٠١	٢٩,٧٧٣	٣٣	٢,٦٩	٠	٠	٣٠,٤	٥٩	٦٩,٦	١٣٥	توظيف التقنية في مجالات التعليم والتعلم.	٢٠
٠,٠١	١٨٩,٢٨٩	١٢	٢,٧٧	٠,٥	١	٢١,١	٤١	٧٨,٤	١٥٢	توفير الحوافز والمكافآت للمدربين.	٢١
٠,٠١	١٧٩,٢٦٨	١٣م	٢,٧٦	٠,٥	١	٢٢,٧	٤٤	٧٦,٨	١٤٩	توفير الإمكانيات المادية التي تسهل تطبيق الرؤية.	٢٢
٠,٠١	١٨٦,٩٣٨	١٣م	٢,٧٦	١,٥	٣	٢٠,١	٣٩	٧٨,٤	١٥٢	توفير ميزانية من قبل الوزارة لبرامج التنمية المهنية.	٢٣
٠,٠١	١٧١,٥٣٦	٢٢	٢,٧٤	١	٢	٢٣,٢	٤٥	٧٥,٨	١٤٧	توفير القاعات المجهزة المريحة للتدريب.	٢٤
٠,٠١	١٥٣,٦٩١	٣٢	٢,٧١	٢,١	٤	٢٤,٧	٤٨	٧٣,٢	١٤٢	توفير الإمكانيات الحديثة والبرامج على	٢٥

مستوى الدلالة	٢٤	الترتيب	الوزن النسبي	الاستجابات (ن=١٩٤)						العبارات	م
				درجة الأهمية							
				ضعيفة		متوسطة		كبيرة			
				%	ك	%	ك	%	ك		
										وسائل التواصل الاجتماعي لتسهيل الاتصال بين المدربين والمعلمات.	
٠,٠١	١٩٢,٧٥٣	م١٠	٢,٧٨	٠,٥	١	٢٠,٦	٤٠	٧٨,٩	١٥٣	توفير الحوافز والمكافآت للمعلمات.	
٠,٠١	٨٧,١١٣	٢	٢,٨٣	٠	٠	١٦,٥	٣٢	٨٣,٥	١٦٢	توفير الوقت والمجهود باستخدام شبكات المعلومات ووسائل الاتصال المختلفة.	
٠,٠١	١٧٩,٢٦٨	م١٣	٢,٧٦	٠,٥	١	٢٢,٧	٤٤	٧٦,٨	١٤٩	تحسين مرتبات معلمات رياض الأطفال الخاصة مثل رياض الأطفال الحكومية.	
٠,٠١	٢٠٢,٤٣٣	٨	٢,٧٩	١	٢	١٨,٦	٣٦	٨٠,٤	١٥٦	التخطيط المستمر للأنشطة في التدريب.	
٠,٠١	٢١٣,٨٤٥	م٥	٢,٨٠	١	٢	١٧	٣٣	٨٢	١٥٩	الاهتمام بالإرشاد التربوي لمعلمات رياض الأطفال.	
٠,٠١	٥١,٥٤٦	م١٧	٢,٧٥	٠	٠	٢٤,٢	٤٧	٧٥,٨	١٤٧	رفع المستوى العلمي والمعرفي للمعلمات.	
٠,٠١	٣٩,٩١٨	م٢٨	٢,٧٢	٠	٠	٢٧,٣	٥٣	٧٢,٧	١٤١	ابتكار أساليب تقويم جديدة لقياس أنواع التعليم.	
٠,٠١	٤١,٧٥٣	٢٣	٢,٧٣	٠	٠	٢٦,٨	٥٢	٧٣,٢	١٤٢	التركيز على الأهداف طويلة المدى لتحقيق أهداف الرؤية.	
٠,٠١	٨٩,٨١٤	١	٢,٨٤	٠	٠	١٦	٣١	٨٤	١٦٣	استخدام استراتيجيات التعليم الحديثة.	
٠,٠١	١٥٨,٠٥٢	م٢٨	٢,٧٢	٠,٥	١	٢٦,٣	٥١	٧٣,٢	١٤٢	مراعاة المعايير الأكاديمية عند وضع تصميم المناهج والأنشطة.	
٠,٠١	١٦٠,٨٩٧	م٢٣	٢,٧٣	٠,٥	١	٢٥,٨	٥٠	٧٣,٧	١٤٣	زيادة التوازن بين الأهداف طويلة المدى والأهداف قصيرة المدى للمنهج الجديد.	
٠,٠١	١٦٩,٨٠٤	م٢٣	٢,٧٤	٠,٥	١	٢٤,٢	٤٧	٧٥,٣	١٤٦	وضع برامج للتنمية المهنية توازن بين القيم والأفكار وأخلاقيات المهنة.	
٠,٠١	١٧٦,٧٣٢	١٧	٢,٧٥	١,٥	٣	٢١,٦	٤٢	٧٦,٨	١٤٩	مراعاة الوقت لممارسة أنشطة التنمية المهنية بالتدريب.	

ومن جدول (٤) السابق يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين كافة عبارات محور "متطلبات تفعيل التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال على ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠".

وقد جاء ترتيب عبارات هذا المحور على النحو التالي:

جاءت العبارة رقم (٣٥) والمتمثلة في "استخدام استراتيجيات التعليم الحديثة" في الترتيب الأول لعبارات هذا المحور حيث بلغ الوزن النسبي لها (٢,٨٤).

وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (٢٨) ومضمونها "توفير الوقت والمجهود باستخدام شبكات المعلومات ووسائل الاتصال المختلفة" حيث بلغ الوزن النسبي لها (٢,٨٣).

واحتل الترتيب قبل الأخير العبارة رقم (٢) ومضمونها "إتاحة الفرصة لتبادل الآراء بالتقنيات الحديثة" حيث بلغ الوزن النسبي لها (٢,٦٧) واحتل نفس الوزن النسبي للعبارتين (٣، ٤) ومضمونها " توفير وقت كبير لتهيئة المعلمات للتنمية المهنية ؛ سهولة تحديد معايير ثابتة للتقدم المهني لدى المعلمات".

أما الترتيب الأخير فقد احتلته العبارة (٧) ومضمونها "ترتيب الزيارات للمدربين لمتابعة المعلمات وتقديمهن" حيث بلغ الوزن النسبي لها (٢,٥٨).

و من خلال النسب السابق ذكرها لترتيب استجابة المعلمات لعبارات محور متطلبات تفعيل التنمية المهنية المستدامة ، فقد احتلت العبارة (٣٥) التي تمثلت في " استخدام استراتيجيات التعليم الحديثة " ، و هذا يدل على إجماع المعلمات على أهمية توفير استراتيجيات التعليم الحديثة بالتدريب في رؤية مصر ٢٠٣٠ .

واحتلت العبارة رقم (٢٨) التي تمثلت في " توفير الوقت و المجهود باستخدام شبكات المعلومات و وسائل الاتصال المختلفة " المركز الثاني لاستجابة عينة الدراسة من معلمات رياض الأطفال ، و هذا يوضح مدى اجماهم على توفير وسائل الاتصال و شبكات المعلومات بالتدريب لتوفي الوقت والمجهود ، و بالطبع هذه أفضل طريقة لتنفيذ التدريب في وقتنا الحالي .

و من خلال رصد الواقع الفعلي للتنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال فواقع التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال يحتاج إلى المزيد من التطوير و التدعيم ، حتى يتم إحداث التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الاطفال بالكفاءة و الجودة المطلوبة ، كما يجب تطوير التدريب بشكل يسهل التواصل عن بعد لما هو عليه في الوقت الحاضر ليتواءم مع التغيرات الحالية لجائحة كورونا بسبب التوقف التام للتدريب منذ بدايتها ، و ذلك للارتقاء بالمعلمات

و من ثم الارتقاء بالعملية التعليمية . لذا يتضح مما سبق ضرورة إعادة النظر في برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمات ، حتى يتم بقدر الإمكان تحسين واقع التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال ، و القضاء على سلبياته و مشكلاته ، مما يساعد على تفعيل متطلبات التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال ، و هذا ما يسعى إليه الفصل التالي من خلال عرض أهم الآليات التي يمكن من خلالها تفعيل متطلبات التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال على ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ .
نتائج البحث

في ضوء الإطار النظري و الدراسة الميدانية و النتائج التي تم عرضها ، فإن ذلك يشير إلى وجود متطلبات لتفعيل التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال ، و يتضح ذلك من خلال ما توصلت إليه نتائج الدراسة ، و التي يمكن عرضها على النحو التالي :

- تنوع أساليب التنمية المهنية بتنوع أهداف التدريب ، و نوعية الاحتياجات التدريبية للمعلمات .
- تهدف برامج التنمية المهنية المستدامة إلى التعامل بإيجابية مع المشكلات داخل الصف .
- تفعيل تهيئة البنية الفكرية و المهنية لمعلمة رياض الاطفال خلال التدريب و خلال تطبيق ما تم التدريب عليه بالروضة .
- تنمية الكفايات المهنية و التخصصية و الثقافية للمعلمات بالروضة و خاصة الجدد .
- الاستفادة من خبرات المعلمات ذات سنوات الخبرة ، و معرفة أرائهم و أفكارهم عن كيفية تخطي التحديات و المشكلات التي تواجه التدريب و تطبيقه في الروضة .
- مواكبة التطورات و التجديدات التربوية في جميع مكونات المنظومة التعليمية .
- اتساق رأي معلمات رياض الاطفال على أن واقع التدريب باستراتيجية التنمية المهنية المستدامة لرؤية مصر ينمي ما لدى المعلمة من معارف و مفاهيم و مهارات بمجال عملها ، و يعمق أخلاقيات المهنة لدى معلمة رياض الأطفال .
- اتفاق معلمات رياض الأطفال على أهمية توفير متطلبات تفعيل التنمية المهنية المستدامة من (متطلبات إدارية - متطلبات بشرية - متطلبات تقنية و مادية - متطلبات فنية تتعلق ببرامج و أساليب لانتعاش المهنية المستدامة) ، في التدريب برؤية مصر .

معوقات البحث

و على الرغم من تعدد جهود و محاولات استراتيجية التنمية المهنية المستدامة لرؤية مصر ٢٠٣٠ لتطوير برامج التدريب و التنمية المهنية ، إلا أن المتأمل لواقع التنمية المهنية المستدامة المقدمة في رؤية مصر يلاحظ وجود نزوع مقاومة البعض لفعاليتها ، و ربما يرجع ذلك لعدة أسباب هي :

- عدم تفهم فلسفة برامج التنمية المهنية المستدامة و أهدافها .
 - قلة دافعيتهم نحو الالتحاق بالتنمية المهنية المستدامة ، نظراً لبعدها عن احتياجاتهم التدريبية .
 - استخدام أساليب تقليدية في تنفيذ التنمية المهنية المستدامة ، و ضعف معايير اختيار المدربين .
 - قصر مدة البرامج التدريبية ، و وجود فجوة بين الاحتياجات الفعلية الخاصة بالتنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال ، و بين معدلات الأداء المطلوب الوصول إليها بعد تنفيذ البرامج .
 - عدم ملائمة وقت التدريب لبعضهم ، مما يؤدي إلى تعارض الأوقات المخصصة للتدريب أثناء الدراسة .
 - برامج التدريب باستراتيجية التنمية المهنية تركز على الجانب النظري ، و تهمل الممارسة العملية لأدوارهم المختلفة داخل الروضة .
 - قلة المعلومات عن برامج التنمية المهنية .
 - ضعف الحوافز المادية و المعنوية .
 - غياب الرؤية المستقبلية لدى المخططين في ظل جائحة كورونا و توقف التدريب ، و التأخر في تفعيل التدريب عن بعد بوسائل التكنولوجيا الحديثة في ظل جائحة كورونا .
- قائمة المراجع
- إبراهيم، إسلام إبراهيم علي (٢٠١٣) : التنمية المهنية للمعلمين في ضوء متطلبات الجودة و الاعتماد "دراسة تقويمية"، رسالة ماجستير، كلية التربية جامعة الزقازيق .
- أبو جاموس ، عبد الكريم بن محمود (٢٠٠٦) : الإتجاهات الحديثة في إعداد المعلمين و تدريبهم أثناء الخدمة : التجربة الأردنية ، واقع و طموح ، كلية التربية ، جامعة الأسكندرية .
- الجندي ، ديانا السيد محمد عبد الرحمن (٢٠١٦) : التنمية المهنية للمعلم النوعي في ضوء بعض المتغيرات المجتمعية " تصور مقترح " ، كلية التربية النوعية ، جامعة الزقازيق .

-
- الحديدي ، عيد عوض الله (٢٠١٨) : دور الإدارة المدرسية في التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الصفوف الأولى بالحلقة الابتدائية من التعليم الأساسي (دراسة ميدانية بمحافظة الدقهلية) ، كلية التربية ، قسم أصول التربية ، جامعة المنصورة .
- الزايدي ، أحمد محمد و أحمد ، أشرف السعيد (٢٠١٥) : التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة في ضوء متطلبات معايير الاعتماد المهني ، تصور مقترح ، مجلة مستقبل التربية العربية ، مجلد ٢٢ ، العدد ٩٣ .
- سيد ، أسامة محمد و الجمل ، عباس حلمي (٢٠١٦) : التديب والتنمية المهنية المستدامة ، دار العلم و الإيمان ، دسوق .
- شريف ، السيد عبد القادر (٢٠١٩) : ضروريات التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال في عالم متغير ، المؤتمر الدولي الثاني : بناء طفل الجيل الرابع في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ ، كلية رياض الأطفال ، جامعة أسيوط .
- شريف ، السيد عبد القادر (٢٠١٧) : التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال ، دار الفكر العربي .
- ضحاوي ، بيومي محمد ، و حسين ، سلامة عبد العظيم (٢٠٠٩) : التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد نحو إصلاح التعليم ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
- طاهر ، رشيدة السيد أحمد (٢٠٠٣) : تدريب المعلمين بالخارج دراسة في التخطيط للتنمية المهنية ، معهد الدراسات و البحوث التربوية ، جامعة القاهرة .
- طاهر ، رشيدة السيد أحمد (٢٠٠٨) : التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الإتجاهات العالمية ، المركز القومي للبحوث التربوية و التنمية ، جامعة القاهرة .
- العجمي ، محمد حسنين عبده (٢٠٠٣) : التطور الأكاديمي و الإعداد للمهنة الأكاديمية بالجامعات المصرية بين تحديات العولمة و متطلبات التداول ، مجلة كلية التربية ، العدد ٥٢ جامعة المنصورة .
- العجمي ، محمد حسنين (٢٠٠٧) : التطوير الأكاديمي و الإعداد للمهنة الأكاديمية بين تحديات العولمة و متطلبات التداول . المكتبة العصرية المنصورة .
- عياصرة ، أحمد (٢٠٠٥) : التنمية المهنية المستدامة للمعلمين ، مقال عن المعلم الأردني ، المملكة الهاشمية الأردنية .
-

غنايم، مهني محمد إبراهيم (٢٠٠٣): التربية البيئية مدخل لدراسة مشكلات المجتمع، كلية التربية، جامعة المنصورة، الدار العالمية .

غنيم، محمد متولي (٢٠٠٩) : سياسات وبرامج إعداد المعلم العربي. الدار المصرية اللبنانية.
الفتلاوي، سهيلة محسن كاظم (٢٠١٢) : مسؤوليات أساتذة الجامعات العراقية وفقاً للمتغيرات الدولية والإقليمية و المحلية المعاصرة، العلوم التربوية والنفسية، العراق.

محمد ، محمد النصر حسن (٢٠١٧) : رؤية مقترحة للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء الاتجاهات المعاصرة ، كلية التربية المقارنة بقنا ، جامعة جنوب الوادي .

المهدي ، مجدي صلاح طه (٢٠٠٨) : رؤى تربوية لقضايا عصرية ، دار الجامعة الجديدة .
المهدي، مجدي صلاح طه (٢٠١٣): فلسفة تربية الطفل بين الأصالة والمعاصرة، اليمامة .

المراجع الأجنبية

Catching,s, M. (2000) : The models of professional development for teacher : factors sluicing technology impels – enation in elementary schools ، The Louisiana state university ، publication .

Lingtao ,Kong ؛ Qi ، shen (2018) : An Analysis of the Education Development Strategy in Egypt,s Vision 2030 , Shanghai International Studies University , Shanghai , China .

Tesfaw T. A. : Hofman R.H. (٢٠١٢) :Instructional Supervision and Its Relationship With professional Development: perception of private and government secondary school Teachers in Addis ABABA ، Faculty of Behavioral and social Sciences ، University of Groningen .

Tyagi, R. S. (2010) : School-based instructional supervision and the effective professional development of teachers. Compare: A Journal of Comparative and International Education, 40(1), 111-125.

Vasumathi , T . j (2009) : Challenges for Professional Development of Mother Teacher Educators in Information Communication Technologies , Online Submission , Paper presented at the Annual Meeting of the Indian Association of Teacher Educators (IATE) , India .