

تصور مقترح لتحسين الأداء المهني لمعلمة الحضانة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠

اعداد :

الباحثة / اسراء حسان صالح^١

المستخلص :

هدف البحث الحالي الى وضع تصور مقترح لتحسين الأداء المهني والشخصي لمعلمة الحضانة في ضوء توجهات رؤية ٢٠٣٠ والوقوف بشكل عام على واقع النمو الشخصي والمهني لمعلمة الحضانة في ضوء مهارات المستقبل اعمالا بما جاء برؤية مصر ٢٠٣٠ واللازمة لمواكبة مستجدات العصر واستخدام البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي نظرا لملائمته لطبيعة الموضوع المطروح ، حيث يقوم هذا المنهج على بيان الحقائق الراهنة والمتعلقة بطبيعة القضية المثارة في صورة تفسير وتحليل لما هو كائن ، ووظف البحث مجموعة من الأدوات من مقياس التطور المهني والشخصي لمعلمة الحضانة التصور للخطة المقترحة لتنمية أداء معلمة الحضانة مهنيًا- وأسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج أهمها توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات الحضانة وغير المؤهلات علمياً على مقياس التطور المهني والشخصي لصالح المعلمات المؤهلات علمياً خريجات كليات التربية: قسم الحضانة ، بالإضافة الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات الحضانة من ذوي عدد سنوات الخبرة القليلة وبين ذوي عدد سنوات الخبرة الكثيرة في النمو المهني والشخصي لصالح الأخيرة.

^١ مدرس مساعد بقسم العلوم التربوية - كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة القاهرة

Abstract:

The goal of the current research is to develop tools to improve the functional and personal performance of kindergarten science in light of the developments of Vision 2030 and to generally determine the reality of much less development of kindergarten science in light of future skills, in accordance with what was stated in Egypt's Vision 2030 and necessary to keep pace with the developments of the modern era. Francisco. The current search for analytical recipes including It suits the nature of the topic at hand, as this detail is based on detailed and immediate data related to important details in the form of interpretation and analysis of why the object is. The research employed a set of tools, including a measure of the professional and personal development of the nursery teacher and a visualization of the proposed plan to develop the performance of the nursery teacher professionally. The study resulted in a set of results, the most important of which is that there are statistically significant differences between the average scores of nursery teachers who are not academically qualified on the measure of professional and personal development in favor of the academically qualified teachers. Female graduates of colleges of education: nursery department, in addition to the presence of statistically significant differences between the average grades of nursery teachers with a few years of experience and those with many years of experience in professional and personal growth in favor of the latter.

مقدمة

البحث

:

أدرك التربويين أن أي محاولة لتطوير الطفل وطرق تعلمه تبدأ بالوقوف على مستوى مهارات المعلمة ليس فقط أثناء اعدادها خلال البرامج التربوية المختلفة بل يتسع ليشمل متابعة اكسابها المهارات المستقبلية للقرن الواحد والعشرين المرتكزة على مستجدات الكفايات الحاسمة ؛ ليصبح لدى المعلمة ما يؤهلها دوماً لمواكبة التغيرات المتلاحقة والمتزايدة والتي تزيد من كفاءة أدائها المهني . واستناداً لرؤية ٢٠٣٠ وهي الخطة الطموحة التي تعبر عن أهداف الجمهورية الجديدة وآمالها على المدى البعيد مستندة الى قدرات فريدة ترسم تطلعاتها نحو مرحلة تنمية جديدة غايتها انشاء مجتمع واعي يستطيع جميع المواطنين تحقيق احلامهم وطموحاتهم لاقتصاد وطني مزدهر وتمثل التنمية المهنية للمعلم محورا هاما في مسيرة التدريب المستمر التي تسعى إلى إيصال المعلمة الى ما تحتاجه من تقدم وتطور في شتى مجالات عملها التربوي سواء المرتبط بالمحتوى التعليمي من تخطيط وتنفيذ وتقييم بمراحله المختلفة ثم طرائق التدريس واستراتيجياته المتعددة ، مروراً باستخدام الوسائل التعليمية المعينة ، الى جانب العلاقات الإنسانية في محيط العمل والمرتبطة بسماته الشخصية.

وقد أشارت Carmen Mercado (٢٠١٢، ١١) في دراستها التتبعية الى أهمية الاعداد الجيد للمعلم وتأثير ذلك على القيام بمهامه التربوية في تعليم وجودة المنتج وقد أرجعت تدني تحصيل التلاميذ الى قصور السياسات العامة التي أهملت تمويل مشاريع برامج الاعداد التي من شأنها اصلاح العملية التربوية ومساعدة المعلمة على تحسين أدائها.

واعمالاً لما جاء بملاحح التطوير وفقاً لرؤية ٢٠٣٠ لجمهورية مصر العربية والتي جاء فيها ضرورة النظر الى اعداد وكفاءة المعلم حيث نصت على التأكيد على الانضباط في النظام التعليمي ، والجدية في الممارسة التعليمية والمهنية وأهمية التدريب المستمر والتأهيل.

وانطلاقاً من هذه الحقائق نجد ان إعداد معلمة الحضانه يختلف عن غيرها لانها هي التي تتعامل مع أول مراحل الطفل الحساسة ؛ حيث يتطلب العمل مع الأطفال توافر مجموعة من السمات الشخصية والمهنية للمعلمة وإملاك العديد من الكفايات العلمية والأكاديمية والتربوية والمعرفية والنفسية والتمتع بالصحة الجيدة وسلامة الحواس والتحلى بالسلوكيات الحميدة كما تقوم بأدوار متعددة كدور الأم والمعلمة والموجهة والمديرة لعمليات التعليم والتعلم وكل ذلك يتطلب الإعداد الجيد للمعلمة قبل انخراطها في المهنة. ومن منطلق دور المعلمة الكبير في التنشئة السليمة لإعداد جيل يحمل راية الوطن ويسير به في خطى واضحة المعالم نحو غد أفضل قادرين على دفع قاطرة التقدم في شتى مناحي الحياة .

ومن خلال ما سبق الإشارة إليه للدور الكبير الذي تلعبه معلمة الحضانه للأطفال التي تعمل على غرس القيم والاتجاهات المرغوب فيها ومساعدتها لهم على النمو الشامل والتكوين السوي للطفل ، يجب علينا أن نهتم بنموها المهني لكونها هي التي تؤصل قيم المجتمع الثقافية وموجه وصديق مكمل لدور للوالدين في حياة الطفل.

مشكلة البحث:

يشهد العالم تغيرات كبيرة في كافة مجالات الحياة العلمية والمعرفية التكنولوجية والاتصالات على المستويات المحلية والاقليمية والعالمية الى أن أصبحت سمة العصر هي التحول و دوما تقف المؤسسات التربوية مترقبة بدورها لتكون جزءا من هذا التحول وتستوعبه وفي ضوءه تعيد النظر في برامجها ومخرجاتها المختلفة حتى تصبح هناك قوى معدة إعدادا يؤهلها لمواجهة تلك التغيرات بشكل إيجابي لما فيه صالح المجتمع والافراد وتصبح أدواتها الأولى هو المعلم.

ونتيجة لما يقع على عاتق معلمة الحضانه من مهام غاية في الحساسية والأهمية ، كونها تشارك مع الأسرة بشكل رئيسي في بناء القاعدة النفسية والمعرفية والخبرات التي يمر بها الطفل في مرحلة الحضانه ، حيث تقوم بتوجيه الطفل سعيا وراء النمو المتكامل بدءا بمحتوى علمي يتضمن أفكارا وقيما تنظمها وتنفذها لتعطي الطفل المعارف وتكسبه المهارات وتنمي لديه الاتجاهات وليس ذلك بهين ؛ حيث يتطلب ذلك ان تمتلك مهارات عامة وخاصة في كل من عملية التخطيط والتنفيذ والتقييم وجميعها تقع ضمن كفاياتها التدريسية والمهنية والمستخدمه الآن كمؤشر لنجاحها في الميدان التربوي. وقد أشار عمر علي دحلان في دراسته (٢٠١٢ ، ٤٨٩) الى حاجة المعلمة الملحة الى تطوير نفسها في بعض الكفايات خاصة تلك التي تتعلق بتنفيذ الدرس وتقويمه ، وكفايات التخطيط وتنظيم الأنشطة والتي تضمنت في قائمة الكفايات المستخدمة بدراسته وأوصى بضرورة وضع برامج تدريبية للنهوض بمستوى تلك الكفايات .

وقد أشارت نتائج الدراسات العربية والأجنبية الى تدني مستوى أداء المعلمات وحاجة التعليم الضرورية بصفة عامة ومرحلة الحضانه بصفة خاصة الى معلمين ومعلمات مؤهلين ومؤهلات ذوي كفايات عالية من حيث معرفته بتخصصه وإلمامه بطرق التدريس وامتلاكه لأساليب يجب إتقانها ليصبح قادراً على أداء دوره بحماس وفاعلية ومن أمثلة تلك الدراسات: دراسة خالد محمود (٢٠١٨) أمل الهجرسي (٢٠١٦) ودراسة عمر دحلان (٢٠١٢) وجميعها تشير الى أهمية المام المعلمة وإتقانها لمقومات التنمية المهنية. وفي ضوء ما سبق تتضح لنا مشكلة البحث الحالي في ضعف المهارات والاتجاهات والمعارف المتضمنة في الكفايات

المهنية لمعلمة الحضانة الضرورية لتحسين أدائها. وبذلك تتبلور مشكلة البحث الحالي في محاولة للإجابة عن الأسئلة التالية : كيف يمكن تحسين الأداء المهني لمعلمة الحضانة ؟

ويتفرع عنه الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- ما آليات التنمية المهنية اللازمة لتحسين أداء معلمة الحضانة شخصيا ومهنيا ؟
- ٢- ما التصور المقترح لتحسين الأداء المهني والشخصي لمعلمة الحضانة متوافقة مع توجهات رؤية مصر ٢٠٣٠ ؟

أهداف البحث:

- ١- وضع تصور مقترح لتحسين الأداء المهني لمعلمة الحضانة وتطوير برامج إعداد المعلمات وتأهيلهم للحصول على رخص مزاولة مهنة وضمان تحقيق الكفاءة في الكادر الجديد، مع التركيز على التأهيل التكنولوجي المساير متطلبات العصر في ضوء توجهات رؤية مصر ٢٠٣٠.
- ٢- الوقوف بشكل عام على واقع النمو المهني لمعلمة الحضانة في ضوء رؤية ٢٠٣٠ واللازمة لمواكبة مستجدات العصر.
- ٣- الكشف عن نقاط القوة لتدعيمها وتشجيعها ، وكذلك الكشف عن نقاط الضعف وتحديدتها بشكل اجرائي للعمل على علاجها بشكل فعال يساهم في تحسين أداء المعلمة لرسالتها.
- ٤- معرفة العلاقة بين بعض المتغيرات الديموجرافية مثل المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة وبين درجة المعلمة في المجالات التسع على مقياس التطور المهني والشخصي.

أهمية البحث:

١. تعد قضية إعداد المعلمة وتنميتها مهنيا قبل واثناء الخدمة وحتى خروجها للتقاعد من أكثر الموضوعات التي توليها أنظمة التعليم أهمية خاصة.
٢. يوجد اتفاق كبير للدراسات والبحوث يفيد أن المعلمة يقع عليه عبء كبير عند تقديم المحتوى العلمي متمثلا في عدد من المقررات التي يدرسها اثناء تأهيله وهو عمل مهني مهم يتطلب من المعلمة مهارة مهنية دقيقة.

٣- قد تفيد نتائج البحث الحالي في اتخاذ قرارات بشأن محتوى برامج الاعداد المهني لمعلمات الحضانة قبل واثناء الخدمة والتي يجب أن تأخذ في اعتبارها تطورات الوضع الراهن واستيعاب كم المعارف والثورة التكنولوجية والمعلوماتية التي باتت واقع مفروض يجب الاستفادة منه ؛ سعياً لمجتمع علمي قائم على التعلم مدى الحياة.

٤. إثراء المكتبة العربية بأبحاث للإفادة منها في تشخيص وعلاج ما يستجد من تطورات في مجال الدراسات المستقبلية امتداداً للدراسة الحالية المتعلقة امتلاك المعلمة الكفايات اللازمة لتحسين أدائها المهني والشخصي .
منهج البحث:

استخدام البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي نظراً لملائمته لطبيعة الموضوع المطروح ، حيث يقوم هذا المنهج على بيان الحقائق الراهنة والمتعلقة بطبيعة القضية المثارة في صورة تفسير وتحليل للوضع الراهن.

حدود البحث:

أ- الحدود البشرية: مجتمع وعينة البحث:

وسوف تمثل مجتمع البحث على عينة من معلمات الحضانة ، مكونه من (20) معلمات.

ب - الحدود المكانية: يتم تطبيق البرنامج داخل (حضانة أطفالنا) بالهرم من إدارة الجيزة التعليمية التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية بمحافظة الجيزة.

ج - الحدود الزمنية: سوف يتم تطبيق البحث في العام الدراسي ٢٠٢٣ / ٢٠٢٤.

أدوات البحث:

- مقياس التطور المهني لمعلمة الحضانة. (إعداد الباحثة).

- التصور للخطة المقترحة لتنمية أداء معلمة الحضانة مهنياً (إعداد الباحثة).

فروض البحث:

١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات الحضانة المؤهلات وغير المؤهلات علمياً على مقياس التطور المهني والشخصي لصالح المعلمات المؤهلات علمياً خريجات كليات التربية.

٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات الحضانة من ذوي عدد سنوات الخبرة القليلة وبين ذوي عدد سنوات الخبرة الكثيرة في النمو المهني والشخصي لصالح الأخيرة.

مصطلحات البحث

- **الآداء المهني** : تعرفه الباحثة اجرائيا بأنه "جميع الممارسات التي تقوم بها معلمة الحضانة تحقيقاً للعملية التعليمية مع أطفال الحضانة وتشتمل على التخطيط والتنفيذ والتقويم وإدارة قاعة النشاط ، واتقان الآداء الفعلي لهذه المهارات والكفايات مع العناصر الخمسة للعملية التعليمية من خلال استخدام التقنيات والاساليب الحديثة التي تناسب المتعلمين وأهداف التعلم."
- **معلمة الحضانة** : تعرفها الباحثة اجرائيا على أنها هي : " المعلمة التي تتعامل مع أطفال الحضانة من الميلاد وحتى ٤ سنوات ، ومن شروطها وفقا للمادة (٢٠) بقرار مجلس الوزراء رقم (٨٦) لسنة ٢٠٠٥م بلائحة تنظيم دور الحضانة أن تكون :
- ١- أن تكون مؤهلة ومدربة في مجال تربية الطفل.
 - ٢- أن تجتاز فترة عمل تجريبية، وتقيم عملياً لتثبيتها أو عدم تثبيتها بناءً على كفاءتها.
 - ٣- أن تقوم المربية بتوفير بيانات دقيقة تتعلق بمؤهلاتها.
 - ٤- توفير شهادة خلو من الأمراض وكذلك شهادة حسن سلوك.
- **رؤية مصر ٢٠٣٠** : تعرفها الباحثة اجرائيا على أنها : " توجهات مستقبلية تشمل كافة القطاعات ولاسيما قطاع التعليم والتدريب بحيث تحقق مصر التقدم والتطور على المستويين الإقليمي والدولي."

الاطار النظري ودراسات سابقة

المحور الأول : الآداء المهني

أولاً: تعريف و مفهوم الآداء المهني

يمكن تعريف الآداء المهني **إصطلاحياً** : **الآداء**: هو (إسم) مصدر بمعنى أدى ، وقام بأداء واجبه: أي بإنجازه ، وإكماله. كان أداؤه للنص سليماً": **إسلوب تعبيره وطريقته** (قاموس المعجم الوسيط ، للغة العربية المعاصرة ، ص ١١) . **الآداء**: هو قدرة الفرد على القيام بإتقان عمل ما من أجل الوصول إلى الأهداف المحددة سابقا (Anser, 2015, 103) .

و يعرف أيضا بأنه هو الممارسات التي تقوم بها المعلمة قبل وقت الصف وأثنائه وتشمل التخطيط والتنفيذ والتقييم وإدارة الصف وضبطه ، السلوك الشخصي للمعلمة ، والعلاقة بينها وبين المتعلمين داخل حجرة الدراسة (رواقة وآخرون ، ٢٠٠٥)

الأداء المهني: Professional Performance ويعرف الأداء المهني للمعلمات بأنه مجموعة المهام والأنشطة الوظيفية التي تمارسها المعلمات الواعيات لأهميتها أثناء العمل التدريسي سواء داخل الفصل أو خارجه (طارق عامر ، إيهاب المصري ، ٢٠١٧ ، ١٥٥)

كذلك يشير مفهوم تطوير الأداء إلى الجهد المخطط والمستمر لتحسين مستوى الأداء المدرسي وتجويد المخرجات من خلال الإشراف والتقييم المستمر للأداء المدرسي ، ويتضمن ذلك التشخيص العلمي الدقيق للأداء المدرسي باستخدام أدوات علمية مقننة تجمع بواسطتها الأدلة للحكم على كل من مجالات التعلم ، والتعليم ، وفق المعايير والمؤشرات الموضوعية لكل مجال لتحديد نقاط القوة وأولويات التطوير وبناء الخطة التطويرية للمدرسة لتوفير الإمكانيات البشرية والمادية اللازمة لتحقيق الأهداف (فتحي محمد، ٢٠٢١، ٥٢).

كذلك يشير مفهوم تطوير الأداء إلى الجهد المخطط والمستمر لتحسين مستوى الأداء المدرسي وتجويد المخرجات من خلال الإشراف والتقييم المستمر للأداء المدرسي ، ويتضمن ذلك التشخيص العلمي الدقيق للأداء المدرسي باستخدام أدوات علمية مقننة تجمع بواسطتها الأدلة للحكم على كل من مجالات التعلم ، والتعليم ، وفق المعايير والمؤشرات الموضوعية لكل مجال لتحديد نقاط القوة وأولويات التطوير ، وبناء الخطة التطويرية للمدرسة لتوفير الإمكانيات البشرية والمادية اللازمة لتحقيق الأهداف.

واستنادا إلى نظرية الحاجات الثلاث (دافع الإنجاز لماكيلاند) للأداء المهني: قدم العالم الفرنسي ماكيلاند نظريته المعروفة بنظرية الانجاز إذ صنف الحاجات الى ثلاث عات حاجات للإنجاز: تعكس رغبة الموظف في الانجاز الافضل بأكفاً الطريقة وحل المشكلات المعقدة والتعامل مع المهام الصعبة اي رغبة في الانجاز الحاجة للقوة: تتمثل رغبة الموظف في التحكم في سلوك الاخرين اي رغبة في ممارسة السلطة على العاملين الحاجة للانتماء: تتمثل في تكوين علاقات ايجابية مع الاخرين والاحتفاظ بها (القريوتي، ٢٠٠٩ ، ٦٦) كون ان الافراد الذين لديهم الحاجات الثلاث (الانجاز والقوة والانتماء) يهتمون بممارسة التأثير على الاخرين ويتمتعون باللباقة ويعلمون على ارضاء الاخرين ويحاولون التوحد معهم ولديهم الرغبة الشديدة في النجاح لتحقيق اهدافهم المتوسطة والقابلة للتحقيق ويقفون من المخاطرة ويفضلون تحمل المسؤولية ويجاد الحلول المناسبة للمشكلات التي تواجههم (هاشم ، ١٩٨٩ ، ٤٩٢).

اعتمدت الباحثة الحاجات الثلاث (دافع الانجاز) وذلك لان الحاجات الثلاث (الحاجة الى القوة والانجاز والانتماء) تناسب مع مهنة معلمة الحضانة فهي بحاجة الى القوة والانتماء الاجتماعي و التفوق حينما تستكمل لديها الحاجات الثلاث ستكون بأداء جيد تحقق به اهداف المؤسسة بصورة عامة وخاصة.

المرح

وإستنادا الى التعريفات السابقة وفي ضوء النظرية تعرف الباحثة الأداء إجرائيا بأنه جميع الممارسات التي تقوم بها معلمة الحضانة تحقيقاً للعملية التعليمية مع أطفال الحضانة وتشتمل على التخطيط والتنفيذ والتقويم وإدارة قاعة النشاط ، واتقان الأداء الفعلي لهذه المهارات والكفايات مع العناصر الخمسة للعملية التعليمية من خلال استخدام التقنيات والاساليب الحديثة التي تناسب المتعلمين وأهداف التعلم.

ثانيا : أهمية وأهداف الأداء المهني

وتعد عملية تنمية الأداء المهني للمعلمات ذات أهمية للمعلمة وللطفل ولدار الحضانة ، لذا تعددت أوجه أهميتها ويعود ذلك للأسباب التالية:

- ١- أنها تعمل على تزويد المعلمات بالمعرفة عن المبادئ والأساليب الإدارية ، وتوضيح دورهم في تحقيق أهداف المنهج.
- ٢- كما أنها تعمل على تدريب المعلمات على زيادة مهاراتهم وتنمية قدراتهم في مجال إستخدام الأساليب التعليمية الفنية الحديثة لادخال التطوير والتحسين في مهاراتهم.- بالاضافة إلى تنمية المعارف والمعلومات والمهارات والقدرات وتنمية السلوك لدى المعلمين (ابراهيم السعيد ، ٧٣).
- ٣- تتبع أهمية تنمية الأداء المهني للمعلمين من أهمية الأهداف التي تحققها عملية التنمية ، والدور الذي تقوم به في حياة المعلمات المهنية ، كما تظهر أهمية عملية التنمية في ارتباطها بالكفاءة الإنتاجية للمعلمات والتنظيم وسد العجز في الكفاءة عن طريق تنمية وتطوير مهارات المعلمات وقدراتهم ومعارفهم وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل إيجابي.
- ٤- كما تتبع أهمية تنمية الأداء المهني للمعلمة بسبب النمو المعرفي الهائل الذي يتطلب ضرورة متابعة الجديد في الميدان ومواجهة حداثة الخبرة لعدد من المعلمات فيما يتعلق بالنمو المهني بشكل عام ، وتعدد مصادر التعلم الذي أدى إلى تغيرات كبيرة على متطلبات الموقف التعليمي ، والتطور التقني المتسارع وإنعكاسه على العملية التعليمية ، والتحديات التي تواجه العملية التعليمية ، مما أدى إلى ضرورة تنمية الاداء المهني للمعلمة لمواجهة تلك التحديات وتحقيق أهداف العملية التعليمية (فتحي ميروك ، ٨٧)

- أهداف الأداء المهني :

رغم اختلاف أنماط التنمية المهنية بدرجة كبيرة من حيث المحتوى والشكل إلا أنها تشترك في تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل في :

- ١- تلافي أوجه القصور في مرحلة إعداد المعلمة قبل التحاقها بالمهنة.
- ٢- تحديث خبرات المعلمات وتطويرها.
- ٣- تحسين المعارف والمهارات الفردية للمعلمات
- ٤- تشجيع التطور الذاتي للمعلمات من خلال مشاركتهم في برامج التعليم المستمر.
- ٥- مساعدة المعلمات على تقويم أدائهم بشكل مستمر.
- ٦- تنمية مهارات جديدة للمعلمين تسهم في مواكبة التقدم العلمي والتعامل مع مستحدثاته وتوظيفها لصالح العملية التعليمية.

أوضحت هيلينا سميث ووليم سكورنك Helena Smith & Willem Shirin أن أهداف الأداء المهني تتمثل في :

- ١- مساعدة المسؤولين في المؤسسة في الحكم على مدى إسهام المعلمات في تحقيق أهداف المؤسسة وعلى إنجازاتهم الشخصية.
- ٢- تشكيل أداة لتقويم المعلمات ، واقتراح إجراءات لتحسين أداءهن ، وقد يأخذ التحسين شكل تدريب داخل المؤسسة أو خارجها .
- ٣- يشكل أداة مراجعة لمدي توفر موارد بشرية معينه بمؤهلات محدد.
- ٤- تسهيل عملية الاتصال بين المعلمات وإدارة المؤسسة.
- ٥- الكشف عن الحاجات التدريبية وتحديد انواع البرامج وتطويرها.

ثالثا : عناصر ومكونات الأداء المهني

إن عناصر الاداء المهني لمعلمة الحضانه تتمثل في مكونات رئيسية وهي كالتالي:

- **كفايات المعلمة:** وهي تعني ما لدي المعلمة من معلومات ومهارات وإتجاهات وقيم وهي تمثل الخصائص الاساسية التي تنتج " أداء" فعلا تقوم به المعلمة متطلبات العمل الوظيفية): وتشمل المسؤوليات والأدوار والمهارات والخبرات التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف.

➤ **بيئة التنظيم** وتتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال مثل التنظيم وهيكله وأهدافه وموارده والعوامل الخارجية مثل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والحضارية.

رابعاً : محددات الأداء المهني:

للأداء المهني ثلاثة محددات أساسية هي :

- ١- **المقدرات** : وهي الخصائص الشخصية للفرد التي يستخدمها لأدائه وظيفته أو مهامه.
- ٢- **الجهد** : وهي الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لأدائه مهمته أو وظيفته وذلك للوصول إلى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله
- ٣- **إدراك الدور**: ويعنى الاتجاه الذى يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله والشعور بأهميته في أدائه.
- ٤- **الدافعية**: إن الجهد المبذول عن طرق الفرد لأداء العمل يمثل حقيقة درجة دافعية الفرد للأداء فهذا الجهد يعكس فى الواقع درجة حماس الفرد لأداء العمل ، فبمقدار ما يكتف الفرد جهده بمقدار ما يعكس هذا درجة دافعيتهم لأداء العمل.
- ٥- **مقدرات الفرد وخبراته السابقة**: التي تحدد درجة فعالية الجهد المبذول.
- ٦- **إدراك الفرد لدوره الوظيفي** : يعنى تصورات و انطباعه عن السلوك والأنشطة التي يتكون منها عمله وعن الكيفية التي ينبغي أن يمارس بها دوره في المؤسسة (عبدالله هباس، ٢٨).

خامساً : أبعاد الأداء المهني لمعلمات الحضانة

أشار كل من رماز حمدي (٢٠١٤) ، وإيمان محمد (٢٠٢١) ، إلى المجالات التي تتعلق بالأداء المهني لمعلمة الروضة وتستخلص الباحثة أن من أهم تلك المجالات هي: أ. مجال المعرفة المتعلقة بالمهنة: ويتمثل في المعارف المتعلقة بالتخصص ، واكتساب كل جديد في هذا المجال ، وتطبيق كل جديد فيما يتعلق باستراتيجيات التعلم مع تلقي التدريبات التي تساعد على ذلك. وتستخلص الباحثة أن المعلمة يجب أن تسعى لاستيعاب تاريخ السلوك الفوضوي ، ودوافعه ، والوعي بطبيعة طفل الحضانة وخصائصه النمائية والتغيرات التي تطرأ على سلوكه ، والإلمام بالبيئة الثقافية للمجتمع المحيط.

ب. مجال التخطيط واستراتيجيات التعلم: لتخطيط أول مسؤوليات معلمة الحضانة ، فهو السبيل إلى تحديد الأهداف التربوية المرجوة ، وتسهيل عملية التقويم. ويجب أن تتم في ضوء الوعي بالخصائص النمائية لطفل الحضانة ، وفلسفة المرحلة وخصائص المجتمع ، وفي ضوء المحتوى والإمكانات والفروق الفردية للأطفال.

أبعاد الأداء المهني للمعلمين:

- للأداء المهني أربعة أبعاد من الأهمية توافرها في المعلم الفعال وهي:
- ١- **بعد الأخلاقي** : يهتم بتربية الضمير وسلوكيات العمل اللائق.
 - ٢- **البعد الأكاديمي (المعرفي)** : يضم المعارف اللازمة لتمكين المعلم من ممارسة عملية التدريس بفاعلية.
 - ٣- **البعد التربوي**: قدرة المعلم على استخدام المفاهيم والاتجاهات وأنواع السلوك الأدائي في التدريس بسهولة ويسر لتحقيق الأهداف. (عبير الهولي وآخرون ، ٦٦، ٢٠٠٧) وأضافت لمى رامو (٢٠١٣، ١٤٠) بعد آخر هو
 - ٤- **البعد السلوكي المهاري** والذي يتألف من مجموع الاعمال التي يمكن ملاحظتها وقياسها وتسجيلها بشكل يعكس مستوى الأداء التنفيذي لكل كفاية لدى المعلمة. في ضوء العرض السابق للأبعاد نجد أن اتقان تلك الابعاد ومكوناتها وتوظيفها بشكل جيد يعد أساسا لمعلم ذوي كفاية ، وفعالية ونتاجية عالية ، وبمستواه يبدأ التحسين التربوي في مجال تدريب وتنمية المعلم والتي تعد الخطوة الأولى نحو الإصلاح التربوي بالمنظومة التعليمية كافة.
 - ٥- **البعد التنظيمي**: يتمثل بالاجراءات التي تتخذها المؤسسة في المجال التنظيمي من أجل تحقيق أهدافها التي ترمي إليها ، وذلك من خلال وضع معايير يتم من خلالها قياس فعالية الاجراءات التنظيمية التي تم إتباعها وأثرها على الاداء على اعتبار أن هذا القياس مرتبط بالهيكل التنظيمية ، وليس بالنتائج المتوقعة ذات الطبيعة الاجتماعية والاقتصادية. الأمر الذي يفهم منه أن بإمكان المؤسسة أن تصل إلى مستوى فعالية مختلف ناتج عن المعايير التي تم اعتمادها لقياس الفعالية التنظيمية. ب البعد الاجتماعي: يترك البعد الاجتماعي للأداء أثرا واضحا على مدى رضا العاملين لدى المؤسسة التي يعملون بها خاصة اذا ما اهتمت تلك المؤسسة بتلبية حاجاتهم ، حيث ينعكس هذا الأمر على رضا ووفاء العاملين لمؤسساتهم ، فاهتمام المؤسسة بالجانب الاقتصادي للموارد البشرية على حساب الجانب الاجتماعي يؤثر سلبا على تحقيق المؤسسة لأهدافها وترتيبها على ذلك لابد وأن يحظى الجانب الاجتماعي داخل المؤسسة من حيث طبيعة العلاقات الاجتماعية كالصراعات والخلافات والازمات بنفس المستوى ، والفعالية التي يحظى بها الجانب الاقتصادي ، وذلك من أجل إيجاد انسجام بين الفعالية الاجتماعية والاقتصادية (الغول ، ٢٠١٨ ، ٤٥-٤٦)

سادسا : مستويات الأداء المهني :

هناك مستويات متعددة للأداء المهني ، إلا أنه يمكن تقسيم هذه المستويات إلى ثلاثة مستويات على النحو التالي:

- ١- الأداء الفردي هي الأعمال التي يمارسها الفرد للقيام بمسؤولياته التي يضطلع بتنفيذها في المدرسة وصولاً لتحقيق الأهداف التي وضعت له ، والتي تسهم بدورها في تحقيق أهدافها حيث يقوم مدير المدرسة بتقييم أدائه. ويقاس أداء الفرد في المدرسة بمجموعة متنوعة من المقاييس ، يتم من خلالها تقييم أدائه ، وصولاً إلى التأكد من أنظمة العمل ووسائل التنفيذ في كل إدارة تحقق أكبر قدر ممكن من التميز في الأداء بأقل وقت وعلى مستوى مناسب من الجودة.
- ٢- أداء الوحدة التنظيمية الجماعية هي الأعمال التي تمارسها الوحدات التنظيمية للقيام بدورها الذي تقوم بتنفيذه في المدرسة وصولاً لتحقيق الأهداف التي وضعت لها في ضوء الأهداف الاستراتيجية للمدرسة وسياساتها العامة ، حيث يقوم بتقييم هذا النوع من الإدارة كل من الإدارة العليا وأجهزة الرقابة الداخلية ، وتشمل موضوعات قياس الفعالية التعليمية. -" الأداء المؤسسي: ويعنى أداء المنظومة المتكاملة للمدرسة في ضوء تفاعلها مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية ، وبشكل آخر فهو محصلة لكل من الأداء الفردي ، وأداء الوحدات التنظيمية ، بالإضافة إلى تأثيرات البيئة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية عليها. (عبد الله هباس ، ٢٠١٩ ، ٢٥) .

سابعا : أساليب تنمية الأداء المهني

يتم تحقيق عملية الأداء المهني لمعلمات الحضانه من خلال استخدام العديد من الأساليب على مستوى المؤسسات التدريبية سواء كان هذا التدريب قبل الخدمة أو في أثناء الخدمة ، ومن الأساليب التدريبية: أسلوب العصف الذهني.

ويعتمد هذا الأسلوب على العرض السريع للأراء والأفكار مما يؤدي إلى تحرير المعلمين من الجمود ويشجعهم على المشاركة واسلوب تدريب الحساسية الذي يستخدم لتنمية المهارات السلوكية الانسانية وإسلوب تمثيل الأدوار حيث يعد أسلوباً فعالاً يحمل فيه المعلمون هوية مختلفة تختلف عن هويتهم بما يتماشى مع مشاكل افتراضية .

وتتعدد أساليب تنمية الأداء المهني ومنها :

- ١- **إسلوب المحاضرة :** الذى يتم عن طريق نقل المعلومات والمعارف للمعلمين واسلوب حلقات النقاش وهو أسلوب يقوم فيه المعلمون بتبادل المعلومات والآراء في مجموعات صغيرة لهم أهداف واحدة حول موضوع معين.
- ٢- **إسلوب المشاهدة :** الذي يستخدم في تحسين تعميق الفهم من قبل المدرب ، كما يستخدم في مراجعة الأفراد في مواقف عملية معينة
- ٣- **إسلوب الورش التعليمية أو الدراسية :** الذي يقوم على أساس توزيع موضوعات الدراسة بحيث يستهدف تطبيق الاتجاهات الحديثة في حل المشكلات التعليمية (عزة جلال ، ٨٢).

وفي ضوء ماسبق أصبح من الضروري الإهتمام بالمعلم بصفة عامة ومعلمة الحضانه بصفة خاصة اهتماما يتناسب مع دورها في العملية التربوية والتعليمية ، فهو ركن أساسى فى العملية التعليمية ، وعليها يتوقف نجاحها أو فشلها في تحقيق أهدافها. فالمعلمة هى أساس العملية التربوية والتعليمية ، وهى المسؤول المباشر عن إعداد أعلى ثروة يمتلكها المجتمع ، ألا وهى الأطفال ؛ فهي التي تقوم ببيت المبادئ الدينية والأخلاقية والاجتماعية والعلم والمعرفة وتسهم بنصيب وافر في إنجاح الخطط الأنمائية في مجتمعها ولذلك يجب تنميتها وأعدادها مهنيًا لتحسين الأداء المهني لديها.

ثامنا : متطلبات الأداء المهني لمعلمات الحضانه :

يمكن اتخاذ متطلبات الأداء المهني المتميز لمعلمة الحضانه أساسا ومنطلقا لتحديد إحتياجات المعلمات ويمكن إيجاز تلك المتطلبات فيما يلي:

أ- التخطيط للدرس في ضوء الأهداف التعليمية:

- تصمم المعلمة غالبا خطة الدرس في ضوء إحتياجات ومتطلبات نمو المتعلمين

(Helena ; Willem, 2015, 265)

- تراعي التكامل بين الجوانب التطبيقية والعملية والأكاديمية والمجتمعية في التخطيط لدرسها.
- تعمم مواقف تعليمية لتنمية مهارات التفكير المختلفة لدي تلاميذها.
- تراعى عند التخطيط تنمية المهارات الحياتية وإدارة الحياة لدى الأطفال .
- تصمم دروسها لتحقيق النمو المتكامل لشخصية المتعلمين .

ب- الاستراتيجيات التدريسية

- تستخدم المعلمة غالبا استراتيجيات متنوعة للتعلم النشط ، والتعلم التعاوني ، وتعلم الاقران
- توفر بيئة تعلم تحفز المتعلمين على المشاركة في تصميم الأنشطة المتنوعة .
- تصمم أنشطة ومواقف تعليمية تستثير تفكير المتعلمين ، وتحتاج إلي حلول غير تقليدية .
- تراعى الفروق الفردية بين المتعلمين في إختيارها لإستراتيجيات التعليم والتعلم وتوزيع الأدوار.
- توفر بيئة تعلم مناسبة تراعى ذوى الإحتياجات الخاصة.
- توفر التكنولوجيا في عمليات التعليم (برويس- رباب ، ٢٠١٦ ، ٨٩).

ج- في مجال الممارسات المهنية :

- التمكن من جوانب التعلم الثلاثة (مهارية- وجدانية – معرفية).
- إدارة وقت التعلم بكفاءة.
- استخدام الموارد والتجهيزات المتاحة بالمؤسسة في أدائها.

ومما سبق يتبين أهمية العمل على تنمية الأداء الأكاديمي للمعلم بشكل عام ومعلمة الحضانة على وجه الخصوص ، وقد استهدفت العديد من الدراسات تنمية الأداء المهني لمعلمة الحضانة منها ، دراسة غازي رواقه ، التي سعت إلى تقويم الأداء التدريسي للمعلمين حديثي التخرج من كليات التربية للمعلمين والمعلمات ، ودراسة فاطمة غريب (٢٠١٠) التي بحثت عن سبل لتطوير الأداء الأكاديمي المهني في برامج إعداد معلمة رياض الأطفال ، ودراسة عادل اللمسي ، ومصطفى عبد الله (٢٠١٩) التي استعانت بالتدريب عبر الانترنت كمدخل لتوظيف البيانات الضخمة Big Data في تطوير الأداء المهني لدى بعض معلمات رياض الأطفال ، ودراسة ليلى الشمراني (٢٠٢١) التي أشارت إلى اسهام الإشراف الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال. ويتبين للباحثة أهمية العمل على تحسين الأداء المهني لمعلمات الحضانة بشكل مستمر وبأساليب متنوعة لرفع الكفاءة المهنية للمعلمات ومن ثم يعود ذلك على تعليم طفل الحضانة ، حيث أشارت نتائج دراسة ميشيل (Mitchell, L. ، 2003) أن التطوير المهني للمعلم في مرحلة الطفولة المبكرة وفرص التعلم تساهم في تحقيق نتائج ايجابية للأطفال.

تاسعا: تقويم الأداء المهني

يعرف التقويم بأنه :عملية تحديد مدى التحقق الفعلي للأهداف التربوية ، كما يعرف بأنه : هو إصدار الحكم على ما بلغناه من أهداف تعليمية، والوقوف على نقاط القوة ونقاط الضعف في محاولة للتغلب على نقاط الضعف وتحقيق هذه الأهداف بطريقة أفضل وتحسين عملية التدريس.

وتستند عملية التقويم على مسلسلة مفادها أن العملية التربوية عملية منظمة ومتتابعة ومتسلسلة، تهدف إلى التأكد مما تحقق من أهداف، وتزويد المعلمة ببيانات عن أدائها بهدف تحسين إجراءات تدريسها وتطوير تعلم الاطفال (علي راشد، ٢٠٠٥، ص ١٧٧).

وهناك من يرى أن تقويم المعلمة يجب أن يتناول كفاياتها العلمية والتدريسية والإدارية وصفاته الشخصية، بينما يرى آخرون أن تقويمها يجب أن يقوم على مستوى الإنجاز عند الاطفال، ويرى فريق ثالث أن يقوم هذا التقويم على عمله الصفي، وأسلوبه فيه (محمد عدس، ٢٠٠٠، ص ٢٣١).

وحدد (علي راشد، ٢٠٠٥، ص ١٧٧) **أهداف التقويم التربوي في النقاط التالية :**

- ١- تحديد مقدار ما تحقق من الأهداف التعليمية المنشودة.
- ٢- التقويم عملية تشخيصية ووقائية وعلاجية، تعطي المعلم تغذية راجعة عن أدائه التعليمي وفعالية تدريسه
- ٣- التقويم مؤشر جيد لقياس أداء المعلم وفاعلية تدريسه، والحكم عليها لأغراض وقرارات إدارية تربوية تتعلق بالنقل والترقية والترقية.
- ٤- يقدم التقويم مخرجات مهمة لأغراض البحث والتقصي في تعليم المواد الدراسية ومناهجها بحثاً وتخطيطاً وتعديلاً وتطويراً.
- ٥- التقويم أعم وأشمل من التقييم الذي يصمم لقياس تعلم التلاميذ ثم يتم الحكم بواسطة التقويم على مدى فعالية هذا التعلم.

عاشرا: معوقات تحقيق الأداء المهني المطلوب

توجد بعض المعوقات التي تحول دون تحقيق الأداء المهني المطلوب والتميز من معلمة الحضانة

داخل قاعة النشاط ومن تلك المعوقات :

١- إرتفاع كثافة القاعة بالأطفال.

٢- ضعف مستوى إعداد معلمة الحضانة.

٣- قلة توفير الوسائل والإمكانيات المتاحة و التغيرات والتطورات التكنولوجية المتسارعة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعدم ملائمة استمارات تقويم الأداء الوظيفي وقلة إلمام المعلمات باستخدام الوسائل الحديثة. (شريف ، ٢٠١٤ ، ٢٩٣).

المحور الثاني معلمة الحضانة

تعرفها الباحثة اجرائيا على أنها هي : " المعلمة التي تتعامل مع أطفال الحضانة من الميلاد وحتى ٤ سنوات ، ومن شروطها وفقا للمادة (٢٠) بقرار مجلس الوزراء رقم (٨٦) لسنة ٢٠٠٥م بلائحة تنظيم دور الحضانة أن تكون :

- ١- أن تكون مؤهلة ومدربة في مجال تربية الطفل.
- ٢- أن تجتاز فترة عمل تجريبية، وتقيم عملياً لتثبيتها أو عدم تثبيتها بناءً على كفاءتها.
- ٣- أن تقوم المربية بتوفير بيانات دقيقة تتعلق بمؤهلاتها.
- ٤- توفير شهادة خلو من الأمراض وكذلك شهادة حسن سلوك.

بعض الأسر تدفع بأطفالها بين الثانية والرابعة من العمر إلى دار الحضانة وهذا التوجيه المبكر لوضع الطفل في مؤسسات متضى أنها تربوية يمكن ان يكون بالنسبة إلى العديد من الأطفال خبرة ثمينة جدا. وأوضح قيمة للطفل في ارساله إلى الحضانة ، هي أنها تهيئ له الفرصة للعب مع أطفال من نفس عمره تقريبا ، في جو تنظم فيه الألعاب والأدوات وكذلك تنظم الفعاليات والأدوار للأطفال بما يتناسب وعمرهم ودون قيود. والطفل الذي يذهب للحضانة ، ولا يصبح المنزل هو اهتمام الوحيد ولا غرفته هي مكانه المفضل ولا أبواه وأخوته ان وجدوا هم أصدقاؤه فقط لقد أصبح له غرفه أخرى يقوم بالمشاركة في ترتيب أو تزين بعض أدواتها وأصحاب جدد يسعد برؤيتهم. وفي أغلب الأحوال أصبح له شئ آخر يثير اهتمامه أنه يقابل مربية تهتم به وبألعابه بطريقة تختلف عما تفعله الأم وعن جو المنزل الذي تعود عليه. فإذا كانت دور الحضانة مكانا جيدا ، وكان تكيف الطفل معها مناسبا فإن الطفل يقضى في الحضانة وقتا ممتعا فحسب بل ان الذهاب لها يكون بالنسبة له خبرة تزيد من تكيفه مع حياته المنزلية واكتشافه لعالم جديد.

و ثمة أطفال آخرون يبذون غير متقبلين للمكان الجديد ويبدو ذلك من عدم استمتاعهم الظاهر عند الذهاب أوحيانا تزايد ثورتهم أو تعبهم أو ربما مرضهم وغير ذلك من الاشارات التي تدل على أنهم غير متقبلين للحضانة.

وبالتالي يظهر مدى أهمية معلمات أو مشرفات دور الحضانة وأدوارهم الايجابية المساعدة لطفل دور الحضانة وبالتالي تشمل أدوار مشرفة دور الحضانة.

أدوار معلمة الحضانة

- إعداد البرنامج اليومي للمجموعة التي تشرف عليها وتنفيذها مع الأطفال.
- إعداد الوسائل التعليمية لتوصيل المفاهيم المختلفة للأطفال
- إتباع أساليب العمل المناسبة للأطفال باستخدام اللعب والتعلم الذاتي والخبرات الحياتية
- تقديم الخبرات التعليمية لطفل دور الحضانة عن طريق الحواس.
- ملاحظة سلوك الأطفال في أثناء اللعب وتوجيههم بأسلوب غير مباشر ومساعدتهم على النمو واكتشاف الأطفال الموهوبين والمعاقين.
- معاونة الأطفال على اتباع السلوكيات المرغوبة.
- غرس القيم الروحية والوطنية في نفوس الأطفال.
- تكوين العلاقات الجيدة مع أسر الأطفال ومناقشة أحوال الطفل معهم.
- مراقبة أحوال الأطفال وعزل المرضى منهم وتحويلهم إلى الطبيب تسليم الطفل إلى ولى أمره.
- المحافظة على مظهر ونظافة حجرة النشاط والدور بصفة عامة
- مراقبة أغذية الأطفال والتأكد من سلامتها وصلاحياتها لهم.
- معاونة الأطفال في خلع ولبس ارتديهم وقضاء حوائجهم
- العمل على ربط الحضانة بالمجتمع المحيط بها.
- المساهمة في إعداد وتنظيم الاحتفالات والرحلات للدار.
- تسجيل ملاحظاتها عن الأطفال ببطاقة تتبع نمو الطفل.

كما يوجد الكثير من التناقض بين الأدوار المسؤولة عنها مشرفة مربية دار الحضانة المنصوص عليها في القرار الوزاري رقم ١٥١ لسنة ٢٠٠٠ وبين الشروط التأهيلية والاكاديمية التي يجب أن تحصل عليها معلمة الحضانة كرخصة العمل ، حيث أن هذه الأدوار تحتاج إلى معلمة متخصصة في مجال الحضانة في جميع الجوانب لتستطيع تحقيق هذه الأهداف بشكل فعال.

وضحت المادة (٦٦) باللائحة التنفيذية لقانون الطفل لسنة ١٩٩٦ أهداف دور الحضانة على

النحو التالي:

- رعاية الأطفال الذين لم يبلغوا سن الرابعة اجتماعيا وتنمية مواهبهم وقدراتهم.

- تهيئة هؤلاء الأطفال بدنيا ونفسيا وثقافيا وأخلاقيا على نحو سليم يتفق وأهداف المجتمع وقيمه الدينية. نشر الوعي بين أسرهم لتتنشئهم تنشئة سليمة.
 - تقوية وتنمية الروابط الاجتماعية بين الدار وأسر الأطفال.
 - ويتعين أن يتوافر لدى دور الحضانة من الوسائل والأساليب ما يكفل لتحقيق الأهداف السابقة (رئاسة الجمهورية: ١٩٩٧ ، ٦٧).
- ولكن سبيلنا لتحقيق هذه الأهداف ليس بتوفير الوسائل والأساليب فقط ، بل ينبغي أن يكون هناك مشرفة مربية متخصصة في مرحلة دار الحضانة والتي تستطيع توظيف الوسائل وأساليب التربية المتنوعة لتحقيق هذه الأهداف المأمولة.
- كما أن فروبل عندما أنشأ روضة أطفال سنة ١٨٣٧ أنشأ معها مدرسة لتدريب المعلمات إعدادهن للعمل الأطفال داخل الروضة ، ونحن أنشأنا العديد مع والعديد من دور الحضانة دون أن نعد مشرفات مربيات متخصصات لهذه المرحلة العمرية الهامة (هدى الناشف: ٢٠٠٥، ٢٤٩).

المحور الثالث : رؤية مصر ٢٠٣٠

تمثل استراتيجية التنمية المستدامة ٢٠٣٠ محطة أساسية في مسيرة التنمية الشاملة في مصر؛ لتربط الحاضر بالمستقبل، وتستلهم إنجازات الحضارة المصرية العريقة؛ لتبني مسيرة تنموية واضحة لوطن متقدم ومزدهر تسوده العدالة الاقتصادية والاجتماعية وتعيد إحياء الدور التاريخي لمصر في الريادة الإقليمية. كما تمثل خريطة الطريق التي تستهدف تعظيم الاستفادة من المقومات والمزايا التنافسية.

تعريف رؤية مصر ٢٠٣٠:

تعرف بأنها: هي رؤية استراتيجية شاملة لتنمية وتحديث مصر تتناول كافة قطاعاتها وجوانب الحياة فيها وذلك لمواكبة التغيرات العالمية والإقليمية.

و تعرفها الباحثة اجرائيا على أنها: " توجهات مستقبلية تشمل كافة القطاعات ولاسيما قطاع التعليم والتدريب بحيث تحقق مصر التقدم والتطور على المستويين الإقليمي والدولي".

أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠:

قامت وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري بإعداد رؤية مصر ٢٠٣٠ منذ يناير ٢٠١٤ والتي تستهدف:

- صياغة وتطوير رؤية لتنمية مصر حتى عام ٢٠٣٠ لتكون بمثابة خارطة طريق تعظم الاستفادة من الإمكانيات المتاحة.

– رفع الميزة التنافسية، والعمل على إعادة إحياء دور مصر التاريخي في ريادة الإقليم وعلى توفير حياة كريمة للمواطنين.

– الاعتماد في إعداد الاستراتيجية على منهجية التخطيط طويل المدى والتخطيط بالمشاركة مع منظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص، والوزارات، والخبراء، والأكاديميين (نبيلي السيد، ٢٠١٧، ٥٦١).
آليات تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠:

شمل كل محور من محاور رؤية مصر ٢٠٣٠ رؤية وأهداف استراتيجية محددة ومؤشرات قياس أداء توضح الوضع الحالي والمستهدف بحلول عام ٢٠٣٠ ولذلك تم العمل على إطلاق مجموعة من البرامج التنفيذية نذكر منها ما يتعلق بموضوع البحث الحالي وهو:

أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠ في مجال التعليم

إتاحة التعليم والتدريب للجميع بجودة عالية دون تمييز، وفي إطار نظام مؤسسي كفاء وعادل ومستدام ومرن وأن يكون مرتكزا على المتعلم المتدرب القادر على التفكير والتمكن تقنيا وفنيا وتكنولوجيا وأن يساهم أيضا في بناء الشخصية المتكاملة لمواطن معتز بنفسه ومستتير ومبدع ومسؤول ويحترم الأخلاق وفخور بوطنه وشغوف ببناء مستقبله وقادر على التعامل تنافسيا مع الكيانات الإقليمية والعالمية.

وهدف أيضا إلى أن يساهم التعليم في تمكين الأطفال من مهارات القرن الحادي والعشرين لذا وضعت الرؤية ثلاثة أهداف استراتيجية للتعليم بأنواعه الثلاثة (العام – الفني – العالي) نتحدث عن الأهداف الاستراتيجية للتعليم العام المتعلقة بموضوع البحث الحالي:

- تفعيل قواعد الاعتماد والجودة لمسايرة المعايير العالمية.
- تمكين المتعلم من متطلبات ومهارات التحول الرقمي.
- دعم وتطوير قدرات المعلمات.
- الارتقاء بأساليب التعليم والتعلم وأنماط التقويم مع الابتكار والتنوع في ذلك.
- التوصل إلى الصيغ الإلكترونية والتكنولوجية الأكثر فعالية في عرض المعرفة المستهدفة والبحث العلمي وتداولها بين الأطفال والمعلمين ومن يرغب من أبناء المجتمع. (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، ٢٠١٦، ١٦٥-١٦٨).

تطوير المقررات والبرامج التعليمية:

يتم تصميم البرامج والمقررات والمواد التعليمية على أسس ومعايير عالمية، توضح كيفية أداء المهمات التعليمية، لمسايرة التطورات في المعرفة والتخصصات العلمية واستيعاب ما يستجد من معلومات ومعارف، استبدال نظام التعليم القائم على الحفظ والتلقين والاستظهار بنظام تعلم ذاتي من شأنه أن يحقق إيجابية المتعلم في العملية التعليمية.

والأطفال في كل مجتمع هم ذخيرته وعدته للمستقبل، وبقدر ما يبذل من جهد وما يتفق من مال وما يقضي من وقت على تهذيب وتربية الأطفال، بقدر ما يستثمر المجتمع في مستقبله ومستقبل أبنائه، لهذا تبنت مصر رؤية ٢٠٣٠ لتكون منهاجاً و خارطة طريق للعمل الاقتصادي والتنموي والتعليمي، وقد رسمت الطريق والتوجهات والسياسات العامة للرؤية والالتزامات الخاصة بهم، لتكون نموذجاً يحتذى بها على جميع المستويات؛ فبدأ إعادة التفكير في كل الأنشطة والمجالات لربط التعليم بالتنمية وتوفير مخرجات ملائمة لسوق العمل وبالتالي تطوير المجتمع

وكانت البداية لهذا من مرحلة التعليم ما قبل الاساسي وتقديم منهم جديد ينتهج فلسفة "اكتساب المعرفة والمهارة معا" لتحقيق جودة عالية من الخدمات التعليمية المقدمة لطفل الروضة، وهدفه "بناء إنسان مصري منتم لوطنه ولأمته العربية وقارته الأفريقية، مبتكر، مبدع، يفهم ويتقبل الاختلاف، ستمكن من المعرفة والمهارات الحياتية، قادر على التعلم مدى الحياة، وقادر على المنافسة العالمية" (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٨، ٢).

حيث حرصت وزارة التربية والتعليم على إعداد المنهج الجديد وفقاً لرؤية مصر ٢٠٣٠ للخطة الاستراتيجية للوزارة وخطة التنمية المستدامة ٢٠٣٠، والتي تضمنت استراتيجية ورؤية ببناءة وواضحة تجمع بين الهوية الوطنية واحترام الخصوصية الثقافية.

وتطبيق الاتجاهات العالمية الخاصة بجودة لتعليم، والتقريب بين الإتاحة المجانية ومتطلبات الجودة، والعمل على التوازن بين إحياء التراث وتحديث المناهج والبرامج، وتقديم أنشطة متنوعة ومتعددة تغرس وتنمي ثقافة الانتماء والمواطنة والثقة بالنفس وتقبل الآخر، ونشر ثقافة ريادة الأعمال، وربط التعليم بسوق العمل على المستوى الإقليمي والدولي (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٨، ٤).

التصور المقترح لتحسين الاداء المهني لمعلمات الحضانه

من التوصيات التي تساهم في رفع كفاءة معلمات الحضانه وتطويرها مهنيا في ضوء رؤية ٢٠٢٠:
إن التدريب أثناء الخدمة ليس الهدف منه معالجة قصور الإعداد قبل الخدمة فحسب وإنما ينظر إليه على أنه جزء من التربية المستمرة للمعلمة طيلة ممارستها للمهنة إذ يتم من خلالها تحديث معرف المعلمين وصل

خبراته ومهاراتهم المهنية بهدف جعل التعليم مهنة وتحسين فاعلية العملية التعليمية (الكندري ، ٢٠٠٣ ،
(٦٣

١- أساليب التدريس :

من خلال العرض السابق لجوانب الإعداد المختلفة لبرامج إعداد معلمة الحضانه يتضح أن الجانب النظري لتلك البرامج يغلب على الجانب العملي التطبيقي أو قد يتساوى معه كما أن الأساليب المتبعة في التدريس تعد أساليب تقليدية تعتمد على التلقين القائم على المحاضرات والشرح المباشر والاستقبال القائم على الحفظ لذلك من أهم جوانب القصور التي تعاني منها أساليب التعلم للمعلمة هي :
أ- عدم تنوع الأساليب بما يتلاءم مع طبيعة المواقف التعليمية وأهدافها وعدم تكاملها .
ب- عدم صلاحية تلك الأساليب في تنمية القدرة لدى الطالبات على حل المشكلات ، والإبتكار ، وإنماء السمات الايجابية ، والتعاون.
ج- إفتقار تلك الأساليب لممارسة التعلم الذاتي وإنماء المهارات اللازمة له

٢- التربية العملية :

تعتبر التربية العملية أهم جزء في برنامج إعداد المعلمة ، حيث تعتبر من الأوجه المهمة والراسخة في إعداد المعلمة وهذا يرجع إلى أهميتها النظرية والعملية فهي تعد أهم وسيلة لإدخال المعلمة في الممارسات العملية وليس النظرية ، فمن خلال توفير الفرصة للطالبة المعلمة للممارسة والتدريس تستطيع الطالبة أن تختبر قدراتها على الالتحاق بالمهنة ، كما تمكنها من التعرف على الأساليب والطرق الجديدة في معاملة الأطفال.

إن التدريب الميداني وسيلة لاكتساب خبرات متنوعة ومهارات تدريسية بالإضافة إلى مهارة التعامل مع الأطفال والتعرف على الأنماط السلوكية المختلفة للأطفال وكيفية التعامل معهم ، مما يصقل المعلمة مهنيًا ويهيئ لها للعمل الأطفال ، إلا أنه مع من الملاحظ على التربية الميدانية أن مدتها قصيرة جدا كفترة إعداد بالنسبة للمعلمة مع الأطفال بالإضافة إلى عدم وجود سياسة اتصال واضحة بين الكليات والروضات التي يتم فيها ممارسة الطالبات للتدريب الميداني لحل المشكلات التي تواجههن (Andrew, 2003,278)

٣-التقويم :

هو عملية الحكم على مدى تحقق الأهداف التعليمية المنشودة أو بمعنى آخر هو قياس نتائج التعلم ، أو العائد التعليمي للتدريس ، وهي عملية لا تحكم على المخرجات فقط ، ولكنها تحكم على المدخلات أيضا من خلال الحكم على قيمة الهدف ، أي أنها تعطى خطأ من المتابعة والتعزيز لكل من (المؤثر) هو المعلم (والمتأثر) المتعلم. (المولي ، ٢٠١١ ، ١٣٢)

٤ -كفايات تكنولوجيا المعلومات :

أ- **الكفايات:** هي مختلف أشكال الأداء الذى تقوم بها المعلمة لتحقيق هدف محدد ، وكفايات تكنولوجيا المعلومات ضرورة لنجاح هذا النوع من العملية التعليمية وتحقيق أهدافها المنشودة ، وللمعلمة دور كبير في الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات في العملية التعليمية ، وهذا يتطلب إمتلاك الكفايات الفنية التي تمكنها من التعامل مع أجهزتها ووسائلها المختلفة ، والتي تساعد على استخدامها في تدريسه (2008261- 266) (Phlip).

لما كان المعلمة تشكل مظهرا من مظاهر العملية التعليمية وتعمل على تحقيق اغراضها من خلال توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، فإن ذلك يتطلب امتلاك العديد من الكفايات التالية:

١- **كفايات معرفية:** وهي كفايات تشمل امتلاك المعلمة قاعدة علمية معرفية صلبة وذات اتساع وعمق

معرفي ، وتحريره من الفصل القاطع بين التخصصات ، ومدرک الكيفية التي تترابط بها أجزاء المعرفة مع بعضها البعض ، ولديها القدرة على تحديد معارفها ، ورغبتها المستمرة في الاحتفاظ الدائم بالحديث والجديد في هذه المعارف ، بحيث يكون مصدرا للمعرفة الحديثة للطلبة ، ومرشدا لهم إلى مصادر ها بشكل مستقل ، وقادرا على تطبيق المعارف التي يقدمها والاستفادة منها والسيطرة عليها في حياه الطالبة .

٢- **كفايات مهنية :** وهي كفايات تشمل التمكن من مهارات استخدام الحاسب الألى والانترنت ومهارات

الاتصال والتواصل عبرها شفويا وكتابيا بلغة راقية ومفردات ثرية والقدرة على تحويل المحتوى التعليمي إلى نشاطات تعليمية والتدريس باستخدام تكنولوجيا التعليم وبطريقة المشروع الذي يعتمد على ورشة العمل والمختبرات والحقائب التعليمية والأفلام والأشرطة المرئية كوسائل تعليمية ، وتدريب وتهيئة الطالبة للتعامل مع عالم المعلومات والبيانات والاتصالات السريعة عن طريق الحاسب الألى والانترنت وسائر وسائل وتقنيات تحليل المعلومات ومعالجتها ، وربط المعلومات السابقة بالجديدة وتوظيفها جميعا في الحياه العملية ، كما يجب أن يمتلك العديد من المهارات المعرفية والمهنية اللازمة للتعرف على مختلف الصعوبات التي تواجهها الطالبات أثناء عملية التعلم

٣- **كفايات ثقافية :** وهي كفايات تشمل الحرية الأكاديمية كسلوك وممارسة واعية وناضجة في الحياة

وفي العملية التعليمية وفق الضوابط والالتزام بالصالح العام ، ولديها طموحات في رسم المستقبل متجه نحو الديمقراطية ، وتحيا منظومة قيمية وأخلاقية تحكم أداءها بعيدا عن التسبب والتهاون ، بحيث تدع في التدريس والبحث وعدم الانغلاق إلى نمطية محددة ، وتسير مع طلبتها لأقصى ما تسمح به مقدراتهم وإمكاناتهم واستعدادهم ، وتقويم الأطفال بعدالة ونزاهة وشفافية.

وبناء على ما سبق ، وفي ضوء التطور العلمي والتكنولوجي ، والتوجهات نحو تفعيل تكنولوجيا المعلومات في العملية التعليمية ، والاتجاهات نحوها ، عمدت وزارة التربية والتعليم الى توفير الدورات التدريبية للمعلمات بهدف إكسابهن مهارات وكفايات التعامل مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، وذلك سعياً لتحقيق أهداف الخطط التعليمية ، وانطلاقاً من أهم مرتكزات الأهداف العامة لسياسة التعليم إلا وهو الأخذ بأخر ما وصلت إليه التقنية (زين الدين ، ٢٠٠٧ ، ٤٧ - ٥٩)

وتعد الكفايات التكنولوجية التي تمتلكها المعلمات في الحضارة ومقدرتهم على القيام بهذا النوع من التعليم أساساً لنجاح التعلم الإلكتروني من خلال إمكانية المعلمة تحديد منهج المادة الدراسية ، أو تجميع المحتوى العلمي الإلكتروني ، وإدراكها لخصائص المتعلمين ، وفهمها للدور الذي تقدمه التكنولوجيا في خدمة المقررات الدراسية ، والتي تتطلب إكساب مهارات تكنولوجية حديثة ، وطريقة إستخدامها في العملية التعليمية ، وفي المحصلة فإن مهنة المعلمة في مجال التعلم الإلكتروني تتطلب الكفاءة ، والمقدرة على توظيف التكنولوجيا في عملية التعليم وتنفيذ المهام المقررة لذلك ، بالإضافة الى القيام بعملية التقويم ، بإعتبار المعلم موجهة ومرشدة في عملية التعلم بعيداً عن الدور التقليدي الذي كان مقصوراً على تلقين المعلومات ونقلها للأطفال.

ومما سبق يتضح أن هناك عدداً كبيراً من المعلمات غير مدربين خاصة بمرحلة التعليم الأساسي ، والواقع يؤكد أن هناك حاجة ماسة لإعادة النظر في مناهج الإعداد قبل وأثناء الخدمة ، وأن هناك تدنياً في مستوى الإعداد بسبب النقص في الوسائل التعليمية ، والمواد المساعدة في التطبيق العملي والأنشطة الطلابية ، كما أن ضعف التنسيق بين كليات التربية أثر سلبياً.

٤- التنمية المهنية لمعلمات الحضارة :

تعتبر التنمية المهنية مدخلاً أساسياً إستلزمته التطورات السريعة المتلاحقة على الساحة الدولية حيث التدفق المعرفي المتسارع ، وثورة المعلومات والتقدم العلمي والتكنولوجي الأمر الذي يجعل من المعارف والخبرات التي مر بها المربي أثناء إعداده غير مناسبة بعد فترة زمنية قصيرة ، مما يتطلب تنمية المعلمة من أجل أن يرفع مستوى مهارتها وكفاءتها الإنتاجية بما يساير متطلبات العصر ، خاصة أن أساس التقدم في العالم المعاصر يتم من خلال التربية والتعليم ومدى اعتمادها على تكنولوجيا المعلومات.

مهنية المعلمة :

والمعلمة هنا ليست ناقلة للمعلومات وحسب بل هي مرشدة نفسية وأخصائية إجتماعية تعنى بالنمو الشامل للأطفال بالدرجة الأولى ، ويقتضى دور المعلمة المحوري هذا لمعارفها ومهاراتها وخبراتها كي ترتقى بأدائها وتتمكن من انجاز مهامها بكفاءة وفاعلية وقد أخذت هذه الوثيقة في إعتبارها مجمل التغيرات

الجديدة التي طرأت على مهنة المعلمة وفرص الترقى الوظيفي والمهام والأدوار المطلوبة منه ، والتي لحقها تعديلات قانون التعليم بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ (الكادر الخاص بالمعلمين) والتي نستقى منها ما يخص مهنية المعلمة حيث تناول هذا الجانب معيارين هما :

١- التزام أخلاقيات المهنة.

٢- الالتزام بالتنمية المهنية المستمرة

المعيار الاول - التزام أخلاقيات المهنة

المؤشرات :

- التعامل مع الآخرين في ضوء ميثاق أخلاقيات المهنة.

- الإلتزام بنظام العمل وتوزيع الأدوار داخل الحضانة.

المعيار الثاني- الإلتزام بالتنمية المهنية المستدامة .

المؤشرات :

- الإطلاع على المستجدات العلمية في مجال التخصص.

- إستخدام صادر المعرفة المختلفة لإكتساب خبرات جديدة.

- المشاركة في أنشطة متعددة لرفع قدراتها المهنية.

المعيار الثالث : توظيف التكنولوجيا في خدمة أهداف التعليم والتعلم لطفل الحضانة

المؤشرات

- إستخدام الأجهزة التكنولوجية في أنشطة التعليم والتعلم.

- إكساب الأطفال مهارات التعامل الآمن مع أجهزة التكنولوجيا الحديثة. (وزارة التربية والتعليم ،

٢٠٠٨ ، ٥١ - ٥٥)

ويعتبر التدريب أفضل أنواع الاستثمار ، فهو يمثل الاستثمار الحقيقي لأي منظمة حكومية أو خاصة لأنه

يستثمر في العنصر البشري ، وهو المكون الرئيسي في عمليات التطوير المستمرة ، لذا يعتبر مطلبا

مستمرًا للعاملين كافة وذلك إما لتعديل السلوك أو لإكساب مهارات وقدرات عالية بما يؤدي إلى المساعدة

في زيادة فرص الإبتكار والإختراع وتحسين أساليب العمل ، ولاشك أن ذلك يستلزم تخطيط التدريب بما

يحقق العوائد المطلوبة مع التقييم المستمر لنتائج التدريب على مستوى الفرد والجماعة وأثرها على

تحسين العمليات المختلفة. (الضميري ، ٢٠٠٨ ، ٨)

كما أن نظم الاتصالات الحديثة تعتمد بشكل أساسي على تكنولوجيا الحواسيب في عمليات التحكم

والإدارة وغيرها ، كما أن هناك تعريف آخر لتكنولوجيا

المعلومات ليس بعيدا عما سبق ، وبشكل عام هو المجال الذي يهتم بإنتاج المعلومات ، ومعالجتها ، وإدارتها صوتا أو صورة أو أي طريقة تدمج بينها ، بما في ذلك علوم الحاسب والاتصالات وبما يرتبط بها من تشريعات وقوانين متعلقة بالنشر وحماية المعلومات ، وأي أعمال تدعم هذا المجال (رضوان ، ٢٠٠٨).

وحيث إن ما توفره تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من ميزات وخدمات للعملية التعليمية التي من شأنها أن ترتقى بمخرجاتها ، فإن ذلك يبقى مسوغا أساسيا لإدخال تكنولوجيا المعلومات في المجال التعليمي مما يوفر ميزه مهمة إلا وهي إستثارة الحواس لدى المتعلم حيث تعمل على تجسيد الحدث بالصوت والصورة والحركة ، كما تستثير دافعية الطفل نحو التعلم من خلال ما توفره من أساليب يشعر الطفل معها بالإثارة والمتعة خاصة وأن التعليم الناجح في مرحلة الحضانه هو المبني على الحواس ، حيث أن العمل على توظيف تكنولوجيا المعلومات بشكل فعال في تطبيق المناهج وتطويرها ، بالإضافة إلى تمكين معلمة الحضانه من المهارات الأساسية ، مثل التخطيط وإستخدام التكنولوجيا لأن تكنولوجيا المعلومات ما هي إلا منظومة من أجهزة الكمبيوتر والبرامج وشبكات الإتصال تسهل إدخال ونقل وتخزين وتبادل المعلومات داخل المؤسسة أو بين المؤسسات المختلفة على المستوى على المستوى المحلي والعالمي.

نتائج البحث وتفسيرها

فيما يلي عرض نتائج البحث التي تم التوصل إليها للإجابة عن أسئلة البحث والتحقق من صحة فروضه.

النتائج المتعلقة بالفرض الأول

جدول رقم (١)

اسعى للتطوير في مجالى المهني	اسعى لاقامة علاقات انسانية مع الاطفال في المواقف التعليمية	اطور من ادائي التعليمي	اتباع مستجدات الابحاث في مجالى	اهتم بحضور المؤتمرات العلمية والتربوية الحديثة	اعمل على تقويم ذاتي وتطويرها باستمرار	استخدم التقنيات التكنولوجية باستمرار	اقدم من نفسي قدوة حسنة للأطفال	اطور من المناهج التعليمية وفق المستجدات العصرية	اسعى للتطوير في مجالى الاكاديمي
٧.٣٨٣٧	٧.٠٨١٤	٧.١٥١٢	٧.٥٣٤٩	٧.٤٧٦٧	٧.٢٤٤٢	٧.٠٢٩١	٧.١٨٦٠	٧.١٢٢١	
٧.٠٠٠٠	٧.٠٠٠٠	٧.٠٠٠٠	٧.٠٠٠٠	٧.٠٠٠٠	٧.٠٠٠٠	٧.٠٠٠٠	٧.٠٠٠٠	٧.٠٠٠٠	
٠.٧٥٩٦٣	٠.٣٨١٢٩	٠.٥١٩٠٥	٠.٧٦٠٠٨	٠.٧٥٢٨٠	٠.٥٨١١١	٠.٢٢٧٥٦	٠.٥٤٠٩٩	٠.٤٧٤١٠	

جدول رقم (٢)

النسبة المئوية	التكرارات	القيم
٥٧.٨	١٠٨	نعم
١٩.٣	٣٦	لا
١٥.٠	٢٨	الى حد ما
٩٢.٠	١٧٢	اجمالي العينة

جدول (٣)

النسبة المئوية	التكرارات	القيم
٥٩.٦	١١٧	نعم
١٦.٠	٢٨	لا
٢٤.٤	٢٧	الى حد ما
٩٢.٠	١٧٢	اجمالي العينة

أشارت النتائج من خلال جدول رقم (٢ و ٣) الى المجالات التي تشير وتهتم بحضور المؤتمرات واللقاءات الاجتماعية والتربوية ومتابعة مستجدات الابحاث بنسب مئوية ٤٠% ، ٣٥% وهي تعد نسبة ليست بالقليلة من اجمالي العينة والتي تفيد عدم اهتمام المعلمات بجانب المؤتمرات والدورات ومتابعة المستجدات البحثية مما يوجهنها الى ضرورة الاهتمام بهذه الجوانب بينما جاءت نعم بنسبة ٥٩.٦% و ٥٧% وهي الأعلى نسبة بعدد ١٧٢ من مجموع التكرارات.

النتائج المتعلقة بإجابة السؤال الثاني:

للإجابة عن السؤال البحثي الثاني وهو ما آليات التنمية المهنية اللازمة لتحسين أداء معلمة الحضانة شخصيا ومهنيا؟ تم اتباع خطوات إعداد قائمة الآليات المحددة للتنمية المهنية والمتضمنة داخل التصور المقترح داخل إجراءات البحث.

النتائج المتعلقة بإجابة السؤال الثالث:

للإجابة عن السؤال البحثي الثالث وهو ما التصور المقترح لتحسين الأداء المهني والشخصي لمعلمة الحضانة متوافقة مع توجهات رؤية مصر ٢٠٣٠؟

تم اتباع خطوات إعداد البرنامج المقترح المحددة بإجراءات البحث. تم التحقق من صحة الفرض البحثي الذي ينص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات الحضانة المؤهلات وغير المؤهلات علمياً على مقياس التطور المهني والشخصي لصالح المعلمات المؤهلات علمياً (خريجات كليات التربية: رياض أطفال ، و طفولة مبكرة. وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار (ت) لحساب دلالة الفرق.

جدول رقم (٤)

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المؤهل	١٧١	٤.٨٢٤٦	٠.٧٧٧٣٩

جدول رقم (٥)

اختبار (ت) لقياس دلالة المؤهل

المتغير	القيم = ١٧١			
	اختبارات	درجات الحرية	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي
المؤهل	٢.٨١٢٣٣	١٧٠	٠.٠٠٠٠	١٦٧.١٧٥٤٤-

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة دالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات الحضانة المؤهلات وغير المؤهلات علمياً من حيث عامل المؤهل وتتراوح نسب الدلالة كلها ما بين ٠.٠٠٠٪ وهي النسب المناسبة للحكم على ملائمة مستوى الدلالة ولمعرفة مدى فاعلية التصور المقترح في تحسين نقاط الضعف التي تم استخلاصها من خلال التحليل الإحصائي تم حساب قيمة مربع ايتا " وحساب قيمة " ح " التي تعبر عن حجم التأثير ويوضح الجدول التالي قيمة مربع ايتا وقيمة " ح " وحجم التأثير كالتالي:

جدول رقم (٦)

المتغير المستقل	المتغير التابع	قيمة ايتا n2	قيمة ح	مقدرا حجم التأثير
التصور المقترح	المؤهل	٠.٨٧	٩.٣٥	كبير

يوضح الجدول السابق أن حجم تأثير التصور المقترح لعينة البحث كبير نظرا لان قيمة "ح" أعلى من ٠.٨ ويمكن تفسير تلك النتيجة على أساس أن ٨٧% من التباين الكلي للمتغير التابع " المؤهل يرجع إلى تأثير المتغير المستقل وهو " التصور المقترح" وهذا يوضح فاعلية التصور المتوقعة في ضوء أليات التنمية المهنية وبالتالي يوضح صحة قبول الفرض.

تم التحقق من صحة الفرض البحثي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات الحضانة من ذوي عدد سنوات الخبرة القليلة وبين ذوي عدد سنوات الخبرة الكثيرة في النمو المهني والشخصي لصالح الأخيرة.

جدول رقم (٧)

اختبار (ت) لقياس الدلالة (الخبرة)

المتغير	العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
الخبرة	١٧١	٢.١٣٤	٠.٧٣٣٢	٠.٠٥٥٩

جدول رقم (٨)

المتغير	العينة = ١٧٢				
	اختبار ت	درجات الحرية	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	معامل الاختلاف
الخبرة	٣٣.٠٣٣٨٤٣-	١٧١	٠.٠٠٠	١٦٩.٨٦٦٣-	١٦٩.٩٧٧-

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة دالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات الحضانة من ذوي عدد سنوات الخبرة القليلة وبين ذوي عدد سنوات الخبرة الكثيرة في النمو المهني والشخصي لصالح الأخيرة.

وتتراوح نسب الدلالة كلها ما بين ٠.٠٠% وهي النسب المناسبة للحكم على ملائمة مستوى الدلالة.

ولمعرفة مدى فاعلية التصور المقترح في تحسين نقاط الضعف التي تم استخلاصها من خلال التحليل الإحصائي تم حساب قيمة مربع ايتا " وحساب قيمة "ح" التي تعبر عن حجم التأثير ويوضح الجدول التالي :

جدول رقم (٩)

المتغير المستقل	المتغير التابع	قيمة ايتا n2	قيمة ح	مقدرا حجم التأثير
التصور المقترح	الخبرة	٠.٧٧	٨.٧٩	كبير

يوضح الجدول السابق أن حجم تأثير التصور المقترح لعينة البحث كبير نظرا لان قيمة "ح" أعلى من ٠.٨ ويمكن تفسير تلك النتيجة على أساس أن ٧٧٪ من التباين الكلي للمتغير التابع "الخبرة" يرجع إلى تأثير المتغير المستقل وهو "التصور المقترح وهذا يوضح فاعلية التصور المتوقعة في ضوء أليات التنمية المهنية وبالتالي يوضح صحة قبول الفرض .

حساب صدق وثبات المقياس

يقصد بالصدق أن يقيس المقياس ما وضع لقياسه ، وقد أجرى اختبار الصدق للتأكد من صدق المقياس من حيث صدق المحتوى Content validity حيث تم تحديد أهداف البحث وتساؤلاته وترجمة ذلك في شكل فروض.

أ- الصدق المنطقي: اعتمدت الباحثة في بناء هذا الاستبيان وصياغة أبعادها علي الدراسات السابقة ، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر. وهذا يؤدي الى تمتع المقياس بقدر مقبول من الصدق المنطقي وأن المقياس صالح للتطبيق.

ب- الصدق الظاهري أو صدق المحكمين تم عرض المقياس علي مجمو المحكمين المتخصصين في تخصص طفولة مبكرة وذلك بغرض دراسة مفردات كل مجال بالاستبانة ، وكذلك الهدف من المقياس وقد أقر المحكمون صلاحية المقياس بشكل عام بعد إجراء بعض التعديلات التي إقترحها المحكمون.

ثانيا: ثبات المقياس

يقصد بثبات المقياس عادة أن يكون على درجة عالية من الدقة والإتقان والاتساق فيما تزودنا به من بيانات عن سلوك المفحوص والاختبار الثابت هو الذي يعطي نفس النتائج (تقريبا) إذا طبق على نفس الأشخاص في فرصتين مختلفتين ، وقد تم حساب معامل ثبات عينة قوامها (٢٠) مفردة ، وذلك بعدة طرق مختلفة ، ومن الطرق التي تستخدم لحساب ثبات المقاييس "معامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات المقياس".

معامل الثبات

الابعاد	الفا كرونباخ
١١	٠.٩٤١

وتشير نتائج الجدول السابق انه عند احتساب ثبات الاستمارة على عينها قوامها (٢٠) من مختلف الفئات باستخدام معامل ألفا كرو نباخ حيث وجدت النتائج ان نسبة ثبات المقياس هي ٩٤% وهي تعد نسبة ثبات مرتفعة للمقياس .

التوصيات :

في ضوء نتائج البحث الحالي وقراءة الواقع بالرجوع الى الاديبيات والدراسات السابقة يمكن استخلاص العديد من التوصيات أهمها الآتي.:

- ١- الاستفادة من التجارب والخبرات الإقليمية والعالمية ، والتي ثبت جدوى استخدامها وفعاليتها في مجال تطوير برامج اعداد المعلم وتحسين أداءه التدريسي
- ٢- متابعة أداء المعلم من خلال تقويم مستمر لنواتج العملية التعليمية.
- ٣- اقتراح دورات تدريبية لتغيير نظرة المعلم الى مهنته لتنمية الشعور بالرضا الوظيفي وتخفيف ضغوط العمل.
- ٤- عقد لقاءات دورية بين المعلمين والمدراء ، للوقوف على احتياجاتهم المادية فيما يسهل ويخدم عملية التعليم والتعلم داخل وخارج بيئة الصف وذلك استعدادا لرفعها للجهات الإدارية لوضعها موضع التنفيذ.
- ٥- توحيد معايير علمية للقبول في برامج اعداد المعلم بالكليات المختلفة من خلال المؤتمرات والندوات على مستوى الأقطار .
- ٦- عقد حلقات نقاش شهرية لمتابعة المستجدات ومواكبة التطورات في مجال التعليم والتعلم.

المراجع العربية

- عمر علي دحلان (٢٠١٢). تقدير كفايات المعلم المساند من وجهة نظر مديري المدارس و المشرفين التربويين في محافظة خان يونس. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية- شؤون البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية- غزة- فلسطين ، مج ٢٠ ، ع ٢ ، ٥١٩-٤٨٩
- أمل معوض الهجرسي (٢٠١٦). الكفايات الادائية لمعلمات رياض الأطفال اللازمة لتنمية الابداع لدى أطفال الروضة. دراسة ميدانية مجلة كلية التربية ج مصر- مج ٦٤ العدد ٤ ص ص: ٢٣٧: ١٦٣.
- خالد محجوب عبد الله محمود (٢٠١٨) بناء برنامج تدريبي مقترح لتنمية الكفايات التعليمية الادائية لمعلمات التعليم قبل المدرسة اثناء الخدمة. السودان: المجلة الدولية للدراسات التربوية النفسية مركز رفاذ الأردن. المجلد ٣ العدد ٣ :٧٠٤ :١٩ ص ص ٦.
- قاموس المعجم الوسيط ، اللغة العربية المعاصرة ، ص ١١
- غازي ضيف الله رواقه ، يوسف سيد محمود ، عبدالله على الشبلي: تقويم الأداء التدريسي للمعلمين حديثي التخرج من كليات التربية للمعلمين والمعلمات في سلطنة عمان ، مجلة جامعة دمشق ، للعلوم التربوية كلية التربية ، جامعة اليرموك ، سوريا ، مج (٢١) ، ع (٢) ٢٠٠٨ م.
- طارق عبدالرؤوف عامر ، إيهاب عيسى المصري ، ادوار وأداء المعلم مفهومه أهدافه ، القاهرة ، طيبة للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٨ م.
- فتحي عبد الرسول محمد حسن (٢٠٢١) الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال في ضوء متطلبات تكنولوجيا المعلومات. مجلة العلوم التربوية ، ١ ، (٤٩) ، ص ٤٣
- هاشم، زكي محمود (١٩٨٩) إدارة الأداء الدليل الشامل للرقابة الفعالة، ترجمة محمود مرسي وآخرون، الرياض، مطبعة الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية.
- القريوتي محمد قاسم، ٢٠٠٩، السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال، الطبعة الخامسة، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ابراهيم السعيد مبروك (٢٠١٢). تدريب وتنمية الموارد البشرية بالمكتبات ومرافق المعلومات ، ط ١ ، دار الوفاء للطباعة والنشر ، إسكندرية.

- فتحي مبروك البحراوي(٢٠١٩) : فاعلية بناء برنامج تدريبي لتنمية معايير الأداء المهني والأكاديمي لدى معلمي اللغة العربية في مراحل التعليم العام، المجلة الدولية للأداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، ع ١٧ المؤسسة العربية للبحث العلمي والتنمية البشرية.
- عبدالله هباس العتيبي مشعان (٢٠١٩) : الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة مبارك الكبير بدولة الكويت، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن.
- رماز حمدي (٢٠١١): إعداد معلمة رياض الأطفال لمواجهة التحديات المستقبلية: الواقع والمأمول في إطار الجودة الشاملة. مؤتمر التعليم والبحث العلمي آفاق نحو مجتمع المعرفة. ٦٨ – ٩٤.
- إيمان محمد (٢٠٢١). درجة ممارسة معلمات رياض الأطفال للإرشاد النفسي من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات . رسالة ماجستير، جامعة الإسراء.
- عزة جلال مصطفى (٢٠١٢) : آليات التنمية المهنية لمديري مدارس التعليم قبل الجامعي، ط ١، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- وردة برويس - زهية رباب: أثر الإبداع التنظيمي على الأداء بالمؤسسة ، أبحاث الندوة العلمية الرابعة ، الإبداع في عالم الأعمال ، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية ، رماح ، الأردن ، عمان ، ٢٠١٦ م.
- غازي ضيف الله رواقه ، يوسف سيد محمود ، عبدالله على الشبلي: تقييم الأداء التدريسي للمعلمين حديثي التخرج من كليات التربية للمعلمين والمعلمات في سلطنة عمان ، مجلة جامعة دمشق ، للعلوم التربوية كلية التربية ، جامعة اليرموك ، سوريا ، مج (٢١) ، ع (٢) ٢٠٠٨ م.
- فاطمة أحمد ابراهيم غريب (٢٠١٠): استشراف سبل لتطوير الأداء الأكاديمي المهني في برامج إعداد معلمة رياض الأطفال موسيقيا بجامعة عمر المختار. المؤتمر العلمي السنوي العربي الخامس - الدولي الثاني - الاتجاهات الحديثة في تطوير الاداء المؤسسي والاكاديمي في مؤسسات التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي، كلية التربية النوعية ، جامعة المنصورة ، (٢)، ٦٠٢.
- عادل حلمي اللمسي، ومصطفى أحمد عبد الله (٢٠١٩) :التدريب عبر الانترنت كمدخل لتوظيف البيانات الضخمة في تطوير الأداء المهني لدى بعض معلمات رياض الاطفال بمصر - المجلة التربوية بكلية التربية جامعة سوهاج، ٦٨، (١) ٣٣٢٠١.

- ليلي أحمد محمد الشمrani (٢٠٢١) : درجة اسهام الإشراف الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن. مجلة القراءة والمعرفة، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، كلية التربية جامعة عين شمس، ٢٣٧، (١)، ٢٩٧.
- علي راشد (٢٠٠٥): كفايات الأداء التدريسي. القاهرة : دار الفكر العربي.
- محمد عبد الرحيم عدس (٢٠٠٠) : المعلم الفاعل والتدريس الفعال. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- هدي الناشف (٢٠٠٥) : تصميم البرامج التعليمية لأطفال ما قبل المدرسة. القاهرة: دار الكتاب الحديث.
- نيللي السيد الرفاعي عاشور (٢٠١٧): مواصفات قياسية مقترحة لتطوير إدارة نظام الموارد البشرية بالجامعات المصرية في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، المجلد (٦٧)، العدد (٣)، يوليو، ص ٥٦١.
- وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري (٢٠١٦): استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠ "جمهورية مصر العربية".
- وزارة التربية والتعليم (٢٠١٩): الإطار العام لمناهج التعليم قبل الجامعي جمهورية مصر العربية.
- وزارة التربية والتعليم (٢٠١٨). النشرة العامة بشأن المنهج الجديد ونموذج تحضير لإعداد الدرس لمرحلة رياض الأطفال (٢٠١٨ / ٢٠١٩)، الإدارة العامة لرياض الأطفال – الإدارة المركزية لرياض الأطفال والتعليم الأساسي، قطاع التعليم العام، مصر.
- عبد الله عبد الرحمن الكندري – الحسين محمد عبد المنعم – حياة عبد الله المجادي (٢٠٠٤) : تقويم كفاءات أداء خريجات برنامج اعداد معلمة رياض الأطفال بكلية التربية الاساسية بالكويت ،دار المنظومة.
- المولى حميد مجيد (٢٠١١) : التعليم في عصر المعلوماتية ، الامارات ، دار الكتاب الجامعي .
- زين الدين محمد محمود (٢٠٠٧) : كفايات التعليم الإلكتروني ، جدة ، دار الخوارزمي.
- الضميري أحمد محمود وآخرون (٢٠٠٨) : درجة إمتلاك وممارسة معلمي تربية الطفل لمهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في رياض الأطفال في عمان واتجاهاتهم نحوها ،رسالة ماجستير ، عمان ،الأردن.

- رضوان ياسر هديب (٢٠٠٨) : أثر تصميم برنامج كمبيوترى متعدد الوسائط في تنمية مهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات والتحصيل والاتجاه نحوها لدى هيئة التدريس بكلية فلسطين التقنية ، رسالة ماجستير جامعة عين شمس ،كلية التربية.

المراجع الاجنبية

- Carmen I.Mercado, Recruiting and Preparing Teachers for New York Puerto Rican Communities: A historical Public Policy Perspective CENTRO JOURNAL, VOLUME XXIV. NUMBER II FALL 2012
- Anser (2015): Measuring the performance of school superintendent Journal Education and of practice, ٦(٢), ١٠٣-, pp..٦٥
- Helena Smith, Willem Schurink. The Interface Between Knowledge Management and Human Resources: A Qualitative Study – Sa .Journal of Human Resource Management,٢٠١٥.
- Mitchell, L. (2003): Early Childhood Education Professional Development and Learning Opportunities that contribute to positive outcomes for Children; Best Evidence Synthesis. New Zealand,Wellington, Ministry of Education, PP. 77-79.
- Andrew Hamnett, "University Review ٢٠٠٣" Produce by External Affairs University of Scotland, ٢٠٠٣,p.p ٢٧٨.
- Phillip, J .(٢٠٠٨).ICT attitudinal character, stics and use level of Nigerian teachers. Issues in forming science and information Technology , (٥) ,٢٦١