

برنامج تدريبي مقترح قائم على بنك المعرفة المصري وبحوث الفعل لإحداث التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال

إعداد

نيهال محمد محمد النجمي^١

إشراف

أ.د./ السيد عبد القادر شريف
أستاذ أصول تربية الطفل
ورئيس قسم العلوم التربوية
كلية التربية للطفولة المبكرة
جامعة القاهرة

أ.د./ عاطف عدلى فهمي
أستاذ تربية الطفل " مناهج "
عميد كلية التربية للطفولة المبكرة
جامعة القاهرة

مقدمة:

يؤكد الواقع التربوي اهتمام الدولة وسعيها المستمر لتطوير التعليم من أجل تنمية الإنسان المصري تنمية شاملة ، كما يؤكد الواقع وتطوير التعليم وتحسين مستواه وجوده مخرجاته أن التطوير ليس قضية تربوية يهتم بها التربويون فحسب بل أصبح قضية مجتمعية يهتم بها المجتمع كله بهيئاته ومنظماته ومؤسساته الحكومية وغير الحكومية ، وقضية سياسية يهتم بها ساسة الدولة وقياداتها السياسية ، هذا وقد حظيت قضية إعداد المعلم وتأهيله وتنميته تنمية شاملة باهتمام بالغ في إطار السعى الدؤوب الذى تقوم به الدولة

يواجه المعلم في عمره الوظيفي متغيرات شتى لا يمكنه مواكبتها إلا بالتزود بالخبرات التى تؤهله لذلك، فالعلوم تتغير والأبحاث تضيف جديدا كل يوم، والتقنية تتسارع خطاها إلى المستحدثات والمبتكرات التى تغير الكثير من مقومات البيئة وأنماط الحياة، والمعلم يتأثر بهذه المتغيرات وتتغير حاجاته واحتياجاته وطموحاته ونظراته المستقبلية، لذا هو في حاجة إلى مهارات متجددة لملاحقتها، ويتم ذلك من خلال دراسة سلسلة متكاملة وشاملة من برامج التنمية المهنية التى تعتمد على التخطيط العلمى وترتبط باحتياجاته وتجدد معلوماته وتنميته ذاتيا وترفع مستوى مهاراته.

تعتبر التنمية المهنية عملية فردية وجماعية تسهم في تنمية مهارات المعلم المهنية من خلال تزويده بمجموعة من الخبرات الرسمية وغير الرسمية، وهى عملية طويلة الأمد تغطى أنواع مختلفة من الخبرات والغرض المخطط لها بشكل منهجى لتحفيز المعلم، وتنميته مهنيا، وتتيح له نموا في عدة مجالات منها: طرق التعلم، المعتقدات، القيم، المعارف المتعلقة بالمواد التى يعلمها، بالإضافة إلى كيفية تعليمها. (Marcelo,2009:5-20)

وتم تدشين مشروع بنك المعرفة المصري في ١٤ نوفمبر ٢٠١٥ ، يعتبر بنك المعرفة المصري أحد أكبر وأشمل بنوك المعرفة الموجوده علي مستوي العالم نظراً لما يحتويه من مصادر معرفيه وتعليميه وثقافيه وبحثيه من أكبر دور النشر والإنتاج العالمية وبيوت الخبرة المتخصصة ، كما يعتبر أحد المشروعات الرائدة علي مستوى العالم من حيث الإتاحة علي المستوي القومي.

^١ باحثة دكتوراه بكلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة القاهرة

مشكلة البحث:

يعد تطوير سبل التنمية المهنية للمعلم أحد المحاور الأساسية لإستراتيجية تطوير التعليم حاليا في مصر ، باعتبار أن ذلك يسهم في تطوير منظومة التعليم المصري بأكملها وليس المعلم فحسب، فهو يتعامل مع أهداف متجددة باستمرار، ويتفاعل مع عقليات متطورة بشكل دائم تتمثل في المتعلمين

ومن هنا بدأ الاهتمام بتدريب المعلمين الجدد على مفهوم التنمية المهنية المستدامة تدريبا متجددا مبنيا على الكفايات الوظيفية متوافقا مع تدرج المعلم في السلم الوظيفي، ومعتمدا على رصد احتياجاته المهنية في تخصصه الأكاديمي أو الإداري ؛ وذلك لرفع كفاءته في القيام بمتطلبات أدواره التي تتغير وفق المهام عمله، ولتطوير مهنة التعليم وجعلها تواكب التطورات التي تشهدها المجتمعات مع التأكيد على تحسين أوضاع المعلم الإقتصادية والاجتماعية، وهذا التوجه الاستراتيجي يخدم التنمية المهنية الوظيفية ويعززها لدى المعلم والإداري، ويضمن المحافظة على الخبرات التعليمية والإدارية المتميزة في الميدان التربوي

وتبرز مشكلة البحث الحالي من خلال ما تعاني منه منظومة تدريب المعلم بصفة عامة في مصر ومعلمة رياض الأطفال بصفة خاصة من جوانب قصور ، هذا بالإضافة إلى تزايد أعداد المعلمين في مصر وتنوع تخصصاتهم ومن ثم حاجتهم الملحة إلي التدريب، والاحتياج والطلب المتزايد والمستمر من جانبهم في الوقت الراهن للتدريب والتنمية المهنية، ومما يؤكد ذلك ما أشارت إليه نتائج بعض الدراسات والبحوث السابقة التي أظهرت وجود عديد من السلبيات تتعلق بنظم التدريب والتنمية المهنية القائمة حاليا في مصر، والموجهة للمعلم بصفة عامة ومعلمة رياض الأطفال بصفة خاصة، وهذه السلبيات تتمثل في:

- غياب التخطيط الإستراتيجي لنظم وبرامج تدريب معلمات رياض الأطفال في مصر، كما أن موضوعات التدريب لا يتم اختيارها في ضوء دراسة شاملة لاحتياجات المعلمين (محمد الحارثي ، ٢٠٠٥ ، ٢٨)

- عدم استمرارية البرامج التدريبية لترسيخ مفهوم التنمية المهنية، مع تباعد الفترات الزمنية بين البرنامج التدريبي والآخر الذي يلتحق به المعلم والتي قد تصل إلى عدة سنوات. (محمود علي، ٢٠٠٩ ، ٣٤)

- تباعد الفترات الزمنية بين البرامج التدريبية للمعلمين، حيث أن هذه الفترات قد تصل إلى عدة سنوات وقصورها في مواكبة التغير في الأهداف والوسائل والأساليب الحديثة للتنمية المهنية للمعلم ، وافتقار هذه البرامج لمتابعة المفاهيم العلمية الحديثة وما يصاحبها من تطبيقات. (نبيل متولي ، ٢٠٠٤ ، ٥٥)

- نمطية أساليب ووسائل التقويم في برامج تدريب المعلمين وتركيزها على بعض الوسائل منها: نسبة الحضور والانتظام في التدريب، أو اختبار تحريري نمطي يعتمد على الحفظ وهكذا.

من خلال الإطلاع على الأدبيات في مجال التنمية المهنية، وكذلك بسؤال شريحة من المعلمين، توصلنا إلى أن معظم برامج التنمية المهنية المستدامة المقدمة للمعلم، لا تتوفر فيها الخصائص اللازمة، ولا تراعي المبادئ العامة للتنمية المهنية، مما يجعل البرامج المتاحة لا تلبى احتياجات المعلم بالقدر الكافي.

اسئلة البحث:

ويسعى البحث الحالي للإجابة علي السؤال الرئيسي: ما هو واقع التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال في ضوء بنك المعرفة المصري وبحوث الفعل؟

ويتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- ما أساليب التنمية المهنية المستدامة المناسبة لمعلمات رياض الأطفال؟
- ٢- ما البرنامج المقترح القائم على بنك المعرفة المصري وبحوث الفعل لإحداث التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال؟
- ٣- ما فاعلية البرنامج المقترح القائم على بنك المعرفة المصري وبحوث الفعل لإحداث التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال؟

منهج البحث :-

استخدم البحث المنهج شبه التجريبي ذو المجموعتين الضابطة والتجريبية

أهمية البحث:

الأهمية النظرية: مبررات التنمية المهنية للمعلم:

- ١- الثورة المعرفية والتفجر المعرفي في جميع مجالات العلم والمعرفة.
 - ٢- الثورة في مجال تقنيات المعلومات والاتصالات جعلت العالم مدينة صغيرة تنتقل فيها المعارف بسرعة هائلة.
 - ٣- تعددية الأدوار التي يقوم بها المعلم وتعدد مسؤولياته في المجال التعليمي.
 - ٤- المستجدات المتسارعة في مجال استراتيجيات التدريس والتعلم وضرورة مواكبة ذلك من قبل المعلم.
 - ٥- التوجه العلمي نحو التقيد بالجودة الشاملة للعملية التعليمية والاعتماد الأكاديمي.
 - ٦- مواكبة كل ما هو جديد ومتطور في مجال التعليم وفق المعايير الدولية.
 - ٧- تعدد النظم التعليمية وتنوع أساليب التطوير والتعلم الذاتي وعلى المعلم مواكبة ذلك.
- (السيد الشريف، ٢٠١٧، ٢٦-٢٧)

مما يجعل التنمية المهنية للمعلم حاجة ملحة بل ومستدامة، وهو هدف أصيل في الخطة الاستراتيجية لمصر

٢٠٣٠.

الأهمية التطبيقية: ومن دواعي إحداث التنمية المهنية للمعلمين في ضوء ثورة المعلومات المبررات التالية:

- ١- تطوير أداء جميع المعلمات عن طريق تنمية روح العمل الجماعي والتعاوني.
- ٢- تحقيق نقلة نوعية في عمليتي التعليم والتعلم، وجعل المتعلم هو محور العملية التعليمية كهدف وعائد.
- ٣- الاهتمام بمستوى أداء المعلمات، وقياسه بهدف تطويره.
- ٤- اتخاذ كافة الإجراءات التي تهيء مناخا داعما لضمان حسن تنفيذ المنهج الدراسي.
- ٥- الوقوف على المشكلات التربوية والتعليمية في الميدان، والتي تواجه المعلم حقا.
- ٦- تحقيق التواصل التربوي مع المعلمات وجعلهم مشاركات فعليا في تطوير العملية التعليمية.
- ٧- رفع مستوى التنمية المهنية للوفاء بمتطلبات الطلاب والمجتمع، ومواجهة قضايا المجتمع محليا وعالميا.

حدود البحث :

الحدود البشرية: معلمات روضة صادق الراجعي الرسمية للغات و عددهم ٤٠ معلمة.

الحدود المكانية: روضة صادق الراجعي الرسمية للغات بإدارة شرق طنطا التعليمية - محافظة الغربية.

الحدود الموضوعية: برنامج تدريبي عن التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الروضة (بنك المعرفة المصري – بحوث الفعل).

مصطلحات البحث:

تعريف التنمية المهنية: Professional Development

كما عرفتها (جيهان كمال، ٢٠٠٩، ٥) هي تلك العمليات والأنشطة المصممة للارتقاء بمستوى المعارف والمهارات والاتجاهات المهنية للمعلمين بحيث يمكنهم تحسين تعليم الطلاب، وتنسم بكونها مقصودة ومستمرة ونظامية. وقد تحدث التنمية المهنية للمعلم من قبل المعلم نفسه بدافع شخصي منه لتنمية نفسه وتعرف هنا بالتنمية المهنية الذاتية. Self Development.

وكما عرفها (السيد الشريف، ٢٠١٧، ١٩) بأنها عملية تستهدف المعلم لرفع مستوى كفاءته وإكسابه الخبرات والمهارات اللازمة لتطوير أدائه إلى الأفضل، من خلال مجموعة من البرامج والأنشطة والوسائل والسياسات والممارسات، وهي عملية طويلة المدى، تبدأ بعد التعيين في الوظيفة عقب التخرج وتستمر طوال سنوات العمل بالمهنة، ويتبنى البحث الحالي هذه التعريف.

تعريف التنمية المهنية المستدامة: Professional Sustainable Development

وكما عرفها (كامل جاد، ٢٠٠٠ – خالد التركي، ٢٠١٣، ٢١) أنها عملية طويلة المدى، تبدأ منذ التخرج من مؤسسات الإعداد والالتحاق بالخدمة، ولا تنتهي إلا بإنهاء الخدمة، وتتضافر فيها الجهود البشرية والإمكانات المادية بهدف تحسين أداء المعلم الممارس داخل الفصل، وزيادة نموه في الجوانب المعرفية والمهارية، ومدته بكل ما هو جديد في مجال تخصصه وتنمية مهاراته التدريسية.

وعرفت الشبكة العامة لتعليم الطفولة المبكرة التنمية المهنية المستدامة للمعلمات كما ذكرها (السيد الشريف، ٢٠١٧، ٢٠) بأنها عملية مستمرة مخططة بنظام تهدف إلى رفع مستويات الموجهين وإكسابهم المهارات، وتزويدهم بالاتجاهات اللازمة لتحسين التعليم كاستجابة للتطورات والاحتياجات المستمرة، ويتبنى البحث الحالي هذه التعريف.

تعريف بنك المعرفة المصري: (EKB)

يعتبر بنك المعرفة المصري أحد أكبر وأشمل بنوك المعرفة الموجوده علي مستوي العالم نظراً لما يحتويه من مصادر معرفيه وتعليميه وثقافيه وبحثيه من أكبر دور النشر والإنتاج العالمية وبيوت الخبرة المتخصصة ، كما يعتبر أحد المشروعات الرائدة علي مستوى العالم من حيث الإتاحة علي المستوي القومي .

يحتوي بنك المعرفة المصري علي أربعة مكونات /بوابات رئيسية وفقاً لإهتمامات المستخدمين سواءاً عموم القراء من الشعب أو صغار السن أو الطلبة أو الباحثين بالإضافة إلي العديد من الخدمات الأخرى والتي تهدف إلي نشر الوعي والمعرفة بين أفراد الشعب والإرتقاء بجودة التعليم من خلال تبسيط العلوم الأساسية وتعزيز جهود البحث العلمي والإرتقاء بجودة مخرجات البحث العلمي إلي مستوي التنافسيه الدولية.

(<http://www.ekb.eg/ar/about-us>) ٢٠١٨-٤-٩

تعريف بحوث الفعل: Action Research

منهج بحثي فيه شكل من أشكال التأمل الذاتي يقوم به مشاركون (معلمون، طلاب، مسؤولون،...) في مواقف اجتماعية (من ضمنها التعليمية) من أجل تحسين الممارسات التعليمية و اقتراح سبل التغيير ، ويتبنى البحث الحالي هذه التعريف. (الأكاديمية المهنية للمعلمين ، ٢٠١٧ ، ١٦)

عينة البحث :-

تتكون عينة البحث الحالية من أربعون معلمة، (٢٠) معلمة كمجموعة تجريبية، و(٢٠) معلمة كمجموعة ضابطة من معلمات رياض الأطفال بروضة صادق الرافي الرسمية للغات بإدارة شرق طنطا التعليمية بمحافظة الغربية نظرا لتوافر العينة التي تحتاجها الباحثة لتطبيق البرنامج. تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية فهي العينة المتاحة بالروضة.

أدوات البحث:-

١. اختبار تحصيلي معرفي لمعلمات رياض الأطفال (إعداد الباحثة)
٢. برنامج تدريبي منقسم إلى قسمين:-
 - أ- ورش عمل عن بنك المعرفة المصري.
 - ب- ورش عمل عن بحوث الفعل وكيفية تطبيقها مع نماذج من بحوث الفعل. (إعداد الباحثة)

إجراءات البحث :-

- الإطلاع على الدراسات السابقة والأدبيات المرتبطة بموضوع الدراسة وتحديد طرق الحفظ المناسبة التي يمكن تنميتها لدى أطفال ما قبل المدرسة.
- إعداد أدوات الدراسة والتأكد من صلاحيتها ومناسبتها.
- اختيار عينة الدراسة من المعلمات وإجراء التطبيق القبلي للاختبار على المجموعتين التجريبية والضابطة.
- تطبيق البرنامج التدريبي المقترح، على المجموعة التجريبية.
- جمع نماذج من أداء المعلمات أثناء الورش.
- تطبيق الاختبار بعديا على المجموعتين التجريبية والضابطة.
- تحليل البيانات إحصائيا وتفسير النتائج.
- تقديم التوصيات والمقترحات .

الإطار النظري للبحث:

فلسفة التنمية المهنية للمعلمين:

تقوم فلسفة التنمية المهنية على رفع الكفاءات العلمية لدى المعلمين الذين التحقوا بمهنة التدريس دون إعداد كاف أو الذين تخرجوا من كليات جامعية غير تربوية، كما تسعى لإعادة تأهيل المعلمين في ميدان التعليم عن كيفية التعامل مع المستجدات التكنولوجية مثل بنك المعرفة وبحوث الفعل، مع استخدام استراتيجيات متنوعة.

وتقوم فلسفة التنمية المهنية للمعلمين على عدة مبادئ منها:

- ١- تحقيق جودة التعليم.
 - ٢- التعلم مدى الحياة.
 - ٣- تحقيق مبدأ التعلم من خلال العمل.
 - ٤- التعلم التعاوني وتعلم الأقران.
 - ٥- مبدأ الشراكة.
 - ٦- مبدأ التقويم المستمر للتنمية المهنية.
- (السيد الشريف، ٢٠١٧، ٤٢-٤٤)

مبادئ التنمية المهنية المستدامة للمعلمين:

برامج التنمية المهنية يجب أن يتوفر بها الخصائص التالية:

- ١- واضحة الأهداف، قابلة للتنفيذ، مستدامة.
 - ٢- حق مشروع لجميع المعلمين في جميع المراحل.
 - ٣- تهدف إلى تحسين العملية التعليمية للطلبة.
 - ٤- تلبية حاجات المعلمين والمدارس والوزارة.
 - ٥- تراعي الفروق الفردية بين المعلمين.
 - ٦- تعتمد الأنشطة التجديدية المثيرة للدافعية والتحدى.
 - ٧- تقوم على أساس الكفايات التعليمية، وتراكم الخبرات التدريسية.
- (جانيت برهامي، محمد الفاعوري، وآخرون، ٢٠٠٢، ٢)

الأهداف الخاصة بالتنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال:-

١. زيادة ما لدى المعلمة من معارف ومفاهيم ومهارات وتنميتها في مجال عملها لاتقان العمل.
٢. وقوف المعلمة على أحدث طرق التعليم والوسائل المبتكرة وتكنولوجيا الاتصال والمعلومات الحديثة، وكيفية تطبيق تلك الطرق بالفعل في رياض الأطفال.
٣. مساعدة المعلمة في إيجاد حلول مرضية لمشكلات تتعلق بعملها اليومي في الروضة.
٤. تطوير عمليات التقويم إلى جانب تطوير بيئة الروضة على أن تتحمل المعلمات فيها مسؤولية أكبر تجاه الأنشطة التعاونية بين بعضهن البعض.
٥. تقديم نماذج بديلة لتحسين التعلم، والوعي بنتائج البحوث المتضمنة لنماذج جديدة من عمليات التقويم البنائي، والعلاجي.
٦. إتاحة الفرص المتنوعة لالتقاء المعلمات وتبادل الخبرات بينهن.

٧. تلافى أوجه القصور في إعداد المعلمات قبل الخدمة، لمراجعة خطط وبرامج الإعداد ودراسة الأداء الفعلي للمعلمات الخريجات.
٨. تشجيع المعلمات على إجراء البحوث بطبيعة عملهن مع الأطفال، والوعي بقيمة هذه البحوث وما تقدمه من نتائج عملية تسهم في حل بعض المشكلات داخل قاعات الروضة.
٩. تحسين اتجاهات المعلمة وتطوير أنماط سلوكها وادائها تجاه مهنتها، وزيادة قدراتها ومهاراتها من خلال تطبيق الأساليب الحديثة في التخطيط والإدارة.
١٠. تنمية قدرة المعلمة على مواجهة التغيرات المهنية وأساليب التكيف معها.

(السيد الشريف، ٢٠١٧، ٢٤-٢٦)

وحظيت التنمية المهنية للمعلم باهتمام كثير من الباحثين والدارسين التربويين، حيث أجريت العديد من الدراسات والبحوث التي تؤكد أهمية التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة، وقد أشارت الكثير من الدراسات إلى تأثير التنمية المهنية المستدامة علي تحسين أداء المعلمين ومنها:

دراسة (Menah,2010) والتي أشارت إلى إسهام التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية في تحسين ممارستهم المهنية، وتنمية قدراتهم علي تطبيق الممارسات التدريسية الحديثة داخل حجرات الدراسة.

ودراسة (Heller, et al.,2010) ودراسة (Akerson, et al.,2009) ودراسة (Stotsky,2004) والذين أوصوا جميعا بضرورة عمل ورش لتنمية الأداء المهني للمعلمين لتنمية مهاراتهم التدريسية داخل حجرات الدراسة.

ودراسة (أفراح صياد، ٢٠٠٩) التي هدفت إلى تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء معايير الجودة الشاملة.

ودراسة (Dushyant, 2007) التي هدفت إلى إبراز دور التنمية المهنية في تطوير الأداء المهني للمعلمين ونجاحهم في أداء مهامهم.

ودراسة (Hubbard,2006) والتي هدفت لعمل استراتيجيات لتنمية الأداء المهني تهتم بالأنشطة التعاونية بين المعلمين، وأوصت بضرورة مشاركة المعلم في وضع الاستراتيجيات التدريبية، التي تكسبه خبرة عالية في سلوكه وتصرفاته داخل قاعات الدراسة.

ودراسة (عزة ياقوت، ٢٠٠٤) التي هدفت إلى تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة.

ودراسة (Crum, 2004) والتي اهتمت بأساليب التنمية المهنية للمعلمين ودورها في تطوير أدائهم التعليمي.

ودراسة (محمد الأمير، ٢٠٠٢) عن الدور المستقبلي لكلية التربية في تدريب معلمي التعليم الابتدائي في ضوء المتغيرات الجديدة. هدفت الدراسة إلى وضع مقترحات وتوصيات يمكن من خلالها بلورة تصور مقترح يتيح لكلية التربية القيام بالدور المأمول منها في تدريب معلمي المرحلتين الابتدائية والإعدادية في دولة قطر، واستخدم الباحث المنهج الوصفي لوصف واقع مؤسسات التدريب، والوقوف علي أهم المتغيرات التي يمكن أن تؤثر علي قضية اختيار كلية التربية كمؤسسة تربوية لتولي عملية تدريب المعلمين في دولة قطر.

وتوصلت الدراسة إلى: تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات منها:

- إنشاء مركز تدريب للمعلمين
- رفع كفاءة هيئة التدريب
- تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية وباستمرار

وكذلك نوهت عدة مؤتمرات إلى ضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم من خلال استخدام أسلوب التدريب أثناء الخدمة منها:

- المؤتمر الدولي الخامس (٢٠١٠): "مستقبل إصلاح التعليم العربي لمجتمع المعرفة: تجارب ومعايير ورؤي"
- المؤتمر العلمى السادس لكلية التربية بالفيوم (٢٠٠٥): " التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربى "

بالنظر إلى ما آلت إليه الدراسات والمؤتمرات السابق عرضها وتوصياتهم استخلصت الباحثة:

أن الجميع أوصى بالاهتمام بالتنمية المهنية المستدامة، وأن يقوم المعلم بوضع الاستراتيجيات المناسبة للتدريب، وتحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية وباستمرار، مع وجود مركز تدريب متخصص، كما أن بعض الدراسات أشارت إلى ضرورة تحديث طرق إعداد المعلم خلال دراسته قبل الخدمة.

و في مصر لدينا بالفعل مركز تدريب متخصص، ممثل في الأكاديمية المهنية للمعلمين، ومراكز التنمية المهنية في معظم المحافظات، ونشير إلى ضرورة الاهتمام بتلبية الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين.

أساليب وطرق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين:

١- التدريب: Training

وهو من أكثر أساليب التنمية المهنية شيوعا واستخداما، ومنها ما ستم داخل المدرسة، ومنها ما يتم خارجها، ومنها ما يتم عن طريق ابتعاث المعلمين في دورات تدريبية إلى بعض الدول المتقدمة بهدف تطوير الممارسات المهنية للمعلمين.

ويتم التدريب من خلال العروض الجماعية والمناقشات، وورش العمل، وتمثيل الأدوار، والمحاكاة، والتدريس المصغر، والسمينارات.

ولكي يكون التدريب فعالا لا بد أن يعتمد على أساس نظري وعرض لنماذج من المهارات، وتتاح الفرصة لتطبيقه في الواقع.

٢- الملاحظة: Observation

ويتبادل فيها المعلمات ملاحظة الأداء التدريسي لبعضهم البعض داخل قاعة الدراسة، ثم تجرى لقاءات جماعية للمناقشة، وأسلوب الملاحظة من أهم طرق التعلم، وتلقي التغذية الراجعة حول أداء المعلمات، ومن مميزاته أنه يعود بالنفع على الطرفين القائم بالملاحظة والذي يتم ملاحظته.

٣- بحوث الفعل: Action Research

يتميز هذا الأسلوب للمعلمات إظهار قدرتهم على التفكير والبحث وتمثل خطواته في:

- تحديد مشكلة ذات اهتمام مشترك.

- جمع المعلومات المرتبطة بالمشكلة وتنظيمها وتفسيرها.
- مراجعة الأدبيات المهنية والبحوث المرتبطة.
- تحديد الإجراءات الممكنة التي قد تحقق الأهداف المتفق عليها.

- تنفيذ الحل وتسجيل النتائج.
ويمكن استخدام هذا الأسلوب بصورة فردية أو جماعية، ومن خلاله تصبح المعلمات ممارسات متأملات، لديهن رؤية شاملة لحل المشكلات.
- ٤- الإرشاد: Mentoring
ويتم في هذا الأسلوب التزاوج بين إحدى المعلمات الخبيرات الناجحات مع إحدى المعلمات الأقل خبرة، وتتمتع المعلمة المرشدة بخبرة طويلة في مجال التعليم وتتميز بالإبداع والابتكار في العمل. ويتيح هذا الأسلوب الفرصة لمناقشة الأهداف المهنية وتبادل الأفكار، ويكون أكثر فعالية عندما يتعاون الطرفان في تحديد الأهداف، مما يساعد في بناء علاقات مهنية جيدة ومثمرة.
- ٥- التدريب عن بعد: Video Conference
يستخدم هذا الأسلوب إمكانات ووسائل التعلم عن بعد لنشر المعرفة المهنية المستقاة من بحوث الفعل التي تجريها بعض الروضات من أجل تبادل الخبرات، وعقد مؤتمرات مفتوحة عبر دوائر الاتصال التليفزيونية (الفيديو كونفرانس) لمناقشة بعض الموضوعات الخاصة بالنمو المهني. ومن عيوبه الانفصال بين المعلم والمتعلم، مما يستلزم دقة المادة العلمية المقدمة لتصلح لأسلوب العرض، ويتميز بإمكانية العرض لقطاع كبير في وقت واحد.
- ٦- التعلم المعتمد على الكمبيوتر: Computer-assisted Learning
وهو أحد الأساليب المعتمدة على التعلم الذاتي، وتستخدم فردي وجماعي، ويعتمد المتعلم أو المتدرب على نفسه في تعلم المهارة، وهو أسلوب قائم على الاحتياجات التدريبية للفرد، ويتميز بالتغذية الراجعة الفورية، والمرونة، والدعم المباشر.
- (جيهان كمال، ٢٠٠٩، ١١-١٤)

مؤسسات التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال:-

يتم تدريب معلمة رياض الأطفال اثناء الخدمة على مستويات متعددة سواء كان ذلك على المستوى المركزي او المحلي بالتعاون مع الأجهزة التدريبية الخرى ونقصد بالتدريب المركزي تلك البرامج التي يتم تخطيطها وتنفيذها وتمويلها من قبل الإدارة العامة للتدريب بوزارة التربية والتعليم، كما يقصد بالتدريب المحلي تلك البرامج التي يتم تخطيطها وتنفيذها وتمويلها من قبل المديريات التعليمية بالمحافظات والإدارات التعليمية التابعة لها.

١- التدريب على المستوى المركزي:

ويقوم به الإدارة العامة للتدريب بالوزارة والمراكز الرئيسية للتدريب التابعة لها، وقد تم تشكيل لجنة عليا للتدريب لتساهم بشكل فعال في رسم وتنفيذ السياسات الخاصة بأشكال التدريب المقدمة للمعلمين أثناء الخدمة بما يتناسب مع طبيعة تشكيلها والاستفادة من الخبرات العليمة في مجال التدريب، وقد تم تحديد اختصاصات ومسئوليات هذه اللجنة على النحو التالي:

- تحديد الأهداف العامة للتدريب.
- تحديد الأولويات الخاصة بالبرامج التدريبية وأنواعها طبقاً لأولويات السياسة العامة للوزارة وتوجهاتها.
- التنسيق بين كل أنواع التدريب بهدف عدم التكرار وإحداث التكامل بين كل مكونات العملية التعليمية.
- وضع معايير الجودة في التدريب وآليات ضمان تحقيق الجودة.
- توثيق البيانات والإحصاءات وإمداد الإدارة العامة للمعلومات والحاسب الآلي بها في إطار نظام مؤسسي مصحوبة بنتائج ومعلومات التدريب.

٢- التدريب على المستوى اللامركزي:

وهو يتمثل في المديريات والإدارات التعليمية في كل محافظة، واختصاصاته على النحو التالي:

- تخطيط البرامج التدريبية المحلية بالتعاون مع الموجهين والأجهزة المختصة.
 - تنفيذ البرامج التدريبية المحلية التي تخدم المديریات والإدارات التعليمية التابعة لها في تلك المحليات.
 - اقتراح عقد الندوات والمؤتمرات التعليمية في حدود الموازنة المخصصة لشئون التدريب.
 - التعاون مع إدارات الإحصاء وشئون العاملين بالمديريات والإدارات التعليمية في حصر مؤهلات العاملين بالجهاز الفني والإداري وتصنيف هذه المؤهلات طبقاً للمستويات المقررة، وتحديد الأعداد التي تحتاج على تدريب أو إعادة تأهيل.
 - الإعلان عن البعثات والمسابقات التي ترد من الوزارة وإرسالها لجهات التنفيذ بالمدارس.
 - إعداد التقارير السنوية والشهرية مع إبراز أهم المشكلات والعقبات القائمة واقتراح حلول مناسبة لها.
- (السيد الشريف، ٢٠١٧، ١٣٣-١٣٨)

العوامل المؤثرة في التنمية المهنية للمعلمة:-

عوامل تتعلق بالمعلمة:

- ١- استعداد المعلمة.
- ٢- إيمان المعلمة بمهبتها واتجاهاتها نحوها.
- ٣- وضع المعلمة المادي.

عوامل تتعلق بنظام التنمية المهنية:

- ١- غموض فلسفة التنمية المهنية وأهدافها، مما يؤثر سلباً على تحقيق الهدف المرجوة من التنمية المهنية.
- ٢- ضعف التنسيق بين اللجنة العليا للتدريب المسؤولة عن التخطيط للبرامج التدريبية بالوزارة ووضع استراتيجيات تدريب على المستوى القومي والأجهزة والهيئات المعينة بالتدريب، مما أدى إلى قلة الاهتمام بإعداد وتخطيط البرامج وفق خطط قصيرة وطويلة المدى.
- ٣- قلة الوقت المتاح للدورات التدريبية بوجه عام بما يفي باحتياجات المعلمات، مما يقلل من فاعلية البرامج التدريبية وكفاءتها.
- ٤- ضعف قدرة البرامج التدريبية على إحداث التغيير المطلوب في اتجاهات المعلمات ومهاراتهن.
- ٥- قلة توافر الموضوعية الكافية في عملية التقويم الخاصة بالمتدربات والبرامج التدريبية بسبب استخدام أساليب تقويم غير مناسبة.

عوامل تتعلق بنظام الروضة وواقعها:

- ١- قلة الوعي لدى إدارة المدرسة الابتدائية الملحقة بها الروضة بأهمية التنمية المهنية للمعلمة.
- ٢- عدم تجانس نوعيات معلمات رياض الأطفال من حيث جهة إعدادهن الأساسية قبل الخدمة.
- ٣- عدم تمتع المعلمة بقدر كاف من الاستقلالية، فهي مقيدة بالعديد من اللوائح والتعليمات.

(السيد الشريف، ٢٠١٧، ١٥٥-١٥٨)

فكرة بنك المعرفة المصري:

تحتوي البوابه الخاصه بعموم القراء علي المصادر المعرفية المحلية والإقليمية والعالمية باللغة العربية والإنجليزية مدعّمه بواجهة تشغيل وبحث سهلة الإستخدام ومن أبرز المصادر قناة ديسكفري العالميه وقناة

ناشيونال جيوجرافيك التعليمية والتي توفر العديد من وسائل شرح وتبسيط العلوم المختلفة في صورها المقروءة والمسموعة والمرئية كما تحتوي علي موسوعة برينانكا العامه الشهيره والتي توفر ملايين المقالات والفيديوهات والصور في كل اتجاهات المعرفة بالإضافة إلي أمهات الكتب التراثية والأدبية من المكتبة البريطانية باللغة العربية والعديد من المصادر الأخرى .

وللطلبة بوابة خاصة سهلة الإستخدام تحتوي علي نظام بحث موحد مرن الإستخدام للبحث في آلاف المقررة الدراسية للعلوم المختلفة للمراحل الجامعية وقبل الجامعية وكذلك الكتب المرجعية من كبري دور النشر العاملة في هذا المجال فضلاً عن موسوعة برينانكا للطلبة ومئات الآلاف من الفيديوهات والصور الحقيقيه والتخليه لتبسيط إستيعاب العلوم من قنوات ديسكفري وناشيونال جيوجرافيك

بالنسبة للبوابه الخاصة بالباحثين فهي تحتوي علي أحدث ما وصل إليه العلم من إكتشافات من أكبر دور النشر العالمية وأعرق الجمعيات البحثية الغير هادفة للربح حيث تحتوي علي آلاف الدوريات العلمية المتخصصة ذات معاملات التأثير المرتفعه في المجالات البحثية المختلفة بالإضافة إلي مئات الآلاف من الكتب والمراجع العامة والمتخصصة وكذلك قواعد البيانات والأدوات البحثية المتخصصة وتشمل أيضاً موسوعة برينانكا الأكاديميه وديسكفري التعليميه ، فضلاً عن نظام البحث الموحد الذي يتميز بالدقه ومرونة الإستخدام ونظام التصفح الموضوعي لكافة التخصصات

جاءت أيضاً البوابه بنظام لدعم إتخاذ القرارات الطبيه وفقاً للمواصفات العالميه وإستناداً إلي الطب القائم علي الدليل وكذلك خبرات المتخصصين دعماً لجهود الإرتقاء بالرعاية الصحية والعلاجيه لجمهوريه مصر العربية .

كما يشمل بنك المعرفة بوابة خاصه لصغار السن مدعمه بنظام تصفح بسيط وتصميم متميز للأطفال ، تحتوي البوابه علي العديد من القصص و الألعاب التعليمية مدعمه بالوسائل السمعية البصرية

(<http://www.ekb.eg/ar/home>) ٢٠١٨-٤-٩

تأسيس وتنفيذ بنك المعرفة المصري :

تشمل إتفاقيات الشركه مئآت من ورش العمل والندوات والدورات التدريبية مقدمة من أفضل بيوت الخبرة العالميه لتعزيز الإستفادة من إستخدام المصادر المختلفه والرقي بمخرجات العملية التعليميه والبحث العلمي.

البوابه تشمل نظام متكامل لدعم توثيق المحتوى المعرفي ،العلمي لكافة الجامعات والمراكز البحثية مما يدعم ذاكرة مصر العلمية والبحثية وهي كما يلي :

(١) نظام إدارة المجالات العلمية وفهرستها وحفظها إلكترونياً

(٢) نظام لإدارة المؤتمرات ويشمل إدارة المسابقات العلمية وإدارة ورش عمل المؤتمرات وإدارة تسجيل المشاركين وإدارة المعارض وإدارة النشر .

(٣) نظام تقييم الناتج العلمي المحلي وهو نظام متميز متكامل تم تصميمه للهيئات العلمية لمراقبة وتقييم المجالات العلمية المحلية الخاصة بها .

(٤) نظام حفظ وتجميع الناتج المحلي بشكل قومي حيث أن النظام يتيح لكل الباحثين علي مستوي الجمهوريه الحفظ والإسترجاع بشكل مركزي مع إحكام إدارة النظام .

هذا بالإضافة الى نظام A Plagiarism Detection System for Arabic Documents وهو عبارة عن نظام كشف الانتحال العلمي و جارى العمل على إجراء تجارب على تطوير هذه الأداة لتكون أحد أسس النظام الشامل فى المستقبل القريب ٢٠١٨-٤-٩ (<http://www.ekb.eg/ar/about-us>)

نماذج من مصادر بنك المعرفة المصري:

- ١- **SAGE** : وهي شركة تأسست عام ١٩٦٥، وتعتبر من الناشرين الرواد والمستقلين في المجال الأكاديمي، ومن الناشرين المحترفين في نشر محتوى عالي الجودة وذو قيمة علمية عالية. وتقوم بنشر أكثر من ٨٥٠ مجلة، وأكثر من ٨٠٠ كتاب، بجانب المراجع وقواعد البيانات سنويا في مجال الأعمال التجارية، والعلوم الإنسانية، والعلوم الاجتماعية، والعلوم والتكنولوجيا والطب.
- ٢- **CAMBRIDGE UNIVERSITY PRESS**: تعود مطبعة جامعة كامبريدج إلى عام ١٥٣٤، وهي جزء من جامعة كامبريدج. وتلعب اليوم دورا رائدا في السوق العالمية لتحقيق التعليم والتعليم والبحث على أعلى المستويات. ولديها أكثر من ٥٠ مكتبا في أنحاء العالم، وتعد واحدة من أبرز الناشرين لتدريس اللغة الإنجليزية في العالم.
- ٣- **Britannica Digital Learning** : وتعتبر شركة الموسوعة البريطانية ناشر تعليمي عالمي لمنتجات تعزز المعرفة والتعلم. والتي تعطي أساسا قويا لخبرات التعليم الحديث للجيل الحالي. وتوفر المصادر الالكترونية المختارة لخدمة الاحتياجات الفردية من المتعلمين والمعلمين في الجامعات والمكتبات والمؤسسات الطبية والمدارس والمستخدمين المنزليين.
- ٤- **Discovery Education** : وهي تعلي من شأن الفصول الدراسية، وتمكن المعلمين والطلاب من المواد التعليمية عن طريق توفير محتوى رقمي ذو جودة عالية لمساعدة الطلاب في سرعة التحصيل للمعلومات عن طريق الاستحواذ على عقول ومخيلات الطلاب مع سحر الاكتشاف. وتقوم مجموعة من الوسائل للطلاب ودروس تفاعلية وتقييم، وتجارب افتراضية، وكذلك التنمية المهنية من خلال إتاحة بوابة للمعلمين لرؤية البرامج المقررة وتحميل المواد التعليمية المعاونة لهم، كما تتضمن موارد للآباء والأمهات لتشجيع أبنائهم لاستكشاف المهن في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات.
- ٥- **دار المنظومة**: وهي شركة سعودية أنشئت عام ٢٠٠٤، وتخصصت في مجال بناء وتطوير قواعد معلومات علمية متخصصة في المجالات البحثية والأكاديمية بمهنية عالية. وتملك الشركة خبرة تراكمية واسعة في مجال قواعد البيانات والمعلومات وتعمل مع مجموعة كبيرة من الناشرين لتصل إلى مستوى راق يعادل قواعد البيانات العالمية، وتقدم الشركة دورات تدريبية في مجال استخدام قواعد المعلومات وآليات البحث في المصادر الرقمية.
- ٦- **EBSCO**: وهي شركة تقدم موارد مجانية لأي باحث في أي وقت، مع توفير بحوث بتقنية عالية مثل ERIC database ،Teacher Reference Center database وتقدم التعليم المستمر من خلال نشر دوريات عالمية.
- ٧- **Me Books** : وهي تتيح لكم ولأولادكم بعض من الكتب المصورة الأكثر شعبية، وصور متحركة نشرت في أي وقت مضى. ٢٠١٨-٤-٩ (<http://www.ekb.eg/ar/resources>)

ومن هنا تأتي أهمية بحوث الفعل لمواجهة تحديات المؤسسة التعليمية:

وهي إكساب المعلم أهم المبادئ الأساسية التي يقوم عليها بحوث الفعل، وتمكنه من التمييز بين البحوث التقليدية وبحوث الفعل، وممارسة دوره كمعلم باحث في صياغة المشكلات المحيطة به في المجتمع التعليمي من خلال التأمل الدقيق لواقعه، ومن ثم وضع تصورا بحثيا لمواجهة تلك المشكلات والتغلب عليها.

تطور فكرة بحث الفعل:-

معظم الدراسات الجادة في هذا المجال ترجع فكرة بحث الفعل أساساً إلى عالم النفس الاجتماعي (كورت ليفين ١٨٩٠ – ١٩٤٧ م) ، والذي تعتبر صاحب تأثير قوى على نمو وتطور علم النفس الاجتماعي ، والتعلم التجريبي ، وديناميات الجماعة وهو أنه أول من صك مصطلح : " بحث الفعل " . فمن وجهة نظره أن البحث المطلوب للممارسة الاجتماعية يمكن أن تتحدد ملامحه في أنه بحث للإدارة الاجتماعية ، فهذا النوع من بحث الفعل مطلوب من أجل إحداث فعل اجتماعي ، وبحث يؤدي إلى فعل اجتماعي.

أهم مبادئ وإجراءات بحث الفعل :

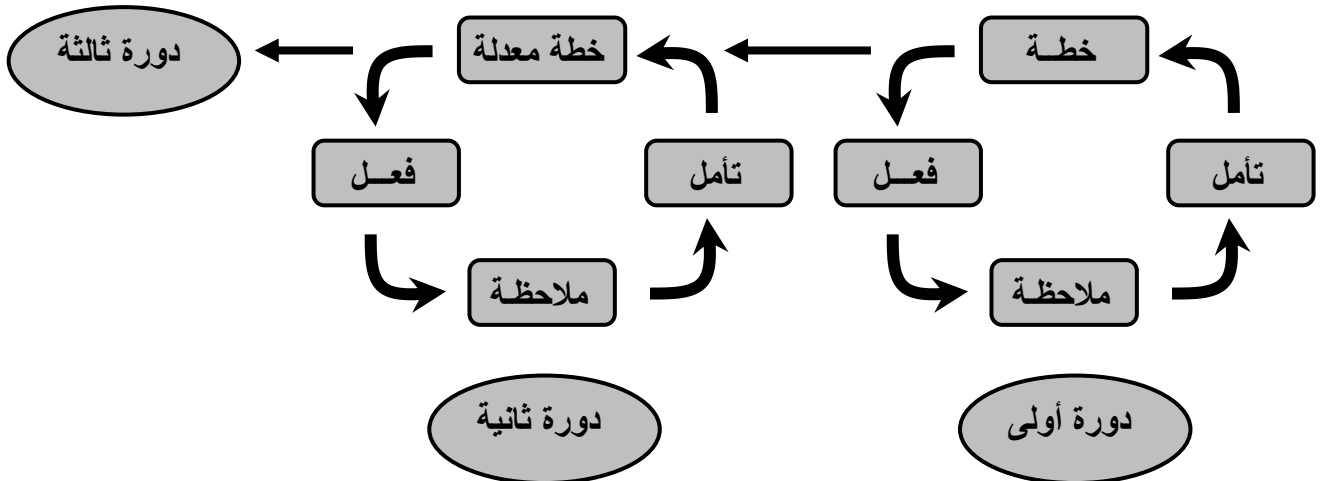
لما كان بحث الفعل يعتمد بشكل أساسي على إحساس متميز ، وعلّة رغبة جامحة في المعرفة والاستكشاف والتغيير ، فإن الأهم في بحث الفعل ليس البحث أو الفعل ، بل الأهم الرابط بينهما . لهذا تستند تلك البحوث على معرفة الواقع من أجل تغييره . مع الالتزام بعدة مبادئ كما حددها "برايان":

- ١- النقد التأملي: Reflexive Critique
- ٢- النقد المنطقي: Dialectical Critique
- ٣- الاستناد إلى مصدر تعاوني: Collaborative Resource
- ٤- الاعتماد على المخاطر: Risks
- ٥- البنية الجمعية: Plural structure
- ٦- الاستناد إلى النظرية والممارسة والتحول: Theory, practice and Transformation

(الأكاديمية المهنية للمعلمين ، ٢٠١٧ ، ٢٠-٢٢)

وتحقيقاً للمبادئ سالفة الفكر تتخذ عملية الفعل إجراءات محددة:-

فقد طور "ستفين كيميس" S . Kemmis النموذج البسيط ذا الطابع الدوري لعملية بحث الفعل ، ليتخذ شكلاً حلزونياً تمثل كل دورة أربع خطوات . الخطة – الفعل – الملاحظة – التأمل ، كما هو موضح بالشكل التالي (١):-



شكل (١) دورة بحث الفعل

يتبين من الشكل أن كل دورة ستؤدي إلى زيادة في معرفة الباحث بالسؤال الأصلي مما يؤدي إلى حل السؤال إلى سؤال جديد، وعلى الرغم من التباين بين أنماط بحث الفعل، إلا أنها تتفق في خمس خصائص رئيسية يطلق عليها Five C وهي:

١- الالتزام: Committee

بحث الفعل يستغرق قدرا من الوقت، والمشاركون فيه بحاجة لمزيد من الوقت للتعرف على بعضهم واكتساب الثقة والاحترام، ولمراقبة الممارسة، والاهتمام بالتغييرات ومحاولة التعرف على مداخل جديدة، وتفسير النتائج، ويجب أن يكونوا على وعي تام بأن المشاركة في مشروع البحث قد تستغرق عاما أو أكثر، لذا ينبغي النظر إلى الالتزام بقدر من الاهتمام.

٢- التعاون: Collaboration

قوة العلاقات بين المشاركين في بحث الفعل تكون متكافئة والتعاون لا يكون بشكل فردي، ولكنه يتضمن العمليات الدورية ويشكل تبادلي (أخذ وعطاء) والاقتراحات الفردية، من المهم الاستماع إليها وتأملها وأيضا احترامها جيدا.

٣- الاهتمام: Concern

إن الطبيعة التفسيرية لبحث الفعل تعتمد على الحوار الفردي وعلاقة العمل المغلقة، وهذا يعني أنه على المشاركين دعم المجموعة، مما يتطلب تحديد درجة المخاطر وتواجد نوع من التطوع والثقة المتبادلة بين الأفراد.

٤- النظر بعين الاعتبار: Consideration

ممارسة التأمل هي متابعة ذهنية لانفعال كل فرد خاصة الأفعال المهنية، ويتطلب التأمل تركيزا، مع العناية بدراسة الرسوم البيانية، والعلاقات التي تولد معني في إطار التحقيق. ويشكل التأمل تحديا وتركيزا وتقييما ونقدا لسلوك المرء.

٥- التغيير: Change

إن التغيير والنمو بالنسبة للإنسان يعدان جزءا من تطور حياته والتغيير عندما يكون مستمر بعض الأحيان فإنه يشكل صعوبة، لكنه عنصر مهم للإبقاء على المعلم الكفاء. فالتغيير يحدث إذا ما لاحقه عناية إيجابية ودعم ونتائج جديرة بالاهتمام.

ومن هنا فقد استعاد بحث الفعل مواقع فقدتها من قبل كما ظهر بقوة الاهتمام بإدخال إضافات أو الرؤية له من منظور تشاركي فجاء الحديث عن " بحث الفعل التشاركي " كشكل من أشكال الممارسة لتحسين العملية التعليمية الدائرة في القاعة والمدرسة. (الأكاديمية المهنية للمعلمين، ٢٠١٧، ٢٣-٢٤)

كيف تجرى المعلمة بحث الفعل؟

يقترح في ضوء الواقع اتباع الخطوات التالية:

- ١- تطرح أسئلة منبثقة من واقع حبتها لاستطلاع نتائج عملية تعليم وتعلم أطفالها.
- ٢- تراجع الأسئلة وتبحثها مع أطفالها بطريقة منظمة وتوثقها بطريقة دقيقة.

- ٣- تجمع المادة الناتجة عن الأسئلة المطروحة وتحللها طبقاً لملاحظاتها وتأملها لها .
- ٤- تختبر الافتراضات والمعتقدات ، وتحاول التفسير من خلال إطار نظري .
- ٥- تشترك مع زملائها في النقد والتفسير لما جمته وانتهت إليه من نتائج .
- ٦- تقدم النتائج لغيرها من المشاركات والمهتمين بتجديد التعليم .
- ٧- تتحدث إلى أطفالها بشأن النتائج وتفسيراتها .
- ٨- تناقش النتائج في قاعة الاجتماعات .
- ٩- تنشر النتائج عبر القنوات الممكنة .
- ١٠- تعاود رحلة البحث في ضوء ما انتهت إليه من أفكار جديدة .

(الأكاديمية المهنية للمعلمين ، ٢٠١٧ ، ٢٤)

أهداف البرنامج التدريبي المقترح:

- ١- إتقان إنشاء حساب على بنك المعرفة المصري
- ٢- التعرف على الأجزاء الرئيسية لواجهة المستخدم لموقع بنك المعرفة المصري
- ٣- التعرف على المصادر التعليمية ببنك المعرفة المصري، ومجال تخصص كل منها
- ٤- احتراف البحث في المصادر التعليمية لبنك المعرفة المصري، ومن أمثلة هذه المصادر: دار المنظومة، و
(SAGE - CAMBRIDGE UNIVERSITY PRESS - Britannica Digital Learning - Discovery Education – EBSCO - Me Books)
- ٥- تطبيق المهارات التي تم التدريب عليها في إعداد أنشطة من مجال التخصص
- ٦- تمكين المعلم من إعداد تصور مقترح لخطة بحثية لمواجهة أحد التحديات في ضوء دورة بحوث الفعل
- ٧- تعرف مفهوم بحوث الفعل وأهميته
- ٨- التمكن من حصر المشكلات التي تواجه المعلم في مؤسسته في ضوء خبراته
- ٩- التمكن من صياغة المشكلة في ضوء مفهوم بحوث الفعل
- ١٠- تعرف أدوات جمع البيانات وطريقة تطبيق بعضها.
- ١١- آليات بناء الفريق.
- ١٢- ممارسة سمات المعلم الباحث كمرشد
- ١٣- تحديد بعض معوقات بحوث الفعل في ضوء خبرات المعلم.
- ١٤- وضع مقترحات للتغلب على معوقات بحوث الفعل.
- ١٥- إعداد ملامح خطة بحثية لحل إحدى المشكلات في ضوء نموذج بحوث الفعل

نواتج التعلم المستهدفة من البرنامج التدريبي:

في نهاية هذا البرنامج التدريبي المقترح سوف تصبح المعلمة قادرة على:

١. إنشاء حساب خاص بالمعلمة على بنك المعرفة المصري
٢. تطبيق آليات البحث البسيط والبحث المتقدم للبحث عن المصادر التعليمية ببنك المعرفة المصري

٣. الوصول إلى العناصر التعليمية المتنوعة (مقالات - فيديو هات تعليمية - صور - أسئلة - تجارب علمية - معايير المقررات الدراسية - ملفات صوتيةالخ) الموجودة ببنك المعرفة ويوظفها في دروس من مجال تخصصه
٤. إدراك أهمية دورها كباحث في المؤسسة لتعليمية.
٥. صياغة المشكلة في ضوء مفهوم بحوث الفعل.
٦. وضع حلول بديلة لمواجهة المعوقات التي تواجه المعلمة الباحثة.
٧. التعرف على الأدوات المختلفة لجمع البيانات.
٨. التعرف على دورها كمرشد.
٩. التعرف على أهم شروط بناء الفريق.
١٠. وضع تصور لعناصر الخطة البحثية لأحد مشكلات بحوث الفعل.

محتوى البرنامج التدريبي لمعلمات رياض الأطفال: صمم محتوى البرنامج التدريبي الذي أعدته الباحثة لتدريب معلمات رياض الأطفال على التنمية المهنية المستدامة في ضوء بنك المعرفة المصري وبحوث الفعل إلى قسمين:-

- عدد ٤ ورش عمل عن بنك المعرفة المصري. (الأكاديمية المهنية للمعلمين، ٢٠١٧) (معدلة من قبل الباحثة) (إعداد الباحثة)
- عدد ٤ ورش عمل عن بحوث الفعل وكيفية تطبيقها مع نماذج لبحوث الفعل.

البرنامج:

ورش عمل بنك المعرفة:

ورشة عمل (١):

موضوع الورشة:- إنشاء حساب على بنك المعرفة

الزمن:- ٩٠ دقيقة

المكان:- معمل الحاسب الآلي

الأهداف:-

١- تستكشف المعلمة الواجهة الرئيسية لبنك المعرفة المصري

٢- تتمكن المعلمة من إنشاء حساب على بنك المعرفة المصري

فاعليات الورشة:-

١- نطرح سؤال على المعلمات حول بنك المعرفة المصري، فكرة إنشاؤه، الهدف من إنشاؤه، ونجمع استجابات المعلمات.

٢- على كل معلمة البحث عن بنك المعرفة، ثم مناقشة المعلمات في تفاصيل الواجهة الخاصة ببنك المعرفة المصري، والبدء في إنشاء حساب لكل معلمة.



٣- المرور على المعلومات والتأكد من سير إنشاء الحساب بشكل صحيح.



التقويم:-

وصول كل معلمة للشاشة المعروضة بالصورة



ورشة عمل (٢):

موضوع الورشة:- تصفح المصادر على بنك المعرفة

الزمن:- ٩٠ دقيقة

المكان:- معمل الحاسب الآلي

الأهداف:-

١- تتصفح المعلمة المصادر الخاصة ببنك المعرفة المصري

٢- تتمكن المعلمة من تحديد المصادر المفيدة لها على بنك المعرفة المصري

فاعليات الورشة:-

١- نطرح سؤال على المعلمات حول المصادر المتاحة على بنك المعرفة المصري، أي منها أكثر فائدة

لك كمعلمة رياض أطفال، ونجمع استجابات المعلمات.

٢- على كل معلمة البحث في المتادرات وتصفحها على بنك المعرفة، ثم مناقشة المعلمات في تفاصيل

كل منها ، والإشارة إلى المفيد منها لرياض الأطفال من خلال عرض كل مصدر على حدى،

ومحتوى كل منها.

التقويم:-

حددي مصدرين أكثر إفادة لك كمعلمة رياض أطفال؟ ولماذا؟

لتحديد المصادر المراد البحث بها، نضغط على خيارات ثم مصادر البحث

الصفحة

معلومات

مصادر البحث

خيارات البحث

تقديم البحث

الصفحة

معلومات

مصادر البحث

خيارات البحث

تقديم البحث

مصادر البحث

60 نتائج لـ 100%

مصدر البحث

6,243,777 نتائج

1. Askonia's Video Atlas of Human Anatomy

2. Britannica Library - Level 3 Adult

3. Britannica School - Foundation

4. Britannica School - Images

5. Britannica School - Intermediate

6. Britannica School - Videos

7. Dar Al-Mustaqim - Arabic

1. **التجارب العلمية للرياضيين على 1000 الفجوة**

كتبه الدكتور محمد عبد الرحمن عبد الجبار من منظمة التطوير التعليمي

التاريخ: 06-07-2016

Scientific American - Arabic

2. **التجارب العلمية للرياضيين على 1000 الفجوة**

كتبه د. محمد عبد الرحمن عبد الجبار من منظمة التطوير التعليمي

التاريخ: 11-07-2016

Scientific American - Arabic

3. **التجارب العلمية للرياضيين على 1000 الفجوة**

كتبه د. محمد عبد الرحمن عبد الجبار من منظمة التطوير التعليمي

التاريخ: 24-10-2016

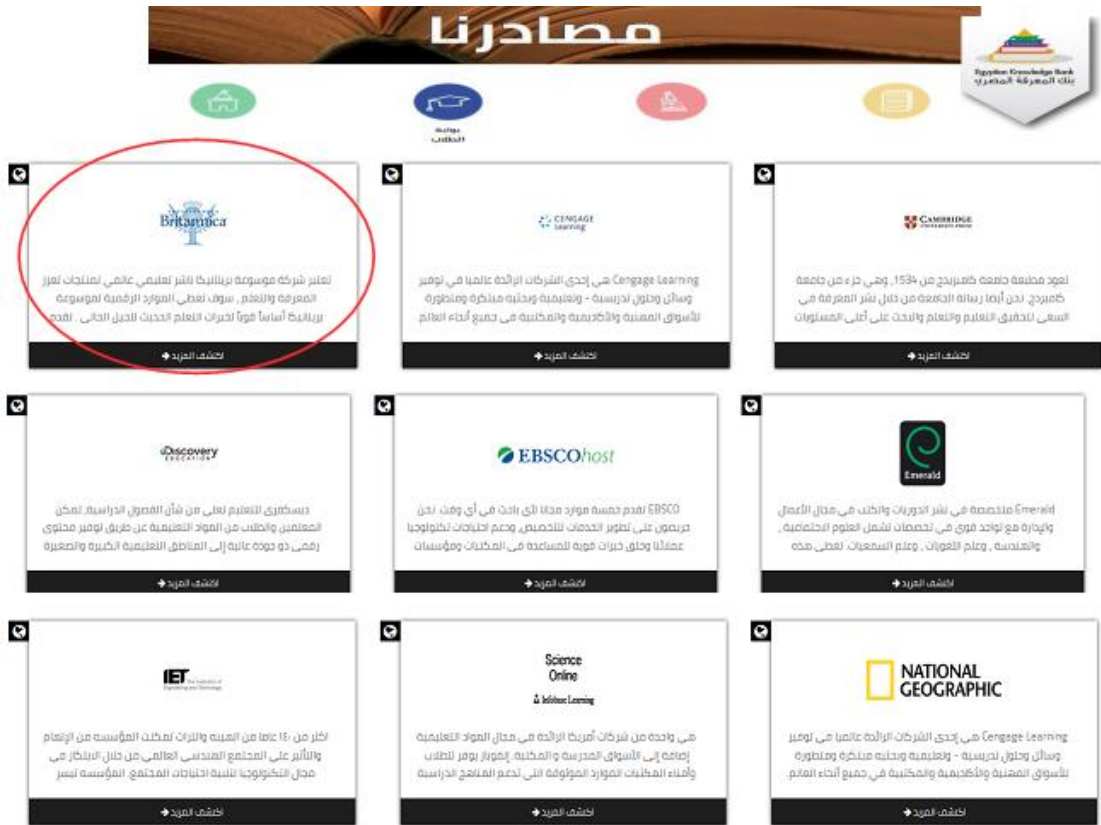
Scientific American - Arabic

4. **التجارب العلمية للرياضيين على 1000 الفجوة**

كتبه د. محمد عبد الرحمن عبد الجبار من منظمة التطوير التعليمي

التاريخ: 24-10-2016

Scientific American - Arabic



ورشة عمل (٣):

موضوع الورشة: - تصفح EKB - Discovery Education

المكان: - معمل الحاسب الآلي

الزمن: - ٩٠ دقيقة

الأهداف: -

١- تتصفح المعلمة EKB - Discovery Education

٢- تتمكن المعلمة من تحديد الموارد الرقمية المفيدة لها EKB - Discovery Education

فاعليات الورشة: -

١- نطرح سؤال على المعلمات حول الموارد الرقمية EKB - Discovery Education ، ونتصفحها

سويا .

٢- مناقشة الفيديوهات المتاحة والمادة العلمية المعروضة، ومدى إمكانية الاستفادة منها لمرحلة رياض

الأطفال.

التقويم: -

تخيري فيديو تعليمي وحددي مدى الاستفادة منه كمعلمة رياض أطفال؟ ولماذا؟



الشاشة الرئيسية لـ Discovery Education

English
بنك المعرفة المصري

Discovery
EDUCATION

WebEdTV
Curriculum Connect
مجتمع - DEN
الصفحة الرئيسية



مرحباً بكم في Discovery Education

أنت مدعو، في إطار الشراكة مع بنك المعرفة المصري، إلى استكشاف مقاطع الفيديو، والألعاب، وغيرها من المحتوى التعليمي المشوق المدمج من خلال الشركة الإعلامية الواقعية رقم 1 في العالم. ولدى كل من المعلمين، والطلاب، وأولياء الأمور حق وصول خاص إلى Curriculum Connect و WebEdTV. وهما عبارة عن موارد فريدة مخصصة بالكامل لدعم مجتمع مصري يتعلم، وابتكر، وابتكر.

التعلم لنا

استكشف عينة من مواردنا







شراكة بنك المعرفة المصري - EKB - Discovery Education

يشارك بنك المعرفة المصري Discovery Education لـ

- إتاحة محتوى تعليمي رقمي جذاب للطلبة و متاح للبحث من خلال بنك المعرفة المصري.
- إتاحة تطوير مهني ل 600 مدرس و 200 ناظر خلال 4 سنوات.
- إتاحة محتوى تعليمي من خلال بوابة مبنية خصيصا للتعليم المصري.

بناء مجتمع يتعلم و يفكر و يبتكر





ورشة عمل بحوث الفعل:**ورشة عمل (١):**

موضوع الورشة:- مفهوم بحوث الفعل، وأهم مبادئ بحوث الفعل
 الزمن:- ٦٠ دقيقة
 المكان:- قاعة التدريب
 الأهداف:-

- ١- التعرف على مفهوم بحوث الفعل، وأهم مبادئها.
 - ٢- وضع تصور لعناصر الخطة البحثية لأحد مشكلات بحوث الفعل.
 - ٣- التعاون بين المعلمات من خلال العمل في مجموعات.
- فاعليات الورشة:-

١- تكوين مجموعات نصاب كل مجموعة خمس معلمات، طرح الأسئلة على الجميع، وإعطاء وقت كافي للمناقشة، والإجابة.

٢- عرض الإجابات الخاصة بكل مجموعة، والتعليق عليها من قبل باقي المجموعات.

التقويم:-

مقارنة إجابات المجموعات بالمادة العلمية، ومناقشة المعلمات بها، والوصول إلى المفهوم الصحيح لبحوث الفعل وأهم مبادئها.

ورشة عمل (٢):

موضوع الورشة:- كيف تجري المعلمة بحث فعل
 الزمن:- ٦٠ دقيقة
 المكان:- قاعة التدريب
 الأهداف:-

- ١- التعرف على كيفية إجراء المعلمة بحث فعل
 - ٢- تتمكن المعلمة من صياغة المشكلة في ضوء مفهوم بحوث الفعل.
 - ٣- التعاون بين المعلمات من خلال العمل في مجموعات.
- فاعليات الورشة:-

١- تكوين مجموعات نصاب كل مجموعة خمس معلمات، طرح الأسئلة على الجميع، وإعطاء وقت كافي للمناقشة، والإجابة.

٢- عرض الإجابات الخاصة بكل مجموعة، والتعليق عليها من قبل باقي المجموعات.

التقويم:-

مقارنة إجابات المجموعات بالمادة العلمية، ومناقشة المعلمات بها، والوصول إلى كيفية إجراء المعلمة بحث فعل.

ورشة عمل (٣ ، ٤):

موضوع الورشة:- عروض عملية لنماذج بحوث فعل

الزمن:- ١٢٠ دقيقة

المكان:- قاعة التدريب

الأهداف:-

١- عرض بعض المشكلات الواقعية والتوصل لحل مناسب لها.

٢- وضع حلول بديلة لمواجهة المعوقات التي تواجه المعلمة الباحثة.

٣- التعاون بين المعلمات من خلال العمل في مجموعات.

فاعليات الورشة:-

١- تكوين مجموعات نصاب كل مجموعة خمس معلمات، طرح الأسئلة على الجميع، وإعطاء وقت كافي للمناقشة، والإجابة.

٢- عرض الإجابات الخاصة بكل مجموعة، والتعليق عليها من قبل باقي المجموعات.

التقويم:-

عروض عملية للمعلمات، والمناقشة في إمكانية تنفيذ الحلول المطروحة لكل مشكلة، وآلية تنفيذ الحل من خلال ورقة العمل التالية:

ورقة عمل رقم (١)

عزيزتي المتدربة من خلال خبرتك العملية في الروضة؟ ناقشي زميلاتك بالمجموعة حول مشكلة تواجهك في بيئة عملك؟ كوني أسئلة منبثقة من واقع حبك لاستطلاع نتائج عملية تعليم وتعلم تمهيدا لاستكمالها مع مجتمع الروضة وتجميع المادة الناتجة عن تلك الأسئلة كبدائية لتطبيق بحث فعل بروضتك؟
(المشكلة البحثية)

.....

.....

(الحلول المطروحة)

.....

.....

.....

وصف عينة الدراسة : تنقسم الى مجموعتين: مجموعة التجريبية وتتكون من (ن = ٢٠) معلمة، مجموعة ضابطة وتتكون من (ن = ٢٠) معلمة، ويعرض الجدول التالى خصائص المعلمات عينة البحث:

م	الاسم رباعياً	الوظيفة على الكادر	تاريخ التعيين
١	إيمان فاروق بدوي	معلم أول أ	١٩٩٥/٩/١
٢	حياة عبدالعزيز برعش	معلم أول أ	٩٦/٩/١
٣	رندا محمد أحمد حافظ	معلم أول أ	٩٧/٩/١
٤	سحر فتوح عيسى	معلم أول أ	٩٧/٩/١
٥	لبنى عبد العزيز مصطفى	معلم أول أ	٩٧/٩/١
٦	الهام ابراهيم محمد معتوق	معلم أول	٩٤/٩/١
٧	سماح لطيف محمد	معلم أول	٢٠٠٠/١٠/٣
٨	منال منير جودة ميخائيل	معلم أول	٢٠٠٩/٧/١
٩	فاطمة أحمد السيد فرج	معلم أول	٢٠٠٠/١٠/٣
١٠	فاطمه الزاهراء أحمدشلبى	معلم أول	٢٠٠٢/١٠/١
١١	ياسمين محمد عبد المنعم اسماعيل	معلم أول	٢٠٠٨/٧/١
١٢	شيماء ايمن هاشم	معلم أول	٢٠١١/٧/١
١٣	ولاء محمد الحناوي	معلم أول	٢٠٠٩/٧/١
١٤	مها محمد فهمي	معلم أول	٢٠٠٩/٧/١
١٥	داليا السيد يوسف عماره	معلم	٢٠١٤/٤/١
١٦	ولاء محمد عباس ابراهيم	معلم	٢٠١٥/٧/٢٩
١٧	سمر محمد محمد أحمد	معلم	٢٠١١/١٠/١
١٨	مروه رشاد عبدالسلام	معلم	٢٠١٥/٧/٢٩
١٩	مروه احمد ابراهيم البيومي	معلم مساعد	٢٠١٥/٩/١
٢٠	اسماء فؤاد أمين خاطر	معلم مساعد	٢٠١٥/٩/١٥

التجانس بين مجموعتي الدراسة: تم تحقيق التجانس بين أفراد المجموعتين في كل من العمر الزمني والمستوى الاقتصادي والاجتماعي وذلك باستخدام اختبار "ت" للعينات غير المرتبطة لمعرفة قيمة الفروق ودلالاتها بين أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة .

-بالنسبة للعمر الزمني والمستوى الاجتماعي والاقتصادي :

جدول (١) قيمة (ت) ودلالاتها للفروق بين متوسطي درجات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة في العمر الزمني والمستوى الاجتماعي والاقتصادي

القياس	ن	م	ع	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
تجريبية	٢٠	٣٧.٥٠	٢.٧٥٨٨	٣٨	٠.٤٥٨	غيردالة
ضابطة	٢٠	٣٩.٠٠	٢.٥٨٢٠			

يتضح من الجدول السابق تكافؤ مجموعتي الدراسة في العمر الزمني والمستوى الاجتماعي والاقتصادي لعدم وصول قيمة "ت" لحد الدلالة المقبولة إحصائياً .

- بالنسبة إلي اختبار التحصيل المعرفي لمعلمات رياض الأطفال :

جدول (٢) قيمة (ت) ودلالاتها للفروق بين متوسطي درجات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة في اختبار التحصيلي المعرفي لمعلمات رياض الأطفال

اختبار	المجموعة	ن	متوسط	انحراف معياري	د.ج	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
اختبار التحصيلي المعرفي لمعلمات رياض الأطفال	التجريبية	٢٠	٦.٩٥٠٠	١.٣٩٤٥	٣٨	٠.١٠١	غيردالة
	الضابطة	٢٠	٦.٩٤٠٠	١.٢٣٤٤			
التنمية المهنية	التجريبية	٢٠	٦.٧٠٠٠	١.١٧٤٣	٣٨	-	غيردالة
	الضابطة	٢٠	٦.٧٥٠٠	١.٤٠٩٦			
بنك المعرفة	التجريبية	٢٠	٦.٩٠٠٠	١.٣٣٣٨	٣٨	٠.٣٥١	غيردالة
	الضابطة	٢٠	٦.٧٥٠٠	١.٣٧١٧			
بحوث الفعل	التجريبية	٢٠	٧.٢٠٠٠	١.٤٧٢٦	٣٨	٠.٨٥٩	غيردالة
	الضابطة	٢٠	٦.٨٠٠٠	١.٤٧٢٦			
المجموع	التجريبية	٢٠	٢٧.٧٥٠٠	٢.١٧٣٤	٣٨	٠.٧٥٨	غيردالة
	الضابطة	٢٠	٢٧.٢٥٠٠	١.٩٩٦٧			

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في الاختبار التحصيلي المعرفي لدي معلمات رياض الأطفال.

١. اختبار تحصيلي معرفي لمعلمات رياض الأطفال: (إعداد الباحثة)

الهدف من الاختبار: قياس قدرة معلمات الروضة على التنمية المهنية المستدامة في ضوء بنك المعرفة المصري وبحوث الفعل.

وصف الاختبار: يتكون الاختبار في صورته الأولية من (اختيار من متعدد - الصواب والخطأ - الترتيب - وضع دائرة حول الإجابة الصحيحة - توصيل الإجابات..... الخ):

الكفاءة السيكومترية للاختبار:

[١] الصدق: وقد قامت الباحثة بحساب الصدق عن طريق:

أ- **صدق المحك الخارجي:** تعتمد تلك الطريقة على مقارنة درجات الاختبار بدرجات اختبار آخر تم استخدامه كمحك خارجي، حيث استخدمت الباحثة درجات التحصيل الدراسي كمحك، وقد حصلت الباحثة على معامل ارتباط قيمته ٠.٧٧ وهو قيمة جيدة.

ب- **صدق المحكمين:** بعرض الاختبار في صورته الأولية على (١٠) من السادة المحكمين المتخصصين في مجال رياض الأطفال، وجاءت تعديلات السادة المحكمين بحذف بعض الأسئلة الفرعية وتقليل عددها بحيث لا يتعدى عدد أسئلة كل مفهوم فرعي عن ٩ مفردات، الصور الصغيرة وقامت بتكبيرها بصوره واضحة، وقد اتفق المحكمين على مفردات الاختبار متسقة مع أهداف الدراسة، الاختبار بصورة كلية ملائم لعينة الدراسة.

[٢] الثبات: قامت الباحثة بحساب ثبات الاختبار من خلال معادلة ألفا كرونباخ:

جدول (٣) معاملات الثبات للاختبار التحصيلي المعرفي للمعلمات المتخصصات بمعادلة ألفا كرونباخ

اختبار	معادلة ألفا كرونباخ
التنمية المهنية	٠.٨٨
التنمية المهنية المستدامة	٠.٧٧
بنك المعرفة	٠.٦١
بحوث الفعل	٠.٦٩
الدرجة الكلية	٠.٨١

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات بمعادلة ألفا كرونباخ للدرجة الكلية ٠.٨١ دالة وهي تدل على ثبات الاختبار، وعلى ذلك تكون الباحثة قد تأكدت من صدق وثبات الاختبار مما يجعل استخدام الاختبار مناسباً وملائماً لتلك العينة.

فروض ونتائج البحث:

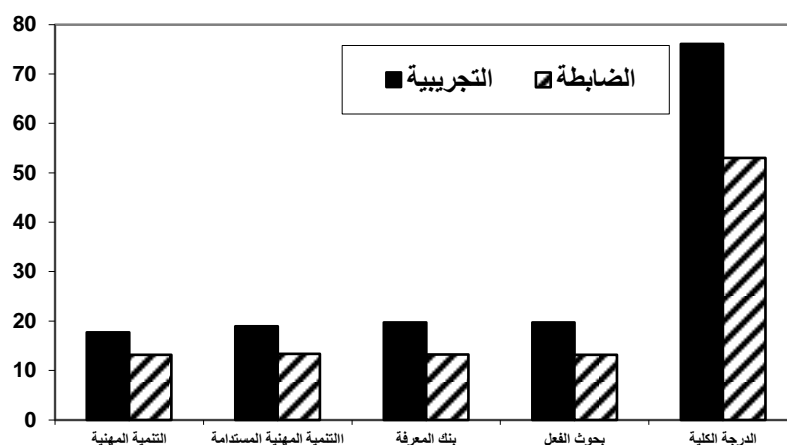
الفرض الأول ينص الفرض على أنه: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي (٠.٠٥) بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية من المعلمات ودرجات المجموعة الضابطة من المعلمات في القياس البعدي للاختبار التحصيلي المعرفي لصالح المجموعة التجريبية من المعلمات "

ولاختبار صحة هذا الفرض قامت الباحثة بحساب متوسطي درجات المجموعة التجريبية من المعلمات ودرجات المجموعة الضابطة من المعلمات في القياس البعدي، وقد تم استخدام اختبار "ت" للتحقق من وجود فروق بين متوسطي درجات المجموعتين، ويتضح ذلك في الجدول التالي:

جدول (٤) اتجاه الفروق بين متوسطي درجات القياس البعدي لدى أفراد المجموعتين التجريبية ودرجات الضابطة لدي معلمات رياض الأطفال على الاختبار التحصيلي .

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	د.ج	انحراف معياري	متوسط	ن	المجموعة	اختبار التحصيلي
٠.٠١	٤.٥٢١	٣٨	٤.٢٢٨٧	١٧.٧٥٠٠	٢٠	التجريبية	التنمية المهنية
			١.٥٤٢٤	١٣.٢٠	٢٠	الضابطة	
٠.٠١	١٠.٧٢٦	٣٨	١.٨٤٨٩	١٨.٩٥٠٠	٢٠	التجريبية	التنمية المهنية المستدامة
			١.٣٩١٧	١٣.٤٠	٢٠	الضابطة	
٠.٠١	١١.٣٨٦	٣٨	٢.١٣٠٠	١٩.٧٠	٢٠	التجريبية	بنك المعرفة
			١.٣٧١٧	١٣.٢٥٠٠	٢٠	الضابطة	
٠.٠١	١١.٥٩٦	٣٨	٢.١٣٠٠	١٩.٧٠	٢٠	التجريبية	بحوث الفعل
			١.٣٢١٩	١٣.٢٠	٢٠	الضابطة	
٠.٠١	١٧.٠٤٧	٣٨	٥.٠٤٦١	٧٦.١٠	٢٠	التجريبية	المجموع
			٣.٣٣٢١	٥٣.٠٥٠٠	٢٠	الضابطة	

ويمكن تمثيل الرسم البياني كالتالي:



شكل (٣) التمثيل البياني لمتوسطي درجات أفراد المجموعة التجريبية من المعلمات والضابطة في القياس البعدي على الاختبار التحصيلي المعرفي لصالح التطبيق البعدي.

ويتضح من الجدول السابق، ومن الرسم البياني شكل (٣) وجود فروق داله إحصائياً بين متوسطي درجات المجموعتين المجموعة التجريبية من المعلمات ودرجات المجموعة الضابطة من المعلمات في القياس البعدي للمجموعة التجريبية، حيث كان الفرق دال عند مستوى (٠.٠١) على الاختبار التحصيلي المعرفي لصالح المجموعة التجريبية من المعلمات وبذلك يتم قبول الفرض الموجه.

الفرض الثاني: ينص الفرض على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي (٠.٠٥) بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية من المعلمات في القياسين القبلي والبعدي على الاختبار التحصيلي المعرفي لصالح القياس البعدي".

ولاختبار صحة هذا الفرض قامت الباحثة بحساب متوسطي درجات القياسين القبلي والبعدي لدى أفراد المجموعة التجريبية من المعلمات، وقد تم استخدام اختبار "ت" للتحقق من وجود فرق بين متوسطي درجات القياسين القبلي والبعدي لنفس أفراد المجموعة، ويتضح ذلك في الجدول التالي:

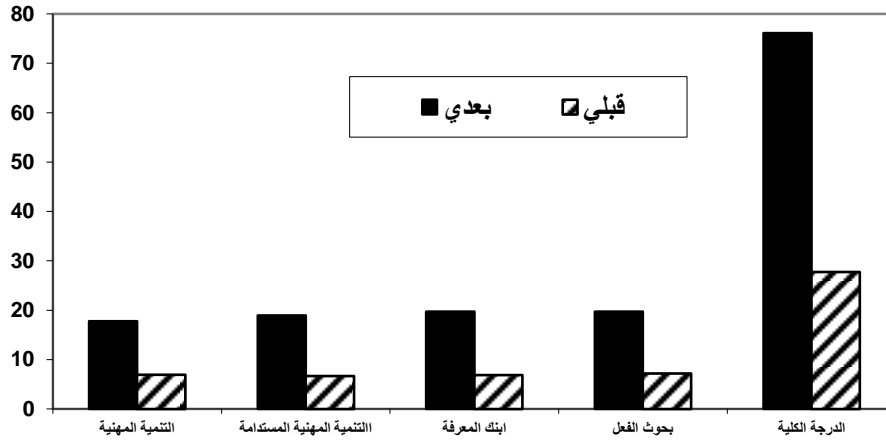
جدول (٥) اتجاه الفروق بين متوسطي درجات القياسين القبلي والبعدي لدى أفراد المجموعة التجريبية من

معلمات رياض الأطفال على الاختبار التحصيلي المعرفي

مكونات الاختبار	القياس	متوسط	انحراف معياري	د.ج	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
معلمات اختبار التنمية المهنية	قبلي	٦.٩٥٠٠	١.٣٩٤٥	١٩	١٠.٨٧	٠.٠١
	بعدي	١٧.٧٥٠٠	٤.٢٢٨٧			
رياض المفاهيم التنمية	المهنية قبلي	٦.٧٠	١.١٧٤٣	١٩	٢٥.١٢	٠.٠١

			١.٨٤٨٩	١٨.٩٥٠٠	٢٠	بعدي	المستدامة
٠.٠٠١	٢٢.٥٨٨	١٩	١.٣٣٣٨	٦.٩٠	٢٠	قبلي	بنك المعرفة
			٢.١٣٠٠	١٩.٧٠	٢٠	بعدي	
٠.٠٠١	٢١.٥٩	١٩	١.٤٧٢٦	٧.٢٠	٢٠	قبلي	بحوث الفعل
			٢.١٣٠٠	١٩.٧٠	٢٠	بعدي	
٠.٠٠١	٣٩.٣٦	١٩	٢.١٧٣٤	٢٧.٧٥٠٠	٢٠	قبلي	المجموع
			٥.٠٤٦١	٧٦.١٠	٢٠	بعدي	

ويمكن تمثيل الرسم البياني كالتالي:



شكل (٤) التمثيل البياني لمتوسطي درجات أفراد المجموعة التجريبية من معلمات رياض الأطفال في القياسين (القبلي - البعدي) على الاختبار التحصيلي المعرفي لصالح التطبيق البعدي .

ويتضح من جدول (٩) السابق والرسم البياني شكل (٤) وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات القياسين القبلي والبعدي لدى أفراد المجموعة التجريبية من المعلمات، حيث كان الفرق دال عند مستوى (٠.٠١) على الاختبار التحصيلي المعرفي لصالح القياس البعدي، وبذلك يتم قبول الفرض الموجه .

الفرض الثالث: ينص الفرض على أنه: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي (٠.٠٥) بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية و درجات المجموعة الضابطة من المعلمات في القياسين القبلي والبعدي على الاختبار التحصيلي المعرفي لصالح المجموعة التجريبية" .

ولاختبار صحة هذا الفرض قامت الباحثة بحساب متوسطي درجات القياسين القبلي والبعدي لدى أفراد المجموعة الضابطة من المعلمات، وقد تم استخدام اختبار "ت" للتحقق من وجود فرق بين متوسطي درجات القياسين القبلي والبعدي لنفس أفراد المجموعة، ويتضح ذلك في الجدول التالي:

جدول (٦) اتجاه الفروق بين متوسطي درجات القياسين القبلي والبعدي لدى أفراد المجموعة الضابطة من

معلمات رياض الأطفال على الاختبار التحصيلي المعرفي

الأدوات	القياس	ن	متوسط	انحراف معياري	د.ج	قيمة "ت" مستوى الدلالة
الاختبار التحصيلي المعرفي	التنمية المهنية	قبلي	٢٠	٧.٠٥٠٠	١.٣١٦٩	٠.٩٨٧
		بعدي	٢٠	٧.٠٥٠٠	١.٣١٦٩	
	التنمية المهنية	قبلي	٢٠	٦.٨٥٠٠	١.٦٣١١	٠.١٠١
		بعدي	٢٠	٦.٩٠	١.٤٨٣٢	
بنك المعرفة		قبلي	٢٠	٦.٨٠	١.٣٩٩٢	٠.٢٣٩
		بعدي	٢٠	٦.٨٥٠٠	١.٣٨٧٠	
بحوث الفعل		قبلي	٢٠	٦.٨٥٠٠	١.٤٦٠٩	٠.١٠٣
		بعدي	٢٠	٦.٩٠	١.٦١٩٠	
المجموع		قبلي	٢٠	٢٧.٤٥٠٠	٢.٣٥٠٣	٠.٠٠٩
		بعدي	٢٠	٢٧.٥٠	٢.٢٥٩٥	

ويتضح من جدول (٦) السابق عدم وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات القياسين القبلي والبعدي لدى أفراد المجموعة الضابطة من معلمات رياض الأطفال، حيث كان الفرق غير دال على الاختبار التحصيلي المعرفي، وبذلك يتم قبول الفرض الموجه.

ومما سبق تتضح نتائج البحث في فاعلية برنامج تدريبي قائم على بنك المعرفة المصري وبحوث

الفعل لإحداث التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال

توصيات البحث:

- الاهتمام بالاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلم في جميع المراحل.
- توفير الإمكانيات التي تدعم التنمية المهنية الذاتية للمعلم في المؤسسات التعليمية، متمثلة في إنترنت فائق السرعة، لمواكبة ثورة المعلومات، وإتاحة الوصول لبنك المعرفة بسهولة وفاعلية.
- تفعيل دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في تصميم وتخطيط وتنسيق وتقييم ومتابعة جميع أنشطة التنمية المهنية للمعلمين والقيادة التربوية، وبشكل يمثل الواقع.
- التجديد المستمر والتحديث لبرامج التنمية المهنية المقدمة من قبل الأكاديمية المهنية للمعلمين بحيث تواكب ثورة المعلومات.
- تتبع وقياس أثر البرامج التدريبية المقدمة، لرصد نقاط القوة والضعف، والعمل على معالجتها.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

١. أفراح صياد (٢٠٠٩): "برنامج لتطوير التنمية المهنية للمعلمين على ضوء معايير الجودة الشاملة"، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.
٢. الأكاديمية المهنية للمعلمين (٢٠١٧): "برنامج تنمية مهارات المعلم: مصادر بنك المعرفة المصري – بحوث الفعل"، الأكاديمية المهنية للمعلمين، القاهرة.
٣. السيد الشريف (٢٠١٧): التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال، دار الفكر العربي، القاهرة.
٤. المؤتمر الدولي الخامس (١٣-١٥ يوليو ٢٠١٢): "مستقبل إصلاح التعليم العربي لمجتمع المعرفة: تجارب ومعايير رؤى"، المركز العربي للتعليم والتنمية، الجامعة العربية المفتوحة، القاهرة.
٥. المؤتمر العلمي السادس لكلية التربية بالفيوم (٢٣-٢٤ إبريل ٢٠٠٥): "التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي"، جامعة القاهرة – فرع الفيوم.
٦. جانبيت برهامي، محمد الفاغوري، وآخرون (٢٠٠٢): مشروع تطوير الكفاءة المؤسسية لإدارة الخدمات التربوية، الإطار العام لسياسة التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، إدارة التدريب والتأهيل والإشراف التربوي، وزارة التربية والتعليم، الأردن.
٧. جيهان كمال (٢٠٠٩): النشرة الدورية للمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة.
٨. حسن عوض حسن الجندي (٢٠١٤): الإحصاء والحاسب الآلي: تطبيقات IBM SPSS Statistics V21 الطبعة الأولى، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
٩. خالد التركي (٢٠١٣): فاعلية برنامج مقترح للتنمية المهنية لمعلمي الحلقة الولي من التعليم الابتدائي بليبيا في ضوء احتياجاتهم التدريبية، دكتوراة في التربية، مناهج وطرق تدريس، جامعة القاهرة.
١٠. عزة ياقوت (٢٠٠٤): "تطوير برامج التنمية المهنية لمعلم الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة"، رسالة دكتوراة، غير منشورة، كلية البنات، جامعة عين شمس.
١١. كامل جاد (٢٠٠٠): التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية "معالم سياسية مقترحة"، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة.
١٢. محمد الأمير (٢٠٠٢): الدور المستقبلي لكلية التربية في تدريب معلمي التعليم الابتدائي في ضوء المتغيرات الجديدة، مجلة التربية، اللجنة الوطنية القطرية لليونسكو، الدوحة – قطر، السنة (١١).
١٣. محمد الحارثي (٢٠٠٥): خصائص التعلم الإلكتروني، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الرابع الدولي للتعليم والتدريب الإلكتروني، القاهرة.
١٤. محمود علي (٢٠٠٩): "خبرة المدارس الذكية في ماليزيا وإمكانية الاستفادة منها في مصر"، مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، العدد (٦٣)، الجزء ٢.
١٥. نبيل متولي (٢٠٠٤): "تجديد منظومة التعليم الثانوي في ضوء التعليم الإلكتروني: تصور مقترح"، مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، العدد (٤٦).

ثانيا: المراجع الأجنبية:

17. Carlos Marcelo,(2009), Professional Development of Teachers: past and future, Sisifo: Educational Sciences Journal, No.8, pp 5-20.Available at:
http:// Sisifo.fpce.ul.pt/pdfs/S8_ENG_CarlosMarcelo%20(1).Pdf.
- 18.Crim,Patricia, (2004), "Instructional methods and efficacy of teachers trained in differentiated instruction", section 1060,Part 0727106 Pages, (Ed.D.dissertation). United States-Nebraska: University of Nebraska at Omaha.
19. Felicia Moore Mensah, (2010), Toward the Mark of Empowering Policies in Elementary School Science Programs and Teacher Professional Development (EJ905260), Cultural Studies of Science Education, Vol.5, No.4, pp977-983.
20. Janie Daniel Ed.D.Hobbard, (2006), The Implications of Using Lesson Study as a Professional Development Model for Second Grade Social Studies Teachers, PHD Dissertation, The University of Alabama.
21. Joan I.Heller, et al., (2010), Learning Science for Teaching: Effects of Professional Development on Elementary Teachers, Classrooms, and Students, ERIC (ED514193), Society for Research on Educational Effectiveness.
- 22.Kawe Dushyan Academic Achievement (2007), " Teaching Aptitude and the Personality Traits as the Predictors of Success in Elementary Teacher Training-A Study", (Ph.D.dissertation). Milla Islamic University. DELHI.
23. Mark. K, Kurt Lewin: groups, experimental learning and action research "the encyclopedia of informal Education, op.cit.
- 24.Riding, Phil,et als...: An action research approach to curriculum development Information Research, op cit.
- 25.Sandra Stotsky, (2004), The Stealth Curriculum: Manipulating Americas History Teachers, Thomas B.Fordham Foundation and Institute, ERIC (ED485533).
26. Valarie L.Akerson, et la., (2009), Fostering a Community of Practice through a Professional Development Program to Improve Elenebtary Teachers, Views of Nature of Science and Teaching Practice, ERIC (EJ867487), Journal of Reearch in Science Teaching, Vol.46, No.10, pp 1090-1113.
- 27- <http://www.ekb.eg/ar/home> المواقع:
- 28- <http://www.ekb.eg/ar/about-us>
- 29- <http://www.ekb.eg/ar/resources>