

التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال في ضوء مبادئ الحوكمة

إعداد

الباحثة / غادة رأفت يونس علي^١

إشراف

أ.م.د/ منال كامل بهنس
أستاذ مناهج الطفل المساعد
كلية التربية للطفولة المبكرة -
جامعة القاهرة.

أ.د/ السيد عبد القادر شريف
أستاذ أصول تربية الطفل -
كلية التربية للطفولة المبكرة -
جامعة القاهرة.

مقدمة:

تعد معلمة رياض الأطفال هي العمود الفقري والعنصر الرئيس في العملية التعليمية، وعليها يتوقف نجاح الروضة في تحقيق أهدافها لأنها النموذج الذي يحتذي به الطفل في كافة تصرفاته فهي تسهم في إكسابه المهارات والخبرات المختلفة.

ومعلمة رياض الأطفال هي عصب العملية التربوية والتعليمية بالروضة فهي التي تتعامل مع الأطفال، وتكيف المواقف التعليمية وتختار طريقة التعليم المناسبة، وتثري موقف الخبرة باستخدام التقنيات التربوية، ولا تقتصر وظيفتها على التعليم فحسب بل هي مربية بالدرجة الأولى، كما لا يتوقف تأثيرها في الأطفال على مهاراتها الفنية وإتقانها للمواد العلمية فقط، إنما على اتجاهاتها ومعتقداتها التي تنعكس على الأطفال الذين يعتبرونها القدوة والمثل الأعلى (السيد شريف، ٢٠١٤، ١١٢ - ١١٣). لذا فهي من أخطر العناصر في المنظومة التعليمية وأهمها، وعلى قدر ما نمحه من اهتمام في تدريبها وإعدادها يتحقق المأمول منها، حيث يناط بها تأدية العبء الأكبر في تحقيق أهداف العملية التعليمية.

باحثة دكتوراه بكلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة القاهرة

لذلك تعد التنمية المهنية المفتاح الأساسي لإكتساب المهارات الأكاديمية والمهارات للمعلمة سواء عن طريق الأنشطة المباشرة وغير المباشرة من خلال برامج التدريب المتنوعة، أو باستخدام أساليب التعلم الذاتي (صلاح الناقة وإيهاب أبو ورد، ٢٠٠٩: ٣).

والتنمية المهنية المستدامة هي تلك العملية التنموية التي لا تتوقف عند مرحلة بعينها وإنما تواكب المتغيرات المجتمعية الحاصلة وتسايرها بكل ما تتطلبه كل مرحلة من مستجدات ومتغيرات، والتنمية لا تعني جانباً واحداً وإنما كافة الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية، بحيث تنعكس كل تلك الجوانب على الحياة الحضارية والفكرية وتصب جميعها في خانة واحدة تخدم المجتمع وترتقي به.

وقد أضحت التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال في الوقت الحاضر ضرورة ملحة لمواجهة متغيرات العصر وتوقعات المستقبل في مختلف المجالات واليادين، لذا تسعى الحكومات المختلفة الى التجديد المستمر حتى تتمكن الأجيال الحالية من مواجهه التحديات المستقبلية التي فرضتها التغيرات العالمية والتطورات العلمية، ولقد صاحب بزوغ عصر العولمة ظهور حركات إصلاحية مستمرة (محمد بشير، ٢٠١٩: ٤٠)؛ ومن أهمها تحديث أساليب الإدارة التربوية وتجويد عناصرها بما يسهم في توفير إدارة تربوية رشيدة تراعي المشاركة والتمكين والشفافية والمساءلة، وضرورة التكامل بينها لتخرج بشكل واع ومتبصر عن كل اشكال التسيير المركزي والاحادي الذي ساد في الإدارة التقليدية القديمة (مجدلين القاعود وانتصار بخيت، ٢٠١٩: ٣٣١).

ويسعى نظام الحوكمة الرشيدة لتحقيق إدارة أفضل للموارد المتاحة داخل المؤسسة التعليمية، ومساحة أكبر من مشاركة المجتمع المحلي والمعنيين برسم السياسات العامة فيها، وأقصى درجة ممكنة من الشفافية، وتكوين وجهات نظر مختلفة على أسس صحيحة، وإتاحة الفرصة داخل المؤسسة التعليمية لحرية الرأي، الأمر الذي يشجع على زيادة فاعلية التواصل، وتوفير جو من الثقة يجعل الطفل قادراً على القيادة والإبداع والابتكار.

مشكلة البحث:

نبعت مشكلة البحث الحالي من خلال تزايد حاجة معلمة رياض الأطفال لاكتساب المعلومات والاتجاهات والمهارات التي تمكنها من مسايرة التغيير الاجتماعي ومواكبة الأدوار الجديدة في مجال عملها، لذا فإن تدريب المعلمات بصورة مستمرة على استراتيجيات ورؤى وأساليب جديدة تمكنهن من مساعدة الأطفال

على اكتساب المعارف والمفاهيم والمهارات المتنوعة، مما يسهم في تحسين وتطوير العملية التعليمية والتربوية داخل الروضة.

كما أكدت نتائج معظم الدراسات والبحوث في مجال رياض الأطفال والتنمية المهنية للمعلمات على ضعف الجانب المهني لدى المعلمات؛ مثل دراسة (Laferney, 2006)، ودراسة (Hundert, 2007) ودراسة (حسام سمير، ٢٠٠٨)، ودراسة (Lee, et al, 2009) ودراسة (آمال أبو ستة، ٢٠١٧)، كما أظهرت أن واقع التعليم يُظهر ضعف الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال والذي ينعكس على أدائهن. وقد باتت الحوكمة الرشيدة عنصراً محورياً في جدول أعمال التنمية، وهي تعتبر شرطاً لازماً لتعزيز النمو الاقتصادي والحد من الفقر وتحسين توفير الخدمات، فمن أكثر مؤشرات الحوكمة استخداماً تعزيز الديمقراطية، ومكافحة الفساد، وزيادة مساءلة المؤسسات العامة، وتعزيز حكم القانون، وزيادة مشاركة المواطنين

وقد جاء البحث الحالي كمحاولة من الباحثة للوصول إلى بعض المقترحات للتنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال في ضوء مبادئ الحوكمة.

لذا تتحدد مشكلة البحث في الإجابة عن التساؤل الرئيس التالي:

ما مقترحات التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال في ضوء مبادئ الحوكمة؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

١- ما أبعاد ومبادئ بالحوكمة؟

٢- ما واقع التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال؟

٣- ما مقترحات التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال في ضوء مبادئ الحوكمة؟

أهداف البحث:

يسعى البحث الحالي إلى وضع مقترحات للتنمية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال في ضوء مبادئ الحوكمة من خلال التعرف على:

٤- الأسس النظرية للحوكمة.

٥- واقع التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال.

٦- تحديد مقترحات التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال في ضوء مبادئ الحوكمة.

أهمية البحث:

تتضح الأهمية النظرية للبحث الحالي فيما يلي:

- يتواكب البحث الحالي مع طبيعة العصر وتطوراته السريعة، وما يفرضه من صيغ جديدة في مجال التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال.
- إلقاء الضوء على واقع المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال وكيفية تفعيلها في ضوء مبادئ الحوكمة.

- تنمية الكفايات المهنية، والاجتماعية، والثقافية، والقيم الإيجابية لمعلمات رياض الأطفال.

وتتمثل الأهمية التطبيقية للبحث الحالي فيما يلي:

- قد تفيد نتائج البحث المسؤولين عن رياض الأطفال في ضرورة تفعيل التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال في ضوء مبادئ الحوكمة.

منهج البحث:

يستخدم البحث المنهج الوصفي باعتباره منهجًا يركز على ما هو كائن وما ينبغي أن يكون اتجاه ظاهرة من الظواهر التربوية بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها، كما أن المنهج الوصفي لا يقتصر على وصف الظاهرة فقط بل إنه يمتد إلى تحليلها وتفسير أبعادها بهدف وضع الحلول لها.

مصطلحات البحث:

من أهم المصطلحات التي اعتمد عليها البحث الحالي ما يلي:

- التنمية المهنية المستدامة:

يعرف (فتوح محمد ومحمد حمزة، ٢٠١٤: ٤) التنمية المهنية المستدامة بأنها عملية مستمرة طوال الحياة المهنية للمعلمة لا تتوقف إلا بانتهاء مدة خدمتها، استجابة للتطورات العلمية والتكنولوجية وما تفرضه من تغيرات على دور المعلمة، مما يحتم استمرارية النمو المهني للمعلمة لتزويدها بما يستجد من معارف ومهارات تساعدها على أداء دورها بفعالية.

وترى (آمنة إسماعيل، ٢٠٢٠: ١١٩) بأنها عملية مستمرة على مدى سنوات الخدمة، وتقوم على فكرة التعليم مدى الحياة تساعد معلمات رياض الأطفال على اكتساب المعارف والمهارات التي تتغير بتغير ملامح ومتطلبات العصر.

وتعرفها الباحثة إجرائيًا بأنها عملية مستمرة طوال الحياة المهنية لمعلمات رياض الأطفال، تتلاءم مع الثورات العلمية والتكنولوجية مما يسهم في تزويد معلمة الروضة بما يستجد من معارف ومهارات تمكنها من أداء أدورها بكل فعالية وكفاءة.

- الحوكمة:

يعرف (فاروق جعفر، ٢٠١٢: ٥٢) الحوكمة بأنها مجموعة من القوانين والنظم والقرارات التي تهدف إلى تحقيق الجودة والتميز في الأداء عن طريق اختيار الأساليب المناسبة والفعالة لتحقيق خطط وأهداف الشركة أو المؤسسة.

وتعرفها الباحثة إجرائيًا بأنها مجموعة القواعد والقوانين التي تلتزم بها إدارة رياض الأطفال بهدف تحقيق الجودة والتميز في أداء العاملين بالروضة.

أولاً: الإطار النظري للبحث:

يتناول الإطار النظري محورين رئيسيين هما: المحور الأول (التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال) - المحور الثاني (الحوكمة)، وسوف نتناول الباحثة كل محور بشئ من التفصيل.

المحور الأول: التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال:

من هي معلمة رياض الأطفال:

يتوقف نجاح الروضة في تأدية رسالتها على حسن اختيار معلمة رياض الأطفال لأنها المنوطة بقيادة العملية التربوية، فهي ركيزة أساسية من ركائز تحقيق الروضة لأهدافها حيث تمثل القدوة والمثل الأعلى لأطفالها، وإن حسن اختيارها يساعدها في غرس العادات الطيبة والاتجاهات البناءة في الطفل، واكسابه الخصال الكريمة والسلوك السوي.

ويعرف (طارق عامر، ٢٠٠٨: ٦٣) معلمة رياض الأطفال بأنها شخصية تربوية يتم اختيارها بكل عناية من خلال عدة معايير خاصة بالخصائص والسمات الجسمية والاجتماعية والأخلاقية والعقلية المناسبة

لمهنة تربية الطفل، حيث تلقت إعدادًا وتدريبًا تكامليًا في كليات جامعية لتتولى العمل التربوي في مؤسسات تربية ما قبل المدرسة.

خصائص معلمة رياض الأطفال:

تتميز معلمة الروضة بمجموعة من الخصائص التي يجب أن تتصف بها دون غيرها من معلمات المراحل الدراسية الأخرى من أهمها:

- **الخصائص الخلقية:** يجب أن تكون معلمة رياض الأطفال متقبلة لقيم المجتمع وعاداته، تحترم أخلاقيات المهنة وتلتزم بقواعدها وتعزز بالانتماء إليها، تعمل على تقوية الروح الدينية في نفوس الأطفال، وأن تجعل من نفسها قدوة حسنة في كل تصرفاتها تقديرًا منها للدور الذي تلعبه في بناء شخصية طفل الروضة وتوجيه سلوكه (السيد شريف، ٢٠١٣: ٢٥١).

- **الخصائص الجسمية:** يجب أن تكون معلمة رياض الأطفال لائقة طبيًا، سليمة الحواس وخالية من العاهات، تتمتع باللياقة البدنية، تتوافر فيها الحيوية والنشاط حتى لا تشعر بالتعب المستمر والإجهاد بعد كل عمل تقوم به، وأن تكون حسنة المظهر مهتمة بهندامها دون المبالغة.

- **الخصائص العقلية:** يجب أن تكون المعلمة على قدر مناسب من الذكاء، تتميز بدقة الملاحظة، لديها القدرة والقابلية لإدراك المفاهيم الأساسية في شتى المجالات، قادرة على الابتكار والتجديد المستمر (عاطف فهمي، ٢٠١٣: ١٦-١٧).

- **الخصائص النفسية والاجتماعية:** يجب أن تتمتع معلمة رياض الأطفال بدرجة عالية من الاتزان الانفعالي، محبة للأطفال وقادرة على العمل معهم بروح العطف والصبر، ألا تكون قاسية في تهذيبها لسلوك الأطفال، تتمتع بالثقة بالنفس ولديها مفهوم إيجابي عن نفسها (سهام بدر، ٢٠٠٩: ٢٨٦).

يتضح مما سبق أنه لا بد من توافر مجموعة من الخصائص والصفات الشخصية بمعلمة رياض الأطفال والتي يصعب الإغفال عنها؛ نظرًا لأهمية المعلمة والأدوار التي تقوم بها داخل الروضة، فوظيفتها غير مقصورة على التعليم فقط بل هي مربية بالدرجة الأولى، ولا يتوقف تأثيرها على الأطفال فقط وعلى مهاراتها واتقانها للمواد العلمية؛ إنما أيضًا على اتجاهاتها ومعتقداتها وقيمها وميولها الشخصية والتي تنعكس على سلوكها، ومن ثم على أطفالها حيث يعتبرونها القدوة والمثل الأعلى.

الأدوار التي تقوم بها معلمة رياض الأطفال داخل الروضة:

تقوم معلمة رياض الأطفال بعدة مهام وأدوار متنوعة ومتداخلة كونها المسؤولة عن كل ما يتعلمه الطفل، ولكي تتجح في أداء رسالتها التربوية لابد من إتقانها أدائها لأدوارها بصورة جيدة، وتتمثل أدوارها فيما يلي (عزة عبد الفتاح، ٢٠٠٦: ٢٣٤-٢٤٥):

- دورها في تنظيم التفاعلات فيجب عليها أن تتفاعل بصورة دورية مع الأطفال الذين تحت رعايتها، وهذا التفاعل إما لفظيًا أو غير لفظي.
- دورها في مواجهة الضغوط التي يتعرض لها الأطفال فيجب أن تكون مستعدة لمعاونة الأطفال على فهم هذه الضغوط وكيفية التعامل معها.
- دورها كميسرة لنمو الابتكارية عند الأطفال من خلال توفير بيئة تعلم مرنة وثرية في مصادرها ومليئة بالأنشطة المتنوعة.
- دورها في رعاية الأطفال والاهتمام بهم من خلال اللمس والاحتضان والهددة والحمل وكلها ذات أهمية كبرى في تحقيق النمو الجسماني والسيكولوجي للأطفال.
- دورها في إثراء بيئة التعلم التي يتواجد بها الأطفال فيجب على المعلمة أن تمد الأطفال بفرص للتعلم ملائمة نمائياً.
- دورها في التخطيط لإشباع حاجات الأطفال للأمان بتوفير البيئة الآمنة من الناحية المادية والسيكولوجية.
- دورها في عملية التعلم حيث إن معلمة رياض الأطفال الجيدة تكون ملتزمة باستمرارية التعلم والنمو باعتبارها معلمة ذات كفاءة عالية.
- دورها في حل المشكلات عن طريق استخدام عمليات تتضمن اكتساب معلومات التفكير في البدائل، وتقييم النتائج التي تم الوصول إليها.

مفهوم التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال:

تعددت مفاهيم التنمية المهنية للمعلمين بصفة عامة ولمعلمات رياض الأطفال بصفة خاصة؛ ومن أهم هذه المفاهيم تعريفها بأنها العملية التي تتضمن مجموعة من الإجراءات المنظمةة والتي ينتج عنها النمو المهني للمعلمة، وتتمثل في تنمية وتطوير ما لديها من معلومات ومفاهيم ومعارف ومهارات ترتبط بعملها في

الروضة، لتحسين العملية التعليمية وكفاءتها المهنية من خلال الأنشطة والبرامج المتاحة داخل الروضة وخارجها (أحمد هميسة، ٢٠١٧: ٣٣٣).

أهداف التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال:

تكمن الأهداف الخاصة بالتنمية المهنية المستدامة للمعلمات بمرحلة رياض الأطفال إلى (السيد شريف، ٢٠١٧: ٢١):

- تحسين مستوى أداء المعلمات وكل من يتعامل مع الأطفال الصغار.
- زيادة فرص النمو والتعلم والإنجاز للأطفال.
- تحسين الثقافة المهنية.
- رفع الكفاءة الإنتاجية لمراكز رعاية الطفولة المبكرة ومؤسسات رياض الأطفال.
- مساعدة المعلمات المتميزات على الترقى والتدرج الوظيفي.
- تحقيق مبدأ الرضا الوظيفي للمعلمات.
- زيادة إيجابية سلوك واتجاهات المعلمات برياض الأطفال.
- ترسيخ مبدأ التعلم الذاتي والمستمر لضمان استمرارية التطوير.

ومن ثم فقد أوصت دراسة (هاني العزب، ٢٠٠٤) بضرورة التركيز على جودة أداء معلمة رياض الأطفال وتنمية مهاراتها ومعارفها والتقييم الفعال لها، وتطوير أدائها باستمرار عن طريق البرامج التدريبية المختلفة والتي تلبي احتياجاتها وتشجيعها على العمل التعاوني والعمل بروح الفريق.

أهمية التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال:

تعد التنمية المهنية المستمرة أحد أهم أدوار معلمة رياض الأطفال في التربية الحديثة، ويوجد مجموعة من العوامل التي تجعل منها ضرورة حتمية منها (توفيق مرعي وشريف مصطفى، ٢٠٠٩: ٨٣):

- الانفجار المعرفي المتسارع في مجال العلوم والتكنولوجيا.
- تعقد مشكلات المجتمع والحاجة لمن يستطيع التعامل معها.
- التطوير والتقدم في تكنولوجيا التعليم.

وقد أولت المنظمات الدولية اهتمامًا بالغًا في برامج إعداد المعلمات من خلال عقد العديد من المؤتمرات وورش العمل المتخصصة وحلقات النقاش، وإطلاق المبادرات المتنوعة لتكوين المعلمة ثقافيًا

ومهنياً والسعي إلى تدريبها وتأهيلها، والدعوة إلى تطوير الأنظمة والقوانين الدولية والمحلية والإقليمية التي تدفع بأدوار ووظائف جديدة لها في عصر اتسمت فيه المعرفة بالتفاقم والتنوع، فلم يعد دور المعلمة مجرد ناقلة للأفكار والمعلومات فحسب بل أصبحت مشاركة ومضيفة وناقدة لها بتجاربها وخبراتها، ولا يتحقق ذلك إلا بدرجة كافية في ظل ما تملكه المعلمة من معارف وخبرات ومهارات عملية ونظرية ومواقف تعليمية قريبة من تفاصيل الواقع وتحدياته (محسن المحسن، ٢٠١٧: ٥٩٨).

فلا شك أن التنمية المهنية والفنية المستمرة للمعلمات تسهم إلى حد كبير في تطوير العملية التعليمية وإثراء الفكر التربوي، وتوسيع آفاق المعلمات، مما يساعد على تحقيق الأهداف التربوية للمجتمع من ناحية، والنمو الفردي للمواطنين من ناحية أخرى. ولابد أن تؤمن المعلمة نفسها بضرورة نموها المهني والفني، حيث يبعدها هذا النمو عن الجمود والتخلف الذي يجعلها غير قادرة على مسايرة العصر ومواكبة كل جديد فيه (السيد شريف، ٢٠١٧: ١٠١).

ويذكر (عاطف فهمي، ٢٠١٣: ٢١) أن هناك العديد من الوسائل التي يمكن أن تساعد معلمة رياض الأطفال على تحقيق النمو المهني، منها:

- الاطلاع على النشرات والمطبوعات التي تعدها الجهات المعنية بالطفولة المبكرة حول الجديد في النظريات والتقنيات التربوية وجميع ما يتصل بالعملية التعليمية.
- الالتحاق بالكليات التربوية للحصول على مؤهلات تربوية أعلى، مما يسهم في النمو المهني للمعلمات.
- تبادل الزيارات بين معلمات الروضات إقليمياً ومحلياً ودولياً للوقوف على المستجدات التربوية، والأساليب المتبعة في تقديم الأنشطة بصورة شيقة وممتعة مثيرة لاستعدادات الأطفال.
- اللقاءات التي تعقدها موجهات رياض الأطفال في زيارتهن التوجيهية للروضات، حيث يقمن بنقل تجاربهن والخبرات التربوية التي اكتسبها أو شاهدتها خلال عملهن إلى المعلمات داخل الروضات.
- الاجتماعات التي يتم عقدها داخل الروضات حيث يتدارس الجميع الأهداف التربوية للمجتمع، بالإضافة إلى مناقشة سبل تنفيذ البرامج التنموية للأطفال.

- المشاركة في الدورات التدريبية التي يتم عقدها لمعلمات رياض الأطفال بهدف تبادل الخبرات وإثارة المشكلات ووضع الحلول لها، مما يؤدي إلى رفع مستوى كفاءة المعلمات وإثراء الفكر العلمي لديهن.

ومن ثم يجب على معلمة رياض الأطفال أن تسعى للتنمية المهنية المستمرة خاصةً أن برامج التنمية المهنية المستدامة المقدمة للمعلمات ليس لها سياسة واضحة، ولا تعالج نواحي القصور العلمية والمهنية الناتجة عن بعض القصور في برامج الإعداد الجامعي، وهذا مع توصلت إليه دراسة (حسام إبراهيم، ٢٠٠٨) حيث أكدت أن المعلمة المتدربة لا تشارك في التخطيط لمحاوّر وموضوعات البرنامج، وأن برامج التنمية المهنية لا تراعي الاحتياجات الفعلية للمعلمات المتدربات.

مبشرات التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال:

من أهم مبشرات التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال ما يلي (السيد شريف، ٢٠١٧: ٢٦):

- الثورة المعرفية والانفجار المعرفي في جميع مجالات العلم والمعرفة، وقد ساهمت ثورة الاتصالات في انتشارها واتساع نطاقها.
- تعددية أدوار المعلمة وتعدد مسؤولياتها في المجال التعليمي، فبعد أن كانت ملقنةً للمعلومة ومصدرها أصبحت مساعدة للطفل على استكشافها من خلال طرق تدريسية متطورة ومعاصرة.
- المستجدات المتسارعة في مجال استراتيجيات التدريس والتعلم مما يتطلب من المعلمة مواكبة ذلك.
- التوجه العلمي نحو التقيد بالجودة الشاملة للعملية التعليمية والاعتماد الأكاديمي في عملية التعلم.
- مواكبة كل ما هو جديد ومتطور في العملية التعليمية وتطبيقه وفق المعايير الدولية.
- تعدد الأنظمة التعليمية وتنوع أساليب التطوير والتعلم الذاتي وفق التطور والتنوع في التقنيات المعاصرة ويجب على المعلمة مواكبة ذلك.

يتضح من العرض السابق أن التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال ضرورة حتمية لا غنى عنها لأنها الهدف الأسمى لاستقرار الأوضاع التعليمية؛ كونها تهدف لتحسين الكفاءات التدريسية لدى المعلمات ومحاولة اطلاعهن على الأحوال الاقتصادية والاجتماعية والثقافية السائدة في المجتمع الذي يعملن فيه.

واقع التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال:

تعد قضية إعداد معلمات رياض الأطفال وتدريبهن من أهم القضايا التربوية التي تهتم بها الدولة، حيث يتم تدريبهن قبل وأثناء الخدمة نظراً لأهمية المرحلة العمرية اللاتي يقمن بتعليمها، ويوجد ثلاثة أنواع لبرامج الإعداد والتدريب، منهم نوعان شائعان وهما التدريب المركزي والتدريب عن بعد، أما النوع الثالث محدود وهو التدريب المحلي (آمنة إسماعيل، ٢٠٢٠: ١٣٥).

ويعد التدريب المركزي من أكثر أنواع تدريبات معلمات رياض الأطفال شيوعاً، وكان يتم بواقع ثلاث مرات سنوياً وبعد فترة تم تقليل عدد مرات التدريب ليصل إلى مرة واحدة سنوياً، ويرجع ذلك إلى تقليل الميزانية المخصصة للتدريب، على الرغم من ازدياد أعداد معلمات رياض الأطفال، والتوسع في إنشاءروضات جديدة، وإضافة فصول جديدة لبعض الروضات الموجودة بالفعل، ويتناقض ذلك مع ما حددته وزارة التربية والتعليم بمصر من تعدد برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال (طارق عبد الحليم، ٢٠١٠: ٢٦١).

وقد سعت الكثير من الدراسات من أجل تحسين برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال للحفاظ على مستويات مقبولة من الأداء في ظل تحديات الثورة المعلوماتية والتكنولوجية، بإضافة إلى التوسع في مؤسسات رياض الأطفال (إيناس عبد الحميد، ٢٠١٠)، إلا إن واقع إعداد وتدريب معلمات رياض الأطفال في مصر مازال يشير إلى انخفاض مستوى المعلمات.

كما تزايدت الحاجة إلى تدريب معلمات رياض الأطفال بصورة مستمرة على كل ما هو جديد في مجال عملها؛ من طرائق واستراتيجيات وأساليب تدريسية تمكنهن من مواكبة التغيير الاجتماعي ومسايرة الأدوار الجديدة، ويتناقض ذلك مع نتائج دراسة (أحمد هميسة، ٢٠١٧) التي أوضحت ضعف قدرة البرامج التدريبية على تغيير الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في ضوء الاتجاهات الحديثة، وافتقار تلك البرامج للأساليب التربوية الحديثة، بالإضافة إلى الروتينية المتبعة في تلك البرامج وضعف حثها على نشر ثقافة التنمية المهنية المستدامة.

المحور الثاني: الحوكمة:**مفهوم الحوكمة:**

يرى (عبد الله بيومي، ٢٠٠٩: ١٦٥) أن الحوكمة الرشيدة تعني (القضاء على الفساد- مزيد من الشفافية والمصداقية والمساءلة- مزيد من الديمقراطية- تفعيل الشراكات- نظام مالي وإداري متطور- تفعيل اللامركزية- توظيف القوانين بما يحقق فعالية المؤسسة- حرية تداول المعلومات- استراتيجية إنمائية فعالة- إصلاح شؤون التوظيف).

نشأة الحوكمة:

الحوكمة قديمة قدم البشرية لكن المصطلح حديث؛ وتعود أسباب ظهوره في الآونة الأخيرة إلى عوامل سياسية وأيدولوجية ترتبط بتغير موازين القوى في العالم بعد انهيار الاتحاد السوفيتي وانتهاء الحرب الباردة، بالإضافة إلى عوامل أخرى ترتبط بتغيير دور الدولة بعد تبني العديد من الدول النامية سياسة تحرير التجارة وانفتاح السوق وظهور ما يسمى بالعولمة الاقتصادية (Punyar, 2004, 2).

من هنا يمكن تقسيم دوافع ظهور الحوكمة الرشيدة إلى ما يلي:

١- **دوافع سياسية:** تزايد الاهتمام الدولي بمكافحة الفساد مع انتهاء الحرب الباردة، وقد حظى هذا الأمر باهتمام كبير ما بين الدول المانحة والدول المتلقية نتيجة لبداية زوال الخطوط الفاصلة بين الشؤون الخارجية والداخلية لهما، ومع ظهور موجة العولمة وتسرب القيم الديمقراطية عبر حدود الدول النامية، واقتناع على المستوى الدولي بأن الفساد له تأثير سلبي على الأمن والاستقرار الدولي، وانتشار الصراعات والحروب الأهلية والطائفية بها، مما كان سبباً كافياً للبحث عن آلية جديدة تلتزم بها تلك الدول للخروج من أزماتها (Asian Development Bank, 2010).

٢- **دوافع إدارية:** تعود هذه الدوافع إلى التغيير الحادث في دور الدولة من فاعل رئيس في صنع السياسات العامة، وممثل للمجتمع المدني في تقرير السياسات ووضع الخطط ومتابعة تنفيذها، ومالكة للمشروعات وإدارتها، إلى مجرد شريك من بين شركاء متعددين في إدارة شؤون الدولة والمجتمع المدني (Salih, 2003, 9).

وترى الباحثة وجود دوافع أخرى لا تقل أهمية عن الدوافع السابقة تتمثل في الدوافع الاجتماعية والاقتصادية التي ساهمت في ظهور الحوكمة الرشيدة منها ضعف مستوى التنمية البشري، وانتشار الفقر،

والأمية، وسوء التغذية، ونقشي الأوبئة والأمراض، وانتشار البطالة، وازدياد الأزمات والكوارث في دول العالم الثالث، وكلها مؤشرات قوية لانتشار الفساد في تلك الدول وكثرة الديون عليها وهي بذلك مؤشرات هامة تهدد حياة الإنسان.

أهداف الحوكمة:

يوجد مستوى مثالي للحوكمة عند ممارسة الأعمال وتحقيق مبادئ الشفافية والمساءلة، ويتم منح هذا الحق للمجتمع سواء أفراد أو ممثلين له من أجل مساءلة أجهزة الإدارة العامة، وتحسين جودة الحياة في إطار مجتمع يدعو إلى الديمقراطية، ويتبنى قضية احترام حقوق الإنسان، وتمكنه من تحديد الأهداف داخل المؤسسة، ومن أهم هذه الأهداف ما يلي (Fawzy, 2003, 7):

- تحقيق العدالة والشفافية ومنح الحق في المساءلة.
- تحقيق الفرصة لمراجعة أداء بعض الأجهزة بالدولة مثل هيئة مكافحة الفساد وديوان المحاسبة التي تتمتع باختصاصات ومهام وصلاحيات واضحة.
- تحقيق الحماية الضرورية للملكية العامة مع مراعاة مصالح المتعاملين مع كافة مؤسسات الدولة، والحد من استغلال السلطة العامة لأغراض خاصة.
- زيادة الثقة في إدارة الاقتصاد بما يسهم في رفع معدلات الاستثمار، وتحقيق معدلات نمو مرتفعة في الناتج المحلي الإجمالي.

أهمية الحوكمة:

- تتمثل أهمية العولمة في كونها عنصر قوة للدولة، فهي تعمل على (غادة لطفي، ٢٠١٥: ١٤):
- تفعيل المشاركة الإيجابية في الحياة العامة، وتدعيم حرية التعبير عن الرأي.
- خلق حالة من المساءلة والشفافية في عمل جميع الوزارات والإدارات والمؤسسات.
- تفعيل مشاركة كافة فئات المجتمع وأحزابه ومؤسساته المختلفة بإدارة الحياة العامة وتوجيهها.
- توفير بيئة من المميزات الحسنة ترتقي بالمجتمع وتحقق الشرعية، بالإضافة إلى توفير الحرية لإنشاء منظمات المجتمع المدني.

- ضمان وجود هياكل ونظم تشريعية وقانونية عادلة وثابتة، تعتمد على الشفافية والمحاسبة في كل الإدارات، مع تحقيق التعاون المثمر بين الحكومة ومنظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص بغرض تحقيق المصلحة العامة.

مزايا الحوكمة:

- يشير (حسين المحمدي، ٢٠٠٨، ١٣) إلى عدة مزايا للحوكمة، هي:
- تساعد الحوكمة في تصميم نظام شفاف للرقابة والمراجعة يهدف إلى الالتزام بالقوانين وتصحيح الخلل.
- تشجع الحوكمة المؤسسات على الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة مما يقلل في التكلفة ويزيد في الإنتاج.
- تسهم الحوكمة في استقطاب الاستثمارات الخارجية إذ أن المستثمرين الأجانب ينجذبون إلى أسهم المؤسسة التي تطبق أنظمة الحوكمة باعتبار استثمارها في شركة ملتزمة وشفافة.

خصائص الحوكمة الرشيدة:

- تتمثل خصائص الحوكمة الرشيدة في مجموعة من النقاط، وهي كما يلي (صفاء إبراهيم، ٢٠٠٥: ٤٣):
- العدالة الاجتماعية بحيث يتوفر لجميع المواطنين الفرصة لتحسين أوضاعهم الحياتية وظروفهم المعيشية.
- الشفافية لضمان التدفق والتبادل الحر للمعلومات بحيث تكون المؤسسات وحساباتها ومعاملاتها متاحة بصورة مباشرة.
- الاستجابة بحيث تكون المؤسسات الخدمية والقائمون عليها في خدمة الوطن والمواطن.
- المشاركة الشعبية الفعالة التي تضمن لكل فرد أن يكون له صوت مسموع ومؤثر في اتخاذ القرار.
- تطبيق الأطر والنصوص القانونية بصورة عادلة ودون أي إقصاء بين أفراد المجتمع.

متطلبات تفعيل الحوكمة الرشيدة:

- أكد (جون دسوليفان، ٢٠٠٤: ٢١) أن زيادة الشفافية من أهم متطلبات الحوكمة الرشيدة وتطبيقها، حيث يعد الحصول على المعلومات من أهم الخطوات التي ينبغي تحقيقها لتحسين الحكم الديمقراطي الصالح، فالمعلومات تغذي المحاسبية والفاقية مما يؤدي إلى الحوكمة، والشفافية هي تدفق المعلومات السياسية والاجتماعية والاقتصادية، ويوجد ثلاثة مكونات للمعلومات الشفافة هي:

- ١- أن تكون المعلومات وثيقة الصلة بالموضوع أو القضية المعنية بإصدار قرار معين.
- ٢- إمكانية الحصول على المعلومات بحيث تكون متاحة لجميع المواطنين.
- ٣- إمكانية الاعتماد على المعلومات لذا يجب أن تكون هذه المعلومات حديثة ودقيقة.

مؤشرات ممارسة آليات الحوكمة الرشيدة:

تتمثل مؤشرات تحقيق آليات الحوكمة الرشيدة فيما يلي:

- ١- **الشفافية:** يتم بناء الشفافية على التلقي الحر للمعلومات، فبدون إتاحة المعلومات لا يمكننا القول بأن الحوكمة مطبقة، كما يجب أن تكون المعلومات المتاحة في متناول فهم وتفسير الفئة المستهدفة حتى تتمكن من القيام بعمليات الرقابة بصورة صحيحة (أمل سلامة، ٢٠١٢: ٢٦٠١).
- ٢- **المساواة:** بمعنى ألا تفرق الحوكمة بين الرجال والنساء بما يضمن التساوي التام بين الجنسين في الحقوق والواجبات، كما أنها لا تفرق لأي سبب بين المواطنين على أساس العقائد أو الأديان.
- ٣- **المساءلة:** وهي حق أساسي للجمهور، وتختلف الأطراف المعنية في أن تسأل وتحاسب أعضاء المجالس الحاكمة، وعلى أجهزة الحكم إعداد حيثيات مقنعة عن جميع سياساتها وقراراتها فهي العلاقة التي تربط الجماعات والأفراد وفقاً للمعايير والقيم الأخلاقية.
- ٤- **ديمقراطية القيادة:** وهي نظام صناعة السياسات والقرارات من خلال مجموعة من السلطات والمؤسسات والضمانات والإجراءات، ومن خلال أداء الحقوق وممارسة الديمقراطية التي تضمن أن تأتي القرارات طبقاً لرأي الأغلبية في حفظ حريات وحقوق الأقلية.
- ٥- **المشاركة:** بمعنى مشاركة جميع أفراد المجتمع سواء بطريقة مباشرة أو من خلال ممثلين عبر مؤسسات وسيطة، كما ينبغي أن يكون لكل الرجال والنساء صوت في عملية صنع القرار (مصطفى السيد، ١٩٩٩: ١٠).
- ٦- **الكفاءة والفاعلية:** وتعني بأن الجهود التي تبذلها المؤسسات لا بد وأن تؤدي إلى إشباع رغبات المجتمع، في حين يتم استخدام الموارد المتاحة لأقصى درجة ممكنة، كما يجب الاهتمام بقياس كفاءة وفاعلية الخدمات.
- ٧- **سيادة القانون:** ينبغي أن تتسم الأطر القانونية بالعدالة ولا بد من توخي الحياد في تطبيقها؛ خاصة القوانين المرتبطة بحقوق الإنسان (مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية والشفافية، ٢٠٠٤: ٥).

مستويات الحوكمة الرشيدة:

للحوكمة الرشيدة ثلاثة مستويات أساسية هي (عطية الأفندي، ٢٠٠٢: ٥):

١- الحوكمة الدولية: ويقصد بها الحوكمة التي يتم ممارستها على مستوى عالٍ يضم العديد من الدول التي تهتم بالقضايا التي تمس قطاع كبير من المجتمعات يشتركون في نفس الظاهرة، وتكون تلك الظاهرة تمس المجتمع بكل قطاعاته وتتعامل مع قضايا خارج القطاع الحكومي.

٢- الحوكمة القومية: ويقصد بها الحوكمة التي تتم داخل المجتمع الواحد، والذي بدوره ينقسم داخلياً إلى عدة مستويات أو وحدات مثل (المستوى القومي - على مستوى المنطقة أو المحافظة - على مستوى المحليات) ويمكن إدراج مستوى المجتمع المحلي وفيه يختلف هدف الحوكمة الرشيدة حيث إنها تركز على مبدأ أساسي وهو كيفية مشاركة العناصر الفاعلة الموجودة داخل المجتمع مثل منظمات المجتمع المدني في عملية اتخاذ القرارات.

٣- الحوكمة المؤسسية: يتم ممارسة هذا النوع على مستوى المؤسسات الحكومية وغير الحكومية والتي عادةً ما تكون مسئولية من مجالس الإدارة، حيث إن غالبية تلك المؤسسات تكون مخصصة أي تدار من قبل القطاع الخاص، وبعضها يكون ذات ملكية عامة تدار من القطاع الحكومي فقط دون تدخلات أخرى مثل المدارس والمستشفيات العامة الحكومية.

أبعاد الحوكمة الرشيدة:

هناك ثلاثة أبعاد للحوكمة الرشيدة هي:

١- البعد الاقتصادي: تركز الحوكمة الرشيدة من خلال البعد الاقتصادي لها على القطاع الخاص ومدى فعاليته ضمن منظومة قانونية تجعل الحكم صالحاً بكل المقاييس، ويحقق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية، لأنه في نهاية الأمر تقوم الحوكمة الرشيدة بضمان حاجات الناس في الحاضر وحاجات الأجيال في المستقبل، وهي تشمل عمليات صنع القرار التي تؤثر على الأنشطة الاقتصادية لدولة ما وعلاقاته بالاقتصاديات الأخرى، ويؤثر هذا البعد بشكل أساسي على الجوانب المرتبطة بالعدالة والفقر وجودة الحياة.

٢- البعد السياسي: تتطلب الحوكمة الرشيدة وجود منظومة سياسية تقوم على أساس الشرعية والتمثيل، لأنها يعبران عن العلة الصحيحة بين الحاكم والمحكوم، ويؤديان إلى التفاعل الإيجابي بين الطرفين

بما يحقق الاتحاد والتعاون والاتجاه إلى خدمة الصالح العام الذي يحقق في إطاره مصالح الأفراد بشكل أعم وأشمل ويضمن حقوق المواطنة، ويتمثل في عملية صنع القرار من أجل صياغة القوانين والتشريعات السياسية وتكون بصورة أكثر ديمقراطية وتتميز بالعدالة الاجتماعية، حيث تتطلب المشاركة السياسية مستويات محلية ومركزية، لأنه من المهم أن شارك المواطنون في اتخاذ القرارات المحلية على مستوى المجالس المحلية وتنفيذ برامجها (عبد الرازق مقري، ٢٠٠٥: ١١).

٣- **البعد الإداري:** إن ترشيد الإدارة العامة وتأمين استمراريتهما بدرجة عالية من الفعالية والكفاءة يعتمد على الاهتمام بالجهاز الإداري والأنظمة والقوانين المعمول بها، والتي تحكم سير العمليات الإدارية للتأكد من مدى ملاءمتها وقدرتها على تحقيق أهدافها، والتركيز على الجودة الشاملة في الحركة واتخاذ القرارات وهو نظام تنفيذ السياسات والحوكمة الرشيدة التي تضم الأبعاد الثلاثة، وهي التي تحدد الهياكل والعمليات التي توجه العلاقات السياسية والاقتصادية والاجتماعية (مروان رمضان وآخرون، ٢٠٠١: ١٩).

ثانياً: الجانب الميداني للبحث:

تناول هذا الجزء إجراءات الجانب الميداني للبحث الحالي حول متطلبات التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال في ضوء مبادئ الحوكمة، حيث تم بناء أداة الدراسة وعينتها، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل المعلومات والبيانات التي تم الحصول عليها، والنتائج التي أسفر عنها التحليل الإحصائي وتفسيرها.

أهداف الجانب الميداني للبحث:

يهدف البحث الحالي إلى الكشف عن الواقع الراهن لتوافر متطلبات التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال في ضوء مبادئ الحوكمة.

أداة البحث وعينته:

لتحقيق أهداف البحث الحالي تم إعداد استبانة لتحديد واقع التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال في ضوء مبادئ الحوكمة، وقد تم تطبيق الاستبانة على عينة قوامها (٣٢) معلمة من معلمات رياض الأطفال بإدارة السادات التعليمية بمحافظة المنوفية.

نتائج البحث الميدانية وتفسيرها.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الفرعي حول: "ما الواقع الراهن لتوافر متطلبات التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال في ضوء مبادئ الحوكمة؟".

وللإجابة على هذا السؤال البحثي تم تحليل نتائج تطبيق استبانة البحث وذلك بالنسبة لكل محور من محورها، بإجمالي (١٧) عبارة حيث تم حساب التكرارات والنسب المئوية لمستويات الاستجابة الثلاثة لدرجة التوافر (كبيرة - متوسطة - صغيرة)، كما تم حساب قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والترتيب (الرتبة) وتحديد الدلالة الكيفية وقيمة معامل كاي^٢، وذلك لكل عبارة من عبارات المحورين، وذلك على عينة ممثلة لمجتمع البحث عددها (٣٢) معلمة رياض أطفال، وتوضح الجداول الآتية المعاملات الإحصائية لذلك.

- المحور الأول: التنمية المهنية المستدامة:

حيث تكوّن هذا المحور من (٩) عبارات وتم إجراء المعالجات الإحصائية وذلك لكل عبارة من عبارات المحور وللمحور ككل، كما يلي:

جدول (٣) المعاملات الإحصائية للمحور الأول بالاستبانة (التنمية المهنية المستدامة)

٢٤	الدلالة الكيفية	الترتيب	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	مستويات الاستجابة درجة التوافر			النسب التكرارية النسبية المئوية	العبارة
						كبيرة	متوسطة	صغيرة		
دالة (٢١,٨) عند مستوى (٠,٠١)	صغيرة	٤	٠,٧	٤٩ %	١,٤٧	٢٣	٣	٦	ك	١- يتم إعداد خطة تدريبية في ضوء احتياجات المعلمات.
						٧١,٨	٩,٤	١٨,٨	%	
دالة (٢١,٤) عند مستوى (٠,٠١)	صغيرة	٥	٠,٤	٤٦,٩ %	١,٤١	٢٣	٥	٤	ك	٢- تتبع التنمية المهنية للمعلمات اسلوباً منظماً لعرض مقترحاتهن وشكاويهن.
						٧١,٩	١٥,٦	١٢,٥	%	
غير دالة عند مستوى (٣٠,١) (٠,٠١)	صغيرة	٥	٠,٣	٤٦,٩ %	١,٤١	٢٥	١	٦	ك	٣- تتضمن الأساليب التدريبية الخاصة بمعلمات رياض الأطفال الأساليب التربوية الحديثة.
						٧٨,١	٣,١	١٨,٨	%	
دالة عند مستوى (٩,٦) (٠,٠١)	متوسطة	١	٠,٤	٥٧,٣ %	١,٧٢	١٨	٥	٩	ك	٤- يتم الاستفادة من مخرجات وحدة التدريب والجودة في خطة التحسين للتنمية المهنية للمعلمات.
						٥٦,٣	١٥,٦	٢٨,١	%	
دالة عند مستوى (٢٨,٩) (٠,٠١)	صغيرة	٨	٠,٦	٤٣,٨ %	١,٣١	٢٥	٤	٣	ك	٥- تمتلك المعلمات مهارة إدارة الوقت.
						٧٨,١	١٢,٥	٩,٤	%	
دالة عند مستوى (٢٢,٥) (٠,٠١)	صغيرة	٣	٠,٣	٥٠ %	١,٥	٣٢	٢	٧	ك	٦- تستخدم المعلمات الوسائل التكنولوجية داخل الروضة.
						٧١,٩	٦,٢	٢١,٩	%	
دالة عند مستوى (٣٠) (٠,٠١)	صغيرة	٥	٠,٥	٤٦,٩ %	١,٤١	٢٥	١	٦	ك	٧- يساهم تدريب المعلمات في نشر ثقافة التنمية المهنية
						٧٨,١	٣,١	١٨,٨	%	

٢٤	الدلالة الكيفية	الترتيب	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	مستويات الاستجابة درجة التوافر			النسب التكرارات المئوية	العبرة
						صغيرة	متوسطة	كبيرة		
										المستدامة.
دالة (٣٧,٥) عند مستوى (٠,٠١)	صغيرة	٩	٠,٤	٤١,٧ %	١,٢٥	٢٧ ٨٤,٣	٢ ٦,٣	٣ ٩,٤	ك %	٨- تتوفر الكوادر البشرية اللازمة لتدريب المعلمات.
دالة عند مستوى (١٣) (٠,٠١)	صغيرة	٢	٠,٣	٥٤,٢ %	١,٦٣	٢٠ ٦٢,٥	٤ ١٢,٥	٨ ٢٥	ك %	٩- يسود تدريب المعلمات مناخاً يشجع على المناقشة والحوار.
دالة (٢٠,٢) عند مستوى (٠,٠١)	صغيرة	---	٠,٩	٤٨,٥ %	١٣,١	٢٠,٩ ٧٢,٥	٢٧ ٩,٤	٥٢ ١٨,١	ك %	المحور الأول ككل

* قيم كا٢ الجدولية عند درجات حرية ٢ ومستوى دلالة (٠,٠٥) تساوي ٥,٩٩ وعند مستوى دلالة (٠,٠١) تساوي ٩,٢١.

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

(أ) تبين أن متوسط الأهمية النسبية لعبارة هذا المحور ككل تقدر بـ " ١٣,١ " ووزن نسبي " ٤٨,٥ % " وذلك يمثل مستوى استجابة "صغيرة".

(ب) جاءت معظم عبارات هذا المحور عند مستوى استجابة "صغيرة"، ما عدا العبارة (٤) جاءت عند مستوى استجابة "متوسطة".

(ج) جاءت الأهمية النسبية لعبارة المحور والتي يعكسها الوزن النسبي لكل عبارة، في الرتبة الأولى العبارة رقم (٤) والتي تنص على "يتم الاستفادة من مخرجات وحدة التدريب والجودة في خطة التحسين للتنمية المهنية للمعلمات" بواقع متوسط حسابي " ١,٧٢ " وانحراف معياري قليل " ٠,٤ "، وفي الرتبة الثانية العبارة رقم (٩) والتي تنص على "يسود تدريب المعلمات مناخاً يشجع على المناقشة والحوار" بواقع متوسط حسابي " ١,٦٣ " وانحراف معياري " ٠,٣ "، وجاء في الرتبة الأخيرة العبارة رقم (٨) والتي تنص على "تتوفر الكوادر البشرية اللازمة لتدريب المعلمات" بواقع متوسط حسابي " ١,٢٥ " وانحراف معياري " ٠,٤ ".

(د) جاءت الدلالة الإحصائية لقيم معامل مربع كاي (كا٢) لكافة عبارات المحور دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) وذلك لصالح مستويات الاستجابة الموضحة بالجدول السابق، وجاءت الدلالة الإحصائية لقيمة معامل (كا٢) للمحور الأول ككل دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) وذلك لصالح مستويات الاستجابة "صغيرة"، أي أن واقع توافر متطلبات التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال في ضوء مبادئ الحوكمة من حيث التنمية المهنية المستدامة من وجهة نظر أفراد عينة البحث في مستوياتها المنخفضة.

- المحور الثاني: الحوكمة:

يتكون هذا المحور من (٨) عبارات وتم إجراء المعالجات الإحصائية، وذلك لكل عبارة من عبارات المحور وللمحور ككل، كما يلي:

جدول (٤) المعاملات الإحصائية للمحور الثاني بالاستبانة الحوكمة

٢٤	الدلالة الكيفية	الترتيب	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	مستويات الاستجابة درجة التوافر			النسب التكرارية النسبية	العبارة
						كبيرة	متوسطة	صغيرة		
دالة عند مستوى (٠.٠١) (٢٥)	صغيرة	٤	٠.٥	٤٥,٨ %	١,٣٨	٤	٤	٤	ك	١- تتسم اللوائح المنظمة للروضة بالوضوح.
						٧٥	١٢,٥	١٢,٥	%	
دالة عند مستوى (٠.٠١) (١٨,٨)	صغيرة	١,٥	٠.٢	٥١ %	١,٥٣	٢٢	٣	٧	ك	٢- تلتزم إدارة الروضة بتطبيق العقوبات على العاملين فيها.
						٦٨,٧	٩,٤	٢١,٩	%	
دالة عند مستوى (٠.٠١) (١٩,٨)	صغيرة	٤	٠.٣	٤٥,٨ %	١,٣٨	٢٢	٨	٢	ك	٣- تحرص إدارة الروضة على توفير بيئة ملائمة للعمل.
						٦٨,٧	٢٥	٦,٣	%	
دالة عند مستوى (٠.٠١) (١٥,١)	صغيرة	١,٥	٠.٢	٥١ %	١,٥٣	٢١	٥	٦	ك	٤- توظيف التكنولوجيا لخدمة تقديم الخدمات لمن يطلبها.
						٦٥,٦	١٥,٦	١٨,٨	%	
دالة عند مستوى (٠.٠١) (٣٣,٢)	صغيرة	٨	٠.٣	٤٣,٨ %	١,٣١	٢٦	٢	٤	ك	٥- الجهات الرسمية قادرة على محاسبة المقصرين من العاملين داخل الروضة.
						٨١,٣	٦,٢	١٢,٥	%	
دالة عند مستوى (٠.٠١) (١٥,١)	صغيرة	٣	٠.٥	٥٠ %	١,٥	٢١	٦	٥	ك	٦- التعامل بموضوعية مع كافة العاملين بالروضة.
						٦٥,٦	١٨,٨	١٥,٦	%	
دالة عند مستوى (٠.٠١) (٢٥)	صغيرة	٤	٠.٢	٤٥,٨ %	١,٣٨	٢٤	٤	٤	ك	٧- استثمار الموارد والإمكانيات المتاحة في الروضة بشكل ملائم.
						٧٥	١٢,٥	١٢,٥	%	
دالة عند مستوى (٠.٠١) (٢٢,٥)	صغيرة	٧	٠.٤	٤٤,٨ %	١,٣٤	٢٣	٧	٢	ك	٨- تشجيع المعلمين على تقديم مقترحات خاصة بأدائهم داخل الروضة.
						٧١,٩	٢١,٩	٦,٢	%	
دالة عند مستوى (٠.٠١) (١٦,٧)	صغيرة	---	١.٦	٤٧,٣ %	١١,٣	١٨٣	٣٩	٣٤	ك	المحور الثاني ككل
						٧١,٥	١٥,٢	١٣,٣	%	

* قيم ٢٤ الجدولية عند درجات حرية ٢ ومستوى دلالة (٠,٠٥) تساوي ٥,٩٩ وعند مستوى دلالة (٠,٠١) تساوي ٩,٢١.

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

(أ) تبين أن متوسط الأهمية النسبية لعبارة هذا المحور ككل تقدر بـ " ١١,٣ " ووزن نسبي " ٤٧,٣ % " وذلك يمثل مستوى استجابة " صغيرة ".

(ب) جاءت كافة عبارات هذا المحور عند مستوى استجابة " صغيرة ".

(ج) جاءت الأهمية النسبية لعبارات المحور والتي يعكسها الوزن النسبي لكل عبارة، في الرتبة الأولى والثانية العبارة رقم (٢) والتي تنص على "تلتزم إدارة الروضة بتطبيق العقوبات على العاملين فيها" والعبارة رقم (٤) والتي تنص على "توظيف التكنولوجيا لسرعة تقديم الخدمات لمن يطلبها" بواقع متوسط حسابي "١,٥٣" وانحراف معياري "٠,٢"، وجاء في الرتبة الأخيرة العبارة رقم (٥) والتي تنص على "الجهات الرسمية قادرة على محاسبة المقصرين من العاملين داخل الروضة" بواقع متوسط حسابي "١,٣١" وانحراف معياري "٠,٣".

(د) جاءت الدلالة الإحصائية لقيم معامل مربع كاي (كا^٢) لكافة عبارات المحور دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) وذلك لصالح مستويات الاستجابة "صغيرة"، وجاءت الدلالة الإحصائية لقيمة معامل (كا^٢) للمحور الثاني ككل دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) وذلك لصالح مستويات الاستجابة "صغيرة"، أي أن واقع توافر متطلبات التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال في ضوء مبادئ الحوكمة من حيث محور الحوكمة من وجهة نظر أفراد عينة البحث في مستوياتها المنخفضة.

من مجمل ما سبق في الإطار النظري ونتائج البحث يمكن التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات وهي:

- ضرورة تحقيق التناغم بين برامج إعداد معلمات رياض الأطفال بالكليات وبرامج إعدادهن أثناء الخدمة.
- تعزيز الشراكة بين كليات التربية للطفولة المبكرة والروضات وبين الإدارات من أجل تحقيق التناغم والتوافق في برامج التدريب المقدمة للمعلمات بصورة مستدامة قبل وأثناء الخدمة.
- وضع خطط واضحة ومعلنة لبرامج التنمية المهنية المستدامة التي سيتم عقدها للمعلمات، مع ضرورة وجود إمكانية تعديل تلك الخطة وفقاً لأي مستجدات.
- تقديم برامج للتنمية المهنية المستدامة تسهم في تنمية قدرة المعلمات على الإبداع والابتكار.
- توفير الكوادر التي تتسم بالفاعلية والكفاءة لتدريب المعلمات ببرامج التنمية المهنية المستدامة لتحقيق أهداف تلك البرامج.
- استفادة برامج التنمية المهنية المستدامة من الخبرات المحلية والإقليمية والدولية في مجال التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة.
- تنوع الأساليب المستخدمة أثناء تقديم برامج التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال.
- اتباع طرق وأساليب التقويم الحديثة التي تسهم في تحديد مستوى المعلمات أثناء وبعد التدريب.

- استخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة أثناء تقديم برامج التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال.
- إصدار تشريعات لإلزام معلمات رياض الأطفال بالتدريب المستمر.
- تدريب المعلمات داخل روضاتهن، واستغلال الإمكانيات المتاحة بتلك الروضات لزيادة فاعلية التدريب.
- حداثة موضوعات التدريبات المقدمة للمعلمات وارتباطها بالاحتياجات الفعلية لهن، وابتعادها عن التكرار والتقليدية.
- وضع آليات لمتابعة أداء المعلمات وتقييم نتائج البرامج التي إلتحقن بها.
- اتباع مديرة الروضة للنظام الديمقراطي خلال تعاملها مع المعلمات.
- تقديم برامج للتنمية المهنية المستدامة تنمي لدى المعلمات القدرة على خلق أنشطة مبتكرة خلال التعامل مع الأطفال لتيسير وصول المعارف والاتجاهات والمهارات لديهم.
- التوجيه البناء للمعلمات مع توفير بيئة العمل الملائمة.
- التعامل بموضوعية مع جميع المعلمات داخل الروضة
- توفير الموارد والإمكانات التي تعين المعلمات على أداء عملهن وحسن استثمارها.
- سعي المعلمات الدائم نحو العلم والمعرفة والمشاركة في المؤتمرات والندوات الخاصة بالطفولة.
- تشجيع مديرة الروضة للمعلمات لتقديم المقترحات الخاصة بأدائهن أثناء تعاملهن مع الأطفال داخل الروضة.

المراجع:

- ١- أحمد محمد إبراهيم هميسة (٢٠١٧): واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء الاتجاهات المعاصرة، مجلة كلية التربية- جامعة كفر الشيخ، المجلد [١٧]، العدد (٤)، (٣٢٣-٣٨٢).
- ٢- السيد عبد القادر شريف (٢٠١٣): إدارة رياض الأطفال وتطبيقاتها، ط٥، عمان- الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- ٣- _____ (٢٠١٤): المدخل إلى رياض الأطفال، القاهرة، دار الجوهرة للنشر والتوزيع.
- ٤- _____ (٢٠١٧): التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال، القاهرة، دار الفكر العربي.
- ٥- آمال محمد أبو ستة (٢٠١٧): برنامج مقترح قائم على التعلم النشط لتنمية دافعية الإنجاز والكفاءة الذاتية المهنية للطالبات المعلمات، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية.
- ٦- أمل محمد سلامة (٢٠١٢): التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لتعزيز آليات الحوكمة بالجمعيات الأهلية، بحث منشور في المؤتمر العلمي الخامس والعشرون، كلية الخدمة الاجتماعية- جامعة حلوان.
- ٧- أمانة عبد الخالق عبد الصادق إسماعيل (٢٠٢٠): رؤية مقترحة للتنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال وفقاً لمتطلبات نظام التعليم الجديد 2.0، مجلة كلية التربية- جامعة أسيوط، المجلد [٣٦]، العدد (٧)، (١١٢-١٥٦).
- ٨- إيناس سعيد عبد الحميد (٢٠١٠): التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال عبر الإنترنت "رؤية مقترحة"، ورقة عمل مقدمة إلى الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب، كلية التربية- جامعة الملك سعود، في الفترة (١٢-١٤) إبريل.
- ٩- توفيق مرعى وشريف مصطفى (٢٠٠٩): التربية العملية، القاهرة، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات بالتعاون مع جامعة القدس المفتوحة.
- ١٠- جون دسوليفان (٢٠٠٤): الحكم الديمقراطي الصالح المكون الرئيسي للإصلاح السياسي والاقتصادي، مركز المشروعات الدولية.

- ١١- حسام سمير عمر إبراهيم (٢٠٠٨): التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال في ضوء بعض الخبرات الدولية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة، كلية رياض الأطفال، قسم العلوم التربوية.
- ١٢- حسين المحمدي (٢٠٠٨): الفساد الإداري لغة المصالح، الإسكندرية، دار المطبوعات الجامعية.
- ١٣- سهام محمد بدر (٢٠٠٩): مدخل إلى رياض الأطفال، عمان- الأردن، دار المسيرة.
- ١٤- صفاء إبراهيم (٢٠٠٥): العلاقة بين تدني المستوى المعيشي للموظفين والفساد "من وجهة نظر الموظف الإداري"، الأردن، دار المسيرة للطباعة والنشر.
- ١٥- صلاح أحمد الناقة وإيهاب محمد أبو ورد (٢٠٠٩): إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في ضوء التحديات المستقبلية، المؤتمر التربوي "المعلم الفلسطيني: الواقع والمأمول"، الجامعة الإسلامية بغزة، (١-٢٩).
- ١٦- طارق حسن عبد الحليم (٢٠١٠): تطوير التعليم في رياض الأطفال، القاهرة، دار العلوم للنشر والتوزيع.
- ١٧- طارق عبد الرؤوف عامر (٢٠٠٨): إعداد معلم المستقبل، القاهرة، الدار العالمية للنشر والتوزيع.
- ١٨- عاطف عدلي فهمي (٢٠١٣): معلمة الروضة، ط٥، عمان- الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- ١٩- عبد الرازق المقرني (٢٠٠٥): الحكم الصالح وآليات مكافحة الفساد، الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع.
- ٢٠- عبد الله بيومي (٢٠٠٩): حوكمة التعليم المجتمعي في ضوء أهداف دكاك ٢٠٠٠، المؤتمر السنوي السابع- إدارة تعليم الكبار في الوطن العربي، جامعة عين شمس- مركز تعليم الكبار والمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، (١٦٠-١٧٣).
- ٢١- عزة خليل عبد الفتاح (٢٠٠٦): مناهج أطفال ما قبل المدرسة، القاهرة، دار الفكر العربي.
- ٢٢- عطية حسين الأفندي (٢٠٠٢): الإدارة العامة- إطار نظري- مداخل للتطوير وقضايا هامة في الممارسة، القاهرة، مكتبة النهضة الحديثة.
- ٢٣- غادة لطفى (٢٠١٥): دليل إرشادي حول الحكم الرشيد "مشروع تحسين جودة الخدمات الحكومية المقدمة للمواطنين"، القاهرة، مركز العقد الاجتماعي.
- ٢٤- فاروق جعفر (٢٠١٢): حوكمة التعليم المفتوح: منظور استراتيجي، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية.

- ٢٥- فتوح محمود محمد ومحمد علي حمزة (٢٠١٤): التنمية المهنية المستقبلية لخريجي كليات التربية بالجامعات الليبية: رؤية جديدة في عالم متغير، مجلة العلوم والدراسات الإنسانية، المجلد (١)، العدد (٣٣)، (٢٨-١).
- ٢٦- مجديين محمود القاعود وانتصار فراج بخيت (٢٠١٩): متطلبات الحوكمة الرشيدة في مدارس التعليم العام للبنات بمحافظة ينبع من وجهة نظر مديرات المدارس، *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، المجلد [٦]، العدد (٣)، (٣٢٧ - ٣٤٠).
- ٢٧- محسن بن عبد الرحمن بن محسن المحسن (٢٠١٧): الكفايات الثقافية للمعلم في ضوء اتجاهات التعليم من أجل التنمية المستدامة، المؤتمر التربوي الدولي الأول للدراسات التربوية والنفسية: نحو رؤية عصرية لواقع التحديات التربوية والنفسية، كلية التربية- جامعة المدينة العالمية، سيلانجور بماليزيا، (٥٩٧ - ٦٣٢).
- ٢٨- محمد حسن بشير (٢٠١٩): الأسس والمبادئ النظرية للحوكمة ومتطلبات تطبيقها في التعليم العام بالسودان، مجلة العلوم التربوية والنفسية، *المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث*، المجلد [٣]، العدد (٦)، مارس، (٢٧ - ٤٦).
- ٢٩- محمد حسن بشير (٢٠١٩): الأسس والمبادئ النظرية للحوكمة ومتطلبات تطبيقها في التعليم العام بالسودان، مجلة العلوم التربوية والنفسية، *المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث*، المجلد [٣]، العدد (٦)، (٢٧ - ٤٦).
- ٣٠- مروان أسعد رمضان وآخرون (٢٠٠١): الموسوعة الإدارية الشاملة "إدارة الموارد البشرية"، لبنان، مركز الشرق الأوسط الثقافي.
- ٣١- مصطفى كامل السيد (١٩٩٩): الشروط الأساسية للتنمية (الشفافية- المساءلة- الحكم الرشيد)، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية- جامعة القاهرة.
- ٣٢- مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية الشفافية (٢٠٠٤): سلسلة منشورات الأوتكتاد حول القضايا التي تناولتها اتفاقية الاستثمار الدولية، الأمم المتحدة.

٣٣- هاني السيد محمد العزب (٢٠٠٤): متطلبات تطوير رياض الأطفال في مصر في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة: رؤية مستقبلية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المنصورة، كلية التربية، قسم أصول التربية.

- 34- Asian Development Bank (2010): Anti-Corruption and Integrity Mandaluyong City, Second Edition, Philippines.
- 35- Fawzy, S., (2003): Assessment of Corporate Gouvernance in Egypt Working, The Egyption Center for Economic Studies.
- 36- Hundert, J, P, (2007): Training Classroom and Resource Preschool Teachers to Develop Inclusive Class Intervention for Children with Disabilities, Journal of Positive Behavior Intervene Tions, Vol.(9), No.(3), pp.(159-173).
- 37- Laferney, Pameda (2006): Eerly Childhood Professional Development and Classroom Quality in Preschool Classroom, Oklanoma State University.
- 38- Lee, G., et al, (2009): Kindergarten teachers Professional Training and Their Social Status in Korea, Jounral of Early childhoohd Teacher Education, , Vol.(30), No.(3), pp.(159-173).
- 39- Punyara, Tabndhu, S., (2004): Commitment to Good Gouvernance Development and Poverty Reduction, Sixth Session of the Committee on Development Policy.
- 40- Salih, Mohammed, (2003): Gouvernance: Information et Domain Publique, Addis Ababa, Commission Economqe Pour L'Afrique.