

Obstacles to the professional development of kindergarten teachers

Dr.. Hadeel Al – Baaj

Department of Educational Supervision

Directorate of Education Wasit

Abstract The present research aims to identify the most important impediments to the professional growth of the kindergarten teacher. In order to achieve this, the researcher constructed the questionnaire and presented it to the experts to ascertain its validity and validity. A number of conclusions were reached (Professional development programs are of great importance to a large group of educators. It is therefore appropriate to pay great attention. Most of the obstacles to the professional development of kindergartens are large obstacles, ranging from 95.37 to 65.74) Except one obstacle), Among the recommendations of the research are: (To provide incentives and material and moral rewards to the participants in the training programs to increase the desire and motivation to develop and adopt the procedures of evaluation approved by the Department of Preparation and provided that the end of each session certificate of participation and passing).

Keyword, The obstacles of the professional development – theoretical background

معوقات التنمية المهنية لمعلمات رياض الاطفال

د. هديل صالح فالخ البعاج

قسم الإشراف التربوي/ مديرية تربية واسط

مستخلص البحث

يهدف البحث الحالي الى تحديد اهم المعوقات التي تقف حجر عثرة امام النمو المهني لمعلمة رياض الاطفال، ولتحقيق ذلك قامت الباحثة ببناء اداة البحث (الاستبيان) وعرضها على الخبراء للتأكد من صدقها وصلاحتها، وتم التوصل الى مجموعة من الاستنتاجات والتي منها: (ان لبرامج التنمية المهنية اهمية كبيرة يستفاد منها شريحة كبيرة من التربويين لذا من المناسب ان تولى اهتمام كبير، وان معظم معوقات التنمية المهنية لمعلمات رياض الاطفال هي معوقات كبيرة تراوحت اوزانها المنوية بين (95,37 و 65,74) كلها كانت اعلى من الوسط الفرضي عدا معيق واحد، ومن جملة توصيات البحث هي: (تقديم الحوافز والمكافئات المادية والمعنوية للمشاركين في البرامج التدريبية لزيادة الرغبة والدافعية للتطوير، واعتماد اجراءات تقييمية معتمدة من قسم الاعداد على ان تمنح نهاية كل دورة شهادة مشاركة واجتياز)

الكلمات المفتاحية : معوقات التمية المهنية – الخلفية النظرية

اهمية البحث

1. مشكلة البحث

ان نجاح عملية التعليم يتوقف على جملة من العوامل المختلفة و المتنوعة, إلا أن وجود معلم متمكن يعتبر حجر الزاوية لهذا النجاح, فأفضل المقررات الدراسية والوسائل التعليمية والأنشطة والمباني المدرسية كلها لا تحقق الأهداف التربوية المنشودة ما لم يكن هناك معلم ذو كفايات تعليمية وممات شخصية متميزة،

تكمن مشكلة البحث الحالي في السؤال الاتي:

هل هناك معوقات تقف حجر عثرة امام التنمية المهنية لمعلمات رياض الاطفال؟

اهداف البحث

يهدف البحث الحالي الى: تحديد اهم المعوقات التي تقف حجر عثرة امام الانماء المهني لمعلمة الروضة.

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بمعلمات رياض الاطفال في محافظة واسط والبالغ عددهن (231) معلمة، للعام الدراسي 2018-2019، وفي جميع مديريات التربية الخمسة الفرعية.

تحديد المصطلحات

التنمية المهنية للمعلم:

● نظريا

- عرفها الفونسو، وفيرت، ونيفيل 1981 بأنها " الجهد المنظم لتحسين ظروف التعليم ومصادره ومهمات تحسين أداء المعلمين وهي عملية شاملة تهدف إلى تمكين جميع المعلمين، من المحافظة على مستوى عالٍ من أدائهم، وتجهيزهم لأدوار جديدة تقتضيها متطلبات التطوير والتجديد" (عبد السلام، 2000، ص43)
- وعرفها عبد الحليم 2008 بأنها " نشاط يركز على المعلم من اجل تحقيق تغير هادف في معارفه ومهاراته وقدراته المهنية في ضوء متطلبات عمله المستقبلية لتطوير ادائه في المؤسسة التربوية" (عبد الحليم، 2008، ص32).

● وتعرفها الباحثة، بأنها عملية هادفة ذات خطة منظمة قابلة للتنفيذ والتقييم من اجل رفع الكفاءة المهنية الادائية للمعلم، من خلال اكسابه جملة من المهارات والخبرات والاتجاهات الايجابية لتحسين العملية التعليمية وفقا لتطور المجتمع.

● اجرائيا، وهي مجموعة البرامج التدريبية الخاصة بمعلمات رياض الاطفال والتي تحددها وزارة التربية بالتعاون مع مديرية الاعداد والتدريب لغرض تطوير الاداء المهني التربوي لمعلمة الروضة.

معوقات التنمية المهنية:

- تعرفها الباحثة بأنها مجموعة من الصعوبات التي تحول دون النمو المهني للمعلم وتقف حجر عثرة امام تطوره وابداعه سواء كان ذلك النمو ذاتيا او بوساطة برامج تنموية متخصصة.
- اجرائيا، هي مجموعة من الفقرات التي تشكل معوقات للنمو المهني لمعلمة رياض الاطفال تم الحصول عليها من خلال سؤال مفتوح وجه لهن ومن ثم تحليل الاجابات

يستطيع بما إكساب المتعلمين الخبرات المتنوعة ويعمل على تمديدهم و توسيع مفاهيمهم و مداركهم ، وينمي أساليب تفكيرهم وقدراتهم العقلية (الفرج ودبابة، 2006، ص15).

وان المعلم هو من يدير ويوجه عملية التعليم والتعلم ويستطيع ان يحرر التلاميذ من الخوف من السلطة ومن تدهور الروح المعنوية، ومن وظائفه تقبل وجهات النظر الخاصة بمسؤولياته الوظيفية، واداء العمل في حدود الامكانيات هو اضمن طريق لتنظيم الخدمات التربوية وعليه ان يضع جهده لخدمة الهدف العام للتربية وهو تطوير الفرد ككل (محمد، 2008، ص17). فلم يعد ينظر الى اعداده على انه عملية تنتهي بحصوله على الدرجة الجامعية التي تؤهله للعمل بسلك التعليم، انما ينظر الى عملية اعداد المعلم على انها عملية متعددة منها ما يتم قبل التحاقه بالمهنة ومنها ما يتم بعد ممارسته للمهنة، لذا يعد اعداده قبل ممارسته الخدمة بداية الطريق لنموه المهني وليس نهايته، وان برامج التدريب اثناء الخدمة هي الضمان الوحيد لاستمرار هذا النمو المهني لذا يتطلب من المعلم الاستمرار في تجديد معارفه واتخاذ السبل نحو النمو المهني المستمر(طاهر، 2010، ص11). ولقد أكدت اكثر الدراسات التربوية على أهمية التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة بحيث تصبح برامج إعداد المعلمين وتدريبهم هي الغاية المنشودة للقائمين على العملية التربوية ونظرا للتقدم المعرفي الهائل الذي يتميز به العصر الحالي، فقد أصبح من الضروري أن يحافظ المعلم على تحديث معلوماته ومهاراته وفقا لكل جديد في طرائق التعليم وتقنياته، وبذلك يكون التعليم بالنسبة له عملية نمو مستمرة ومتواصلة، ونظرا لصعوبة إعداد المعلم الصالح لكل زمان ومكان- في ظل ثورة التكنولوجيا والمعلومات- أصبح الإنماء المهني أكثر ضرورة من أجل توفير الخدمة التربوية اللازمة للمعلم، والتي تتضمن تزويد المعلم بمواد التجدد في كل مجالات العملية التربوية، من أساليب وتقنيات وطرائق التعليم والتعلم، وتدريبه عليها وإجراء البحوث العنوية الميدانية، واستيعاب كل ما هو جديد في النمو المهني من تطورات تربوية وعلمية(طاهر، 2010، ص23).

ومن هنا جاءت اهمية البحث الحالي في تطوير قدرات معلمة رياض الاطفال وكفائاتها التربوية والتعليمية كونها على مساس مباشر مع فئة عمرية مهمة المطلوب منها تنشئتهم واعدادهم بفهم واع وعلى مستوى كبير من الاحساس بالمسؤولية، ولا يتم ذلك الا من خلال فهم كبير بالادوار المطلوبة منها وممارسة هذه الادوار بشكل ابداعي مبتكر وجديد وبتحديث مستمر مادامت الحياة في تحديث وتطور، ولا يتسنى لمعلمة الروضة ذلك الامن من خلال التنمية المهنية المستدامة.

وكذلك من الممكن ان يستفاد من البحث الحالي :

- القائمين على تخطيط البرامج التدريبية لوضع خطط مستقبلية قائمة على اولويات التحسين والتطوير حسب متطلبات كل مرحلة تعليمية
- القائمين على تنفيذ برامج التنمية والتدريب من قادة تربويين ومشرفين.

1. التخصص والشمولية والتعدد في ادوار المعلم.
 2. التطور الهائل في مجال تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وتحول العالم الى قرية صغيرة تنتقل فيها المعلومة بسرعة هائلة.
 3. التوجه العالمي نحو الجودة الشاملة والاعتماد وفقا للمعايير الدولية.
 4. التطور الكبير في طرائق واستراتيجيات التعليم. ماهي اهداف التنمية المهنية للمعلم؟
- لقد حدد الباحثون في المجال التربوي العديد من الاهداف التي يهدف من ورائها الانماء المهني للمعلم والتي تقصد منها اضافة معارف ومهارات واساليب جديدة للمعلم بهدف تطوير قابلياته وقدراته وكفاياته في مجال عمله التربوي ومن جملة هذه الاهداف هي:
1. رفع الكفاية المهنية للمعلم مع ما يتطلبه من مهنية اليوم.
 2. مواكبة التطور والحداثة في طرائق واستراتيجيات التعليم والتقنيات التعليمية.
 3. تزويد المعلم بمهارات جديدة تمكنه من مواجهة المشكلات التعليمية.
 4. التدريب المستمر انسجاما مع مفهوم التربية المستدامة. (العسيري، 2017، ص159)
 5. تطوير مهارات المعلم في مجال التقييم التربوي بعد ان حصر نفسه بالامتحان التحصيلي فقط ونسي ان هناك جوانب عديدة للتقييم عليه معرفتها وممارستها.
 6. تمكينه من المساهمة في انتاج جيل واعى متطور ناجح مبدع ذو قيم واخلاق وروح وطنية عالية.
 7. تمكينه من ان يكون معلما مبدعا مبتكرا غير تقليدي محفز ومرشد وموجه للابداع.
 8. تنمية صفاته القيادية واطلاعه على خبرة زملاءه. (الحמידاوي، 2017، ص70)
- ماهي انواع الانماء المهني؟
- أ. برامج التأهيل للتعريف بأخلاقيات المهنة والتعريف بالحقوق والواجبات.
 - ب. برامج التحديث والتطوير والتجديد.
 - ج. برامج التنشيط والتدريب.
 - د. برامج الترقية والترقية لمنصب معين او درجة معينة. (عبد الحليم، 2008، ص71)
- وهناك اساليب اخرى ذاتية يتبعها المعلم لتطوير نفسه مهنيا منها:
- أ. الزيارات المتبادلة ومشاهدة الدروس.
 - ب. المشاركة بالحلقات النقاشية والندوات العلمية والتربوية والاجتماعية.

وتبويبها وتنظيمها وعرضها على الخبراء لتشكيل بذلك اداة البحث الحالي.

الخلفية النظرية ودراسات سابقة

المقصود بالانماء المهني؟

هو كل الحلقات الدراسية والنشاطات التدريبية التي يشارك بها المعلم بهدف زيادة معلوماته المهنية وتطوير قدراته لتحقيق تقدمه المهني ورفع كفاءته وحل مشكلاته والتي تمكنه من المساهمة في تحسين العملية التعليمية(الصاعدي، 2014، ص69)

لماذا التنمية المهنية للمعلمين؟

ان عملية النمو المهني للمعلمين ليست جريا وراء مسميات جديدة ولكنها عملية اساسية لا يمكن الاستغناء عنها لتحسين الاداء المهني وتلبية حاجات التغيير.

ويرجع الاهتمام بالنمو المهني للمعلمين الى الاسباب الاتية:

1. التقدم المعرفي في المجالات كافة المجالات الحياتية:

اصبح من المؤكد ان المعرفة في تغيير مستمر وفي زيادة مستمرة ايضا وهذا التغيير والزيادة يقتضي من المعلم ان يكون على وعي ودراية بكل ما يدور حوله من مستحدثات جديدة.

2. تغير المعرفة التربوية

اذا كانت المعرفة بصفة عامة في تغير فان المعرفة التربوية ايضا في تغير وتطور مستمرين نتيجة ما توصلت اليه البحوث والدراسات التربوية والنفسية من نتائج فيطالعا الفكر التربوي كل يوم بنظراته الجديدة التي تغير نظرتنا الى العملية التربوية من حيث اهدافها ومحتواها وطرائقها.

(سيد والجمال، 2014، ص84)

3. التقنيات الجديدة في التربية:

ان ما يستجد على الساحة التربوية من تقنيات جديدة كاستخدام الاجهزة مثل التلفزيون والكمبيوتر والتعلم المبرمج وغيرها. كل هذه الاجهزة والتنظيمات تتطلب اعادة النظر في البيئة التعليمية وادوار المعلم، وتخلق العديد من المشكلات التربوية وتفرض على المعلم تطوير طرائق تدريسه وتغيير خططه وتجديد معلوماته، ولذلك يجب ان ننظر الى هذه التقنيات باعتبارها مجرد اضافة الى العملية التعليمية ولكنها تتطلب احداث تغييرات جوهرية في اساس العملية التعليمية(الحמידاوي، 2017، ص82)

4. قصور برامج الاعداد:

قد يحدث ان تكتشف بعض اوجه القصور في برامج اعداد المعلم قبل الخدمة (كأن يجد المعلم صعوبات في التعامل مع الطلاب وعدم القدرة على تقييم اداء الطلاب بطرق سليمة او يحتاج الى مزيد من التعمق في مادة تخصصه) كل ذلك يتم تداركه في برامج التنمية المهنية للمعلمين حتى يمكن مساعدتهم على التخلص من ذلك الخلل الذي يؤثر على كفاءته التعليمية(مدبولي، 2010، ص94)

وهناك مبررات اخرى يمكن اجمالها بما يأتي:

هدفت الدراسة الى وضع تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الاساسي الخاص في ضوء الاتجاهات التعليمية المعاصرة والكشف عن واقع البرامج التدريبية وبرامج التنمية المهنية. اتبعت الدراسة منهجية مركبة مكونة من اسلوب التحليل الفلسفي واسلوب تحليل النظم والمنهج الوصفي. ومن جملة نتائجها:

- يعاني واقع التنمية المهنية لمعلمي التعليم الاساسي الخاص من بعض القصور في الامكانيات المادية والتمويل وقلة الحوافز.
- الافتقار الى فلسفة واضحة تعبر عن رؤية النظام التعليمي للتنمية المهنية.
- اعتماد اغلب برامج التنمية على الاشراف التربوي وعدم التوسع في برامج الدراسات العليا (سعدون، 2012، ص 13).

ثانيا: دراسة الغامدي 2012 (التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الامريكى لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE) تصور مقترح.

هدفت الدراسة الى التعرف على واقع التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية وتقديم تصور مقترح في ضوء معايير المجلس الوطني الامريكى لاعتماد تعليم المعلمين، وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي منهجا لبحثه، وقد بينت نتائج البحث تدي جهود التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية وخاصة فيما يتعلق بالاعتماد الوظيفي (الغامدي، 2012، ص 3)

ثالثا: دراسة اسماعيل وابو زيد وعفيفي 2016 (برنامج مقترح للتنمية المهنية لمعلمي العلوم بمصر في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة) هدفت الدراسة الى التوصل الى تصور مقترح لبرنامج تدريب معلمي العلوم في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والمنهج شبه التجريبي، ومن جملة نتائجها:

- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات المعلمين مجموعة البحث بين التطبيقين القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي المعرفي وبطاقة ملاحظة الاداء التدريبي لصالح التطبيق البعدي (اسماعيل وابو زيد وعفيفي، 2016، ص 53)

رابعا: دراسة العسيري 2017 (اساليب التنمية المهنية للمعلم ومعوقات تنفيذها)

هدفت الدراسة الى الوقوف على طبيعة عملية التنمية المهنية واهميتها للمعلم وسبل تنميته مهنيا فضلا عن التعرف على معوقات التنمية المهنية، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي كمنهجية للبحث، وكان من جملة نتائجها:

- ان هناك الكثير من معوقات التنمية المهنية للمعلم والتي منها غياب الحوافز الدافعة للتطوير الذاتي المهني وقلة وجود المصادر المالية التي ترصد لتطوير قدرات المعلم المهنية وعدم

ج. اقامة الدروس النموذجية ودعوة مجموعة من المعلمين في القطاع.

د. الاطلاع على ما يعرض في الانترنت من معلومات وغاذج خطط وفديوات ووسائل وغيرها والافادة منها.

هـ. كتابة بحث حول مشكلة معينة والمشاركة به في مؤتمرات او ندوات.

و. عمل تقييم ذاتي موضوعي من اجل الوقوف على كل الجوانب التي تحتاج الى دعم وتطوير وتحسين والعمل عليها.

ز. توجيه طلب بالزيارة التقييمية من قبل المعلم للمشرف المختص وللمدير لزيارته والافادة من تبادل الاراء.

ماهي معوقات التنمية المهنية للمعلم؟

من المعروف ان المعلم هو حجر الزاوية للعملية التعليمية، فمتى ما احسن اعداده وتطويره فستحسن كفاءة التعليم وجودته. لكن هناك معوقات لتنمية المعلم مهنيا منها:

1. ضعف برامج التدريب وقلة خبرة القائمين عليها.
2. الخوف من التغيير ومعارضته.
3. قلة اشراك او استشارة الخبراء والمتخصصين في التخطيط للبرامج التدريبية والافادة من معلوماتهم وخبراتهم.
4. غياب الرؤيا المستقبلية والاهداف والطموح للقائمين على التدريب فضلا عن المتدربين.
5. هيمنة ظاهرة التفرغ في العمل والابتعاد عن العمل بروح الفريق الواحد.
6. ندرة تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمتدربين وعدم ربط التدريب بالتقنيات والترفيعات.
7. عدم اشراك المعلم كباحث في المؤتمرات والندوات العلمية وفرض ذلك عليه كجزء من متطلبات الترفيع الوظيفي.

(الصاعدي 2014، ص 49)

8. عدم وجود امتحان تقويمي للدورة التدريبية للتعرف على مدى الافادة من البرنامج التدريبي
9. المهدف الاساس للمعلم هو التعيين وضمان الراتب
10. الاساليب التي يستخدمها المدربون تقليدية وتقتصر البرامج التدريبية على لقاء المحاضرات
11. لا تساهم طرائق التعليم في تحفيز المتدربين.
12. عدم وجود الرغبة في التدريب من اجل التطوير.

دراسات سابقة

اولا: دراسة سعدون 2012 (تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الاساسي الخاص في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة)

- العينة الاستطلاعية الثانية: اختارت الباحثة بالطريقة العشوائية البسيطة (18) معلمة روضة (من غير معلمات العينة الاستطلاعية الاولى) للتأكد من ثبات الاستبانة، جدول (3)

جدول (3) يوضح اعداد اعداد العينة الاستطلاعية الثانية

| ت | اسم الروضة | موقعها | عدد المعلمات |
|---------|------------|------------|--------------|
| 1 | النسرين | بدره | 3 |
| 2 | الشمس | الموقية | 4 |
| 3 | البراءة | مركز الكوت | 4 |
| 4 | الانتصار | مركز الكوت | 3 |
| 5 | الحي | الحي | 4 |
| المجموع | خمس رياضات | | 18 معلمة |

2. العينة الاساسية

تم توزيع الاستبانات على ماتبقى من المعلمات (160) معلمة من غير العينات الاستطلاعية وتم استرداد (95) استبانة وهذا العدد يشكل العينة الاساسية التي طبق عليها البحث اما باقي العدد (55) فلم تحصل عليه الباحثة.

ثالثا: ادوات البحث

1. المقابلة

تم اجراء عدد من المقابلات مع مجموعة من المعلمات بشكل عام ومعلمات رياض الاطفال بشكل خاص فضلا عن مجموعة من المشرفات التربويات تخصص رياض اطفال، وخبراء في مجال التدريب على شكل مقابلات شخصية غير رسمية، لغرض جمع المعلومات حول البحث بشكل كلي.

2. الملاحظة

اعتمدت الباحثة الملاحظة الغير علمية من خلال ممارستها شخصيا لبرامج تدريبية معينة وملاحظة برامج تدريبية اخرى لمدرسين اخرين لتحديد جوانب القوة والجوانب التي تحتاج الى تحسسين في هذه البرامج واعتماد ذلك كمرجع للمعلومات في تحديد مشكلة البحث واجراءاته.

3. الاستبانة

بغية الوصول الى اهداف هذا البحث، فإن الاستبانة هي من أكثر الوسائل ملاءمة للحصول على المعلومات والبيانات المطلوبة لانها تعطي حرية الاجابة والتعبير للفرد لكي يعبر عن آرائه بحرية وصراحة وقد تكون من أكثر أدوات البحوث انتشاراً لتحديد مشكلات مجتمع معين. (ابو حويج، 2001، ص69)

لذلك اعتمدت

الباحثة الوسائل الآتية في إعدادها:

- (1) أستطلاع آراء مجموعة من المعلمات تم اختيارهن عشوائياً، من خلال سؤال مفتوح: ماهي المعوقات التي تقف حجر عثرة امام نموك المهني كمعلمة في مرحلة رياض الاطفال؟
- (2) الاطلاع على البحوث والدراسات التي تناولت معوقات النمو المهني للمعلمين اثناء الخدمة والمشكلات التي تضرهم اثناء البرامج التدريبية.
- (3) مراجعة الادبيات ذات العلاقة بمتغيرات البحث الحالي.
- (4) خبرة الباحثة في التعليم لاكثر (20) عاماً، فضلا عن الخبرة الاكاديمية.

رابعا: بناء الاستبانة كاداة اساسية للبحث

وجود حوافز مالية او مميزات خصوصا للمعلمين الذين انخرطو في برامج التنمية المهنية (العسيري، 2017، ص7) كل الدراسات السابقة انتهجت المنهج الوصفي التحليلي وقد ركزت على التنمية المهنية للمعلم، ووجود معوقات تقف امام نموه تطوره المهني لذا حدا ببعض الباحثين الى بناء تصور مقترح لبرنامج تدريبي للمعلم قائم على اتجاهات تعليمية معاصرة، وقد اقتربت هذه الدراسات مع البحث الحالي في التركيز على التنمية المهنية للمعلم وفي وجود معوقات تم تحديدها فعليا، من خلال المنهج الوصفي كمنهجية للبحث وتحديد جملة من النتائج التي اقتربت من نتائج البحث الحالي.

منهج البحث واجراءاته

اولا: منهج البحث

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، لانه الانسب لهذه الدراسة، على فرض ان هذا المنهج يتضمن تحليل وملاحظة نتائج الافراد اللفظية والمكتوبة) الهاشمي ومحسن، 2011، ص168)

ثانيا: مجتمع البحث وعينته

يتكون مجتمع البحث لهذه الدراسة من معلمات رياض الاطفال في محافظة واسط والبالغ عددهن (231) موزعات حسب جدول (1):

| ت | التربية | عدد المعلمات | عدد الروضات |
|---------|--------------------|--------------|-------------|
| 1 | تربية واسط/ المركز | 112 | 22 |
| 2 | تربية الصويرة | 39 | 6 |
| 3 | تربية العزيزية | 24 | 3 |
| 4 | تربية النعمانية | 14 | 3 |
| 5 | تربية الحي | 42 | 7 |
| المجموع | خمس تربيئات | 231 معلمة | 41 روضة |

عينات البحث:

1. العينات الاستطلاعية

- العينة الاستطلاعية الاولى: وقد بلغ مجموعها (50) معلمة (من تربية الصويرة وتربية العزيزية وتربية النعمانية) تم اختيار المعلمات بالطريقة العشوائية تم توزيع استبانة مفتوحة هن حول مشكلة البحث (ماهي المعوقات التي تقف حجر عثرة امام نموك المهني في رياض الاطفال)، وفي ضوء اجاباتهم تم صياغة مجموعة من الفقرات وفق ستة مجالات وعرضها على الخبراء للتأكد من صلاحيتها لاهداف البحث الحالي، جدول (2)

جدول (2) يوضح اعداد العينة الاستطلاعية الاولى

| ت | التربية | عدد المعلمات |
|---------|-----------------|--------------|
| 1 | تربية الصويرة | 19 |
| 2 | تربية العزيزية | 17 |
| 3 | تربية النعمانية | 14 |
| المجموع | ثلاث تربيئات | 50 معلمة |

بدرجة متوسطة، معيق بدرجة ضعيفة) ولكل بديل درجة هي على التوالي (1،2،3)، وتم تطبيقها على عينة البحث الأساسية والبالغة (95) معلمة روضة في محافظة واسط وقد طبقت الباحثة الاداة بنفسها، في الاسبوع الاخير من شهر كانون الاول وبعد اسبوعين تقريبا تم جمع الاستبانة وتفرغها ومعاملتها احصائيا لمعرفة النتائج.

الوسائل الاحصائية

استعملت الوسائل الاحصائية الآتية في تحليل بيانات هذا البحث باستخدام الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية:

1. معامل ارتباط بيرسون للحصول على معامل ثبات الاداة
2. معادلة فيشر لاستخراج الاوساط المرجحة.
3. الوزن المتوي: لغرض تفسير النتائج التي توصل إليها الباحث تحقيقاً لهدف البحث استخدام معادلة الوزن المتوي الآتية:

الوسط المرجح

$$\text{الوزن المتوي} = \frac{\text{الدرجة القصوى}}{100} \times$$

الدرجة القصوى

الدرجة القصوى تعني أعلى درجة في المقياس الثلاثي الابعاد (3،2،1) وفي هذا البحث فإن الدرجة القصوى هي (3). (86، ص152) النسبة المئوية لحساب مدى اتفاق المحكمين حول فقرات الاستبانة وذلك لايجاد صدق الاداة.

عرض النتائج ومناقشتها

في عرض النتائج ومناقشتها سوف يتم تحديد المعينات التي تواجه معلمات رياض الاطفال في نموه المهني والمجالات الستة، وهي:

- اولاً: المحتوى التدريبي ثانياً: التقييم ثالثاً: الدافع والحافز رابعاً: مواكبة التغيير والتطور خامساً: الاهداف المستقبلية سادساً: برامج التنمية والتدريب

ولغرض تحقيق هدف البحث، ستقوم الباحثة بتتيب المعينات تنازلياً حسب أوزانها المئوية وبشكل عام بغض النظر عن تسلسلها في كل مجال وتفسير مجموعة منها (فقرتين من كل مجال) وفقاً للادبيات والنظريات التربوية ووفقاً لوجهات نظر الخبراء واصحاب الشأن من خلال اللقاءات الشخصية فضلاً عن خبرة الباحثة الميدانية وهي كما يأتي: جدول (5)

جدول (5) يوضح تسلسل فقرات الاستبانة تنازلياً حسب اوزانها المئوية للاداة ككل

| المرتبة | تسلسل الفقرة | نص الفقرة | الوزن المتوي |
|---------|--------------|---|--------------|
| 1 | 7 | ندرة تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمتدربات | 95,37 |
| 2 | 8 | عدم ربط الاشتراك بالتدريب ونتائجه بالترقيات والترفعات | 95,37 |
| 3 | 4 | عدم وجود امتحان تقويمي للدورة التدريبية للتعرف على مدى الافادة من البرنامج التدريبي | 93,52 |
| 4 | 17 | اقتصار البرامج التدريبية على لقاء المحاضرات | 92,59 |
| 5 | 9 | عدم منح شهادة معتمدة بعد التأهيل من البرنامج التدريبي | 91,67 |

بعد تفرغ الاستبانة المفتوحة التي طبقت على عينة البحث الاستطلاعية الاولى، وبعد الرجوع الى الادبيات والدراسات المماثلة تم تحديد (25) فقرة بصورة أولية موزعة على ستة مجالات.

خامساً: بدائل تقدير الاجابة

تم تحديد ثلاثة بدائل لتقدير الاجابة لكل فقرة، يتم اختيار البديل المناسب بوضع علامة (√) أمامه من قبل عينة البحث وهذه البدائل هي: (معيق بدرجة كبيرة، معيق بدرجة متوسطة، معيق بدرجة ضعيفة) وأعطيت الدرجات (3، 2، 1) لها على التوالي.

سادساً: تحديد صدق وثبات الاستبانة

أ. صدق الاداة

يقصد بصدق الاداة هو أن تقيس الاداة فعلاً القدرة أو السمة أو الاتجاه أو الاستعداد الذي وضع لقياسه، وبعد الصدق من الخصائص اللازمة لبناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية (عمرو وآخرون، 2020، ص152) ولأجل التأكد من صدق الاستبانة، عمدت الباحثة إلى الصدق الظاهري الذي هو قياس علاقة كل فقرة من فقرات الاداة بالهدف الذي وضعت لأجله، فقد تم عرضها على مجموعة من الخبراء (ملحق 1)، للتحقق من مدى صلاحيتها للغرض الذي وضعت لأجله، وقد اتخذت نسبة الاتفاق (80%) فأكثر معياراً لقبول كل فقرة من فقرات الاداة، وبناءً على آراء الخبراء تم تعديل بعض الفقرات وحذف الاخر وبذلك أصبحت الاستبانة مكونة من (22) فقرة بستة مجالات.

ب. ثبات الاداة

لأجل أن تكون تلك الاداة قادرة على إعطاء إجابات ثابتة نسبياً، فقد استخرجت الباحثة ثبات الاداة وذلك باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (الغريب، 1977، ص95) على (18) معلمة روضة. وكانت المدة الزمنية بين التطبيق الاول والتطبيق الثاني (10) ايام وهي مدة مناسبة، إذ تشير (Adams) الى أن المدة الزمنية بين التطبيق الاول والتطبيق الثاني يجب أن لا تتجاوز أسبوعين. (adams, 1964, p85) وبعدها قامت الباحثة بحساب معاملات الثبات لكل مجال فضلاً عن معامل الثبات للاستبانة ككل والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4) قيمة الثبات لاداة البحث

| ت | المجال | قيمة الثبات |
|---|---------------|-------------|
| 1 | الاول | 0,82 |
| 2 | الثاني | 0,88 |
| 3 | الثالث | 0,91 |
| 4 | الرابع | 0,83 |
| 5 | الخامس | 0,85 |
| 6 | السادس | 0,90 |
| 7 | الاستبانة ككل | 0,89 |

سابعاً: التطبيق النهائي للبحث

بعد الانتهاء من الاجراءات السابقة والتأكد من صلاحية الاداة، أصبحت الاستبانة في صيغتها النهائية مكونة من (22) فقرة موزعة على ستة مجالات، وقد وضع أمام كل فقرة ثلاثة بدائل هي (معيق بدرجة كبيرة، معيق

لكل مرحلة دراسية خصوصية من ناحية احتياجات القائمين عليها وقدراتهم وامكاناتهم ومتطلبات المنهج، ورياض الاطفال بالذات مرحلة ذات خصوصية منفردة من ناحية ادارتها ومحتوى مناهجها والطرائق التعليمية المتبعة فضلا عن حاجات وقدرات معلماتها فليس بالضرورة ان تتشابه هذه الحاجات والقدرات مع معلمات المراحل الاخرى، ان معلمات رياض الاطفال تكيفن وفقاً لمطلوبات المرحلة التعليمية، فهن على مساس مباشر مع الطفل ومتطلباته ورغباته، كما ان محتوى منهج رياض الاطفال مختلف عن بقية المراحل التعليمية ويترتب على هذا الاختلاف اختلاف في التخطيط لهذا المحتوى وطرق تنفيذه وأليات التقويم وغيرها، لذا فان أي برامج تدريبية يجب ان تاخذ بعين الاعتبار هذه الاختلافات وتلك الاحتياجات، وان يتم التخطيط لها مسبقاً وفقاً للاولويات التي تحتاج الى تطوير وتحسين وتحديث في كفايات معلمة الروضة واحتياجاتها. وهذا يتفق مع ما جاء بتوصيات مؤتمر التنمية المهنية للمعلم والتحديات المعاصرة الـ 43 بالكويت، فقد اشار الى ضرورة تصميم برامج تدريبية قائمة على الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلم (جريدة الانباء الكويتية، ص1، 2018).

تفسير نتائج المجال الثاني (التقويم)

1. الفقرة (4) حصلت على المرتبة الثالثة بوزن مئوي

(93,52) وتنص على (عدم وجود امتحان تقويمي للدورة

التدريبية للتعرف على مدى الافادة من البرنامج التدريبي

).

وهو معيق كبير باتفاق غالبية المعلمات، فمن المفترض ان يسبق كل برنامج تدريبي اختبار قبلي لتحديد نقطة الانطلاق للبرنامج وتحديد المعرفة التي تملكها المعلمة في المجال الذي سوف يتم تدريبها عليه، ومن ثم اجراء اختبار بعدي للتعرف على مدى الافادة من البرنامج التدريبي ومدى اثره مستقبلاً في تنمية المعلمة مهنيًا في مجال معين، هذا الامر مفقود مع الاسف في معظم برامج قسم الاعداد والتدريب التابعة لوزارة التربية، وقد انعكس هذا الامر سلباً على نوعية البرامج التدريبية والقائمين عليها والمستفيدين منها، كون الامر لا يخضع مطلقاً لأي عملية تقييم وتقويم تبين على الاقل حجم الاثر من البرنامج التدريبي، ومستوى الافادة منه.

2. الفقرة (5) حصلت على المرتبة الثامنة عشر بوزن مئوي

(79,63) وتنص على (اقتصار التقويم على آلية التدريب

وكفاءة وشخصية المدرب)

ان اكثر اجراءات التقييم المتبعة من قبل القائمين على البرامج التدريبية (في قسم الاعداد والتدريب) تقوم على تحديد جوانب القوة والضعف في آلية التدريب واجراءاته فضلاً عن شخصية المدرب وكفاءته والتي تخضع غالباً للمجاملة، وهذا الامر لا يقيس لنا مدى الافادة من البرنامج التدريبي، وهل كان محتوى البرنامج ملائم لمطلوبات المتدربين، او هل ان وقت البرنامج كافي ومناسب لوضع المتدربين او غيرها من الامور، وهذا الامر لمستته الباحثة عندما وزعت الاستبانات الاستطلاعية على مجموعة من المتدربات بعد ان شرحت لهن

| | | | |
|----|----|--|-------|
| 6 | 15 | عدم اشراك المعلمة كباحثة في المؤتمرات والندوات العلمية | 89,35 |
| 7 | 14 | الهدف الاساس للمعلمة هو التعيين وضمان الراتب | 88,89 |
| 8 | 11 | الخوف من التصدي للمسؤولية ومواكبة التطور | 87,96 |
| 9 | 3 | المحتوى التدريبي لا يتناسب مع حاجات وقدرات المتدربات | 87,50 |
| 10 | 18 | لا تساهم الطرائق التدريبية المتبعة في تحفيز المتدربات | 87,05 |
| 11 | 21 | عدم الاستعانة بخبراء لاعداد وتقييم البرنامج التدريبي | 86,57 |
| 12 | 1 | المحتوى التدريبي لا يتناسب مع الواقع التعليمي | 86,11 |
| 13 | 2 | وجود تكرار في محتوى البرامج التدريبية | 85,65 |
| 14 | 6 | المجاملة في تقويم المدرسين | 85,19 |
| 15 | 13 | عدم مواكبة التطورات في الساحة التربوية | 84,72 |
| 16 | 19 | الاساليب التي يستخدمها المدربون تقليدية | 83,33 |
| 17 | 16 | عدم وجود الرغبة في التدريب من اجل التطوير | 80,56 |
| 18 | 5 | يقصر التقويم على آلية التدريب وشخصية وكفاءة المدرب فقط | 79,63 |
| 19 | 20 | لا يعتمد التخطيط للتدريب على مبادئ واسس واضحة | 78,70 |
| 20 | 22 | لا يتم اختيار المدرسين وفق معايير واضحة | 74,07 |
| 21 | 12 | القلق من عدم النجاح والفشل | 69,44 |
| 22 | 10 | الخوف من المجهول فالانسان يعادي ما يجمله | 65,74 |

ان الازوان المئوية للفقرات تراوحت بين (95,37 و 65,74)، ومن ملاحظة جدول (5) نجد أن هناك معيق واحد فقط حصل على تقدير منخفض اقل من الوسط الفرضي (2) ونسبة 4,5% من مجموع المعينات، مما يشير الى أن الغالبية العظمى من معلمات رياض الاطفال كان وصفهن عالياً للمعوقات التي تواجههن في ظل المجالات الستة المذكورة عدا ذلك المعيق الفقرة (10) من (المجال الرابع) والذي ينص على: (الخوف من المجهول فالانسان يعادي ما يجمله) وقد جاء بالمرتبة الاخيرة بوزن مئوي (65,74)، والتفسير لحصول هذا المعيق على هذه الدرجة يعود الى انه من الممكن ان ترى غالبية معلمات الرياض ان هذه الفقرة لا تشكل معيقاً يؤثر على نموهن المهني، وقد يعود السبب في ذلك الى رغبتهن في تطوير قدراتهن المهنية في مجال عملهن.

تفسير نتائج المجال الاول (محتوى البرنامج التدريبي)

1. الفقرة (1) حصلت على المرتبة الثانية عشر بوزن مئوي (

86,11) وتنص على (المحتوى التدريبي لا يتناسب مع

الواقع التعليمي)

ان معظم البرامج التدريبية تقوم على فكرة التدريب على المناهج الجديدة وكيفية تدريسها والمعروف ان هذه المناهج معدة لتواكب الحداثة المعرفية والتطور الحاصل على المستوى التربوي اقليمياً وعالمياً، لذا فانها تحتاج الى آليات ووسائل وطرائق حديثة غير متوفرة في معظم روضاتنا وعند تبسيط هذه المفاهيم للمتدربات وشرحها يواجه المدربون بثورة من قبل المتدربات بعدم وجود ما يحقق محتوى هذه البرامج على الواقع (وان ماتتكلمون عنه هو حبر على ورق) لذا فقد يتهم اكثر المدرسين بعدم المصداقية والجهل بواقع المدارس (الروضات) وان هناك متطلبات ترهق كاهل المعلمة وغيرها من الامور المثبطة للعزيمة.

2. الفقرة (3) حصلت على المرتبة التاسعة بوزن مئوي

(87,50) وتنص على (المحتوى التدريبي لا يتناسب مع

حاجات وقدرات المتدربات)

هدف البحث، وكن متفاجئات من طريقة تقييم الدورة التدريبية، واجبن ان هذه اول مرة يتم سؤالهن عن رأيهن بالبرنامج التدريبي ومدى الافادة منه.

تفسير نتائج المجال الثالث (الدافع والحافز)

الفقرة (7) حصلت المرتبة الاولى بوزن مئوي (95,37) وتنص على (ندرة تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمتدربات).

وقد حصلت على اعلى وزن مئوي مما ثبت ان الغالبية العظمى للمعلمات ترى ان هذا المعيق حقيقي والمفروض وضعه بالحسبان، فالمعروف لدى المفكرين التربويين ان الدافعية هي اساس التعلم، والمعلمة كاي شخص، تحتاج الى تشجيع وتحفيز لخلق هذه الدافعية والرغبة في التدريب والتطوير وهذا الامر يتم من خلال المكافآت والحوافز المادية والمعنوية ومنها كتب الشكر، والتي لها مردود مادي ومعنوي يتعلق بالترفيح، والترقيات والترفيعات، وهذه الحوافر وما يترتب عليها ترتبط مع فكرة نظرية الحاجات لروجرز.

1. وهذا الامر ينطبق على الفقرة (8) والتي حصلت على

المرتبة الثانية بنفس الوزن المئوي (95,37) وتنص على

(عدم ربط الاشتراك بالتدريب وتناوجه بالترقيات

والترفيعات)

تفسير نتائج المجال الرابع (مواكبة التغيير والتطور)

1. الفقرة (10) حصلت على المرتبة الاخيرة الثانية والعشرين

بوزن مئوي (65,74) والتي تنص (الخوف من المجهول

فالانسان يعادي ما يجهله) وقد تم تفسيرها آنفا.

2. الفقرة (11) حصلت على المرتبة الثامنة بوزن مئوي

(87,96) وتنص على (الخوف من التصدي للمسؤولية

ومواكبة التطور).

ان اكثر الدورات التدريبية التي تجري في اقسام الاعداد والتدريب هي لاعداد

قادة تدريب في مجال محدد يتم تدريب مجموعة من المعلمات ليقومن بدورهن

بتدريب بقية زميلاتهن، وان اكثر المعلمات تنقصهن الجرأة في هذا الجانب

والتخوف من المسؤولية والقلق من عدم القيام بالدور الملقى على عاتقهن

باتقان في مواكبة التطور والتغيير، لذا نرى ان معظمهن اخترن هذا المعيق على

انه معيق كبير وعند الاستفسار من بعضهن اجبن بصعوبة وكبر المسؤولية وأنهن

غير قادرات على التصدي لها. وقد اكد نصر 1999 على ان التغييرات الجذرية

التي يشهدها العالم تتطلب التكيف معها والانفتاح عليها من خلال تنمية المعلم

مهنيًا ليمكن من مواكبة هذا التغيير والافادة من خبرات الاخرين فضلا عن

تبادل الخبرات بينهم(نصر محمد، 1999، ص101)

تفسير نتائج المجال الخامس (الاهداف المستقبلية والظموح)

الفقرة (15) حصلت على المرتبة السادسة بوزن مئوي (89,35) وتنص على

(عدم اشراك المعلمة كباحثة في المؤتمرات والندوات العلمية)

ان حصول هذه الفقرة على هذه المرتبة ينم على فهم كبير من قبل معلمة رياض

الاطفال لدورها في العملية التربوية واطلاعها على ادوار زميلاتها في الدول

العربية وبقية الدول، وعند سؤال مجموعة من المعلمات عن ذلك اجبن، من

خلال اطلعنا على نتاجات معلمات رياض الاطفال دوليا عن طريق الانترنت، وجدنا ان كل معلمات رياض الاطفال في الدول العربية يقمن بأجراء بحث ميداني سنويا عن المشاكل التي تواجه عملهن التربوي ويتم مناقشة وتقييم بحوثهن بمؤتمر سنوي يقعد لهذا الغرض، تحس المعلمة بقيمة عملها وانجازها على مدى عام دراسي كامل، وهذا الامر يعتبر دافع للنمو المهني لمن سواء كان ذلك ذاتيا او بالاعتماد على برامج التدريب المقررة، وهذا يتفق مع ما جاء في الدراسة التحليلية التي قام بها شعبان احمد والتي اثبتت ان البحث التربوي يعد اهم اساليب التنمية المهنية للمعلم كونه يزوده برؤية شاملة للقضايا والمشكلات والتحديات على الساحة التربوية (شعبان احمد محمد هلال، 2006، ص105، البحث التربوي بوصفه احد اساليب التنمية المهنية للمعلمين دراسة تحليلية رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الاسكندرية)

1. الفقرة (13) حصلت على المرتبة الخامسة عشر بوزن

مئوي (84,72) وتنص على (عدم مواكبة التطورات في

الساحة التربوية)

قد يعود تفسير حصول هذا المعيق على هذه المرتبة وبهذا الوزن المئوي الى جملة من الامور منها:

• ان اكثر معلمات رياض الاطفال في المحافظة هن فوق سن

(45) سنة حسب اخر احصائية، وهن بحكم هذا العمر

بعيدات بعض الشيء عن التكنولوجيات وما يعرض فيها

من حداثة وتطور.

• وبحكم العمر ايضا فقد يعانين من بعض الامراض التي

تعيق التزامهن ببرامج التطوير والتنمية وبالتالي يفقدن الرغبة

بالتطور.

تفسير نتائج المجال السادس (برامج التنمية والتدريب)

1. الفقرة (17) حصلت على المرتبة الرابعة بوزن مئوي

(92,52) والتي تنص على (اقتصار البرامج التدريبية على

القاء المحاضرات فقط).

ان طريقة المحاضرة لا تخلو من العيوب بالرغم من محاسنها، لانها لا تصلح

مع البرامج التدريبية، فكلمة تدريب تعني ممارسة واداء للعمل واستثمار جميع

الحواس في عملية التدريب للوصول الى التمكن، وهذا الامر يتطلب استخدام

طرائق مناسبة لتحقيق هذا الهدف وعدم الاعتماد على طريقة محددة، وهذا

يتفق مع ما جاء بتوصيات المؤتمر ال 43 في الكويت (التنمية المهنية للمعلم

والتحديات المعاصرة) حيث اكدت على استخدام طرائق حديثة في التدريب

وعدم الاقتصار على طريقة محددة وتفعيل التدريب الالكتروني لافادة اكبر

شريحة من المعلمين من اجل التغلب على المعوقات الزمانية والمكانية(جريدة

الانباء الكويتية، 2018، ص1)

2. الفقرة (21) حصلت على المرتبة الحادية عشر بوزن مئوي

(86,57) وتنص على (عدم الاستعانة بخبراء لاعداد

البرنامج التدريبي)

65,74) كلها كانت اعلى من الوسط الفرضي ما عدا معيق واحد كان دون الوسط الفرضي بنسبة 4,5% تقريباً.

التوصيات

في ضوء نتائج البحث توصي الباحثة بما يأتي:

1. تقديم الحوافز والمكافآت المادية والمعنوية للمشاركين في البرامج التدريبية لزيادة الدافعية والرغبة في تطوير كفاياتهم المهنية.
2. اجراء اختبارات تقويمية قبلية وبعديّة معتمدة من الوزارة او من قسم الاعداد على اقل تقدير فضلاً عن منح شهادة مشاركة واجتياز، للمتدربين ولكل برنامج تدريبي لاهمية الموضوع.
3. تكليف المعلمين والمدرسين والمشرفين ببحث علمي سنوي خاضع للتقييم الاكاديمي يكون شرطاً لتقييم الاداء السنوي لهم.

المقترحات

في ضوء نتائج البحث الحالي تقترح الباحثة ما يأتي:

1. بناء معايير لتقويم التنمية المهنية للمعلمين.
2. ماهي معيقات التنمية المهنية لمعلمي الصف الاول؟
3. مدى مناسبة واقع المناخ التعليمي في رياض الاطفال (دراسة مسحية).

ان معظم البرامج التدريبية تصمم من قبل المدرسين الذين تنقص معظمهم الخبرة الاكاديمية والعلمية لذا يغلب على محتوى برامجهم طابع التكرار واللاارتجال في معظم الاوقات بسبب عدم الاعداد والتخطيط المسبق للبرنامج هذا من ناحية ومن الناحية الاخرى ان معظم هذه البرامج لا تخضع لتخطيط او تقييم خبراء ومتخصصين في برامج الاعداد والتدريب والتنمية المهنية والسبب في ذلك ان هذا الامر يرهق الجنبه الماليه لتقسيم الاعداد حيث يكلف تقييم كل خبير من هؤلاء مبلغ مالي معين وهذا الامر قد يسبب عرقلة في الجانب المالي لذلك ابتعدت البرامج التدريبية عن الرصانة والجديّة واصبحت تحصيل حاصل، أي مجرد حضور للمتدرب وفي نهاية البرنامج يحصل على تاييد بأشراكه بالدورة، وعند اللقاء باكثر المتدربين وسؤالهم عن نوعية المعلومات التي تلقوها ومدى فائدتها يكون الجواب سلبيا وان حضورهم من عدمه سواء.

الاستنتاجات

من خلال نتائج البحث الحالي يمكن استنتاج ما يأتي:

1. ان لبرامج التنمية المهنية اهمية كبيرة يستفاد منها شريحة كبيرة من التربويين بما فيهم (المعلم، المدرس، المدير، المشرف، ومعظم العاملين في المجال التربوي) لذا فمن المناسب ان تولى اهتمام أكبر يتناسب مع تلك الاهمية.
2. ان معظم المعوقات التي تم تحديدها في اداة البحث الحالي هي معيقات حقيقية اشتقت من واقع هذه البرامج وباتفاق اغلبية المعلمات وقد شكلت نسبة 95% تقريبا وهي نسبة كبيرة تكاد تكون مشكلة تقف حجر عثرة امام تقدم المعلمات وتطورهن مهنياً.
3. ان معظم معيقات التنمية المهنية لمعلمات رياض الاطفال تعد معيقات كبيرة تراوحت اوزانها المتقوية بين (95,37) و

الملاحق

ملحق 1

اسماء الخبراء والمحكمين

| ت | اسم الخبير | مكان العمل | التخصص | نوع الاستشارة |
|----|--------------------------|---|--------------------------------|---------------|
| | | | | 3 |
| 1 | أ.د عبد الرزاق يس | جامعة الموصل/ كلية التربية للعلوم الانسانية | مناهج وطرائق التدريس | * |
| 2 | أ.د لمياء حسين الديوان | جامعة البصرة/ كلية التربية الرياضية | القياس النفسي والتقويم التربوي | * |
| 3 | أ.د ايناس يونس مصطفى | جامعة الموصل/ كلية التربية للعلوم الانسانية | مناهج وطرائق التدريس | * |
| 4 | أ.د فاطمة هاشم المالكي | الكلية التربوية المفتوحة/ المركز العام | القياس النفسي والتقويم التربوي | * |
| 5 | أ.م.د مهدي علوان | جامعة واسط/ كلية التربية للعلوم الانسانية | مناهج وطرائق التدريس | * |
| 6 | م.د سبهان يونس مجيد | جامعة الموصل/ كلية التربية للعلوم الانسانية | مناهج وطرائق التدريس | * |
| 7 | م.د وليد خالد بابان | جامعة صلاح الدين/ كلية التربية اربيل | القياس النفسي والتقويم التربوي | * |
| 8 | م.د عنسق عبد الرضا بريسم | جامعة واسط / كلية التربية للعلوم الانسانية | مناهج وطرائق التدريس | * |
| 9 | م.د عبد الله حسن | جامعة صلاح الدين/ كلية التربية اربيل | مناهج وطرائق التدريس | * |
| 10 | اركان هادي ثاني | معلمة روضة/تربية واسط | رياض اطفال | * |
| 11 | الهام صاحب خضير | معلمة روضة/تربية واسط | رياض اطفال | * |
| 12 | خلود جليل حسين | معلمة روضة/تربية واسط | رياض اطفال | * |
| 12 | فاطمة هاشم فضالة | مديرة روضة / تربية واسط | رياض اطفال | * |

| | | | | |
|----|-----------------|--------------------------|------------|---|
| 13 | باسمة جابر عودة | مديرة روضة / تربية واسط | رياض اطفال | * |
| 14 | خيرية حمد عيال | مشرقة تربية / تربية واسط | رياض اطفال | * |
| 15 | صفاء يوسف حميدي | مشرقة تربية / تربية واسط | رياض اطفال | * |

نوع الاستشارة:

1. صلاحية وصدق الاستبانة

2. مقابلة

ملحق 2

\ آراء الخبراء والمحكمين في صلاحية فقرات استبانة (معيقات التنمية المهنية لمعلمات رياض الاطفال)

حضرة الأستاذ الفاضل.....المحترم

تروم الباحثة القيام بالدراسة الموسومة (معيقات التنمية المهنية لمعلمات رياض الاطفال) وقد أدرجت في الصفحات التالية مجموعة من المعوقات التي تقف حجر عثرة امام الانماء المهني لمعلمة رياض الاطفال.

الانماء المهني: هو كل الحلقات الدراسية والنشاطات التدريسية التي يشارك بها المعلم بهدف زيادة معلوماته المهنية وتطوير قدراته لتحقيق تقدمه المهني ورفع كفاءته وحل مشكلاته والتي تمكنه من المساهمة في تحسين العملية التعليمية، ضمن البرنامج المقرر في وزارة التربية.

ونظرا لما تجده الباحثة فيكم من سعة الاطلاع ولما تتمتعون به من خبرة ودراية علمية في هذا المجال يرجى التفضل بإبداء آرائكم وملاحظاتكم في صلاحية الفقرات وتدوين مقترحاتكم في ما ترونه مناسبا.

مع فائق الاحترام والتقدير...

التوقيع:

اسم الأستاذ:

الشهادة والتخصص:

اللقب العلمي:

مكان العمل:

الباحثة : م. د. هديل صالح البعاج

| ت | الفقرات والمجال | معيقات بدرجة | | |
|--|---|--------------|--------|-------|
| | المجال الاول: المحتوى التدريبي | كبيرة | متوسطة | ضعيفة |
| 1 | المحتوى التدريبي لا يتناسب مع الواقع التعليمي | | | |
| 2 | وجود تكرار في محتوى البرامج التدريبية | | | |
| 3 | المحتوى التدريبي لا يتناسب مع حاجات وقدرات المتدربات | | | |
| المجال الثاني: التقييم | | | | |
| 4 | عدم وجود امتحان تقويمي للدورة التدريبية للتعرف على مدى الافادة من البرنامج التدريبي | | | |
| 5 | يقتصر التقييم على آلية التدريب وشخصية وكفاءة المدرب فقط | | | |
| 6 | المجاملة في تقييم المدربين | | | |
| المجال الثالث: الدافع(الحافز) | | | | |
| 7 | ندرة تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمتدربات | | | |
| 8 | عدم ربط الاشتراك بالتدريب ونتائجه بالترقيات والترقيات | | | |
| 9 | عدم منح شهادة معتمدة بعد التأهيل من البرنامج التدريبي | | | |
| المجال الرابع : مواكبة التغيير والتطور | | | | |
| 10 | الخوف من الجهول فالانسان يعادي ما يجمله | | | |
| 11 | الخوف من التصدي للمسؤولية ومواكبة التطور | | | |
| 12 | الخوف من الفشل وعدم النجاح | | | |
| المجال الخامس: الاهداف المستقبلية (الطموح) | | | | |
| 13 | عدم مواكبة التطورات في الساحة التربوية | | | |
| 14 | الهدف الاساس للمعلمة هو التعيين وضمان الراتب | | | |
| 15 | عدم اشراك المعلمة كباحثة في المؤتمرات والندوات العلمية | | | |
| 16 | عدم وجود الرغبة في التدريب من اجل التطوير | | | |
| المجال السادس: برامج التنمية والتدريب | | | | |
| 17 | اقتصار البرامج التدريبية على القاء المحاضرات فقط | | | |
| 18 | عدم استخدام الطرائق التدريبية المناسبة والتي تساهم في تحفيز المتدربات | | | |
| 19 | الاساليب التي يستخدمها المدربون تقليدية ولا توأكب التقدم الحاصل على الصعيد الدولي | | | |

| | |
|----|--|
| 20 | اعداد الخطط التدريبية لا يعتمد على مبادئ وامس رصينة |
| 21 | عدم الاستعانة بخبراء لاعداد وتقييم البرنامج التدريبي |
| 22 | اختيار المدرسين لا يتم وفق معايير رصينة |

المصادر

- [1] ابو حويج، مروان، 2001، البحث التربوي المعاصر، دار اليازوي.
- [2] اسماعيل، مجدي رجب، وانعام عبد الوكيل ابو زيد، واميمة محمد عفيفي، 2016، برنامج مقترح للتنمية المهنية لمعلمي العلوم بمصر في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، مجلة العلوم التربوية، العدد الثالث، ج 3 يوليو، جامعة عين شمس، مصر.
- [3] توصيات المؤتمر التربوي ال 43 في الكويت، التنمية المهنية للمعلم والتحديات المعاصرة، جريدة الانباء الكويتية 2018/1/7 editorial@alanba.com.kw
- [4] الحميداي، ياسر خضير، 2017، الاتجاهات المعاصرة في التنمية المستدامة، دار السحاب، مصر.
- [5] الحميداي، ياسر خضير، 2017، التدريب الالكتروني لتنمية المعلمين المهنية، دار السحاب، مصر.
- [6] سعد، عبد الخالق يوسف، 2009، استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التنمية المهنية للمعلم، دار العين، القاهرة.
- [7] سعدون، دعاء محمد فتحي، 2012، تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الاساسي الخاص في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة، رسالة ماجستير، جامعة عين شمس، مصر.
- [8] سيد، اسامة محمد، وعباس حلمي الجمل، 2014، التدريب والتنمية المهنية المستدامة، دار المسيرة، عمان.
- [9] الصاعدي، عبد الهادي براك مطيع، 2014، معوقات التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية بالمدينة المنورة، السعودية.
- [10] طاهر، رشيدة السيد احمد، 2010، التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية.
- [11] عبد الحلیم، طارق حسين، 2008، التنمية المهنية للمعلمين في مصر في ضوء الخبرة اليابانية والامريكية والانجليزية، دار العلوم، القاهرة.
- [12] عبد السلام، عبد السلام مصطفى، 2000، اساسيات التدريس والتطوير المهني للمعلم، دار الفكر العربي، مصر.
- [13] العسيري، مهدي بن نافع، 2017، ورقة بحثية عن اساليب التنمية المهنية للمعلم ومعوقات تنفيذها، مجلة البحث العلمي في التربية، مصر.
- [14] عمرو، محمود احمد، حصة عبد الرحمن فخرو، تركي السبيعي، وآمنة تركي، 2010، القياس النفسي والتربوي، دار المسيرة، عمان.
- [15] الغامدي، عمير بن سفر، 2012، التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الامريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE) تصور مقترح، اطروحة دكتوراه، جامعة أم القرى، السعودية.
- [16] الفرح، وجيه، وميشيل دبانة، 2006، اساسيات التنمية المهنية للمعلمين، تقديم سعيد التل، دار الوراق، عمان.
- [17] محمد، عواطف ابراهيم، 2004، اساسيات بناء منهج اعداد معلمات رياض الاطفال، دار المسيرة، عمان.
- [18] نصر، محمد، 1999، اعداد عضو هيئة التعليم لمواجهة تحديات عصر المعلوماتية، المؤتمر القومي السنوي السادس حول التنمية المستدامة، للفترة من 23-24 نوفمبر، جامعة عين شمس.
- [19] الهاشمي، عبد الرحمن ومحسن علي عطية، 2011، تحليل مضمون المناهج الدراسية، دار الضفءاء، عمان.
- [20] هلال، شعبان احمد محمد، 2006، البحث التربوي بوصفه احد اساليب التنمية المهنية للمعلمين دراسة تحليلية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الاسكندرية.
- [21] Adams, Georgia, Measurement and Evaluation in Education Psychology and Guidance, New York, Holt, 1964.

