

تاريخ الإرسال (2020-07-26)، تاريخ قبول النشر (2020-10-13)

د. حمدان عبد الله الصوفي

اسم الباحث الأول:

فداء رزق دياب

اسم الباحث الثاني:

قسم أصول التربية-كلية التربية-الجامعة
الإسلامية-فلسطين

اسم الجامعة والبلد:

* البريد الإلكتروني للباحث المرسل:

E-mail address:

hsoofi@iugaza.edu.ps

التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين في ضوء المعايير المهنية

الملخص:

هدفت الدراسة تحديد مستوى التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين في ضوء المعايير المهنية من وجهة نظر المعلمات، وتحديد اتجاهات الفروق بين متوسطات درجات تقدير معلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين لمستوى التنمية المهنية لديهن في ضوء المعايير المهنية. وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي. واستخدمت الدراسة استبانة مكونة من (40) فقرة، تشمل (5) مجالات هي: التخطيط، واستراتيجيات التدريس، والبيئة، والاتصال والتواصل، والتقويم. وطبقت الاستبانة على عينة عشوائية من (333) معلمة، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة تقدير أفراد العينة للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال جاءت مرتفعة بوزن نسبي (77.82%)، كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء المعايير المهنية تعزى لمتغير الجهة المشرفة. وأظهرت الدراسة وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمستوى التنمية المهنية للمعلمات في ضوء المعايير المهنية تعزى لمتغير سنوات الخدمة، لصالح المعلمات اللاتي تزيد فترة خدمتهن عن 10 سنوات.

كلمات مفتاحية: التنمية المهنية، المعايير المهنية.

The level of professional development for kindergarten teachers in the Palestinians' Southern Governorates in light of professional standards

Abstract:

The study aims to determine the level of professional development for kindergarten teachers in the Palestinians' southern governorates in light of professional standards from the teachers' perspectives. It also aims to determine the differences' trends between the grades' average for kindergarten teachers in Palestinians' southern governorates for the level of their professional development in light of professional standards. An analytical descriptive approach is adopted. The study uses a questionnaire consisting of (40) items, including (5) aspects: Planning, teaching strategies, environment, communication, and evaluation. The questionnaire is applied on a random sample of (333) female teachers. The study concludes that the degree of estimation of the sample members for the professional development of kindergarten teachers is high with a relative weight of (77.82%). The study also shows that there are no statistically significant differences at the level of evidence ($0.05 \geq \alpha$) between the assessment averages of the study sample individuals for the level of professional development of kindergarten teachers in light of the professional standards attributed to the variable of the supervising authority. The study shows statistically significant differences at the level of evidence ($0.05 \alpha \alpha$) between the averages of the sample individuals of professional development level for female teachers. That is regarding the professional criteria attributed to the variable of years of service in favor of female teachers whose service period exceeds 10 years.

Keywords: professional development and professional standards.

المقدمة:

تهتم المجتمعات المعاصرة بالإنسان بوصفه الثروة الرئيسة التي ينبغي استثمارها سعياً إلى بلوغ مستوى التنمية الشاملة؛ لذا فقد تعزز الاهتمام بالإنسان وتنشئته وتربيته في جميع مراحل عمره، بدءاً بمرحلة الطفولة المبكرة إلى مراحل التعليم العالي. وتعد الطفولة من أهم مراحل عمر الإنسان؛ نظراً لأن شخصية الطفل تتشكل بطريقة تؤثر في ملامح المراحل اللاحقة، وحيث إن الطفل الصغير يميل إلى التقليد والمحاكاة، فإنه ينبغي على الأسرة أن تهيئ البيئة التربوية اللازمة لتعزيز قدراته الجسمية والنفسية والعقلية والاجتماعية (السعود، 2010م، ص83).

وتعدّ رياض الأطفال بكافة برامجها المتكاملة التي تنفذها معلمات متخصصات مجالاً للنمو المتكامل لقدرات الأطفال وبناء شخصياتهم، ولم تعد محصورة في الجوانب المعرفية، كما تعدّ مرحلة رياض الأطفال تأسيساً للمراحل اللاحقة (بدر، 2000م، ص46).

إن التغيرات المتسارعة التي تعترى العالم اليوم تفرض على المؤسسات والمنظمات المختلفة إحداث تطوير وتغيير مؤسسي مستمر، لكي تتمكن من العمل في بيئة تستطيع التعامل الإيجابي مع المستجدات، من أجل تنفيذ خططها وبرامجها المختلفة بنجاح (الشراح، 2002م، ص536).

وحيث إن المعلم -وهو يواجه مطالب التغيير والانفجار المعرفي والعلمي والتكنولوجي في عالمنا المعاصر- يحتاج إلى إعداد وتدريب مستمر يمكنه من ملاحقة الجديد في ميدان عمله، ورفع كفايته الإنتاجية، بما يسهم في إثراء العملية التربوية ذاتها وتحسينها، بالنظر إلى أن المعلم هو أهم مدخلات العملية التعليمية وأخطرها تأثيراً على تكوين المتعلمين، فإن نظم التعليم على اختلاف أهدافها وفلسفتها تولي عملية النمو المهني للمعلمين أهمية مرتفعة (أحمد، 2001م، ص53).

إن تنمية المعلمين مهنيًا هدفها تحسين أدائهم، وصقل خبراتهم، وإكسابهم المهارات اللازمة لتطوير أدائهم، وذلك من خلال التدريب المستمر طويل الأمد، الذي يعتمد على ممارسات وأنشطة متنوعة ومتعددة، بهدف تلبية متطلبات عملهم بفاعلية وكفاءة عالية (أبو صليط، 2013م، ص4-5). وقد أكد (Shayne, 2012) في دراسته أن تنمية المعلمين مهنيًا تحسن أداءهم، بما يعود على رعاية الأطفال وتعليمهم بشكل أفضل.

لذلك اهتمت وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية اهتماماً واضحاً بمرحلة رياض الأطفال، وظهر ذلك جلياً من خلال خطة الوزارة الخمسية للتعليم (2017-2022م)، بما تناولته من برامج لرعاية الطفولة المبكرة، وما يتطلبه ذلك من رفع كفايات المعلمات وتطوير معايير أدائهن (وزارة التربية والتعليم، 2017م، ص58-59).

ومن الخطوات التي نفذتها وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية لتحقيق غاياتها في قطاع رياض الأطفال، أنها وضعت وثيقة معايير لمعلمات مرحلة رياض الأطفال، بحيث تكون جزءاً من التطوير المنشود في قطاع التعليم بشكل عام، وقطاع الطفولة بشكل خاص، من حيث الجودة في الخدمات المقدمة في تلك المرحلة، وسمات المربية ومؤهلاتها، وقدرتها على تطوير مهارات الطفل، حيث تضمنت تلك الوثيقة ستة معايير هي: التخطيط، واستراتيجيات التعلم، والبيئة، والاتصال والتواصل، والتقويم، والتطوير المهني (هيئة تطوير التعليم، 2017م، ص6).

تبين فيما سبق دور التنمية المهنية في إرساء قواعد النمو المستمر للمعلمين لرفع مستوى أدائهم المهني، وتعديل اتجاهاتهم نحو التعليم، وصقل مهاراتهم التعليمية، وزيادة معارفهم ومستوى مقدرتهم على الإبداع والتجديد.

ونظراً لأهمية رياض الأطفال بوصفها المؤسسة التعليمية الأولى التي تسبق المدرسة، كان من الضروري السعي إلى الارتقاء بمستوى المعلمات مهنيًا، حتى يكنّ قادرات على إنجاز أهداف هذه المرحلة.

وقد أكد (علي، 2017م) في دراسته على أهمية البحوث الإجرائية في التنمية المهنية للمعلمات داخل الروضة، نظراً إلى ضعف التطبيق الفعلي لهذا النوع من البحوث داخل الروضات بشكل كبير.

وأشارت دراسة (الدجني وآخرين، 2015م) إلى انخفاض جودة الإمكانيات البشرية في مؤسسات رياض الأطفال، نظراً إلى عدم توفر المعلمات المؤهلات تربوياً، وافتقار شريحة واسعة منهن إلى الكفايات الأساسية ومهارات التدريس اللازمة في هذه المرحلة.

كما أظهرت دراسة (إبراهيم، 2014م) قصوراً في ممارسة بعض الكفايات المهنية اللازمة لمعلمة الروضة، في ظل وجود عوائق متعددة وصعوبات جمة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

من خلال الاطلاع على واقع معلمات رياض الأطفال في فلسطين، تبين أنه لا يوجد في جامعات فلسطين معهد متخصص لإعداد معلمات رياض الأطفال. وبعد مراجعة الأدب التربوي، وُجدت عدة دراسات تناولت التنمية المهنية للمعلمين في مراحل تعليمية مختلفة، لكن تلك الدراسات لم تكن بالتنمية المهنية المتعلقة بمعلمات رياض الأطفال بدرجة كافية مع أهمية هذا المطلب. ونظراً لأن وزارة التربية والتعليم الفلسطينية قد وضعت حديثاً معايير مهنية لمعلمات مرحلة رياض الأطفال، فقد تولدت فكرة الدراسة لمعرفة مستوى التنمية المهنية لمعلمات مرحلة رياض الأطفال في ضوء المعايير المهنية، ومن ثم التوصل إلى السبل المناسبة لتعزيزها.

في ضوء ما سبق تتمثل مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

1. ما مستوى التنمية المهنية لمعلمات مرحلة رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين في ضوء المعايير المهنية من وجهة نظر المعلمات؟

2. هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى التنمية المهنية لمعلمات مرحلة رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين في ضوء المعايير المهنية تعزي لمتغيري الدراسة: (الجهة المشرفة، سنوات الخدمة)؟

فرضيتا الدراسة:

1. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى التنمية المهنية لمعلمات مرحلة رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين في ضوء المعايير المهنية تعزي لمتغير الجهة المشرفة (أهلي، خاص).

2. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى التنمية المهنية لمعلمات مرحلة رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين في ضوء المعايير المهنية تعزي لمتغير سنوات الخدمة: (أقل من 5 سنوات، 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

أهداف الدراسة:

تقصد الدراسة تحقيق هدفين رئيسيين هما:

1. تحديد مستوى التنمية المهنية لمعلمات مرحلة رياض الأطفال في ضوء المعايير المهنية من منظور المعلمات.

2. الكشف عن دلالات الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى التنمية المهنية لمعلمات مرحلة رياض الأطفال بالمحافظات الجنوبية لفلسطين تبعاً لمتغيري الدراسة: (الجهة المشرفة، سنوات الخدمة).

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من جانبين مهمين هما: الأهمية النظرية، والأهمية العملية.

الأهمية النظرية:

- تكتسب الدراسة أهميتها من أهمية موضوعها: "مرحلة رياض الأطفال"، التي تعد من أهم مراحل عمر الإنسان، إذ تُبنى فيها شخصيته، وتتشكل ملامحها الرئيسية، إضافة إلى مكانة دور المربية في هذه المرحلة، فهي تقوم على رعاية الطفل و إكسابه مهارات وخبرات متنوعة.
- قلة الدراسات المتعلقة برياض الأطفال في البيئة الفلسطينية.

الأهمية العملية:

- **قد يستفيد من نتائج هذه الدراسة:**
 - مديرات رياض الأطفال في التعرف إلى مستوى التنمية المهنية لمعلمتهن في ضوء المعايير المهنية التي وضعتها وزارة التربية والتعليم.
 - وزارة التربية والتعليم، وكليات إعداد برامج التعليم الأساسي وتربية الطفل.
 - الباحثون في مجال الإدارة التربوية في إجراء دراسات مشابهة.
 - معلمات رياض الأطفال في تعزيز أدائهن المهني.

حدود الدراسة:

تتلخص حدود الدراسة في التالي:

1. **حد الموضوع:** اقتصرت الدراسة على تحديد مستوى التنمية المهنية لمعلمات مرحلة رياض الأطفال في ضوء المعايير المهنية من وجهة نظر المعلمات في المجالات التالية: (التخطيط ، استراتيجيات التدريس، البيئة ، الاتصال والتواصل ، التقويم) .
2. **الحد البشري:** اقتصرت الدراسة على عينة ممثلة لمعلمات رياض الأطفال بالمحافظات الجنوبية لفلسطين.
3. **الحد المؤسسي:** طبقت الدراسة على رياض الأطفال الأهلية والخاصة المرخصة رسمياً من وزارة التربية والتعليم والمنتظم العمل فيها.
4. **الحد المكاني:** طبقت الدراسة في المحافظات الجنوبية لفلسطين (محافظة الشمال، محافظة غزة، محافظة الوسطي، محافظة خانينوس، ومحافظة رفح).
5. **الحد الزمني:** طبقت الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي 2019-2020 م.

مصطلحات الدراسة:

التنمية المهنية: يعرفها (الزائدي وأحمد، 2015م، ص331) بأنها: " الجهود المخططة لتطوير أداء المعلمين من خلال برامج وأساليب محددة في أطر علمية وفق خطط منظمة وفعاليات مستمرة للقيام بواجباتهم التدريسية والتربوية في ضوء متطلبات الاعتماد المهني لهؤلاء المعلمين"

مرحلة رياض الأطفال: مرحلة عمرية تبدأ من السنة الثالثة وخمسة أشهر، وتنتهي بالسنة الخامسة وخمسة أشهر للطفل، وتشهد تلك المرحلة عدة تغيرات في مجالات النمو المختلفة العقلية، والمعرفية، والحس حركية، والاجتماعية والنفسية. وينجذب الطفل في هذه المرحلة للاتصال بالعالم المحيط لاستكشافه. (وزارة التربية والتعليم، 2017م، ص7)

معلمة رياض الأطفال: تعرفها (الشهراني، 2018م، ص75) بأنها: "هي التي تكمل دور الأم في تربية الطفل بمرحلة الروضة، وتسعى إلى تحقيق الأهداف التربوية التي يتطلبها المنهج، مراعية الخصائص العمرية لهذه المرحلة التعليمية المهمة في صقل الخبرات والمهارات التعليمية لمراحل تعليمية لاحقة"

المعايير المهنية: "عبارة يستند إليها في الحكم على الجودة في ضوء ما تضمنته من وصف للسلوك ، وللممارسات المعبرة عن قيم واتجاهات وأنماط تفكير ، أو قدرة على حل المشكلات ، باعتبارها خطوطاً إرشادية تمثل المستوى النوعي للأداء" (وزارة التربية والتعليم، 2014م، ص7)

المحافظات الجنوبية لفلسطين: عرفتها (وزارة التخطيط والتعاون الدولي الفلسطينية، 2005م، ص4) بأنها: "جزء من السهل الساحلي تبلغ مساحته (365) كيلو متر مربع، ومع قيام السلطة الفلسطينية تم تقسيم قطاع غزة إدارياً إلى خمس محافظات: محافظة الشمال، محافظة غزة، محافظة الوسطي، محافظة خان يونس، ومحافظة رفح"

وتعرف الباحثة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال إجرائياً بأنها: عملية التعلم المستمرة طويلة المدى ، والتي هدفها تحسين أداء معلمة رياض الأطفال في جميع الجوانب ، من خلال تزويدها بالمعارف والمهارات والخبرات التي تؤهلها لتحقيق الأهداف التربوية، وتتمثل في المجالات (التخطيط، استراتيجيات التدريس، البيئة، الاتصال والتواصل، والتقويم) والتي تمّ قياسها من خلال استبانة مستوى التنمية المهنية التي أعدتها الباحثة لهذا الغرض.

الإطار النظري للدراسة:

تعد مرحلة رياض الأطفال مرحلة لها خصوصيتها وأهميتها، حيث إنها أهم المراحل العمرية المؤثرة في شخصية الإنسان المستقبلية وتعلمه؛ وحيث إنها أولى المراحل التي يندمج فيها الطالب بمحيطه؛ فمن الضروري أن تتسم هذه المرحلة بالجابدية، وتتميز بقدرتها على استيعاب طفولته وخصائصها وحاجاتها. إذ إن رياض الأطفال ليست مؤسسات تربوية فحسب، بل إنها اجتماعية كذلك، مهمتها تأهيل الطفل تهيئاً سليماً للانتقال بالمرحلة المدرسية؛ دون الشعور بالانتقال المفاجئ من البيت إلى المدرسة، وتعد معلمة هذه المرحلة ركيزة أساسية من ركائز تحقيق أهداف رياض الأطفال، وهي التي تقف وراء اكتساب الأطفال طرقاً للتفكير وأنواعاً للسلوك المرغوب، وهي القدوة والمثل الأعلى، ويترتب على حسن اختيارها غرس العادات السليمة والاتجاهات البناءة في الطفل، وكذلك تنمية استعداداته وقدراته وميوله، مما يحقق التنمية السليمة الشاملة لشخصية الطفل.

(المواضية، 2013، ص12)

السمات الشخصية لمعلمة رياض الأطفال:

ينبغي أن تتحلى معلمة رياض الأطفال بسمات شخصية تمكنها من القيام بعملها على أكمل وجه، وتأدية رسالتها والسمو بها، ويمكن عرض تلك السمات في الفقرات التالية:

• الجانب الجسمي: حدد (فهيم، 2013م، ص16) السمات الجسمية لمعلمة رياض الأطفال في النقاط التالية:

1. الخلو من العيوب الجسمية والخلقية والعاهات، حتى لا تكون محطاً لسخرية الأطفال وتعليقاتهم.
2. الحسن في المظهر العام، والبساطة في الملابس .
3. سلامة الحواس وسلامة النطق، والخلو من عيوب النطق كالتأتأة وغير ذلك، مما يجعل حديث المعلمة غير مفهوم أو غير واضح لدى الأطفال.
4. التحلي بالنشاط والحيوية والصحة الجسمية.
5. الخلو من الأمراض المعدية والمنفرة، حفاظاً على الأطفال من العدوى وحماية لهم.

• الجانب العقلي: أجمال (الناشف، 2007م، ص16) الصفات العقلية لمعلمة رياض الأطفال في الأمور التالية:

1. توفر قدر مناسب من الذكاء، لكي يكون باستطاعتها تنمية مستويات الذكاء المختلفة لدى الأطفال.
 2. امتلاك خلفية ثقافية والالمام بالثقافة العامة والأحداث الجارية.
 3. حسن التصرف وحل المشكلات التي تعترض طريقها أثناء قيامها بتعليم الأطفال، علاوة على سرعة البديهة.
 4. التجديد والابتكار في النشاطات التعليمية، والوسائل الملائمة لقدرات الأطفال وموضوع الخبرة المقدمة لهم.
 5. دقة ملاحظة الأطفال، وتقييم التقدم اليومي لهم، لتعرف قدراتهم واستعداداتهم واختيار أساليب التعلم المناسبة لها.
- #### • الجانب الانفعالي: ذكر (السعود، 2010م، ص102) الصفات الانفعالية لمعلمة رياض الأطفال على النحو التالي:
1. توفر الاتزان العاطفي والانفعالي وقدرتها على ضبط النفس.

2. حسن الخلق والسلوك، حيث إنها القدوة الصالحة للأطفال.
3. رحابة الصدر، وتقبل أسئلة الأطفال وتصرفاتهم بكل صبر وحلم، وعدم المبالغة في الثواب أو العقاب.
4. توفر الحماس لابتكار أنشطة وتقديمها وإنتاج وسائل تعليمية.
5. امتلاك ثقة بالنفس، والتمتع بصحة نفسية ومفهوم ذات إيجابي.
6. توفر المحبة لمهنة التدريس والسعي إلى كل ما يرفع شأنها.
- **الجانب الاجتماعي والقيمي: (فهمي، 2013، ص16)**
 1. الحرص على النظام واحترام المواعيد.
 2. امتلاك الولاء للروضة والجماعة التي تعمل فيها.
 3. موضع لاحترام الأطفال ومحبتهم.
 4. التقبل لقيم المجتمع وعاداته والتوافق معها، مما يؤهلها لترسيخ هذه القيم لدى الأطفال.
 5. التعاون مع الزميلات عن طريق العمل الجماعي لتحقيق النجاح للروضة.
 6. القدرة على إقامة علاقات اجتماعية مع الأطفال وأولياء الأمور والزميلات والعاملين في الروضة.
 7. التمتع بقدر كافٍ من روح الدعابة والمرح مع الأطفال.

وبالنظر إلى السمات السابقة يتبين أن هذه السمات ذات أهمية بالغة في إنجاح دور معلمة الأطفال، وبناء شخصيتها لتكون قادرة على التعامل مع أطفال في سن البناء والتشكّل، فالسمات الجسمية كسلامة الجسم والنطق تجعلها قادرة على التأثير في الطفل، أما السمات العقلية فإنها تمنح المعلمة القدرة على فهم طبائع الأطفال في هذه المرحلة، وبالتالي وضع أسس معينة للتعامل مع تفكيرهم وسلوكياتهم، في حين أن السمات في الجانب الانفعالي والاجتماعي تزود المعلمة بقدر كافٍ من الذكاء الوجداني الذي يتيح لها فرصة التعامل مع أطفال يتخذون من المعلمة قدوة لهم.

أدوار معلمة رياض الأطفال:

- تعددت أدوار معلمة رياض الأطفال ، وهي كما ذكرها كل من (الشهراني، 2018، ص75) (الحشاني، 2016، ص201) و (العساف أبو لطيفة، 2011، ص159) و(فارس، 2006، ص81) كما يلي:
1. دور معلمة الروضة بديلاً للأم: هناك أدوار متعددة منوطة بمعلمة مرحلة الرياض، بمعنى أن دورها لا يقتصر على التدريس، فهي تعد بديلاً للأم، حيث إنها تتعامل مع أطفال وجدوا أنفسهم لأول مرة في بيئة جديدة بعد تركهم لأمهاتهم ومنازلهم.
 2. دور المعلمة كخبيرة في التربية والتعليم: بما أنها تتعامل مع من يحتاجون إلى مزيد من الصبر والتوجيه والتنظيم والإلمام بطرق التدريس الحديثة، لذا يجب أن يكون دورها دور معلمة خبيرة.
 3. دور المعلمة كقناة اتصال بين المنزل والروضة: وذلك من خلال قدرتها على اكتشاف خصائص الأطفال، وبترتب على ذلك مساعدة الوالدين في حل مشكلات أبنائهم أثناء رحلتهم التعليمية.
 4. دور المعلمة كمرشدة نفسية وموجهة تربوية: تحدد معلمة الروضة قدرات الأطفال وميولهم واهتماماتهم مما يجعلها قادرة على تحديد الأنشطة والأساليب المناسبة لخصائصهم، كما أنها تستطيع اكتشاف المشكلات المعيقة لتعلم الأطفال وتحديدها، ومن ثمّ علاجها بالتعاون مع المرشدة النفسية، بالإضافة إلى الحد من ظهور مشاكل نفسية أخرى، من خلال اتخاذ تدابير وقائية كتعزيز الثقة بالنفس وتقدير الذات.
 5. دور المعلمة كممثلة لقيم المجتمع (قدوة): حيث إنها تستخدم الأساليب الملائمة لإكساب الطفل السلوك المقبول اجتماعياً والمرتبط بقيم المجتمع وتقاليدته.

6. دور المعلمة كمسؤولة عن إدارة الصف وضبط النظام: المعلمة المتميزة هي من تقوم بتوفير النظام الذي يتناسب مع قدر الحرية الممنوحة في الرياض، بحيث تشجع الطفل على التعبير الحر والرغبة في الانضباط بشكل متوازن.
7. دور المعلمة بوصفها معلمة ومتعلمة: من الأهمية بمكان أن تكون معلمة الروضة معاصرة لكل جديد في مجال التربية، وأن تطور من قدراتها. وذلك باتباع أساليب التربية الحديثة، وتبادل الخبرات مع زميلاتهن.

التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال

تعد التنمية المهنية للمعلمة من أبرز العوامل المعززة لنجاح التعليم. وفي ظل التقدم المعرفي الهائل لآبد للمعلمة من المحافظة على مستوى متجدد من المهارات والمعلومات وطرائق التعليم الحديثة، بما يساهم في تحسين مستوى الطلاب وتلبية احتياجاتهم المختلفة التي تزداد بشكل متسارع مع تطورات العصر.

أساليب التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال:

تتنوع أساليب التنمية المهنية، ومن أبرز هذه الأساليب:

1. **التدريب أثناء الخدمة:** يعد هذا الأسلوب أكثر أساليب التنمية المهنية شيوعاً، وركناً بارزاً من أركان التنمية المهنية. وأوضح (عامر، 2012م، ص135) أن مفهوم التدريب أثناء الخدمة يقصد به مجموعة الدراسات النظرية والعملية والتجريبية الشاملة التي تقصد رفع كفاءة الأداء المهني لمجموعة من المتدربين إلى أعلى حد ممكن، وذلك لتحقيق أفضل أداء، أو لبلوغ أهداف خطة تطويرية جديدة.
- وأجمل (الطاهر، 2010م، ص48) أهداف تدريب المعلمات أثناء الخدمة على النحو التالي:
- تنمية مهارات المعلمات في كافة الجوانب الأكاديمية، والمهنية، والثقافية.
 - وقوف المعلمات على استراتيجيات التدريس الحديثة، والوسائل التعليمية الجديدة، وكيفية تطبيق التكنولوجيا في التعليم.
 - مواكبة المعلمات لأحدث وسائل التقويم، والأساليب الحديثة في الامتحانات، وأساليب استخدام الاستبانات وبطاقات الملاحظة.
 - تدريب المعلمة على مهارات التخطيط لتوثيق صلة الأطفال ببيئتهم المحلية، ومهارات تنفيذ وتقييم هذا التخطيط.
 - تنمية جوانب الإبداع لدى المعلمات، وتحفيزهن على استخدام الأنشطة الإبداعية.
- ويضيف (الحربي، 2011م، ص231) أهدافاً أخرى لبرامج التدريب أثناء الخدمة هي:
- تنمية الدافع نحو البحث المستمر والسعي إلى النمو، والرغبة المستمرة في الاطلاع على التجارب والاستفادة منها .
 - تدعيم قدرات التفكير المنطقي والناقد، الذي من شأنه أن يساعد المعلمة على قراءة الخطابات العلمية والرسائل قراءة صحيحة ناقدة تساعدها على الفهم والتطوير والنقد البناء .
 - تنمية القيم والاتجاهات المتعلقة بتحمل المسؤولية والإخلاص في العمل مما يساهم في تشكيل مقومات الذات الثقافية، وتدعيم الانتماء لها.
 - تدعيم الإيمان بالمثل العليا، والمبادئ الأخلاقية، والالتزام العاطفي للمعلمة.
 - تعزيز التعليم التعاوني ومهارات آليات صنع القرار من خلال غرس مهارات التعاون والعمل الجماعي ضمن فريق.
- وذكرت (المنشاوي، 2009م، ص1705) ثلاثة أنواع لبرامج التدريب أثناء الخدمة هي:
- برامج تجديدية: هدفها تطوير الأداء، وتزويد المعلمة بالجديد في مجال عملها. وتستغرق هذه البرامج ما بين أسبوع إلى ثلاثة أشهر بحسب الهدف المحدد، وتقوم بها مراكز التدريب، أو أقسام التدريب بمديريات التربية والتعليم.
 - برامج تأهيلية: تسعى هذه البرامج إلى استكمال التأهيل الأكاديمي والمهني للمعلمات غير المؤهلات؛ ليتمكنن من أداء مهامهن التعليمية على أكمل وجه، وتضطلع كليات التربية بهذه البرامج.

- برامج توجيهية : هدفها توجيه المعلمات المرشحات لوظائف أعلى تختلف ظروفها وطبيعتها عما كنّ يعملن بها من وظائف ومهام.
- 2. **التنمية المهنية للمعلمات داخل الروضة:** رياض الأطفال مؤسسة مسؤولة عن التطوير المهني للعاملين بها، إذ إن تنمية المعلمة مهنيًا إحدى أهم مسؤوليات الإدارة في رياض الأطفال.
ومن أهداف التنمية المهنية داخل رياض الأطفال كما ذكرتها (العتيبي، 2016، ص40):
 - تقديم التدريب الجيد للمعلمات.
 - تنمية مهارات المعلمات عن طريق تزويدهن بالمعارف والاتجاهات الإيجابية، التي تحقق التنمية المتكاملة للأطفال.
 - تمكين المعلمات من المساهمة في عمليات الإصلاح التعليمي عن طريق إكسابهن المهارات الإدارية اللازمة لاتخاذ القرارات.
 - إمداد المعلمات بالمناهج وطرق التدريس الحديثة، مما يساعدهن على التعامل الإيجابي مع تحديات المهنة المستقبلية.
 - وضع استراتيجيات للاتصال الفعال بين إدارة الرياض وأولياء أمور الطلبة والمجتمع المحلي.
 - تدريب المعلمات على أساليب استخدام التقنية المعاصرة في التعليم.ويمكن أن تحقق رياض الأطفال تنمية مهنية فاعلة للمعلمات بالتدريب داخل الرياض، والاجتماعات، ومشاركة الزميلات ، والندوات والمؤتمرات، وحلقات البحث.
- 3. **التنمية الذاتية والتعلم الذاتي:** المعلمة هي الركن الأساسي في العملية التعليمية، فعليها أن تسعى إلى التميز دوماً، وتعمل على الارتقاء بنفسها بالمتابعة المستمرة للتطورات المتجددة في مجال تخصصها، ومواكبة الأساليب المعاصرة للتدريس ، والعمل على الانتفاع بها في تطوير قدراتها على تعليم التلاميذ والارتقاء بهم إلى التميز.
(عبيدات، 2007م، ص58)
ويمكن للمعلمة أن تنمي نفسها ذاتياً بعدد من الطرق والوسائل المتنوعة، وهي كما ذكرتها (المنشاوي، 2009م، ص1715):
 - القراءة الحرة.
 - كتابة التقارير والبحوث.
 - الدراسات التكميلية والدراسات العليا.
 - التعلم عن بعد.
 - وسائل الإعلام المختلفة.
- 4. **الإشراف التربوي:** يعد الإشراف التربوي من أهم روافد التنمية المهنية للمعلمات، حيث تحوّل من عملية تفتيش وتسلط إلى عملية إنسانية فنية قائمة على الشورى والتعاون، هدفها تحسين أداء المعلمة وتحقيق ذاتها ومساعدتها في حل مشكلاتها، وذلك عن طريق تلبية احتياجات المعلمة وإثارة دافعيّتها وتحفيزها للعمل بكفاءة. (الجميل، 2008م، ص7)
وتذكر (مرتجي، 2009م، ص27) أهدافاً للإشراف التربوي تتمثل فيما يلي:
 - تزويد المعلمات بأحدث المستجدات التربوية، وتطوير مهاراتها القيادية بشكل مستمر.
 - التخطيط المتميز لعملية التعليم المتعلقة بالمعلمة وعملية التعلم المرتبطة بالطفل.
 - تطوير قدرات المعلمات على إدراك حاجات الطلاب ومشكلاتهم.
 - تطوير كفايات المعلمات الأدائية بواسطة نقل نتائج التجارب والأبحاث التربوية إليهن.
- 5. **مشاركة الزميلات والتدريب معهن:** ذكر (محمد، 2011م، ص26) أن هذا الأسلوب يتم بطريقتين:

- التدريب عن طريق خبير: حيث تقوم معلمة تمتلك خبرة تدريسية بتدريب معلمة حديثة الخبرة، أو بأن تقوم إحدى المعلمات بحضور دورات تدريبية وتنتقل الخبرات إلى معلمات أخريات في الرياض.
 - التدريب التبادلي: من خلال عملية توجيه الأقران، وذلك بأن تقوم المعلمات بملاحظة زميلاتهن في التدريس عن طريق مشاهدتهن في الموقف التعليمي، وتقوم المعلمات بتبادل الأدوار. ويهدف التدريب التبادلي إلى تقديم تغذية راجعة للمعلمات حول أدائهن لتحقيق الاستفادة المتبادلة.
- إن الأساليب الحديثة في التنمية المهنية المعلمة رياض الأطفال تقوم على البحث المستمر والاستقصاء الدائم، من أجل مواكبة برامج التأهيل المتجددة، وتعتمد كذلك على استثمار الموارد المتاحة -مادية وبشرية- للارتقاء بأداء المعلمات، وتحسين كفاءتهن المهنية، بما يحقق أهداف رياض الأطفال.

وثيقة (المعايير المهنية لمعلمات رياض الأطفال)

عنيت وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية بمرحلة الطفول المبكرة، فعملت على توفير كل ما من شأنه أن يحقق الهدف الرئيس للتعليم في مرحلة رياض الأطفال، الذي يتمثل في تنشئة طفل فلسطيني يمتلك تفكيراً إبداعياً وناقداً، ومن ثم ينتقل بسهولة إلى المدرسة حاملاً علماً ومعرفةً وخلقاً وسلوكاً سوياً .

وقد حرصت الوزارة على توفير معلمات مؤهلات وفق معايير مهنية وعلمية للتقييم، تستطيع من خلالها الإشراف عليهن بصورة تساهم في تحقيق أهدافها المتوخاة من رياض الأطفال. وقد تم إصدار وثيقة خاصة بالمعايير المهنية لمعلمات رياض الأطفال في شهر أيار لعام (2017م). وبدأت هذه الوثيقة بكلمة خاصة لمعالي وزير التربية والتعليم الدكتور صبري صيدم، تحدث فيها عن أهمية التعليم ما قبل المدرسي، والحاجة التي دفعت إلى إصدار هذه الوثيقة، ثم مقدمة وجيزة عن مرحلة الطفولة المبكرة، وأهمية هذه الوثيقة في المجال التربوي. وتضمنت قائمة شملت جملة من التعريفات الإجرائية للمفاهيم المتعلقة بالموضوع مثل: مرحلة رياض الأطفال، والمهنة، والمعيير، وغيرها .

ثم تناولت معلمة رياض الأطفال بشكل تفصيلي من حيث تأهيلها، وأخلاقيات مهنتها، وواجباتها وحقوقها، والسمات المرغوبة فيها، والكفايات اللازمة للمعلمة.

وبعد ذلك انتقلت للحديث عن المعايير المهنية لمعلمة رياض الأطفال من حيث الأهمية والمستويات ومتطلبات التحقق.

وقد أوردت ستة محاور للمعايير المهنية لمعلمة رياض الأطفال كالتالي :

1. التخطيط
2. استراتيجيات التعلم
3. البيئة
4. الاتصال والتواصل
5. التقويم
6. التطور المهني.

حيث تناولت الباحثة في دراستها خمسة من هذه المحاور هي: (التخطيط، استراتيجيات التعلم، البيئة، الاتصال والتواصل، التقويم) وذلك بما تناسب مع موضوع دراستها.

وأشارت الوثيقة إلى خمسة مستويات للحكم على هذه المعايير بالتفصيل (وزارة التربية والتعليم العالي، 2017م، ص21-

(38)

واعتمدت الباحثة على هذه الوثيقة في دراستها ومجالات الاستبانة ، كونها وثيقة رسمية من وزارة التربية والتعليم العالي .

جدول (2.1)

محاور المعايير المهنية لمعلمة رياض الأطفال في فلسطين

التطور المهني	التقويم	الاتصال والتواصل	البيئة	استراتيجيات التعلم	التخطيط
---------------	---------	------------------	--------	--------------------	---------

- المشاركة في التعلم المستمر . استخدام التقييم الذاتي والتغذية الراجعة لتحسين الأداء . العمل ضمن مجتمع مهني متعلم . توظيف أدوات تعين على التطور المهني .	- التمكن من ربط التقويم بالأهداف ومخرجات التعلم . شمولية التقويم ومراعاته لخصائص الأطفال النمائية - تنوع التقويم والتقويم الذاتي .	- القدرة على التواصل مع الطفل . - التواصل مع الزملاء وطاقم الروضة . - الاتصال والتواصل مع أولياء الأمور . - التواصل مع المجتمع المحلي	- تصميم البيئة المادية . - تنظيم البيئة التربوية	- تنوع الاستراتيجيات المستخدمة . - توضيح الهدف من التعلم . - توظيف الوسائل التعليمية . - إتاحة التميز . - تشجيع العمل التعاوني والتطور الاجتماعي . - توظيف المعرفة السابقة	- صياغة الأهداف وفق مجالات النمو . - وضوح مستويات الأهداف . - التخطيط المتمركز نحو الطفل . - التخطيط الشمولي التكاملي . - التنوع في تخطيط الأنشطة . - مخرجات التعليم
--	---	--	---	--	--

وبتأمل هذه المحاور ترى الباحثة أنها تشمل كل ممارسات الأداء المطلوبة من معلمة رياض الأطفال ، بكافة مراحل التعلم ، قبل التعلم ، أثناء التعلم ، وبعد التعلم ، كذلك اشتملت على محور التطور المهني الذي أصبح ضرورة لا بد منها في ظل تغيرات العصر المتسارعة .

ونظراً لأن الدراسة الحالية تعني بالتنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال ، فقد اقتصرنا الدراسة على خمسة من هذه المحاور هي: **التخطيط، واستراتيجيات التعلم، والبيئة، والاتصال والتواصل، والتقويم.**

أهمية المعايير المهنية لمعلمة رياض الأطفال

وهي كما أوردتها (وزارة التربية والتعليم، 2017م، ص16) كالتالي:

1. تحدد توقعات واضحة من الممارسات التربوية والتعليمية وبالتالي تشكل إطاراً مرجعياً ووطنياً لمعلمات رياض الأطفال .
 2. توجه برامج إعداد معلمات رياض الأطفال من خلال تحديد الاحتياجات المهنية والتعليمية للمعلمات .
 3. تؤسس لفهم مشترك ولغة مشتركة للحوار بين معلمات رياض الأطفال والتربويين والمدرسين .
 4. تمكن المعلمة من التأمل الذاتي لأدائها ، وتحديد مواطن القوة ومواطن الضعف في ممارساتها .
 5. تساهم في الكشف عن معلمة رياض الأطفال المميزة ، ومن ثم تقديم الدعم المهني والنفسي لها من الجهات ذات العلاقة .
 6. تعمل على بناء أدوات تقييم مناسبة تتميز بالثبات والعدالة والمساواة والتي تساعد في تقييم أداء معلمة رياض الأطفال .
 7. تطور أسس اختيار معلمات رياض الأطفال الجدد بناءً على هذه المعايير المهنية لهن .
 8. تعزيز الشراكة مع مؤسسات التعليم العالي ؛ لمواءمة برامجها مع المعايير المهنية لمعلمات رياض الأطفال .
- ويتضح مما سبق أن المعايير المهنية لمعلمة رياض الأطفال تشكل إطاراً مرجعياً يمكن لمعلمة رياض الأطفال الرجوع إليه لقياس ممارساتها وتحديد احتياجاتها، كذلك أيضاً يمكن لمديرات رياض الأطفال الرجوع إليه لتقييم أداء معلمات رياض الأطفال وكذلك اختيار المعلمات الجدد .

الدراسات السابقة:

بعد الرجوع إلى الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، يمكن عرض الدراسات ذات العلاقة الوثيقة بهذه الدراسة، بحسب حداثة تلك الدراسات. وذلك على النحو التالي:

دراسة الشطي (2019م) التي هدفت التعرف إلى كفاءة معلم رياض الأطفال في كل من المدارس الحكومية والخاصة ثنائية اللغة، كما هدفت إلى تقييم أداء الأطفال الذين تم تخرجهم من مرحلة الرياض ودخولهم إلى المرحلة الابتدائية. وتم اعتماد المنهج الوصفي المقارن الكمي والنوعي، كما استخدمت الاستبانة والوثائق والدراسات السابقة كأدوات للدراسة، وطبقت على عينة عددها (700) طالباً من الأطفال في القطاعين الخاص والحكومي، ونتج عن الدراسة وجود بعض القصور في تأهيل معلمات المدارس الحكومية، إما في مرحلة إعداد المعلم أو في مرحلة التدريب أثناء الخدمة، وظهر أن معلمي القطاع الخاص كانوا أشمل في إعدادهم لطفل المرحلة الابتدائية مقارنة بمعلمي رياض الأطفال في المدارس الحكومية.

دراسة الداود (2018م) قصدت تحديد المهام الرئيسة والفرعية لمشرفة رياض الأطفال، والتعرف إلى دورها في تنمية كفايات التدريس عند معلمة رياض الأطفال. كما هدفت التعرف إلى الفروق في آراء أفراد العينة المتعلقة بدور المشرفة في تطوير كفايات معلمة رياض الأطفال تبعاً لمتغيري: سنوات الخدمة، والتخصص، وتم تطبيق المنهج الوصفي التحليلي، كما تم إعداد استبانة مكونة من (72) فقرة أداة للبحث، وطبقت على عينة عددها (54) معلمة من معلمات رياض الأطفال الحكومية بمحافظة الإحساء. وخلصت الدراسة إلى أن أهم أدوار مشرفة رياض الأطفال تركز في: محور السمات الشخصية، يليه استخدام وسائل وتقنيات التعليم، والتخطيط وتنظيم الأنشطة والتقييم. أما أدنى تأثير، فكان لمحوّر حل المشكلات .

دراسة أحمد (2018) هدفت إلى معرفة دور الكفايات المهنية لمعلمات التعليم قبل المدرسي في تطوير أدائهن، وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، حيث صمّمت الباحثة بطاقة ملاحظة احتوت على 30 كفاية تمت فيها مراعاة الدقة والوضوح في تحديد الأداء المرغوب، وكانت قصيرة وواضحة المعنى وتصف مكوناً واحداً من السلوك، طبقت على عينة عددها (30) معلمة من معلمات رياض الأطفال بمدينة الكبرى، ولاية الجزيرة بالسودان. ونتج عن الدراسة أن المعلمات تميّزن بكفايات شخصية بدرجة عالية، وأن مستوى أداء المعلمات للكفايات التدريسية كان ضعيفاً يحتاج إلى تدريب وإتقان للمهارات التدريسية المعبّرة عن المستوى المنشود، وأن درجة الكفايات التعليمية الأساسية العامة لا تختلف باختلاف سنوات الخدمة أو عدد الدورات التدريبية التي التحقن بها.

دراسة علي (2017) هدفت التعرف إلى الأطر الفكرية للتنمية المهنية القائمة على المدرسة، وأهم توجهاتها المعاصرة، والتعرف إلى فلسفة مرحلة رياض الأطفال وأهدافها وأهم أدوار معلماتها، وتشخيص الواقع الفعلي لمستويات تطبيق التنمية المهنية القائمة على المدرسة لمعلمات رياض الأطفال في مصر. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث تم بناء استبانة كأداة للدراسة، وتضمنت عينة الدراسة (92) معلمة من معلمات رياض الأطفال الحكومية بمدن القناة. تمخّضت الدراسة عن وجود اهتمام وحرص كبيرين من المعلمات على دعم ممارساتهن المهنية، من خلال الاستفادة من التوجهات العالمية الخاصة بالتدريب داخل مؤسساتهن، كذلك ضعف توظيف التطبيقات التكنولوجية والإلكترونية في منظومة تدريب المعلمات داخل الروضات.

دراسة الذواد (2017) هدفت إلى دراسة فعالية دورة مركز تدريب المعلمين في رياض الأطفال بمنطقة الرياض، والكشف عن العقبات التي تخفض فعاليتها. تم اعتماد المنهج الوصفي، واستخدام استبانة ونموذج تقييم المتدربين ومقابلات مع مديري رياض الأطفال، الذين بلغ عددهم ستة وأربعين مشاركاً من المديرين والمتدربين والعاملين في مركز التدريب والمعلمين ومديري رياض الأطفال. ونتج عن الدراسة أن مركز تدريب معلمي رياض الأطفال في الرياض يقدم إرشادات لمعالجة المشكلات السلوكية في الفصل، ويسهم في تقوية المهارات المتعلقة بتطوير القيم والمواقف الإيجابية لدى أطفال رياض الأطفال، ولم يظهر فروق بين معلمات رياض الأطفال الحكومية والأهلية في مستوى الوعي بالمعايير المهنية، وأن الدورات التدريبية تساعد على معرفة خصائص نمو أطفال الرياض، كذلك ظهرت علاقة موجبة بين الدورات التدريبية ومستقبل حياة المتدربين.

دراسة الحشاني (2016) هدفت التعرف إلى درجة امتلاك معلمات رياض الأطفال غير المتخصصات بمدينة مصراتة في جمهورية ليبيا لبعض الكفايات التدريسية والكشف عن اتجاهات الفروق في درجة توفر بعض الكفايات التدريسية لدى المعلمات غير المتخصصات تعود إلى المؤهل العلمي أو التخصص أو عدد سنوات الخدمة. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، حيث تكون مجتمع الدراسة من معلمات مرحلة رياض الأطفال غير المتخصصات بمدينة مصراتة، اختير منهن عينة من (40) معلمة. وتم اعتماد الاستبانة وبطاقة الملاحظة العلمية أداتين للدراسة. وأظهرت الدراسة أن مستوى أداء المعلمات غير المتخصصات للكفايات التدريسية ضعيف جداً، كما أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة ممارسة بعض الكفايات التدريسية لدى المعلمات ترجع إلى متغيري: المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخدمة.

دراسة النصافي (2016م) هدفت التعرف إلى دور مديرات رياض الأطفال في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظة الفروانية من منظور المعلمات، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تطبيق استبانة قوامها (35) فقرة كأداة للدراسة على عينة من (496) معلمة رياض أطفال، وكان من نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال لدورهن في تحسين الأداء الوظيفي للمعلمات كانت متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد العينة لدور مديرات رياض الأطفال في تحسين الأداء الوظيفي للمعلمات وفقاً لمتغيرات: المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، وعدد الدورات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد العينة لدور مديرات رياض الأطفال في تحسين الأداء الوظيفي للمعلمات تعزى إلى متغير التخصص ولصالح أصحاب فئة (تخصصات أخرى).

دراسة (Fotopoulou, 2017) هدفت التحقق من آراء معلمي ما قبل الابتدائية حول الاحتراف والتطوير المهني في مدارس الحضانة الحكومية في اليونان باستخدام دراسة استقصائية. وكان من نتائج الدراسة أن غالبية المعلمين يقدرّون أهمية تعاونهم مع زملائهم في المدارس وكذلك اهتمامهم بإنجازات التلاميذ، كذلك الترابط بين الكفاءة المهنية للمعلمين والتنمية المهنية، وتوفر نهج مفيد وملائم لوضع هذه المفاهيم في سياقها من خلال عدسة التعلم التحويلي.

دراسة (Lungka, 2014) هدفت تطوير برنامج التدريب أثناء الخدمة للمعلمين حول موضوع الانضباط الذاتي في مرحلة ما قبل المدرسة في تايلاند. واستخدمت الدراسة عدة أدوات: مقابلات منظمة، وشبه منظمة، وبطاقات الملاحظة، والاستبيانات وقوائم المراجعة السلوكية. وأجريت الدراسة في روضة أطفال في بانكوك، كدراسة حالة. تشكلت عينة الدراسة من (مدرس رئيسي، وثلاثة نواب لرئيس المعلمين، و24 مدرساً لمرحلة ما قبل المدرسة، و527 من طلاب ما قبل المدرسة). وشارك ما مجموعه (24) معلماً في مرحلة ما قبل المدرسة في جميع دورات البرنامج لمدة 9 أسابيع. وتم تطبيق البرنامج على المعلمين ومن ثم تقييمه. وقد كشفت النتائج فعالية البرنامج في معرفة سلوك المعلمين في تعزيز الانضباط الذاتي لمرحلة ما قبل المدرسة، مما أدى إلى تحسين الانضباط الذاتي بين أطفال ما قبل المدرسة المشاركين في الدراسة.

دراسة (almogbel, 2014) هدفت تحديد أهم السمات الرئيسة للتعليم ما قبل الابتدائي في كوريا الجنوبية وماليزيا وإمكانية الاستفادة من خبراتهم في تطوير هذه المرحلة من التعليم وخاصة لمربي رياض الأطفال في السعودية، بحسب الظروف والإمكانات المتاحة. وحددت هذه الدراسة أوجه التشابه والاختلاف من خلال دراسة مقارنة واستعراض تجارب كوريا الجنوبية وماليزيا، وتم تحليل ومقارنة النتائج بالشراكة مع مركز التعليم ما قبل الابتدائي للتوصل إلى مقترح لتطوير برنامج التعليم ما قبل الابتدائي في المملكة. ومن نتائج الدراسة تأخر عملية التطوير المهني والتنمية لمربي رياض الأطفال بالنسبة إلى التغيرات السريعة والطفرة الاقتصادية والعوامل الثقافية، وأهمية الاستفادة من تجربة كوريا الجنوبية في الفلسفة التعليمية.

دراسة (Tanang, 2014) هدفت التحقق من الكفاءة المهنية للمعلمين وممارسات التطوير المهني التي لا تزال أقل جودة استناداً إلى القانون، ولا تنتج أداءً محسناً حتى الآن في جنوب سولاويسي (اندونيسيا). ويركز هذا التحقيق على سلوك المعلمين، ومهاراتهم التربوية، وأنشطته تعلم التنوع عبر التطوير المهني الفعال. وتم تصميم دراسة استكشافية من خلال عينات عشوائية بسيطة

واستبيانات. وأظهرت نتائج الدراسة تأثير نوع الجنس على ممارسة السلوك، في حين أن المؤهلات المهنية التعليمية مهمة في كل من أنشطته تعلم المعلمين والحاجة إلى إظهار السلوك المثالي، ومهارة التدريس، والمعرفة والمعتقدات من خلال نشاطات التعلم التنوعي في التنمية المهنية الفعالة.

تعقيب:

تشابهت الدراسات التي تم عرضها في بعض الجوانب، واختلفت في جوانب أخرى، حيث يمكن عرض جوانب الاتفاق والاختلاف بينها في المجالات التالية:

- **الأهداف:** تنوعت أهداف الدراسات السابقة، حيث قصد بعضها إلى معرفة الكفاءة المهنية لمعلمي مرحلة ما قبل المدرسة، كدراسة الشطي (2019)، ودراسة (Tanang 2014)، ودراسة علي (2017)، ودراسة أحمد (2018). بينما استهدف بعضها معرفة جدوى البرامج التدريبية للمعلمات، كدراستي الذواد (2017)، و (Lungka 2014). وهدفت بعض الدراسات تحديد دور المشرفات والمديرات في تطوير أداء معلمات الرياض، مثل دراستي الداود (2018)، و النصافي (2016).

- **المنهج:** معظم الدراسات السابقة اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، إلا أن بعضها استخدمت مناهج أخرى، كدراسة الشطي (2019) التي اعتمدت المنهج الوصفي المقارن الكمي والنوعي، ودراسة الجشاني (2016) التي استخدمت المنهج المسحي.

- **الأدوات:** جميع الدراسات السابقة اعتمدت الاستبانة أداة لجمع البيانات، لكن هناك دراسات أضافت أدوات أخرى، كدراستي أحمد (2018)، والجشاني (2016) اللتين استخدمتا أداة الملاحظة، ودراستي الذواد (2017)، و Lungka (2014) اللتين أضافتا نموذج التقييم والمقابلات.

- **العينة:** معظم الدراسات السابقة اتخذت عيناتها من معلمات رياض الأطفال، بينما استخدمت بعض الدراسات عينات أخرى، مثل دراسة الشطي (2019)، ودراسة (Lungka 2014) اللتين كانت عينتهما من طلبة رياض الأطفال، ودراسة الذواد (2017) التي اتخذت عينتها من مديرات رياض الأطفال.

وقد أفاد الباحثان من الدراسات السابقة في تحديد محاور الإطار النظري للدراسة، واختيار الأساليب الإحصائية الملائمة، وبناء استبانة الدراسة، وإثراء تفسيرات نتائج الدراسة. وتميزت الدراسة الحالية باستهدافها التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين في ضوء المعايير المهنية المعتمدة من قبل وزارة التربية والتعليم.

منهج الدراسة:

لتحقيق مقاصد الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يسعى إلى وصف الظاهرة المدروسة، وتحليل البيانات المتعلقة بها، والعلاقة بين مكوناتها، والآراء المتداولة حولها، والعمليات المتضمنة فيها، والآثار التي تحدثها. (أبو حطب وصادق، 2005: 104)

أداة الدراسة:

تعد الاستبانة أكثر وسائل الحصول على البيانات من الأفراد استخداماً وانتشاراً، وتعرف الاستبانة بأنها: "أداة ذات أبعاد وبنود تستخدم للحصول على معلومات أو آراء يقوم بالاستجابة لها المفحوص نفسه، وهي كتابية تحريرية" (الأغا و الأستاذ، 2004م، ص116).

وقد تم استخدام الاستبانة للتعرف على " التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين "، وقد قسمت الاستبانة إلى قسمين رئيسيين هما:

القسم الأول: وهو عبارة عن البيانات الأولية عن المستجيبين (الجهة المشرفة، سنوات الخدمة، تصنيف رياض الأطفال).

القسم الثاني: وهو عبارة عن مجالات الدراسة، ويتكون من (40) فقرة، موزع على (5) مجالات:

المجال الأول: التخطيط، ويتكون من (8) فقرات.

المجال الثاني: استراتيجيات التدريس، ويتكون من (11) فقرة.

المجال الثالث: البيئة، ويتكون من (7) فقرات.

المجال الرابع: الاتصال والتواصل، ويتكون من (9) فقرات.

المجال الخامس: التقويم، ويتكون من (5) فقرات.

وقد تم التأكد من صدق الاستبانة باستخدام صدق المحكمين، وصدق الاتساق الداخلي، والصدق البنائي. كما تم التأكد من ثبات الاستبانة من خلال طريقتين هما: معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient، وطريقة التجزئة النصفية Split Half Method.

مجتمع الدراسة وعينتها:

شمل مجتمع هذه الدراسة معلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين، وعددهن حسب السجلات الرسمية (2490) معلمة، وتشكلت العينة من (333) معلمة.

المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

1. النسب المئوية والتكرارات (Frequencies & Percentages): لوصف عينة الدراسة.
2. المتوسط الحسابي والوزن النسبي والانحراف المعياري.
3. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) وكذلك طريقة التجزئة النصفية لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
4. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط: يقوم هذا وقد استخدمته الباحثة لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة.
5. اختبار T في حالة عينتين (Independent Samples T-Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة، وذلك لمعالجة الفرضية المتعلقة بالجهة المشرفة.
6. اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance – ANOVA) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات. استخدمته الباحثة للفروق التي تعزى للمتغير الذي يشتمل على ثلاث مجموعات فأكثر، وذلك لمعالجة الفرضيتين المتعلقةتين بسنوات الخدمة، وتصنيف رياض الأطفال.
7. اختبار شيفيه للمقارنات البعدية المتعددة (Scheffe Post Hoc Test For Multiple Comparisons) وذلك لمعرفة اتجاه الفروق.

جدول المحك المعتمد في الدراسة:

درجة الموافقة	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي
منخفضة جدا	من 20% - 36%	من 1 - 1.80
منخفضة	أكثر من 36% - 52%	أكثر من 1.80 - 2.60
متوسطة	أكثر من 52% - 68%	أكثر من 2.60 - 3.40
مرتفعة	أكثر من 68% - 84%	أكثر من 3.40 - 4.20
مرتفعة جدا	أكثر من 84% - 100%	أكثر من 4.20 - 5

نتائج الدراسة:

من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة يمكن عرض النتائج على ذلك النحو:

السؤال الأول: ما مستوى التنمية المهنية لمعلمات مرحلة رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين في ضوء المعايير المهنية من وجهة نظر المعلمات ؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب. والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (1) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل مجال من مجالات الاستبانة

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1.	التخطيط	4.04	0.61	80.85	1	مرتفعة
2.	استراتيجيات التدريس	3.83	0.70	76.66	4	مرتفعة
3.	البيئة	3.64	0.83	72.89	5	مرتفعة
4.	الاتصال والتواصل	4.03	0.65	80.50	2	مرتفعة
5.	التقويم	3.88	0.73	77.69	3	مرتفعة
	جميع مجالات الاستبانة	3.89	0.58	77.82		مرتفعة

يبين جدول (1) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات الاستبانة يساوي (3.89) وبذلك فإن الوزن النسبي (77.82%). وهذا يُظهر موافقة مرتفعة على فقرات الاستبانة بشكل عام، وتعكس هذه النتيجة رضا معلمات رياض الأطفال عن أدائهن في مجالات الاستبانة جميعها، ويأتي ذلك نتيجة لجهود وزارة التربية والتعليم في النهوض بمستوى معلمات رياض الأطفال من خلال الحرص على وضع معايير خاصة بهن، كذلك الدورات التأهيلية والتدريبية التي تعدها، إضافة إلى وجود عدد من المشرفات المتخصصات في الإشراف على معلمات رياض الأطفال وتقديم الدعم المناسب لهن في كافة المجالات، وتوجيههن باستمرار لضمان تواصل التنمية المهنية.

ويتضح أيضاً من الجدول أن المجال الأول " التخطيط " قد حاز المرتبة الأولى بوزن نسبي (80.85%)، أي بدرجة مرتفعة، يمكن عزو ذلك إلى أهمية التخطيط في العملية التعليمية التعلمية، واهتمام المشرفين بهذا المجال ومتابعته بشكل مستمر. وقد حصل المجال الثاني " استراتيجيات التدريس " على المرتبة الرابعة إذ بلغ الوزن النسبي (76.66%)، أي بدرجة مرتفعة. وقد يعود ذلك إلى المواكبة المستمرة لأساليب وطرق التدريس الحديثة، من خلال الاطلاع على استراتيجيات التدريس المعاصرة وتطبيقها، وابتكار أساليب جديدة نتيجة الخبرة المكتسبة من الممارسة.

وحصل المجال الثالث " البيئة " على المرتبة الخامسة حيث بلغ الوزن النسبي 72.89%، أي بدرجة مرتفعة. وقد يرجع ذلك إلى اهتمام وزارة التربية والتعليم، وكذلك إدارة رياض الأطفال بتهيئة بيئة مناسبة لتعلم الطفل. (وزارة التربية والتعليم العالي، 2017، ص 21-38)، بينما شغل المجال الرابع " الاتصال والتواصل " المرتبة الثانية إذ بلغ الوزن النسبي (80.50%)،

أي بدرجة مرتفعة. ويمكن إرجاع ذلك إلى التطور الهائل في مجال الاتصال والتواصل كالهواتف المحمولة، ومواقع التواصل الاجتماعي، لأنها أصبحت متاحة للجميع وسهلة الاستخدام، مما ييسر التواصل الفعال للمعلمة مع جميع عناصر العملية التعليمية التعليمية.

وأخيراً احتل المجال الخامس "التقويم" المرتبة الثالثة حيث بلغ الوزن النسبي (77.82%)، أي بدرجة مرتفعة. وربما يرجع ذلك إلى استخدام استراتيجيات حديثة في التقويم، كالتقويم الواقعي، الذي اعتمدته وزارة التربية والتعليم وما يستخدمه من أدوات مختلفة كبطاقة الملاحظة، وسجلات الإنجاز وغيرها. (وزارة التربية والتعليم، 2017م، ص16)

تحليل فقرات المجال الأول "التخطيط":

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (2).

جدول رقم (2) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال "التخطيط"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1.	أحدد احتياجات الأطفال من خلال القراءة الحرة والإطلاع على الدوريات العالمية	3.79	1.00	75.82	7	مرتفعة
2.	أسهم في حلقات النقاش مع زميلاتي حول صياغة الأهداف	4.24	0.79	84.86	2	مرتفعة جداً
3.	ألتحق بورش عمل حول التخطيط للعملية التعليمية التعليمية	4.02	1.03	80.31	6	مرتفعة
4.	أستفيد من نتائج الدراسات الحديثة حول نمو الطفل في التخطيط للأنشطة	4.32	0.73	86.44	1	مرتفعة جداً
5.	أتابع النشرات التربوية الواردة من إدارة التعليم في مجال التخطيط	4.09	0.90	81.87	4	مرتفعة
6.	أعقد لقاءات مع المشرف للإفادة في التخطيط للعملية التعليمية التعليمية	3.69	1.13	73.74	8	مرتفعة
7.	أعقد لقاءات مع المديرية حول صياغة الأهداف التربوية	4.04	1.00	80.85	5	مرتفعة
8.	أطلع على الدراسات الحديثة في أساليب التخطيط الفعال للعملية التعليمية التعليمية	4.16	0.87	83.24	3	مرتفعة

من جدول (2) تبين أن أعلى فقرتين في هذا المجال كانتا:

الفقرة رقم (4) التي نصت على "أستفيد من نتائج الدراسات الحديثة حول نمو الطفل في التخطيط للأنشطة" احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (86.44%)، أي بدرجة مرتفعة جداً، وتعزو الباحثة ذلك إلى توافر الدراسات المتعلقة بموضوع نمو الطفل بشكل كبير وسهولة الوصول إليها من خلال شبكة الانترنت.

- الفقرة رقم (2) التي نصت على "أسهم في حلقات النقاش مع زميلاتي حول صياغة الأهداف" احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (84.86%)، أي بدرجة مرتفعة جداً، وتعزو الباحثة ذلك إلى:

- العلاقات الطيبة والجو الأخوي الذي يسود معظم رياض الأطفال، ويتوافق ذلك مع دراسة ويتوافق ذلك مع دراسة مع دراسة Fotopoulou (2017م).

- تشجيع المديرية المعلمات للنقاش حول الطريقة المثلى لصياغة الأهداف.
- سيادة روح التنافس للحصول على الأداء الأفضل.

وأن أدنى فقرتين في هذا المجال كانتا:

- الفقرة رقم (6) التي نصت على " أعقد لقاءات مع المشرف للإفادة في التخطيط للعملية التعليمية التعليمية " احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (73.74%)، أي بدرجة مرتفعة، وتعزو الباحثة ذلك إلى:
- الإشراف الفعال على معلمات رياض الأطفال، والمتابعة المستمرة لأدائهن.
- سهولة التواصل مع المشرفة نظراً لتوفر وسائل الاتصال بمختلف أنواعها.
- الاهتمام بالتخطيط من قبل المشرفات كونه حجر الأساس في العملية التعليمية التعليمية.
- الفقرة رقم (1) التي نصت على " أحدد احتياجات الأطفال من خلال القراءة الحرة والاطلاع على الدوريات العالمية " احتلت المرتبة السابعة وقبل الأخيرة بوزن نسبي قدره (75.82%)، أي بدرجة مرتفعة. وتعزو الباحثة ذلك إلى :
- الدافع القوي إلى القراءة والاطلاع باستمرار لمواكبة كل ما هو جديد.
- الاهتمام بمعايير قبول معلمات رياض الأطفال، حيث إن معظمهن ممن يحملن شهادات دراسية جامعية متخصصة في تربية الطفل.

- تحليل فقرات المجال الثاني " استراتيجيات التدريس "

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في

جدول (3).

جدول رقم (3) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال " استراتيجيات

التدريس "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1.	ألتحق بدورات تدريبية حول توظيف استراتيجيات التدريس الحديثة في العملية التعليمية التعليمية	4.09	0.98	81.87	3	مرتفعة
2.	ألتحق بورش عمل لتوظيف التكنولوجيا في التعليم	3.73	1.03	74.64	8	مرتفعة
3.	أفيد من توجيهات المشرف في تطوير استراتيجيات التدريس	4.26	0.81	85.12	1	مرتفعة جداً
4.	أشارك في المنتديات الالكترونية لمواكبة الجديد في استراتيجيات التدريس	3.61	1.04	72.13	9	مرتفعة
5.	أتبادل الزيارات الصفية مع زميلاتي للاطلاع على أساليب التدريس المختلفة	4.00	0.99	79.94	4	مرتفعة
6.	أشارك مع زميلاتي بفعالية في فرق التعلم والتعليم والتعلم	4.15	1.03	83.04	2	مرتفعة
7.	أستفيد من نتائج المؤتمرات التربوية في تحسين استراتيجيات التعليم	3.80	1.04	76.06	6	مرتفعة
8.	أشارك في الأيام الدراسية بأوراق بحثية حول الممارسات التدريسية	3.50	1.09	70.03	10	مرتفعة

مرتفعة	7	75.14	1.02	3.76	ألتحق ببرامج تدريبية تنظمها إدارة التعليم حول استراتيجيات التدريس
مرتفعة	5	78.01	1.01	3.90	أشارك في حلقات التدريب المصغر في الروضة
متوسطة	11	67.63	1.21	3.38	ألتحق بدورات لتعلم استخدام الحاسوب والسبورة الذكية

من جدول (3) تبين أن أعلى فقرتين في هذا المجال كانتا:

- الفقرة رقم (3) التي نصت على " أفيد من توجيهات المشرف في تطوير استراتيجيات التدريس " احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (85.12%)، أي بدرجة مرتفعة جداً، ويرجع ذلك إلى الاهتمام الكبير باستراتيجيات التدريس المتبعة بما يتواءم مع الاستراتيجيات الحديثة كاستراتيجيات التعلم النشط وغيرها (وزارة التربية والتعليم، 2017م، ص16) ويتفق ذلك مع دراسة الداوود (2018م)، ودراسة علي (2017م).

- الفقرة رقم (6) التي نصت على " أشارك مع زميلاتي بفعالية في فرق التعليم والتعلم " احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (83.04%)، أي بدرجة مرتفعة تقترب من درجة مرتفعة جداً، وذلك يرجع إلى طيب العلاقات بين المعلمات مما يجعل التعاون سمة سائدة في فرق التعليم والتعلم، وقد أشار Fotopoulou (2017م) في دراسته إلى ذلك.

وأن أدنى فقرتين في هذا المجال كانتا:

• الفقرة رقم (11) والتي نصت على " ألتحق بدورات لتعلم استخدام الحاسوب والسبورة الذكية " احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (67.63%)، أي بدرجة متوسطة، وتعزو الباحثة ذلك إلى ندرة الدورات التي تعقدها وزارة التربية والتعليم لمعلمات رياض الأطفال حول استخدام الحاسوب والسبورة الذكية، واتفق ذلك مع دراسة علي (2017م)، ودراسة الشديفات (2015م)، أيضاً عدم توافر السبورة الذكية في معظم رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين، وبالتالي لا توليها المعلمات الاهتمام المطلوب.

- الفقرة رقم (8) التي نصت على " أشارك في الأيام الدراسية بأوراق بحثية حول الممارسات التدريسية " احتلت المرتبة العاشرة وقبل الأخيرة بوزن نسبي قدره (70.03%)، أي بدرجة مرتفعة، وتعزو الباحثة ذلك إلى:

- التأهيل العلمي العالي لمعلمات رياض الأطفال، حيث أن معظمهن حاصلات على شهادات جامعية، مما يجعلهن قادرات على القيام بالعمل البحثي.
- ثقافة البحث العلمي التي باتت منتشرة بين معلمات رياض الأطفال، فهناك من تلتحق ببرامج الدراسات العليا لتطوير قدرتها على البحث العلمي.
- الاهتمام الكبير باستراتيجيات التدريس والممارسات الحديثة ومواكبتها.

تحليل فقرات المجال الثالث "البيئة": تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (4).

جدول رقم (4) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال " البيئة "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1.	أعقد لقاءات مع المديرية حول التوظيف الفعال لمراكز التعلم في الروضة	3.95	0.96	79.10	1	مرتفعة
2.	ألتحق بورش عمل لتصميم أدوات ومجسمات ووسائل متنوعة تناسب خصائص نمو الطفل	3.94	1.00	78.80	2	مرتفعة

3.	ألتحق بدورات إسعاف أولي	3.63	1.27	72.59	4	مرتفعة
4.	ألتحق ببرامج الصحة النفسية لتعرف أساليب سليمة لتوفير بيئة نفسية آمنة للأطفال	3.68	1.08	73.67	3	مرتفعة
5.	أنتشارك مع مؤسسات المجتمع المحلي في تنظيم فعاليات توعوية للأطفال للحد من العنف	3.58	1.12	71.66	5	مرتفعة
6.	أشارك في المؤتمرات العلمية بأوراق بحثية حول المشكلات النفسية التربوية في رياض الأطفال	3.25	1.15	64.92	7	متوسطة
7.	أنتشارك مع مؤسسات المجتمع المحلي في تنفيذ البرامج والأنشطة	3.47	1.15	69.37	6	مرتفعة

من جدول (4) تبين أن أعلى فئتين في هذا المجال كانتا:

- الفقرة رقم (1) التي نصت على " أعقد لقاءات مع المديرية حول التوظيف الفعال لمراكز التعلم في الروضة " احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (79.10%)، أي بدرجة مرتفعة، ويرجع ذلك إلى اهتمام مديرات رياض الأطفال بتوجيه المعلمات بشكل مستمر، وحرصهن على مستوى الرياض لديهن، كذلك التنافس بين المعلمات للحصول على الأداء الأفضل وبالتالي فرصة عمل أفضل، ويتفق ذلك مع دراسة علي(2017م).
- الفقرة رقم (2) التي نصت على " ألتحق بورش عمل لتصميم أدوات ومجسمات ووسائل متنوعة تناسب خصائص نمو الطفل " احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (78.80%)، أي بدرجة مرتفعة، ويرجع ذلك إلى اهتمام إدارة الرياض والوزارة بعقد دورات متنوعة حول تصميم الوسائل والمجسمات مما يساهم في توظيفها أثناء تطبيق الأساليب الحديثة في التدريس. (وزارة التربية والتعليم العالي، 2017م، ص21-38)
- وأن أدنى فئتين في هذا المجال كانتا:

- الفقرة رقم (6) التي نصت على " أشارك في المؤتمرات العلمية بأوراق بحثية حول المشكلات النفسية التربوية في رياض الأطفال " احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (64.92%)، أي بدرجة متوسطة. وتعزو الباحثة ذلك إلى :
 - قلة المؤتمرات العلمية التي تعني برياض الأطفال.
 - عدم تشجيع إدارة رياض الأطفال المعلمات على البحث العلمي، حيث إن جل التركيز على الأنشطة وتنفيذها أكثر من البحث العلمي.
 - الصعوبة التي تواجهها المعلمات في تحديد المشكلات النفسية والتربوية في رياض الأطفال نظراً لقلة الخبرة في مجال عملها.
- الفقرة رقم (7) التي نصت على " أنتشارك مع مؤسسات المجتمع المحلي في تنفيذ البرامج والأنشطة " احتلت المرتبة السادسة وقبل الأخيرة بوزن نسبي قدره (69.37%)، أي بدرجة مرتفعة، وتعزو الباحثة ذلك إلى :
 - التعاون الفعال بين مؤسسات المجتمع المحلي ورياض الأطفال في تنفيذ برامج وأنشطة الرياض، وتقديم الدعم المادي لها، حيث إن الطفل بات محط اهتمام دائم كونه اللبنة الأساسية لتكوين المجتمع.
 - قد يرجع ذلك أيضاً إلى أن معظم رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين تتبع للقطاع الخاص يسعى دائماً للتميز في كل المجالات، فيستعين بمؤسسات المجتمع المحلي لتطوير وتنفيذ أنشطته.
- تحليل فقرات المجال الرابع "الاتصال والتواصل": تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (5).

جدول رقم (5) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال "الاتصال والتواصل"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1.	ألتحق بدورات تدريبية حول التواصل غير اللفظي	3.51	1.12	70.27	9	مرتفعة
2.	أفعل منصات التواصل الاجتماعي في تزويد أولياء الأمور بتقارير دورية عن أداء أبنائهم	3.92	1.04	78.48	7	مرتفعة
3.	أشارك في لقاءات دورية مع أولياء الأمور لتعزيز العلاقة مع المجتمع المحلي	3.83	0.96	76.56	8	مرتفعة
4.	أشارك في ندوات لأولياء الأمور حول التعامل مع مشكلات أطفالهم	3.92	0.98	78.49	6	مرتفعة
5.	أستخدم الهاتف النقال للتواصل مع أولياء الأمور في الحالات الطارئة	4.38	0.88	87.52	2	مرتفعة جدا
6.	أشكّل مجموعة على موقع فيسبوك للتواصل مع أولياء الأمور	3.97	1.09	79.46	4	مرتفعة
7.	أتابع العمل مع المديرية عبر واتساب	3.94	1.22	78.73	5	مرتفعة
8.	أتواصل مع زميلاتي لمناقشة مشكلات العمل	4.42	0.82	88.47	1	مرتفعة جدا
9.	أبادل الرسائل الالكترونية مع زميلاتي	4.33	0.84	86.69	3	مرتفعة جدا

من جدول (5) تبين أن أعلى فقرتين في هذا المجال كانتا:

- الفقرة رقم (8) التي نصت على "أتواصل مع زميلاتي لمناقشة مشكلات العمل" احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (88.47%)، أي بدرجة مرتفعة جداً، ويرجع ذلك إلى العلاقات الطيبة وروح التعاون التي تسود رياض الأطفال، ويتوافق ذلك مع دراسة Fotopoulou (2017م).

- الفقرة رقم (5) والتي نصت على "أستخدم الهاتف النقال للتواصل مع أولياء الأمور في الحالات الطارئة" احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (87.52%)، أي بدرجة مرتفعة جداً، ويرجع ذلك إلى توافر الهاتف النقال مع كل معلمة وكذلك أولياء الأمور نظراً لمواكبة التطور التكنولوجي المتسارع، كذلك تكلفته المناسبة لبعض الشيء، وسهولة استخدامه مما يوفر الوقت والجهد. وأن أدنى فقرتين في هذا المجال كانتا:

- الفقرة رقم (1) التي نصت على "ألتحق بدورات تدريبية حول التواصل غير اللفظي" احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (70.27%)، أي بدرجة مرتفعة، ويرجع ذلك إلى الاهتمام بالتواصل غير اللفظي ولغة الجسد بين المعلمة والطفل لما له من دور كبير في توطيد العلاقة بينهما.

- الفقرة رقم (3) التي نصت على "أشارك في لقاءات دورية مع أولياء الأمور لتعزيز العلاقة مع المجتمع المحلي" احتلت المرتبة الثامنة وقبل الأخيرة بوزن نسبي قدره (76.56%)، أي بدرجة مرتفعة، وتعزو الباحثة ذلك إلى اللقاءات الدائمة التي تعقدها الرياض بين المعلمات وأولياء الأمور بشكل رسمي وحرص إدارة رياض الأطفال على تفعيل الشراكة مع المجتمع المحلي لتنفيذ ودعم الأنشطة.

تحليل فقرات المجال الخامس "التقويم"

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في

جدول (6).

جدول رقم (6) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال " التقييم "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1.	أعقد لقاءات مع المشرف لتصميم أدوات تقييم شاملة ومرتبطة بالأهداف	3.70	1.01	74.04	4	مرتفعة
2.	ألتحق بأيام دراسية حول التقييم الواقعي لأداء الأطفال	3.75	1.01	74.94	3	مرتفعة
3.	أتابع النشرات التربوية الخاصة باستخدام أدوات التقييم البديل كالملاحظة والسجل القصصي وملف الإنجاز	4.10	0.89	81.93	2	مرتفعة
4.	أقدم تغذية راجعة لزميلاتي وأستقبل تغذية راجعة منهن حول أساليب التقييم الحديثة	4.22	0.85	84.46	1	مرتفعة جدا
5.	أعد بانتظام تقارير حول تقدم الأطفال وتقييمهم في سجلات إلكترونية	3.64	1.16	72.73	5	مرتفعة

من جدول (6) تبين أن أعلى فقرتين في هذا المجال كانتا:

- الفقرة رقم (4) التي نصت على " أقدم تغذية راجعة لزميلاتي وأستقبل تغذية راجعة منهن حول أساليب التقييم الحديثة " احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (84.46%)، أي بدرجة مرتفعة جداً.
 - الفقرة رقم (3) التي نصت على " أتابع النشرات التربوية الخاصة باستخدام أدوات التقييم البديل كالملاحظة والسجل القصصي وملف الإنجاز " احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (81.93%)، أي بدرجة مرتفعة.
- ويرجع ذلك إلى العلاقات الجيدة بين المعلمات وسعيهن إلى الأفضل بما يتماشى مع ما تتبناه وزارة التربية والتعليم العالي من أساليب تقييم جديدة والحرص على استخدام أدواتها بالشكل الأمثل.

وأن أدنى فقرتين في هذا المجال كانتا:

- الفقرة رقم (5) والتي نصت على " أعد بانتظام تقارير حول تقدم الأطفال وتقييمهم في سجلات إلكترونية " احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (72.73%)، أي بدرجة مرتفعة، وتعزو الباحثة ذلك إلى توظيف التطبيقات الإلكترونية في منظومة تدريب المعلمات بشكل كبير، حيث إن التطور التكنولوجي ساهم في تعزيز إمكانات المعلمات مما يتيح استخدام السجلات الإلكترونية في إعداد تقارير حول تقدم الأطفال.
- الفقرة رقم (1) التي نصت على " أعقد لقاءات مع المشرف لتصميم أدوات تقييم شاملة ومرتبطة بالأهداف " احتلت المرتبة العاشرة وقبل الأخيرة بوزن نسبي قدره (74.04%)، أي بدرجة مرتفعة، وتعزو الباحثة ذلك إلى الإشراف الفعال والمتواصل من قبل وزارة التربية والتعليم على معلمات رياض الأطفال والاهتمام بمواكبة أدوات التقييم التي تتبناها الوزارة والاجتهاد في تصميم أدوات جديدة للتقييم.

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى التنمية المهنية لمعلمات مرحلة رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين في ضوء المعايير المهنية تعزي لمتغيرات الدراسة (الجهة المشرفة، سنوات الخدمة، تصنيف رياض الأطفال)؟
للإجابة عن هذا التساؤل تم اختبار الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى التنمية المهنية لمعلمات مرحلة رياض الأطفال بالمحافظات الجنوبية لفلسطين تبعاً لمتغير الجهة المشرفة (أهلي، خاص).

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار " T - لعينتين مستقلتين "، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (7): نتائج اختبار " T - لعينتين مستقلتين " - الجهة المشرفة

المجال	الجهة المشرفة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة
التخطيط	أهلي	136	4.01	0.59	-0.808	0.420
	خاص	197	4.07	0.63		
استراتيجيات التدريس	أهلي	136	3.82	0.62	-0.249	0.803
	خاص	197	3.84	0.75		
البيئة	أهلي	136	3.68	0.66	0.623	0.534
	خاص	197	3.62	0.93		
الاتصال والتواصل	أهلي	136	3.93	0.63	-2.233*	0.026
	خاص	197	4.09	0.66		
التقويم	أهلي	136	3.76	0.69	-2.554*	0.011
	خاص	197	3.97	0.75		
جميع مجالات الاستبانة	أهلي	136	3.85	0.51	-1.055	0.292
	خاص	197	3.92	0.63		

* الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من النتائج الموضحة في جدول (7) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " T - لعينتين مستقلتين " أقل من مستوى الدلالة 0.05 للمجالين "الاتصال والتواصل، التقويم " وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حول هذين المجالين تُعزى إلى متغير الجهة المشرفة وذلك لصالح الذين جهتهم الإشرافية خاصة ، وذلك لأن رياض الأطفال التي جهتها الإشرافية خاصة تحرص فيها المديرات والمعلمات على الوصول لأكبر قدر من أولياء الأمور بهدف التسويق للرياض وبالتالي استقطاب أكبر قدر ممكن من الأطفال وبالتالي تحقيق الأرباح المرجوة، ولا يتم ذلك إلا بتوظيف منظومة اتصال وتواصل فعالة بين جميع الأطراف، وفيما يخص التقويم فإن رياض الأطفال التي جهتها الإشرافية خاصة تسعى دائماً لمواكبة الجديد في عملية التقويم لتكون على خطٍ موازٍ مع الاستراتيجيات التي تبنتها وزارة التربية والتعليم وخصوصاً في مجال التقويم.

أما بالنسبة لباقي المجالات " التخطيط، البيئة، استراتيجيات التدريس " والمجالات مجتمعة معاً فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معاً تُعزى إلى متغير الجهة المشرفة، ويرجع ذلك إلى الإشراف والرقابة المتساوية على رياض الأطفال إلى حد ما باختلاف الجهة المشرفة، ويتفق ذلك مع دراسة الذواد(2017م) التي أشارت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمات رياض الأطفال بالروضات الحكومية والأهلية في مدى وعيهم للمعايير المهنية.

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى التنمية المهنية لمعلمات مرحلة رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين في ضوء المعايير المهنية تعزى لمتغيري الدراسة: (الجهة المشرفة، سنوات الخدمة)؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم اختبار فرضيتين:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى التنمية المهنية لمعلمات مرحلة رياض الأطفال بالمحافظات الجنوبية لفلسطين تبعاً لمتغير الجهة المشرفة (أهلي، خاص).

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار " T - لعينتين مستقلتين "، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (8): نتائج اختبار " T - لعينتين مستقلتين " - الجهة المشرفة

المجال	الجهة المشرفة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة
التخطيط	أهلي	136	4.01	0.59	-0.808	0.420
	خاص	197	4.07	0.63		
استراتيجيات التدريس	أهلي	136	3.82	0.62	-0.249	0.803
	خاص	197	3.84	0.75		
البيئة	أهلي	136	3.68	0.66	0.623	0.534
	خاص	197	3.62	0.93		
الاتصال والتواصل	أهلي	136	3.93	0.63	-2.233*	0.026
	خاص	197	4.09	0.66		
التقويم	أهلي	136	3.76	0.69	-2.554*	0.011
	خاص	197	3.97	0.75		
جميع مجالات الاستبانة	أهلي	136	3.85	0.51	-1.055	0.292
	خاص	197	3.92	0.63		

* الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

من النتائج الموضحة في جدول (8) يمكن ملاحظة ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " T - لعينتين مستقلتين " أقل من مستوى الدلالة 0.05 للمجالين "الاتصال والتواصل، والتقييم"، وبذلك يمكن ملاحظة وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حول هذين المجالين تُعود إلى متغير الجهة المشرفة، لصالح الذين جهتهم الإشرافية خاصة، وذلك لأن رياض الأطفال التي جهتها الإشرافية خاصة تحرص فيها المديرات والمعلمات على الوصول لأكبر قدر من أولياء الأمور، بهدف التسويق للرياض، وبالتالي جذب أكبر نسبة من الأطفال لتحقيق الأرباح المرجوة. ولا يتم ذلك إلا بتوظيف منظومة اتصال وتواصل فعالة بين جميع الأطراف. وفيما يخص التقييم، فإن رياض الأطفال التي جهتها الإشرافية خاصة تسعى دائماً لمواكبة جديد عملية التقييم، لتكون على خطٍ موازٍ مع الاستراتيجيات التي تسير عليها وزارة التربية والتعليم لا سيما في مجال التقييم. أما بالنسبة لباقي المجالات "التخطيط، البيئة، استراتيجيات التدريس"، والمجالات مجتمعة معاً فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أكبر من مستوى الدلالة (0.05). وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معاً ترجع إلى متغير الجهة المشرفة، ويرجع ذلك إلى الإشراف والرقابة المتساوية على رياض الأطفال إلى حد ما، على اختلاف الجهة المشرفة. ويتفق ذلك مع دراسة الذواد (2017م) التي أشارت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمات رياض الأطفال بالروضات الحكومية والأهلية في مدى وعيهم للمعايير المهنية.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \leq \alpha$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى التنمية المهنية لمعلمات مرحلة رياض الأطفال بالمحافظات الجنوبية لفلسطين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات، 5 - 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار " التباين الأحادي "، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (9): نتائج اختبار "التباين الأحادي" - سنوات الخدمة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	مستوى الدلالة
التخطيط	بين المجموعات	1.365	2	0.683	1.822	0.163
	داخل المجموعات	123.597	330	0.375		
	المجموع	124.962	332			
استراتيجيات التدريس	بين المجموعات	3.815	2	1.907	3.961*	0.020
	داخل المجموعات	158.916	330	0.482		
	المجموع	162.731	332			
البيئة	بين المجموعات	1.480	2	0.740	1.078	0.342
	داخل المجموعات	226.621	330	0.687		
	المجموع	228.101	332			
الاتصال والتواصل	بين المجموعات	4.473	2	2.236	5.351*	0.005
	داخل المجموعات	137.922	330	0.418		

			332	142.395	المجموع	
0.179	1.727	0.920	2	1.841	بين المجموعات	التقويم
		0.533	330	175.892	داخل المجموعات	
			332	177.733	المجموع	
0.024	3.775*	1.251	2	2.502	بين المجموعات	جميع مجالات الاستبانة
		0.331	330	109.352	داخل المجموعات	
			332	111.854	المجموع	

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من نتائج جدول (9) يمكن ملاحظة ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أعلى من مستوى الدلالة 0.05 للمجالات: "التخطيط، البيئة، التقويم". وبذلك يمكن ملاحظة عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات تقديرات أفراد العينة تعود إلى متغير سنوات الخدمة، وهذا يعني أن التنمية المهنية لدى معلمات رياض الأطفال في كل من مجال التخطيط، والبيئة، والتقويم جاءت بدرجة متساوية. أما باقي المجالات: "الاتصال والتواصل، واستراتيجيات التدريس"، والمجالات مجتمعة، فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك يمكن ملاحظة وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لتلك المجالات، والمجالات مجتمعة معاً ترجع إلى متغير سنوات الخدمة. ويمكن عزو ذلك إلى أنه كلما زادت سنوات خدمة معلمة الرياض كلما زادت المواقف العملية والخبرات المربية، وبالتالي تزيد قدرة المعلمة على اختيار الأساليب الملائمة للتدريس، كما تكون المعلمة أكثر نضجاً في الجانب الاجتماعي، مما يعزز قدرتها على الاتصال والتواصل مع الأطراف الفاعلة في العملية التعليمية، وتكون أكثر اقناعاً وإثباتاً لذاتها من خلال ثققتها بنفسها النابعة من خبرتها في العمل على مر السنوات، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العليمات، والشمري (2018م)، ودراسة الشديفات (2015م)، ودراسة Hapoo (2013م)، فيما تختلف مع دراسة الحشاني (2016م).

نتائج اختبار شيفيه لمقارنة متوسطات فئات سنوات الخدمة لجميع مجالات الاستبانة

جدول رقم (10): نتائج اختبار شيفيه لمقارنة متوسطات فئات سنوات الخدمة لجميع مجالات الاستبانة

سنوات الخدمة	المتوسط الحسابي	أقل من 5 سنوات	5-10 سنوات	أكثر من 10 سنوات
أقل من 5 سنوات	3.76			
5-10 سنوات	3.94	-0.182		
أكثر من 10 سنوات	3.96	*-0.196	-0.02	

* الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

نتائج جدول (10) تبين وجود فروق بين كلٍّ من اللاتي سنوات خدمتهن أقل من 5 سنوات واللاتي سنوات خدمتهن أكثر من 10 سنوات، وذلك لصالح اللاتي سنوات خدمتهن أكثر من 10 سنوات، بينما تبين عدم وجود فروق بين باقي الفئات الأخرى، وهذا يعني أن درجات تقدير التنمية المهنية للمعلمات التي تزيد خبرتهن عن 10 سنوات أعلى من اللواتي لديهن خبرة أقل من 5 سنوات. وقد يرجع ذلك إلى أهمية دور سنوات الخدمة في رفع مستوى التنمية المهنية للمعلمة وحرصها على امتلاك الكفايات اللازمة لأداء عملها على أكمل وجه، فكلما زادت سنوات الخدمة في ميدان العمل زادت التنمية المهنية للمعلمة من خلال الممارسة الفعلية للعمل بشكل مستمر، مما يجعلها تسعى دائماً إلى التميز من خلال مواكبة كل جديد في مجال عملها، حيث إن العلم يتطور بشكل متسارع ولا يقف عند حدود معينة. ويتفق ذلك مع دراسة العليمات، والشمري (2018م).

المصادر والمراجع

المراجع العربية:

- إبراهيم، رماز (2014م). الكفايات المهنية اللازمة لتنمية معلمة الروضة تنمية مستدامة في ضوء المعايير القومية لرياض الأطفال في مصر، مجلة الطفولة والتربية، (19)، ص 171-213.
- أبو حطب، فؤاد و أمال، صادق (2005م). مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- أبو صليط، عبد الله (2013م). فاعلية برنامج مقترح للتنمية المهنية لمعلمي البيولوجيا بالمرحلة الثانوية باليمن في تنمية أدائهم المهني، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة.
- أحمد ، نجم الدين (2001م). دور مديري المدارس في النمو المهني للمعلمين، مجلة كلية التربية، الزقازيق، (37).
- أحمد، إيمان عثمان (2018م). دور الكفايات المهنية لمعلمات التعليم قبل المدرسي في تطوير أدائهن، رسالة ماجستير غير منشورة، مستودع جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم، السودان.
- بدر، سهام (2000م). اتجاهات الفكر التربوي في مجال الطفولة، مكتبة الفلاح للطباعة والنشر، الكويت.
- الحربي، عبد الله مزعل (2011م). تصور مقترح لتحديث مرتكزات برامج تدريب معلمي التعليم العام في المملكة العربية السعودية، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، (3)35، ص 221-269.
- الحشاني، علي محمد علي (2016م). الكفايات التدريسية ودرجة توافرها لدى معلمات رياض الأطفال بمدينة مصراتة، المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة مصراتة، (6)3، ص 194-220.
- الداوود، هيا عبدالله (2018م). دور المشرفة التربوية في تنمية الكفايات التدريسية لدى معلمات رياض الأطفال الحكومية بمحافظة الإحساء، مجلة جامعة الملك عبد العزيز للآداب والعلوم الإنسانية، (1)26، ص 227-256.
- الدجني، إياد، والسلطي، محمد (2015م). واقع رياض الأطفال في محافظات غزة، دراسة مسح ميدانية مقدمة للإغاثة الإسلامية نحو العالم، قطاع غزة، فلسطين.
- النواد، نوف (2017م). فاعلية دورات مراكز تدريب معلمات رياض الأطفال بمدينة الرياض في تنمية كفاياتهن المهنية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، (7)1، ص 143-162.
- الزائدي، أحمد وأحمد، أشرف (2015). التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة في ضوء متطلبات معايير الاعتماد المهني: تصور مقترح، مستقبل التربية العربية، السعودية، 22 (94)، ص 331-458.
- السعود، خالد (2010م). مدخل إلى المعايير الفنية الخاصة بتصميم رياض الأطفال، ط1، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان.
- الشراح، يعقوب (2002م). التربية وأزمة التنمية البشرية، مكتب التربية العربي لدول الخليج ، الرياض ، المملكة العربية السعودية.
- الشطي، هديل يوسف (2019م). تقييم كفاءة معلم رياض الأطفال في المدارس الحكومية والخاصة بدولة الكويت: دراسة مقارنة، مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس، كلية البنات للآداب والعلوم التربوية، (3)20، ص 495-516.
- الشهراني، تهاني (2018م). واقع كفايات معلمة رياض الأطفال بمحافظة بيشة، مجلة عالم التربية، (1)61، ص 62-150.
- الطاهر، رشيدة السيد (2010م). التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية، ط1، دار الجامعة الجديدة، مصر.
- عامر، طارق عبد الرؤوف (2012م). النمو والتنمية المهنية للمعلم، القاهرة، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
- عبيدات، سهيل أحمد (2007م). إعداد المعلمين وتنميتهم، عالم الكتب الحديث، الأردن، ص 58.

- العتيبي، جوزة (2016م). التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة الطائف أنموذجاً في ضوء خبرات بعض الدول، دراسة
تقويمية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القصيم، السعودية.
- العساف، جمال وأبو لطيفة، رائد (2011م). مناهج رياض الأطفال (رؤية معاصرة)، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، الأردن.
- علي، أميرة (2017م). التوجهات المعاصرة للتنمية المهنية القائمة على المدرسة وإمكانية الاستفادة منها بمؤسسات رياض الأطفال
في مصر، دراسات في التعليم الجامعي، (35)، ص97-161.
- فارس، عصام (2006م). رياض الأطفال: التنشئة- الإدارة- الأنشطة، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، ص81.
- فرماوي، محمد (2004م). مناهج وبرامج رياض الأطفال وتطبيقاتها العلمية، مكتبة الفلاح للطباعة والنشر، الكويت.
- فهيمي، عاطف عدلي (2013م). معلمة الروضة، ط5، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- محمد، جمال سعد (2010م). التنمية المهنية للعاملين بالمؤسسة التعليمية في 23/8/2010م على موقع :
<http://kenanaonline.com/users/gamalsaad/posts/144904>
- محمد، ماهر أحمد (2011م). الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية المستدامة، المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة أسيوط،
(2)27، ص2-85.
- مرتجى، ذكريات احمد محمد (2009م). دور المشرف التربوي في تنمية المهارات القيادية لدى معلمي المرحلة الإعدادية في
مدراس وكالة الغوث بمحافظة غزة وسبل تفعيله، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية-غزة،
فلسطين.
- المنشاوي، عيشة عبد السلام (2009م). أساليب التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، المؤتمر الدولي السابع (التعليم مطلع الألفية
الثالثة)، جامعة القاهرة، معهد الدراسات التربوية، ص1698-1751.
- المواضية، رضا (2013م). درجة ممارسة الإدارة بالتجوال وأثرها على تنمية كفاءة معلمات رياض الأطفال مهنيًا في محافظة
الكرك في المملكة الأردنية الهاشمية، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 2(7)، ص13-54.
- الناشف، هدى محمود (2007م). معلمة الروضة، ط2، دار الفكر، عمان.
- النصافي، مريم (2016م). دور مديرات رياض الأطفال في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظة الفروانية،
رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، كلية العلوم التربوية، المفرق، الأردن.
- وزارة التخطيط والتعاون الدولي (2005م). السلطة الوطنية الفلسطينية، ص4.
- وزارة التربية والتعليم (2017م). الخطة الخمسية للتعليم، ص58-59.
- وزارة التربية والتعليم العالي (2017م). المعايير المهنية لمعلمات رياض الأطفال، هيئة تطوير التعليم والإدارة العامة للتعليم العام،
فلسطين.
- وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، هيئة تطوير التعليم (2014م). المعايير المهنية لمدير المدرسة، وزارة التربية والتعليم العالي،
فلسطين.

المراجع الأجنبية:

- Abu Hatab, F. and Amal, S. (2005 AD). Research Methods and Methods of Statistical Analysis in Psychological (in Arabic), Educational and Social Sciences, The Anglo-Egyptian Library, Cairo.
- Abu Salit, A. (2013). The Effectiveness of a Proposed Program for Professional Development for Secondary Biology Teachers in Yemen in Developing Their Professional Performance (in Arabic), Unpublished PhD Thesis, Cairo University.
- Ahmed, I. (2018). The role of professional competencies for preschool education teachers in developing their performance, an unpublished master's thesis (in Arabic), Repository of the Holy Quran University and the rooting of science, Sudan.
- Ahmed, N. (2001 AD). The role of school principals in the professional growth of teachers (in Arabic), Journal of the College of Education, Zagazig, (37).
- Al Nasafi, M. (2016). The role of kindergarten directors in improving the job performance of kindergarten teachers in Farwaniya Governorate, an unpublished master's thesis (in Arabic), Al-Bayt University, College of Educational Sciences, Mafraq, Jordan.
- Al-Assaf, J. and Abu Latifa, R. (2011). Kindergarten Curricula (Contemporary View) (in Arabic), Arab Society Library for Publishing and Distribution, Jordan.
- Al-Dajani, I., and Al-Salti, M. (2015). The reality of kindergartens in the governorates of Gaza, a field survey presented to Islamic Relief towards the world (in Arabic), Gaza Strip, Palestine.
- Al-Daoud, H. (2018). The role of the educational supervisor in developing the teaching competencies of governmental kindergarten teachers in Al-Ahsa Governorate (in Arabic), Journal of King Abdulaziz University for Arts and Human Sciences, 26 (1), pp. 227-256.
- Al-Harbi, A.(2011 AD). A proposal for updating the pillars of training programs for general education teachers in the Kingdom of Saudi Arabia (in Arabic), Journal of the College of Education, Ain Shams University, 35 (3), pp. 221-269.
- Al-Hashani, A. (2016). Teaching competencies and the degree of availability of kindergarten teachers in Misurata (in Arabic), The Scientific Journal of the Faculty of Education, University of Misurata, 3 (6), pp. 194-220.
- Ali, A. (2017). Contemporary trends in school-based professional development and the possibility of benefiting from it in kindergarten institutions in Egypt (in Arabic), Studies in University Education, (35), pp. 97-161.
- Al-Mawadih, R. (2013). The degree of roaming management practice and its impact on the professional development of kindergarten teachers in Karak Governorate in the Hashemite Kingdom of Jordan (in Arabic), Journal of Al-Quds Open University for Educational and Psychological Research and Studies, 2 (7), pp. 13-54.
- Al-Minshawi, A. (2009 AD). Methods of sustainable professional development for teachers, the Seventh International Conference (Education at the beginning of the third millennium) (in Arabic), Cairo University, Institute of Educational Studies, pp. 1698-1751.

- Al-Mogbel, Naser (2014).” A Proposal for the Development of PrePrimary Education in Saudi Arabia Based on the Experiences of Malaysia and South Korea (A Comparative Study) “,Department of Educational Foundations, Taibah University, Almadinah
- Al-Nashif, H. (2007). Kindergarten teacher, 2nd floor (in Arabic), Dar Al Fikr, Amman.
- Al-Otaibi, J. (2016). Professional development for kindergarten teachers in Taif Governorate as a model in light of the experiences of some countries, an evaluation study (in Arabic), an unpublished master's thesis, Al-Qassim University, Saudi Arabia.
- Al-Saud, K. (2010). An Introduction to Technical Standards for Kindergarten Design (in Arabic), 1st Edition, Arab Society Library for Publishing and Distribution, Amman.
- Al-Shahrani, T. (2018). The reality of the competencies of a kindergarten teacher in the governorate of Bisha (in Arabic), World of Education magazine, 61 (1), pp. 62-150.
- Al-Sharrah, Y. (2002). Education and the Human Development Crisis, Arab Bureau of Education for the Gulf States (in Arabic), Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia.
- Al-Shatti, H. (2019 AD). Evaluation of Kindergarten Teacher Competency in Public and Private Schools in the State of Kuwait: A Comparative Study, Journal of Scientific Research in Education (in Arabic), Ain Shams University, Girls' College of Arts and Educational Sciences, 20 (3), pp. 495-516.
- Al-Taher, R. (2010). Professional development for teachers in light of global trends (in Arabic), 1st Edition, New University House, Egypt.
- Al-Thawad, N. (2017). The Effectiveness of Training Centers for Kindergarten Teachers in Riyadh in Developing Their Professional Competencies (in Arabic), Journal of Educational and Psychological Sciences, 1 (7), pp. 143-162.
- Al-Zaidi, A. and Ahmed, A. (2015). Sustainable professional development for secondary school teachers in Jeddah governorate in light of the requirements of professional accreditation standards: A suggested perception (in Arabic), The future of Arab education, Saudi Arabia, 22 (94), pp. 331-458.
- Amer, T. (2012). Teacher Professional Development and Growth (in Arabic), Cairo, Taiba Foundation for Publishing and Distribution.
- Badr, S. (2000 AD). Trends in educational thought in the field of childhood (in Arabic), Al-Falah Library for Printing and Publishing, Kuwait.
- Fahmy, A. (2013). Kindergarten teacher (in Arabic), 5th Ed, Dar Al Masirah for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
- Faramawy, M. (2004). Kindergarten curricula and programs and their scientific applications (in Arabic), Al Falah Library for Printing and Publishing, Kuwait.
- Faris, I. (2006). Kindergarten: Formation - Administration - Activities (in Arabic), Osama House for Publishing and Distribution, Amman, p. 81.
- Fotopoulou , Vasiliki (2017). Pre-primary teachers’ perceptions about professionalism and professional development through the lens of transformative learning: A case study in Greece.

- Ibrahim, R. (2014). The professional competencies required for the development of the kindergarten teacher sustainable development in light of the national standards for kindergartens in Egypt (in Arabic), *Journal of Childhood and Education*, (19), pp. 171-213.
- Ministry of Education and Higher Education (2017). Professional Standards for Kindergarten Teachers (in Arabic), Education Development Authority and General Administration of General Education, Palestine.
- Ministry of Planning and International Cooperation (2005). Palestinian National Authority (in Arabic), p. 4.
- Muhammad, J. (2010). Professional development for employees of the educational institution (in Arabic), on 23/8/2010 on the website: <http://kenanaonline.com/users/gamalsaad/posts/144904>
- Muhammad, M. (2011). Professional accreditation and its relationship to sustainable professional development (in Arabic), *The Scientific Journal of the Faculty of Education, Assiut University*, 27 (2), pp. 2-85.
- Murtaja, Th. (2009 AD). The role of the educational supervisor in developing leadership skills among middle school teachers in UNRWA schools in Gaza governorates and ways to activate it (in Arabic), an unpublished master's thesis, College of Education, Islamic University - Gaza, Palestine.
- Obaidat, S. (2007 AD). Teacher Preparation and Development (in Arabic), Modern Book World, Jordan, p. 58.
- The Ministry of Education (2017) The Five-Year Education Plan (in Arabic), pp. 58-59.
- The Palestinian Ministry of Education, Education Development Authority (2014). Professional Standards for School Principal (in Arabic), Ministry of Education and Higher Education, Palestine
- Happo, Iris; Maatta, Kaarina; Uusiautti, Satu (2013). How do early childhood education teachers perceive their expertise? A qualitative study of child care providers in Lapland, Finland, *Early Childhood Education Journal*, 41(4), pp273-281.
- Lungka, Phornchulee (2015). The Development of Teachers' Knowledge and Behaviour in Promoting Preschoolers' Self-Discipline, Doctoral thesis, Liverpool John Moores University.
- Shayne B.Pias; Laura M.Justice (2012). Impact of professional development on preschool teachers' conversational responsivity and children's linguistic productivity and complexity. *Early Childhood Research Quarterly* Volume 27, Issue 3, 3rd Quarter
- Tanang, Hasan (2014). Teacher Professionalism and Professional Development Practices in South Sulawesi, Indonesia, *Education and Development*, College of Education, Malaysian Technological University, Johor, Malaysia.