

# مَجَلَّةُ جَامِعَةِ الْبَاحَةِ

## لِلْعُلُومِ الْإِنْسَانِيَةِ

دورية - علمية - محكمة



مجلة علمية تصدر عن جامعة الباحة

## المحتويات

- التعريف بالجلية ..... (متوفر بصفحة المجلة بموقع الجامعة)  
الهيئة الاستشارية لجلة جامعة الباحة للعلوم الإنسانية ..... (متوفر بصفحة المجلة بموقع الجامعة)  
الختويات ..... (متوفر بصفحة المجلة بموقع الجامعة)

١ مقومات الأمن الفكري في دعوة الأنبياء في سورة الأعراف دراسة تحليلية.....

أ. د. حسن محمد علي آل أيوب عسيري

٢٢ قواعد أبي جعفر ويعقوب وخلف العاشر: تأليف العلامة أبي المواهب محمد بن عبد الباقي الحنبلي (ت ١١٢٦هـ).....

د. عبدالله بن موسى الكتيري

٥٩ استعمال "أصح" أو "أحسن" عند ابن المنذر في "الأوسط": دراسة حديثة تحليلية.....

د. طارق بن إبراهيم بن عبد الرزاق المسعود

١٠٢ نية الرجوع في الحقوق المالية وتطبيقها في الفقه الإسلامي والقضاء السعودي.....

د. مسفر بن سعد بن مسند الجروي

١١٩ نقد الإمام ابن حزم الظاهري لتحكمات الفقهاء دراسة تأصيلية تطبيقية في أحكام العبادات.....

د. سلطان بن علي بن محمد المزم

١٧٩ قيم العمل المحققة للتنمية المستدامة في ضوء التربية الإسلامية.....

د. فوزية بنت عبد المحسن بن عبد الكريم العبد الكريم

٢١٧ فاعلية برنامج تدريبي قائم على الأنشطة المتعددة لتنمية المفاهيم البيئية للأطفال ذوي الإعاقة الفكرية.....

د. رمضان عاشور حسين سالم

٢٦٥ متطلبات التنمية المهنية لمعلمات الطفولة المبكرة في المملكة العربية السعودية في ضوء المعايير المهنية للمعلمين.....

د. سارة راجح عوض الروقي

٢٩٥ إمكانات التشكيلية والتعبيرية للخطوط والظلال كمدخل لاستلهاام لوحات تصويرية مجردة.....

د. سفر محمد أحمد المروعي

٣٣٣ العدالة التنظيمية والأداء في المؤسسات العامة السعودية: دراسة عن الوساطة التي يقدمها التوظيف الإلكتروني والتأثير المعدل

للنقة في الذكاء الاصطناعي

د. صالح بن حامد حمدان الحري

د. محمد بن سعد الشمراي

# متطلبات التنمية المهنية لمعلّيات الطفولة المبكرة في المملكة العربية السعودية في ضوء المعايير المهنية للمعلّمين

د. سارة راجح عوض الروقي

أستاذ مشارك، قسم تعليم الطفولة المبكرة

كلية التربية، جامعة شقراء

النشر: المجلد (١٠) العدد (٤٠)

## الملخص:

سعى البحث إلى الكشف عن متطلبات التنمية المهنية لمعلّيات الطفولة المبكرة في المملكة العربية السعودية، والتعرّف على المعوقات التي تعوق التنمية المهنية لمعلّيات الطفولة المبكرة في المملكة العربية السعودية في ضوء المعايير المهنية للمعلّمين. وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي على عيّنة مكونة من جميع المشرفات التربويات لمرحلة الطفولة المبكرة بمدينة الرياض، البالغ عددهنّ (٥٦) مشرفّة، وأداة البحث المستخدمة هي الاستبانة. وقد أظهرت النتائج أنّ استجابات عيّنة الدراسة تُشير إلى درجة موافقة (عالية جداً) لمتطلبات التنمية المهنية لمعلّيات الطفولة المبكرة في المملكة العربية السعودية في ضوء معيار القيم والمسؤوليات المهنية، ودرجة موافقة (عالية جداً) لمعيار المعرفة المهنية، ودرجة موافقة (عالية جداً) أيضاً لمعيار الممارسة المهنية، وكانت أبرز المعوقات التي تُعيق التنمية المهنية لمعلّيات الطفولة المبكرة في المملكة العربية السعودية - في ضوء المعايير المهنية للمعلّمين - ضعف الحوافز المادية والمميّزات خصوصاً للمعلّيات اللاتي انخرطن في برامج التنمية المهنية، ونُدرة التقنيات التربوية الحديثة المُعينة على تحقيق برامج التنمية المهنية. وكان من أهمّ التوصيات التي خرج بها البحث الحرص على أنّ تُطبّق معلّمة الطفولة المبكرة في المملكة العربية السعودية خطة تطوير أدائها المهني وفقاً لأهدافها واحتياجاتها، وأن تُضَعّ خطة للتطوير المهني في ضوء المعايير المهنية للمعلّمين، والحرص على توفير حوافز مالية أو مُميّزات؛ خصوصاً للمعلّيات المنخرطات في برامج التنمية المهنية.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية؛ المعايير المهنية للمعلّمين.

## The Requirements for Professional Development for Early Childhood Teachers in the Kingdom of Saudi Arabia in light of the Professional Standards of Teachers

Dr. Sarah Rajeh A. Al Rougi

Associate Professor, Department of Early Childhood Education

Faculty of Education, Shaqra University

salrawgi@su.edu.sa

Published: Vol. (10) Issue (40)

## Abstract:

This research aims to explore the Requirements for professional development for early childhood teachers in the Kingdom of Saudi Arabia and identify the obstacles that impede such development in light of the professional standards of teachers. The research adopted the descriptive approach with a sample comprised of all the educational supervisors of the early childhood stage in the City of Riyadh, including (56) supervisors. The research also employed the questionnaire as a research instrument. The research findings demonstrated that the research sample's responses indicate a (very high) agreement degree for the Requirements for professional development of the early childhood teachers in the Kingdom of Saudi Arabia in light of the professional values and responsibilities standard, a (very high) agreement degree for the professional knowledge standard. As well as a (very high) agreement degree for the professional practice standard, the most notable obstacles that impede the Requirements for professional development of early childhood teachers in the Kingdom of Saudi Arabia in light of the professional standards of teachers included the lack of financial incentives or benefits, especially for teachers who engaged in professional development programs. As well as the lack of the availability of modern educational technologies that support the accomplishment of professional development programs. The most important research recommendations included the need for the early childhood teacher in the Kingdom of Saudi Arabia to apply her professional performance plan according to her objectives and needs. In addition, early childhood teachers should develop a professional development plan in light of the professional standards of teachers, and the need to provide financial incentives or benefits, especially for teachers who are engaged in the professional development programs.

**Keywords:** Professional Development, Professional Standards of Teachers.

## مقدمة:

التعليم هو السبيل إلى التنمية الذاتية، وهو طريق المستقبل للمجتمعات؛ فهو يُطلق العنانَ لشيئٍ الفُرص، ويحدُّ من أوجه اللامساواة، وهو حجر الأساس الذي تقوم عليه المجتمعات المستنيرة والمتسامحة، والمحرك الرئيسي للتنمية المستدامة، وقد أدت التحديات والمتغيرات العالمية إلى استشعار أهمية التنمية المهنية للمعلم لمواكبة هذه التغيرات والتحديات إيماناً أنّ التنمية المهنية هي المدخل لتطوير قدرات المعلمين.

ويُرجع الاهتمام بالتنمية المهنية إلى عدّة أمورٍ؛ منها: تغيُّر المعرفة التربوية، فإذا كانت المعرفة عامّةً في تغيُّر فإنَّ المعرفة التربوية أيضاً في تغيُّر وتطوُّر مستمرّين نتيجةً لما توصّلت إليه البحوث والدراسات التربوية والنفسية من نتائج؛ فيطالنا الفكر التربوي كلّ يوم بنظريّاته الجديدة التي تغيّر نظرنا إلى العملية التربوية من حيث أهدافها ومحتواها وطرائقها (البعاج، ٢٠١٩، ٨٩).

وبناءً على هذا الأساس، وإيماناً بدور المعلم في التغيّر والتّقدّم جاء مشروع تطوير المعايير المهنية الوطنية للمعلمين الذي يُعدّه المركز الوطني للقياس والتقويم لصالح إحدى المُرتكزات التي تقوم عليها جهود التّغيير والتّطوير في مجال التّعليم في المملكة العربية السعودية؛ إذ يُخدم عدّة أغراضٍ؛ لعلّ من أهمّها التّحقّق من المعارف والمهارات التي يجيدها المُعلّمون الجُدُّ المتقدّمون لمهنة التّعليم، والإسهام في تكوين صورةٍ عن مدى فعالية المُعلّم يمكن الاستفادة منها على نحوٍ مُؤسّسيٍّ أو ذاتي لتحديد الحاجات المهنية والتّعليمية وتطويرها، فضلاً عن تزويد مُؤسّسات إعداد المُعلّمين بتغذية راجعةٍ عن مستوى مُخرجاتها ومساعدتها في إعداد مُعلّمين متمكّنين وقادرين على تحقيق تلك المتطلّبات، فضلاً عن الاستفادة منها في التّعلّم والتّدريب الدّائري للمُعلّم في مرحلة الإعداد والتّأهيل، والاستعانة بها كذلك في الكشف عن نواحي القوّة والضعف في حياته المهنية (الراوي، ٢٠١٨).

ويُعدُّ ظهور المعايير المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية التي تعمل على رفع جودة أداء المُعلّمين وتحسين قدراتهم ومهاراتهم والتّأكد من امتلاكهم الكفاية المطلوبة لممارسة مهنة التّعليم وأداء هذه المهمة على أكمل وجه؛ يُعدُّ سعيّاً إلى ضمان جودة التّعليم المقدّم للطلّاب وتحسين تعلّمهم، وتعزيز دور المُعلّمين ورفع تقويم مستوى تقدّمهم ومُتابعتهم، وتقديم الدّعم والتّدريب اللازمين لهم لضبط مسار تقدّمهم المهني (هيئة تقويم التّعليم والتّدريب، ١٤٣٩).

وتتكوّن المعايير المهنية التربوية من ثلاثة مجالاتٍ رئيسية تنبثق منها عشرُ معاييرٍ مهنيةٍ رئيسيةٍ، وكلُّ معيارٍ مهنيٍّ رئيسٍ يتفرّع منه مجموعةٌ من المعايير المهنية الفرعية، أمّا المجالاتُ الرئيسية فهي (هيئة تقويم التّعليم والتّدريب، ١٤٣٩):

المجال الأول: القيم والمسؤوليات المهنية.

المجال الثاني: المعرفة المهنية.

### المجال الثالث: الممارسة المهنية.

إنَّ مجالاتَ المعايير المهنية السَّابقةَ يُمْكِنُ أَنْ تُستخدَمَ لوصفِ رؤيةٍ مُوحَّدةٍ عن مُمارَساتِ التَّدريس؛ إذ تعبِّرُ عن ما تُجمَعُ عليه المعتقداتُ والقيَمُ المهنية، وتُجسِّدُ الممارَساتِ الجَيِّدةَ أو النَّوعيةَ في التَّدريس؛ وبذلك تستند إلى إجماعٍ مهني على ما يُعدُّ تَعَلُّماً نَوْعِيًّا، وعلى ما يجب على المُعلِّمين معرفته والإيمانُ به والقُدرةُ على القيام به، كما يُمْكِنُ رؤيةُ المعايير مقياسًا يُستخدَمُ من أجل التَّعلُّمِ الفَعَّالِ والاعتراف المهني؛ إذ تُحدِّدُ القُدرةَ على تحديد جودة الأداء وقياسه، وهي إحدى السِّماتِ المميِّزة المهنية في التَّدريس (في الجليفي والنملة، ٢٠٢٣).

وتُعدُّ معلِّمةُ الطُّفولةِ المبكِّرةِ في مقدِّمةِ المُعلِّماتِ اللَّاتي في حاجةٍ ماسَّةٍ إلى رَفْعِ كفاياتها المهنية في ضوء المعايير المهنية للمُعَلِّمين دائماً، وإعادة النظر في احتياجاتها التَّدريبية اللاَّزمة التي تزوِّدها بالكفايات التَّربوية والممارَساتِ التَّدرسية اللاَّزمة لمُواجهة تحديات العصر وإعداد الطِّفل للمستقبل.

إنَّ التَّنمية المهنية لمعلِّمة الطُّفولة المبكِّرة في أثناء الخدمة تُضمِّنُ مستوى أداءٍ مُتميِّزاً وتفاعلاً جاداً وخلاقاً مع مُختلف مُعطيات عصر تقنية المعلومات، وتطوير أدوارها بما يتناسب مع مهارات القرن الحادي والعشرين وحجم التَّحديات التي تواجهها (عبد الوهَّاب، ٢٠٢٣، ٧).

وإنَّ تطوير قُدرات معلِّمة الطُّفولة المبكِّرة وكفاياتها التَّربوية والتَّعليمية ضرورةً لكوْنها على اتِّصالٍ مباشر مع فِئةٍ عُمرية مُهمَّة، المطلوبُ منها تنشئتها وإعدادها بفَهْمٍ ووعي، وأن تكونَ على مستوى عالٍ من الإحساس بالمسؤولية، ولا يكون ذلك إلاَّ من خلال فَهْمٍ كافٍ بالأدوار المطلوبة منها، ومُمارسة هذه الأدوار ممارسةً إبداعيةً مبتكرةً وجديدةً، وتحديثها دائماً ما دامت الحياة في تحديثٍ وتطوُّر، ولا يتسنى ذلك إلاَّ من خلال التَّنمية المهنية للمعلِّمة (البعاج، ٢٠١٩، ٨٨).

وتُعدُّ التَّنمية المهنية لمعلِّمات الطُّفولة المبكِّرة - في ضوء المعايير المهنية للمُعَلِّمين - مدخلاً من مداخل العملية التَّعليمية؛ لعنايتها بتحسين أداء المُعلِّمات؛ ممَّا يُمْكِنُهنَّ من القيام بأدوارهنَّ التَّعليمية ومتطلَّباتِ عملهنَّ بكفايةٍ وفعالية؛ خصوصاً في ضوء اهتمام المسؤولين بالملكة العربية السُّعودية ببرامج التَّنمية المهنية الخاصَّة بمعلِّمات الطُّفولة المبكِّرة وتنميتهنَّ مهنيًّا، والعمل على حلِّ المشكلات التي تواجههنَّ، والتَّعرُّف على احتياجاتهنَّ لتطوير العملية التَّربوية، وتحسين أداء المُعلِّمة لتقوم بدورها في توجيه سلوك الأطفال وتحسين أدائها داخل الصَّفِّ، وكلُّ ذلك من خلال التَّدريب على تطوير مهاراتها في تطبيق المعارف والأسس التَّربوية (القحطاني، ٢٠٢٠، ٤٢).

لذلك تمثِّل التَّنمية المهنية لمعلِّمة الطُّفولة المبكِّرة محوراً مهمًّا في مسيرة التَّدريب المستمرِّ؛ فهي بما تملكه من أدوات وآليات قادرة على إيصال المُعلِّمة لما تصوِّب إليه من تقدُّمٍ وتطوُّر في شتَّى مجالات عملها التَّربوي؛ سواءً المرتبطُ بالمحتوى التَّعليمي من تخطيطٍ وتنفيذٍ وتقويمٍ بمراحله المختلفة، ثمَّ طرائقُ التَّدريس واستراتيجياته المتعدِّدة، مُروِّراً

باستخدام الوسائل التعليمية المُعيّنة، والعلاقات الإنسانية في بيئة العمل المرتبطة بفطرتها الشخصية والمكتسبة (عبد المعطي، ٢٠٢٢، ٨).

### مشكلة البحث:

إنّ التنمية المهنية والمطلوبة لمعلّمة الطُفولة المبكّرة لا تقلُّ أهميةً عن مرحلة إعدادها قبل الخدمة؛ وذلك لأنّ اكتفاءها بما حصلت عليه في سنوات إعدادها (مرحلة البكالوريوس) ليكون زادها الذي تنهل منه طوال عُمرها المهني صار أمرًا غير مقبول؛ فإنّ تزوّدها بالجديد طوال فترة خدمتها عاملٌ مهم في حُسن أدائها للمهام المُوكلة اليها؛ ومن هنا ينبغي اعتبار ما تتلقاه قبل الخدمة مُقدّمةً لسلسلةٍ متلاحقة من فعاليات التنمية المهنية وأنشطتها التي يجب أن تستمرّ معها ما دامت الحياة، وما دامت هناك معارفٌ وتقنياتٌ جديدة (حسن، ٢٠٢١، ٢٠٤). ويعود الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلّمت لعدة أسباب منها (البعاج، ٢٠١٩، ٨٩):

١. التقدّم المعرفي: يُساعد المعلّمت على متابعة أحدث أساليب التعليم والبحوث، مما ينعكس إيجابيًا على جودة التعليم المقدم للطلاب.

٢. رفع كفاءة المعلّمت ومعالجة قصور الإعداد: تعزز التنمية المهنية المهارات اللازمة لإدارة الفصول الدراسية بفعالية، مما يسهم في خلق بيئة تعليمية إيجابية.

٣. التقدم التكنولوجي: تساهم التنمية المهنية في تمكين المعلّمت من التكيف مع التغيرات السريعة في التكنولوجيا واحتياجات المجتمع.

ومع ذلك فقد ذكرت مجموعة من الدّراسات بعض نتائج ضَعف التطوير المهني، ومن هذه الدّراسات دراسة لبيب (٢٠٢٠م) التي أشارت إلى وجود قُصورٍ في ناحية التطوّر المهني لدى مجموعة من معلّمت الطُفولة المبكّرة تتمثّل في ضَعف المهارات والاتّجاهات والمعارف المتضمّنة في كفاياتهنّ المهنية اللازمة لتحسين أدائهنّ.

كما أكّدت نتائج دراسة إسماعيل (٢٠٢٠) انخفاض أداء معلّمت الطُفولة المبكّرة بسبب ضَعف برامج التنمية المهنية المقدّمة إليهنّ، وأنّ برامج إعداد معلّمت الطُفولة المبكّرة قبل الخدمة لا تمكّنها من حلّ المشكلات التي تواجهها في أثناء العمل التعليمي، كما أنّها لا تُسدُّ الفجوة التي يُحدثها الانفجارُ المعرفي؛ سواءً في مجال التّخصّص الأكاديمي أو الجانب التّربوي والثّقافي، كما ذكرت دراسة (Romijn, 2021) أنّ هناك اعترافًا سائدًا بين أوساط المهتمّين بالأطفال بالحاجة إلى معلّمين أكفء قادرين على التّعامل مع اختلافات الثّقافات؛ وذلك أنّ هناك الكثير من المعلّمين لا يزالون يشعرون بعدم الاستعداد للعمل مع أطفالٍ متنوّعين ثقافيًا ولُغويًا، وهذا يثير الحاجة إلى التطوير المهني الذي يُعدّ المعلّمين بعد الخدمة (الطلّاب المعلّمين) إعدادًا أفضل لمواجهة تحديات الفصول الدّراسية المتنوّعة.

وفي ضوء ظهور المعايير المهنية للمعلمين كان إزاماً معرفتً متطلبات التّمية المهنية لمعلمة الطفولة المبكرة في ضوتها، من وجهة نظر خبيرة ومطلعة على الميدان التربوي؛ ومن هنا جاءت أهمية هذا البحث لتسليط الضوء على ذلك.

#### أسئلة البحث:

١. ما متطلبات التّمية المهنية لمعلمات الطفولة المبكرة في المملكة العربية السعودية - في ضوء معيار القيم والمسؤوليات المهنية- من وجهة نظر المشرفات التربويات لمرحلة الطفولة المبكرة بمدينة الرياض؟
٢. ما متطلبات التّمية المهنية لمعلمات الطفولة المبكرة في المملكة العربية السعودية - في ضوء معيار المعرفة المهنية- من وجهة نظر المشرفات التربويات لمرحلة الطفولة المبكرة بمدينة الرياض؟
٣. ما متطلبات التّمية المهنية لمعلمات الطفولة المبكرة في المملكة العربية السعودية - في ضوء معيار الممارسة المهنية- من وجهة نظر المشرفات التربويات لمرحلة الطفولة المبكرة بمدينة الرياض؟
٤. ما المعوقات التي تُعيق التّمية المهنية لمعلمات الطفولة المبكرة في المملكة العربية السعودية - في ضوء المعايير المهنية للمعلمين- من وجهة نظر المشرفات التربويات لمرحلة الطفولة المبكرة بمدينة الرياض؟

#### أهداف البحث:

١. الكشف عن متطلبات التّمية المهنية لمعلمات الطفولة المبكرة في المملكة العربية السعودية في ضوء معيار القيم والمسؤوليات المهنية.
٢. الكشف عن متطلبات التّمية المهنية لمعلمات الطفولة المبكرة في المملكة العربية السعودية في ضوء معيار المعرفة المهنية.
٣. الكشف عن متطلبات التّمية المهنية لمعلمات الطفولة المبكرة في المملكة العربية السعودية في ضوء معيار الممارسة المهنية.
٤. التعرف على المعوقات التي تُعيق التّمية المهنية لمعلمات الطفولة المبكرة في المملكة العربية السعودية في ضوء المعايير المهنية للمعلمين.

#### أهمية البحث:

#### الأهمية النظرية:

- الاستجابة للاتجاهات العالمية في مجال الطفولة المبكرة بارتياها مجالاً حديثاً هو التّمية المهنية لمعلمة الطفولة المبكرة.

د. ساره راجح عوض الروقي: متطلبات التنمية المهنية لمعلّمت الطُفولة المبكّرة في المملكة العربية السعودية في ضوء المعايير المهنية للمعلّمين.

- أهمية موضوع المعايير المهنية للمعلّمين باعتبارها طريقًا ومسارًا لمن أراد التنمية المهنية من معلّمت الطُفولة المبكّرة.

### الأهمية التطبيقية:

- إفادة العاملين بمجال التنمية المهنية لمعلّمة الطُفولة المبكّرة والقائمين عليها في وضع برامج للتنمية المهنية تتضمن معايير متوافقة ومطلوبة مع المعايير المهنية للمعلّمين.
- تحديد أهم جوانب المتطلبات التي ينبغي أن تلتزم بها مُعلّمة الطُفولة المبكّرة؛ سواء كانت معايير (القيم والمسؤوليات المهنية، أو المعرفة المهنية، أو الممارسة المهنية) من وجهة نظر خبيرة ومُطلعة على الميدان التربوي.

### حدود البحث:

- **الحدود الموضوعية:** تقتصر الدراسة على معرفة متطلبات التنمية المهنية لمعلّمت الطُفولة المبكّرة في المملكة العربية السعودية في ضوء (معايير القيم والمسؤوليات المهنية ومعايير المعرفة المهنية ومعايير الممارسة المهنية) وتحديد المعوقات التي تعيق التنمية المهنية لمعلّمت الطُفولة المبكّرة في المملكة العربية السعودية في ضوء المعايير المهنية للمعلّمين من وجهة نظر المشرفات التربويات لمرحلة الطُفولة المبكّرة بمدينة الرياض.
- **الحدود المكانية والبشرية:** مشرفات الطُفولة المبكّرة بإدارة تعليم الرياض.
- **الحدود الزمانية:** الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٤٥ هـ.

### مصطلحات البحث:

### التنمية المهنية (Professional Development):

**اصطلاحًا:** عملية هادفة ذات حُطّة منظّمة قابلة للتنفيذ والتّقييم من أجل رفع الكفاية المهنية الأدائية للمُعَلِّم من خلال إكسابه جملة من المهارات والخبرات والاتّجاهات الإيجابية لتحسين العملية التعليمية وفقًا لتطوّر المجتمع (البعاج، ٢٠١٩).

**إجرائيًا:** عملية تعمل على تطوير مهارات معلّمة الطُفولة المبكّرة وقدراتها في جميع الجوانب (القيم والمسؤوليات المهنية-المعرفة المهنية-الممارسة المهنية) لتكون أعلى كفايةً وفاعليةً لسدّ حاجات المجتمع وحاجات الأطفال من خلال التّعامل معهم لتغيير أدائهم وممارساتهم وكفاياتهم المعرفية والتّربوية.

### المعايير المهنية (Professional Standards of Teachers):

**اصطلاحًا:** مُحدّدات للقيم والمسؤوليات والمعارف والممارسات التي ينبغي للمُعَلِّم تمثّلها ومعرفتها وإتقانها، وتُعَدُّ المنطلق الأساسي للمُعَلِّم للقيام بمهامه المهنية بكفايةٍ واقتدار، وتركّز على المهام الأدائية والمخرجات التي يُتوقّع



أن يُتقنها الخريجون المرشحون للانضمام إلى مهنة التعليم أو المعلمون على رأس العمل، كما تركز على أن يكون المتعلم محور العملية التعليمية (هيئة تقويم التعليم والتدريب، ١٤٣٩، ١٦).

إجرائيًا: هي تلك الجوانب التي يُركز عليها لتحقيق متطلبات التنمية المهنية لمعلمة الطفولة المبكرة من وجهة نظر خيرة بالميدان التربوي؛ وذلك من أجل الإسهام في تنمية المعلمة من جوانب القيم والمسؤوليات المهنية والمعرفة المهنية والممارسة المهنية لزيادة فاعليتهم وتحسين قدراتهم في الميدان التربوي.

### الدراستات السابقة:

دراسة هديل البعاج (٢٠١٩) التي سعت إلى تحديد أهم المعوقات التي تقف حجر عثرة أمام النمو المهني لمعلمة الروضة، وأدوات البحث هي الاستبيان والمقابلة والملاحظة، وعينة البحث هي معلمات رياض الأطفال، والمنهج المتبع هو المنهج الوصفي التحليلي، وقد أثبتت النتائج أن برامج التنمية المهنية لها أهمية كبيرة ويستفيد منها شريحة كبيرة من التربويين، وأن من أهم المعوقات نُدرة الحوافز المادية والمعنوية للمتدربات، وعدم ربط دورات التطوير المهني بالتأهيلات والترقيات.

أما دراسة آمنة إسماعيل (٢٠٢٠) فكان الهدف منها وضع رؤية مقترحة للتنمية المهنية المستدامة لمعلمات الطفولة المبكرة وفقًا لمتطلبات نظام التعليم الجديد من خلال تحليل الأدبيات والدراسات السابقة لوضع رؤية مقترحة، وكان من نتائج الدراسة: أهمية قضية إعداد معلمات الطفولة المبكرة وتدريبهن نظرًا لأهمية المرحلة العمرية اللاتي يُؤمن بتعليمها، وأن الثورة المعلوماتية الهائلة والتنوع في مجالات المعرفة والتكنولوجيا قد أدت إلى ضرورة إيجاد رؤية جديدة ومتطورة لإعدادهن وتدريبهن، وكذلك ضرورة تحسين واقع التنمية المهنية لديهن. كما أكدت النتائج انخفاض أداء المعلمات بسبب ضعف برامج التنمية المهنية المقدمة إليهن، وأن برامج إعدادهن قبل الخدمة لا تمكنها من حل المشكلات التي تواجهها في أثناء العمل التعليمي، كما أنها لا تسد الفجوة التي يحدثها الانفجار المعرفي؛ سواء في مجال التخصص الأكاديمي أو الجانب التربوي والثقافة.

وهدفَت دراسة القحطاني (٢٠٢٠) إلى قياس أثر برامج التنمية المهنية على الأداء التدريسي لمعلمات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واختيرت عينة عشوائية بواقع (١٨٩) من معلمات رياض الأطفال في كُلٍّ من مدينة (الرياض، أبها، حفر الباطن) في المملكة العربية السعودية. واعتمد البحث على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وأشارت النتائج إلى أن مستوى برامج التنمية المهنية في رياض الأطفال في كُلٍّ من مدينة الرياض وأبها وحفر الباطن بالمملكة العربية السعودية كان ذات تقدير مرتفع جدًا. كما أن مستوى فاعلية برامج التنمية المهنية في رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية جاء بدرجة مرتفعة، بالإضافة إلى ذلك، أوصت الدراسة بضرورة مراجعة المسؤولين عن رياض الأطفال لبرامج التنمية المهنية التي

تخضع لها معلّمت رياض الأطفال وفق خطة معدّة وواضحة تتّسم بالمرونة لضمان زيادة فاعليّة هذه البرامج وزيادة تأثيرها الإيجابي على أدائهنّ.

وذكرت دراسة (Clark 2020) انه ومع تزايد أعداد الطُلاب في الولايات المتّحدة وفي جميع أنحاء العالم وتنوّعهم صار من الضّروري أن يشعُر المعلّمون بثّدرتهم على تعليم القراءة للأطفال الذين يختلفون ثقافيًا ولغويًا عن معلّمهم. وقد بحثت هذه الدّراسة الطّويلة في تطوّر الكِفاية الدّاتية حين انتقل المعلّمون (العدد = ١٢٧) من مرحلة ما قبل الخدمة إلى مرحلة المعلّم المبتدئ، ثمّ مرّة أخرى بعد أن أنهى الأفراد أنفسهم سنة من التّدريس. وأشارت النتائج إلى وجود انخفاض في الكِفاية الدّاتية في التّدريس في نهاية برنامج إعداد المعلّمين مُقارنةً بمعلّمي السّنة الأولى، كما أشارت النتائج إلى ضرورة تقديم توصيات لزيادة تطوير الكِفاية الدّاتية للمعلّم في كلّ من مرحلة ما قبل الخدمة والمعلّم المبتدئ في محاولة تقديم دعم أفضل للمعلّمين للبيئة احتياجات القراءة والكتابة لجميع الطُلاب بغضّ النظر عن أعراقهم.

وحاولت دراسة (Romijn, 2021) تحليل الكثير من الدّراسات التي أُجريت بشأن الكِفاية الدّاتية لمعلّمي الأطفال، وخرجت بعدّة نتائج؛ منها أنّ هناك اعترافًا سائدًا بين أوساط المهتمّين بالأطفال بالحاجة إلى معلّمين أكفّاء قادرين على التّعامل مع اختلافات الثقافات؛ وذلك أنّ هناك الكثير من المعلّمين لا يزالون يشعرون بعدم الاستعداد للعمل مع أطفال متنوّعين ثقافيًا ولغويًا، وهذا يثير الحاجة إلى التّطوير المهني الذي يُعدّ المعلّمين بعد الخدمة (الطُلاب المعلّمين) إعدادًا أفضل لمواجهة تحديّات الفصول الدّراسية المتنوّعة، ويدعم المعلّمين في أثناء الخدمة دعمًا أفضل للعمل مع هؤلاء الأطفال وأسّرههم. وقد أظهرت النتائج حول هذا الموضوع أنّ جهود التّطوير المهني لرفع كِفايات المعلّمين للعمل بين الثقافات المختلفة قد تكون مُفيدة وفعّالة.

وأما دراسة عيسى (٢٠٢٣) - التي كانت بعنوان: تطوير الكِفايات الأدائية لمعلّمت رياض الأطفال في ضوء مجتمعات التّعلّم المهنية - فكان الهدف منها رصد الواقع الفعلي للتنمية المهنية لمعلّمت رياض الأطفال. وقد تكوّنت عينُ الدّراسة من (٥٠) معلّمة من معلّمت رياض الأطفال بالمدارس الحكومية، وكانت أداة الدّراسة استبانة مُوجّهة لمعلّمت رياض الأطفال لرصد الواقع الرّاهن عن تطوير أدائهن داخل الرّوضات بما يساير المُستحدّثات والمنهج الجديد والتّطوّرات من خلال مجتمعات التّعلّم. وقد اتّبعت الباحثة المنهج الوصفي التّحليلي، وتوصّلت النتائج إلى حاجة معلّمت رياض الأطفال إلى الكثير من متطلّبات التنمية المهنية التي تمكّنهنّ من إقامة مجتمع تعلّم مهني فعّال وإيجابي، وأوصت بالاهتمام ببرامج التنمية المهنية لمعلّمت رياض الأطفال، وبتطوير أدائهنّ التّربوي ليكون أشدّ فاعليّة، كما توصّلت الدّراسة لتصورٍ مقترح لتطوير الكِفايات الأدائية لمعلّمت رياض الأطفال من خلال مجتمعات التّعلّم المهنية.

دراسة العثيم (٢٠٢٣) حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توافر المعايير المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية في برامج إعداد المعلم في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وتقصي وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية عن مدى توافر المعايير المهنية للمعلمين في برامج إعداد المعلم، واستخدمت فيها الباحثة المنهج الوصفي المسحي لجميع أفراد عينة المجتمع والبالغ عددهم ١٩٢ عضوًا. كما استخدمت فيها الباحثة الاستبانة كأداة، وتوصلت الدراسة إلى توافر المعايير المهنية للمعلمين في برامج إعداد المعلم في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، حيث ظهرت القيم والمسؤوليات المهنية بدرجة متوفرة في برامج إعداد المعلم بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وجاءت من أهم العبارات موافقة (تعزيز الهوية الوطنية) وعبارة (الالتزام بالأخلاق الإسلامية) وأوصت الدراسة بضرورة تضمين معايير الالتزام بالأخلاق المهنية في برامج إعداد المعلم.

#### التعليق على الدراسات السابقة:

بعد عرض هذه الدراسات تبين أن هناك تشابهاً بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة جميعها في تأويلها لموضوع (التنمية المهنية للمعلمة)، وإن اختلف بعضها مع البعض الآخر في الجوانب المدروسة؛ فقد حاولت بعض الدراسات دراسة الواقع حيث تشابهت الدراسة الحالية مع دراسة البعاج (٢٠١٩) التي حاولت دراسة المعوقات التي تقف حجر عثرة أمام النمو المهني لمعلمة الروضة، ودراسة عيسى (٢٠٢٣) التي حاولت دراسة الواقع الفعلي للتنمية المهنية، ودراسة (CLARK, 2020) حاولت التعرف على واقع تطوّر الكفاية المهنية بعد مرور سنة من التدريس، ودراسة (Romijn, 2021) التي حاولت دراسة واقع معلمي الأطفال ومعرفة قدرتهم على التعامل مع مختلف الثقافات، وأثبتت الواقع أن هناك حاجة ماسة للتطوير المهني لهم.

كما تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة جميعها في إثبات أهمية التطوير المهني لمعلمة الأطفال، وفي حدود علم الباحثة ليس هناك رسالة حاولت الربط بين التنمية المهنية لمعلمة الطفولة المبكرة والمعايير المهنية للمعلمين، وهذا ما يُثبت الحاجة الماسة لإجراء دراساتٍ من هذا النوع لدراسة هذا الجانب.

أمّا من حيث الأداة المستخدمة (الاستبيان) فقد اتفقت الدراسة مع جميع الدراسات السابقة في الأداة؛ ما عدا دراسة أمّنة إسماعيل (٢٠٢٠) ودراسة (Romijn, 2021)؛ إذ كانت دراستهما تحليلية نظرية.

أمّا من حيث عينة الدراسة فقد اختلفت الدراسة مع جميع الدراسات السابقة، حيث كانت عينة دراستهم (معلمة الطفولة المبكرة) والدراسة الحالية عيّنتها (المشرفات التربويات لمرحلة الطفولة المبكرة بمدينة الرياض).

وتمثلت جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة في :

١. تحديد مشكلة البحث الحالي، وتطوير أدااته.

٢. إثراء الإطار النظري للبحث الحاليّ بالدلالة على المراجع والمصادر العلميّة المناسبة، وقد استفاد منها في وضع الإطار النظري.

٣. الاستفادة من نتائجها في مناقشة النتائج التي ستوصل إليها الدّراسة الحالية.

### الإطار النظري:

#### المحور الأول: التنمية المهنية:

تسعى التنمية المهنية إلى تحقيق النّمّو المستمرّ لمعلّمة الطُفولة المبكّرة، والارتقاء بمستواها الأكاديمي والمهني والثقافي من خلال تنفيذ برامج تطلّع على أحدث النظريات التربوية والنفسية وتطبيقاتها المختلفة، وتدريبها على اكتساب مهارات البحث وحلّ المشكلات، وعلى استخدام التكنولوجيا وتوظيفها في الإدارة والتّعليم، وإتاحة الفرصة للتدريب على الأفكار الجديدة؛ الأمر الذي يساعد المعلّمة في التخطيط والتّنفيد والتّقويم الصّحيح لكلّ ما تقوم به من أدوار؛ ومن ثمّ تصبح عملية الارتقاء بها والنّمّو المهني هي الشّغل الشّاغل لمعلّمة الطُفولة المبكّرة لكونها تؤدّي إلى صقل المهارات وتنمية القدرات وزيادة المعرفة لدى المعلّمة (علي، ٢٠٢١).

إنّ التنمية المهنية لمعلّمت الطُفولة المبكّرة عملية مهمّة تسعى إلى تحسين التّعليم والوصول إلى جودته؛ فتلك العملية قادرة على تطوير أداء معلّمت رياض الأطفال وإكسابهنّ المهارات المهنية والأكاديمية التي تمكّنهنّ من أداء أعمالهن على وجه جيّد وفق التّطوّرات العلمية والمهنية المعاصرة ومن خلال تبني مفهوم التّعلّم المستمر؛ وهذا ينعكس على اكتساب الأطفال للمعارف والمهارات اللازمة لهم، والتي تُسهم في تحقيق مُموّهم وتكوين شخصيّاتهم (إسماعيل، ٢٠٢٠).

وتمثّل أهداف التنمية المهنية في جملة من الأهداف؛ منها (علي، ٢٠٢١):

١. تنمية كفايات المعلّمت لتطبيق مبدأ التّعلّم مدى الحياة وتشجيع التّطوير والتّعلّم الذاتي.
  ٢. العمل على تلافي أوجه القصور في إعداد المعلّمة في أثناء الخدمة عبر توفير برامج تقوية متكاملة لها.
  ٣. تنمية المعرفة في المشكلات التربوية ووسائل حلّها، مع تعزيز الخبرات والمعلومات في مجال تخصّصها.
  ٤. رفع مستوى المعلّمة في المادّة الدراسية، وزيادة قدراتها على الإبداع حتّى تصل إلى الشّعور بالرضا الوظيفي.
- وذكرت البعاج (٢٠١٩) أنّ من أهمّ أهداف التنمية المهنية رفع الكفاية المهنية للمعلّمة؛ لأنّه مُطلبة دائماً بمواكبة التّطوّر في طرائق التّعليم والتّدرّيس واستراتيجياته، وتزويد المعلّمة بمهارات جديدة تمكّنها من مواجهة المشكلات التّعليمية مستقبلاً.

وبتعبير آخر تسعى التنمية المهنية إلى مُسايرة العصر ومتغيّراته، والوقوف على المستجدّات والتّوجّهات العالمية والتّكنولوجية، فضلاً عن أنّها تقدّم للمعلّم أدواره الجديدة (التّعليمية، والتّربوية، والإدارية، والاجتماعية،

والإنسانية) في ظلّ مجتمع المعرفة، كما تسعى إلى غيرها من الأهداف في جميع المجالات المعرفية والمهارية والوجدانية (الطلحي وآخرون، ٢٠٢٣، ٥٢).

### أهمية التنمية المهنية لمعلّمت الطُفولة المبكّرة:

تشكّل التنمية المهنية لمعلّمت الطُفولة المبكّرة أهمية كبيرة لكونها من الدّعائم الضرورية التي تواكب التطوّر العلمي والمعرفي والتكنولوجي؛ فالحاجة الماسّة إلى برامج التنمية المهنية في أثناء الخدمة مستمرة وحتمية حتّى لو كانت فترة إعدادهنّ في الكليات جيّدة. وذلك لأنّ المناهج الجديدة لها مُتطلّبات قد لا تكون دُرست في أثناء برامج الإعداد، كما أنّ مرحلة الإعداد تحقّق أهدافا مرسومة لإتمام برنامج الإعداد، أمّا برامج التنمية المهنية في أثناء الخدمة فتفي باحتياجات العلمية التعليمية الحالية فقط، وتُعدّ أداة رئيسية لمعالجة نقاط ضعف كثيرة قد تكون ظهرت فيما بعد مثل ضعف الأداء الفعلي لبعض المعلّمت، وإحداث تغييرات جوهرية في مناهج رياض الأطفال والبرامج التربوية المقدّمة فيها، وبهذا تساعد المعلّمت في تطوير أنفسهنّ شخصيًا ومهنيًا (إسماعيل ٢٠٢٠).

إضافة إلى ما سبق تتّضح أهمية التنمية المهنية للمعلّمة كما ذكر عسيري (٢٠١٧) فيما يلي:

- إكساب المعلّمة معارف واتّجاهات ذات علاقة مباشرة بالعمل، ومن شأن هذا تطوير أدائها.
- تنمية المرونة والقدرة على التكيف في حياتها العملية.
- إكساب المعلّمة خبرات جديدة تؤهلّها للارتقاء وتحمل مسؤوليات أكبر، وربما تكون مسؤوليات قيادية (ص ١٥٥).

ومن المعروف أنّ المعلّمة هي حجر الزاوية في العملية التعليمية؛ فمتى ما أحسن إعدادها وتطويرها تحسّنت كفاية التعليم وجودته، لكنّ هناك مُعوقات أمام تنمية المعلّمة مهنيًا؛ منها ضعف برامج التدريب، وقلة خبرة القائمين عليها، والخوف من التغيير، ونُدرة الحوافز المادية والمعنوية للمتدربين، وعدم ربط التدريب بالتّرقّيات (البعاج، ٢٠١٩). كما ذكر عسيري (٢٠١٧) أنّ أبرز المُعوقات يتمثّل في عدم وجود حُطّة واضحة ومُحدّدة للتنمية المهنية، إضافة إلى زيادة الأعباء المُلقاة على عاتق المعلّمة من مهامّ تدريسية وإدارية.

### المعايير المهنية للمعلّمين:

تبنت وزارة التعليم وهيئة تقويم التعليم والتدريب مدخل المعايير واحدًا من التوجّهات الحديثة المتوافقة مع أهداف المملكة التّنموية، وعملت عملاً تكاملياً على تطوير معايير العاملين في الميدان التعليمي بما يحقّق الأهداف المنشودة. وتُعدّ وثيقة المعايير والمسارات المهنية مرجعاً أساسياً لعمليات التطوير المهني للمعلّمين في المملكة؛ فهي تشتمل على عددٍ من المجالات التربوية العامّة والمجالات التخصّصية الأخرى، وتسعى إلى الارتقاء بالمستوى المهني للمعلّمين قبل الخدمة وفي أثناءها بما ينعكس على تحسين مخرجات العملية التعليمية. ومن الممكن استخدام المعايير

د. ساره راجح عوض الروقي: متطلبات التنمية المهنية لمعلّمت الطّفولة المبكّرة في المملكة العربية السّعودية في ضوء المعايير المهنية للمعلّمين.

المهنية لوصف رؤيةٍ مُوحّدة لممارّسات التّدريس؛ إذ تُعبّر عمّا تُجمع عليه المعتقدات والقيّم المهنية، وتُجسّد الممارّسات الجيّدة أو التّوعية في التّدريس، وهي في ذلك تستند إلى إجماع مهني لما يُعدّ تعلّمًا نوعيًا، ولما يجب على المُعلّمين معرفته والإيمانُ به والقدرةُ على القيام به، كما يمكن استخدام المعايير مقياسًا للتعلّم الفعّال والاعتراف المهني؛ إذ تُحدّد القدرة على تحديد جودة الأداء وقياسه، وهي السّماتُ المميّزة المهنيّة في التّدريس (الجليفي والنملة، ٢٠٢٣، ١٠٦).

والمعايير التي تضعها المؤسّسة التّعليمية مُهمّةٌ ويجب التّعاملُ معها تعاملًا جديًّا؛ لأنّ هذه المعايير مرجعٌ أساسيٌّ للمُعلّم الذي يعمل في هذه المؤسّسة التّعليمية.

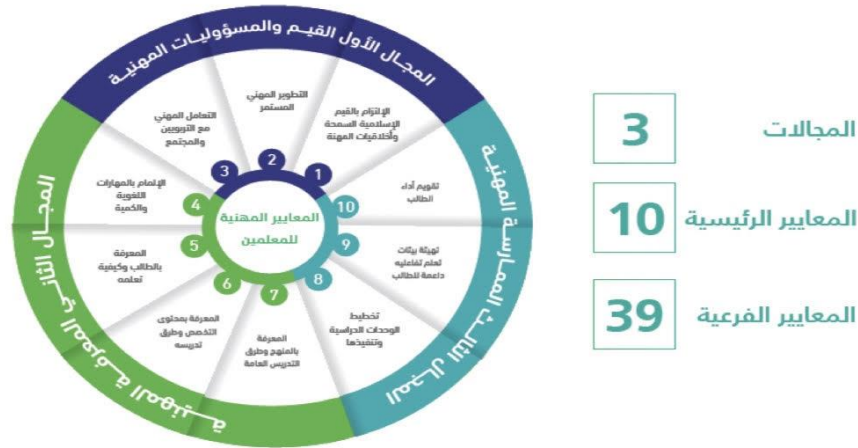
والمعايير المهنية مجموعةٌ من المُتطلّبات والكيفيات التي يجب توفّرها لدى العاملين والعاملات بجميع المؤسّسات، ويجب على الإدارة توصيلها لهؤلاء العاملين وتدريبهم عليها حتّى الوصول بهم إلى درجة الإتقان؛ لكي يؤدّي العملُ بطريقةٍ سليمةٍ تحقّق المعايير المطلوبة التي يجب توفّرها لدى العاملين؛ سواءً من كانوا يُديرون هذه المؤسّسة أو العاملون في الوظائف ذات المستوى الأقلّ (في الزهراني والشهري، ٢٠٢٤).

وتضمّ المعايير المهنية للمعلّمين في المملكة العربية السّعودية ثمانية معايير مترابطةٌ ومُصنّفةٌ في ثلاثة مجالاتٍ متداخلةٍ ومترابطةٍ لمهنة التّعليم؛ وهي مجالُ القِيَم والمسؤوليات المهنية، ومجالُ المعرفة المهنية، ومجالُ الممارسة المهنية؛ إذ يستمدّ التّدريسُ مُمارّساته منها جميعًا، ويضمّ كلّ معيارٍ من المعايير الثمانية مجموعةً من نقاط التّركيز التي تصف السّمات الأساسية لمهنة التّدريس، ثمّ تُقدّم كلّ نقطة تركيز وصفًا يمتدّ على أربعة مستويات للأداء؛ هي المُعلّم الحريّج، والمُعلّم الممارس، والمُعلّم المتقدّم، والمُعلّم الخبير. وقد وضعت التّوصيفات التي تُحدّد ملامح جودة التّدريس في كلّ مستوى؛ حيث تعكس المستويات الأربعة تزايدًا في المعرفة والفهم، واتّساعًا في التّمكّن من الممارّسة، وزيادةً في مسؤوليات المُعلّمين ونفوذهم وتأثيرهم خلال حياتهم الوظيفية (فقيهي، ٦، ٢٠١٩).

والشّكلُ التّالي يوضّح المعايير الرّئيسية ومجالاتها:



## المعايير والمسارات المهنية للمعلمين



المصدر : هيئة تقويم التعليم والتدريب، ١٤٣٩.

### أهمية المعايير المهنية للمعلمين:

تنبثق أهمية المعايير المهنية للمعلمين من استنادها إلى الأبحاث العلمية وأفضل الممارسات المحلية والدولية في هذا المجال، وهي الأبحاث والممارسات التي كشفت عن أنجع أساليب تجويد التعليم وتحسين مخرجاته من خلال رفع جودة أداء المعلمين وكفاياتهم لكونهم أصحاب الأثر الأكبر في تعلم الطالب، كما استندت تلك المعايير على الممارسات الصفية الواقعية التي أثبتت فعاليتها في تحسين نتائج التعلم، واستعانت بأحدث البرامج ومعايير التطوير المهني العالمية الموجهة للمعلمين (هيئة تقويم التعليم والتدريب، ١٢، ١٤٣٩).

وتعود أيضاً أهمية المعايير المهنية للمعلمين إلى الارتقاء بوضع المعلم المهني، وتوفير الأمان الوظيفي، وتشجيعه على العمل الجماعي من خلال ما يلي (في الجليفي والنملة، ١٠٧، ٢٠٢٣):

- التطوير المهني:

حيث تُعدّ المعايير المرجعية التي توضح الخصائص المهنية التي ينبغي للمعلم الحفاظ عليها، والسعي الدائم له للارتقاء بنفسه، وتطوير قدراته وإبداعاته، وبالتالي حدوث التقدم المتوقع للمعلم في ممارساته المهنية، وقدراته المعرفية، واتجاهاته ومعتقداته نحو التعليم، مما ينعكس على نوعية التعليم ومستواه الوطني.

- التقويم:

حيث تعتبر المعايير المرجعية التربوية لبناء أدوات قياس وتقويم يتوفر فيها درجة من الصدق والثبات، والموضوعية، فتتحقق العدالة والمساواة، مما يجعلها عاملاً مشجعاً للمعلم لبذل جهده للتميز وتطوير أدائه بصورة مستمرة.

## منهجية الدراسة وإجراءاتها

### منهج الدراسة:

اتُّبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي المسحي لملاءمته موضوع الدراسة وأهدافها؛ فهو منهج يسعى إلى معرفة الحقائق التفصيلية عن واقع الظاهرة المدروسة بما يمكن الباحثة من تقديم وصف شامل ودقيق لذلك، ولا يقتصر على جمع البيانات وتبويبها، وإنما يمضي إلى ما هو أبعد من ذلك إذ يتضمن قدرًا من التفسيرات لهذه البيانات (العساف، ٢٠١٢، ص ١٧٩).

### مجتمع الدراسة:

يتكوّن مجتمع الدراسة من مُشرفات الطفولة المبكرة بإدارة تعليم الرياض في المملكة العربية السعودية، خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٤٥هـ، والبالغ عددهنَّ (٥٦) مُشرفةً.

### عينة الدراسة:

تكوّنت عينة الدراسة من جميع أفراد مجتمع الدراسة من مُشرفات الطفولة المبكرة بإدارة تعليم الرياض في المملكة العربية السعودية خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٤٥هـ، والبالغ عددهنَّ (٥٦) مُشرفة، وقد استرجعت الباحثة (٥١) استجابةً صالحةً للتحليل؛ ومن ثمَّ يكون هذا هو العدد الذي يمثل عينة الدراسة.

### خصائص عينة الدراسة:

يُصَفُّ أفرادُ الدراسة بعددٍ من الخصائص؛ أهمُّها: المؤهل الدراسي، وعددُ سنوات الخبرة.

### ١- المؤهل الدراسي:

الجدول (١) توزيع عينة الدراسة وفقًا للمؤهل الدراسي

| المؤهل الدراسي | التكرارات | النسبة المئوية |
|----------------|-----------|----------------|
| دبلوم          | ٣         | ٥,٩%           |
| بكالوريوس      | ٢٤        | ٤٧,١%          |
| ماجستير        | ١٣        | ٢٥,٥%          |
| دكتوراه        | ١١        | ٢١,٦%          |
| المجموع        | ٥١        | ١٠٠,٠%         |

يوضح الجدول (١) توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغيّر المؤهل الدراسي، حيث هناك (٢٤) من المُشرفات بنسبة بلغت (٤٧,١%) من حاملات "البكالوريوس"، وهناك (١٣) مُشرفةً بنسبة بلغت (٢٥,٥%) من حاملات "الماجستير"، وهناك (١١) دارسةً بنسبة بلغت (٢١,٦%) من حاملات "الدكتوراه"، وأخيرًا هناك (٣) مُشرفات بنسبة بلغت (٥,٩%) من حاملات "الدبلوم".

### ٢- عدد سنوات الخبرة:



## الجدول (٢) توزيع عينة الدراسة وفقاً لعدد سنوات الخبرة

| عدد سنوات الخبرة     | التكرارات | النسبة المئوية |
|----------------------|-----------|----------------|
| أقل من خمس سنوات     | ١٨        | ٣٥,٣٪          |
| من خمس سنوات إلى عشر | ١١        | ٢١,٦٪          |
| أكثر من عشر سنوات    | ٢٢        | ٤٣,١٪          |
| المجموع              | ٥١        | ١٠٠,٠٪         |

يوضح الجدول (٢) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، حيث هناك (٢٢) مُشرفةً بنسبة بلغت (٤٣,١٪) امتدت خبرتهنَّ "أكثر من عشر سنوات"، وهناك (١٨) مُشرفةً بنسبة بلغت (٣٥,٣٪) امتدت خبرتهنَّ "أقل من خمس سنوات"، وأخيراً هناك (١١) مُشرفةً بنسبة بلغت (٢١,٦٪) خبرتهنَّ "من خمس سنوات إلى عشر".

### أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة الاستبانة أداة لجمع المعلومات.

### الاستبانة:

بناءً على طبيعة البيانات وعلى المنهج المُتبَّع في الدراسة وجدت الباحثة أنَّ الأداة الأكثر ملاءمةً لتحقيق أهداف هذه الدراسة هي "الاستبانة".

ويُعرَّف عبيدات وآخرون (٢٠٠١، ص ١٠٦) الاستبيان أو ما يُعرف بالاستقصاء بأنه: "أداةٌ مُلائمةٌ للحصول على معلوماتٍ وبياناتٍ وحقائقٍ مرتبطةٍ بواقعٍ مُعيَّن، ويُقدَّم في صورةٍ عددٍ من الأسئلة يُطلب الإجابة عنها من عددٍ من الأفراد المعنيين بموضوع الاستبيان"، وقد بُنيت أداة الدراسة بعد الرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة على ثلاث مراحل:

- **المرحلة الأولى: بناء أداة الدراسة:** صممت الباحثة الاستبانة وبنَّتها انطلاقاً من موضوع الدراسة وأهدافها، وكذلك من طبيعة البيانات والمعلومات المطلوب الحصول عليها، وكان ذلك بعد القراءة المتأنية لما أُتيح لها من الأدبيات (كتب، وبحوث ودراسات علمية، ورسائل جامعية) في مجال الدراسة، كما استفادت من آراء الخبراء والمختصين. وقد اشتملت الاستبانة - في صورتها الأولى - على البيانات الأولى وعددٍ من المحاور التي تُغطِّي جميع أبعاد الدراسة.

- **المرحلة الثانية: التحليل السيكمومتري لعبارات محاور أداة الدراسة:** يُقصد به تقنين أداة الدراسة؛ أي التَّحَقُّق من صدق أداة الدراسة (الاستبانة) وثباتها، وكان ذلك على النحو التالي:

**صدق الأداة (الاستبانة):** للتحقق من شمول الاستمارة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية؛ بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها. كما تستهدف هذه الخطوة التأكد من صلاحية الأداة (الاستبانة) للتطبيق، وتحقيق أهدافها في جمع البيانات المطلوبة؛ وهو ما يُسمى بصدق الاستمارة Validity؛ أي صلاحية الاستمارة لتحقيق الهدف الذي صُممت من أجله (قياس ما هو مطلوب قياسه) وللتحقق من صدق أداة الدراسة (الاستبانة) أجرت الباحثة الاختبارات التالية:

**صدق المحكمين (الصدق الظاهري):** يُقصد به "قُدرة الأداة على قياس ما ينبغي قياسه من خلالها، ويكون التحقق من الصدق الظاهري للأداة بعرضها على مجموعة من المحكمين أو الخبراء في الموضوع ليقرروا - من وجهة نظرهم - ما إذا كانت تقيس ما أعدت لقياسه أم لا" لذا عُرضت أداة الدراسة (الاستبانة) على عدد من المحكمين من الخبراء والأساتذة المتخصصين بلغ عددهم (٨)، وطُلب منهم التفضل بإبداء آرائهم حول أجزاء الاستبانة وأسئلتها ومدى إحاطتها بعناصر الموضوع، وكذلك مدى كفايتها أو حاجتها لإضافة بعض الأسئلة أو الفقرات، ومدى وضوح صياغتها اللغوية وسلامتها. وقد أشار بعض المحكمين إلى ضرورة حذف بعض العبارات من الاستبانة وتعديل الصياغة اللغوية لبعض العبارات. وقامت الباحثة بتفريغ آراء المحكمين وملاحظاتهم التي أبدوها، وقبول كل عبارة اجتمع عليها ٧٠٪ فأكثر من المحكمين. على سبيل المثال، عبارة "توضح الالتزام بالقيم الإسلامية" أصبحت "تبدي التزامًا بالقيم الإسلامية الوسطية"، وعبارة "عدم وجود المعلومات عن برامج التنمية المهنية" أصبحت "قلة المعلومات عن برامج التنمية المهنية وأهدافها وأثرها على عملية التعلم".

**الاتساق الداخلي:** يُقصد به التحقق من صدق أداة الدراسة (الاستبانة) عن طريق قياس صدق عناصر محاور الاستبانة من خلال مُعامل الارتباط بين درجة كل فقرة وبين الدرجة الكلية للبُعد (المحور) الذي تنتمي إليه، وقد كان ذلك من خلال عينة استطلاعية قوامها (٣٠) مُشرَفة كما هو موضح في الجدول (٣).

الجدول (٣) مُعاملات ارتباط بنود محاور الدراسة بالدرجة الكلية للمحور (ن=٣٠)

| المحور                    | م | معامل الارتباط | م | معامل الارتباط | م | معامل الارتباط |
|---------------------------|---|----------------|---|----------------|---|----------------|
| القيم والمسؤوليات المهنية | ١ | **٠,٦٠٩        | ٤ | **٠,٨٢٣        | ٧ | **٠,٨٢١        |
|                           | ٢ | **٠,٥٥٠        | ٥ | **٠,٦٨٧        |   |                |
|                           | ٣ | **٠,٨٥٤        | ٦ | **٠,٧٤٧        |   |                |
| المعرفة المهنية           | ١ | **٠,٨٢٣        | ٤ | **٠,٩١٢        | ٧ | **٠,٨٧١        |
|                           | ٢ | **٠,٨٥٤        | ٥ | **٠,٩٢٩        |   |                |
|                           | ٣ | **٠,٩١٦        | ٦ | **٠,٨٩٣        |   |                |
| الممارسة المهنية          | ١ | **٠,٧٦١        | ٤ | **٠,٧٦٨        | ٧ | **٠,٨٧٨        |
|                           | ٢ | **٠,٨٠٥        | ٥ | **٠,٨٢٠        |   |                |
|                           | ٣ | **٠,٨٠٨        | ٦ | **٠,٧٢٢        |   |                |
| معوقات التنمية المهنية    | ١ | **٠,٦٩٢        | ٤ | **٠,٨٣٥        | ٧ | **٠,٨٨٧        |

| المحور | م | معامل الارتباط | م | معامل الارتباط | م | معامل الارتباط |
|--------|---|----------------|---|----------------|---|----------------|
|        | ٢ | ٠,٨٦٦**        | ٥ | ٠,٧٤٠**        | ٨ | ٠,٨٥٢**        |
|        | ٣ | ٠,٨٨٦**        | ٦ | ٠,٩٢٤**        |   |                |

\*\* دالة عند مستوى ٠,٠١

يتضح من خلال الجدول (٣) أنَّ جميع عبارات المحاور دالة عند مستوى (٠,٠١)؛ إذ تراوحت قيم معاملات الارتباط لمحور (القيم والمسؤوليات المهنية) مع الدرجة الكلية بين (٠,٥٥٠ ، ٠,٨٥٤)، ومحور (المعرفة المهنية) بين (٠,٨٢٣ ، ٠,٩٢٩)، ومحور (الممارسة المهنية) بين (٠,٧٢٢ ، ٠,٨٧٨)، ومحور (معوّقات التنمية المهنية) بين (٠,٦٩٢ ، ٠,٩٢٤)، وجميعها معاملات ارتباط جيدة؛ وهذا يُعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها عند تطبيق أداة الدراسة الحالية.

**ثبات الأداة (الاستبانة):** يُقصد بثبات أداة الدراسة "إلى أيّ درجة يُعطي المقياس قراءاتٍ مُقاربةً عند كلِّ مرّةٍ يُستخدم فيها، أو ما هي درجة اتّساقه واستمراريّته عند تكرار استخدامه في أوقاتٍ مختلفة وعلى أناسٍ مختلفين" (القحطاني وآخرون، ٢٠٠٤م، ص ٢١٤)، ولقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) استخدمت الباحثة (معادلة ألفا كرونباخ)  $Cronbach's Alpha (\alpha)$ .

الجدول (٤) معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة (ن=٣٠)

| المحور                                  | عدد البنود | معامل ثبات ألفا كرونباخ |
|-----------------------------------------|------------|-------------------------|
| المحور الأول: القيم والمسؤوليات المهنية | ٧          | ٠,٨٥٥                   |
| المحور الثاني: المعرفة المهنية          | ٧          | ٠,٩٥٢                   |
| المحور الثالث: الممارسة المهنية         | ٧          | ٠,٨٩٣                   |
| المحور الرابع: معوّقات التنمية المهنية  | ٨          | ٠,٩٢٧                   |
| الأداة ككل                              | ٢٩         | ٠,٩٦٣                   |

يتضح من خلال الجدول (٤) تمثُّع استبانة الدراسة بثباتٍ مقبولٍ إحصائيًّا؛ إذ بلغت قيمة معامل الثبات الكلية (ألفا) لأداة الدراسة: (٠,٩٦٣)، كما بلغت الدرجة الكلية للثبات لمحور القيم والمسؤوليات المهنية (٠,٨٥٥)، وبلغت الدرجة الكلية للثبات لمحور المعرفة المهنية (٠,٩٥٢)، وبلغت الدرجة الكلية للثبات لمحور الممارسة المهنية (٠,٨٩٣)، وأخيرًا بلغت الدرجة الكلية للثبات لمحور معوّقات التنمية المهنية (٠,٩٢٧)، وهي معاملات ثباتٍ مرتفعةٌ يمكن الوثوق بها عند تطبيق الدراسة الحالية.

- إخراج أداة الدراسة (الاستبانة) في صورتها النهائية ووصفها:

تكوّنت أداة الدراسة (الاستبانة) - في صورتها النهائية - من قسمين:

- القسم الأول: البيانات الديمغرافية الخاصة بأفراد عيّنة الدراسة؛ وهي: المؤهل الدراسي، وعدد سنوات الخبرة.

■ القسم الثّاني: يتكوّن من (٢٩) عبارة مُوزَّعة على أربعة محاور على التّحو التّالي:

● المحور الأول: يتناول متطلبات التنمية المهنية لمعلّمت الطّفولة المبكّرة في المملكة العربية السّعودية

في ضوء معيار القِيَم والمسؤوليات المهنية، ويتكوّن من (٧) عبارات.

● المحور الثّاني: يتناول متطلبات التنمية المهنية لمعلّمت الطّفولة المبكّرة في المملكة العربية السّعودية في

ضوء معيار المعرفة المهنية، ويتكوّن من (٧) عبارات.

● المحور الثالث: يتناول الكشف عن متطلبات التنمية المهنية لمعلّمت الطّفولة المبكّرة في المملكة

العربية السّعودية في ضوء معيار الممارسة المهنية، ويتكوّن من (٧) عبارات.

● المحور الرابع: يتناول مُعوّقات التنمية المهنية لمعلّمت الطّفولة المبكّرة في المملكة العربية السّعودية في

ضوء المعايير المهنية للمعلّمين، ويتكوّن من (٨) عبارات.

وقد اعتمدت الباحثة في إعداد هذا الجزء على الشّكل المغلّق (Closed Questionnaire) الذي

يحدّد الاستجابات المحتمّلة لكلّ سؤال، واستخدمت مقياس ليكرت المتدرّج ذا النّقاط الخمس لقياس درجة الموافقة

على هذه العبارات؛ بحيث أخذ هذا المقياس الشّكل التّالي:

(١) موافقة بدرجة ضعيفة جدًّا (٢) موافقة بدرجة ضعيفة (٣) موافقة بدرجة متوسّطة (٤) موافق بدرجة

عالية بدرجة كبيرة، (٥) موافقة بدرجة كبيرة جدًّا.

ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدّنيا والعُليا) المستخدم في محاور الدّراسة حُسب المدى

(٥-١=٤)، ثمّ قُسم على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخليّة الصّحيح؛ أي (٥/٤ = ١,٢٥)، ثم

أضيفت هذه القيمة إلى أقلّ قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصّحيح) لتحديد الحدّ الأعلى لهذه

الخليّة؛ وهكذا صار طول الخلايا كما هو مبين في الجدول (٥).

الجدول (٥) تحديد فئات المقياس المُتدرّج الخماسي

| عالية جدًّا | عالية       | متوسطة      | ضعيفة       | ضعيفة جدًّا |
|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| ٥,٠ - ٤,٢١  | ٤,٢٠ - ٣,٤١ | ٣,٤٠ - ٢,٦١ | ٢,٦٠ - ١,٨١ | ١,٨٠ - ١,٠  |

## إجراءات التطبيق لجمع البيانات:

### الاستبانة:

بعد التأكد من صدق أداة الدراسة وثباتها أُعدَّت في صورتها النهائية، وطُبِّقَتْ ميدانيًا على أفراد الدراسة، وقد استغرق التطبيق أكثر فترات الفصل الدراسي الثاني من العام (١٤٤٥هـ).

### الأساليب الإحصائية:

اعتمدت هذه الدراسة على بعض أساليب الإحصاء الوصفي لوصف خصائص العينة ووصف البيانات، واستخدمت الإحصاء الاستدلالي للإجابة عن أسئلة الدراسة بما يحقق أهداف الدراسة، كما عُولِجَت بيانات الدراسة مُعالِجَةً كَمِيَّةً باستخدام الحُزْم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical Package for Social Sciences، وعلى وجه العموم تتضمَّن المُعالِجَات الإحصائية الأساليب الآتية:

١. التكرار والنسبة المئوية: لوصف خصائص المبحوثات، وتحديد استجاباتهنَّ تجاه فقرات الاستبانة.
٢. مُعامل ارتباط "بيرسون" (Pearson Correlation): لمعرفة الاتِّساق الداخلي لأداة الدراسة (وهو العلاقة بين درجة كلِّ عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه).
٣. معادلة "ألفا كرونباخ" (Alpha - Cronbach): للتأكد من ثبات الأداة (الاستبانة) (وهو إلى أيِّ درجة يعطي المقياس قراءاتٍ متقاربةً عند كلِّ مرَّةٍ يُستخدم فيها).
٤. المتوسط الحسابي (Mean): لقياس مدى تحقُّق كلِّ عبارة من عبارات أداة الدراسة، والمتوسط الحسابي الإجمالي (العام) لكلِّ محورٍ من محاور الاستبانة.
٥. الانحراف المعياري (Standard Deviation): للتعرف على مدى انحراف (تشتت) استجابات أفراد الدراسة لكلِّ عبارة من عبارات مُتغيِّرات الدراسة، ولكلِّ محورٍ من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي. ويفيد الانحراف المعياري في ترتيب العبارات بحسب المتوسط الحسابي لصالح أقلِّ تشتتٍ عند تساوي المتوسط الحسابي.

### عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

**السؤال الأول:** ما متطلبات التنمية المهنية لمُعَلِّمات الطُفولة المبكِّرة في المملكة العربية السعودية - في ضوء معيار القيم والمسؤوليات المهنية- من وجهة نظر المُشرفات التربويات لمرحلة الطُفولة المبكِّرة بمدينة الرياض؟

للتَّعرُّف على متطلبات التنمية المهنية لمُعَلِّمات الطُفولة المبكِّرة في المملكة العربية السعودية - في ضوء معيار القيم والمسؤوليات المهنية- من وجهة نظر المُشرفات التربويات لمرحلة الطُفولة المبكِّرة بمدينة الرياض، حُسِبَت

د. ساره راجح عوض الروقي: متطلبات التنمية المهنية لمعلّمت الطُفولة المبكّرة في المملكة العربية السعودية في ضوء المعايير المهنية للمعلّمين.

التكرارات والنسب المئوية والمتوسّطات الحسابية والانحراف المعياري والترتيب والدرجة لاستجابات أفراد الدّراسة على عبارات المحور الأول؛ فجاءت النتائج على النحو التالي:

الجدول (٦) متطلبات التنمية المهنية لمعلّمت الطُفولة المبكّرة في المملكة العربية السعودية - في ضوء معيار القيم والمسؤوليات

المهنية- من وجهة نظر المشرفات التربويات (ن=٥١)

| م             | العبرة                                                                            | التكرارات والنسب | موافق بدرجة ضعيفة جداً | موافق بدرجة متوسطة | موافق بدرجة كبيرة | موافق بدرجة كبيرة جداً | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | الدرجة     |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------|--------------------|-------------------|------------------------|-----------------|-------------------|---------|------------|
| ١             | تبدي التزام بالقيم الإسلامية الوسطية                                              | ك                | 0                      | 0                  | 2                 | 5                      | 44              | 0.48              | 2       | عالية جداً |
|               |                                                                                   | %                | 0.0                    | 0.0                | 3.9               | 9.8                    | 86.3            |                   |         |            |
| ٢             | تتحلى بأخلاقيات المهنة الإسلامية                                                  | ك                | 0                      | 0                  | 2                 | 4                      | 45              | 0.46              | 1       | عالية جداً |
|               |                                                                                   | %                | 0.0                    | 0.0                | 3.9               | 7.8                    | 88.2            |                   |         |            |
| ٣             | تضع خطة للتطوير المهني في ضوء تأملاتها الذاتية وتقويم زميلاتها والخبراء           | ك                | 0                      | 2                  | 5                 | 10                     | 34              | 0.83              | 6       | عالية جداً |
|               |                                                                                   | %                | 0.0                    | 3.9                | 9.8               | 19.6                   | 66.7            |                   |         |            |
| ٤             | تطبق خطة تطوير ادائها المهني وفقاً لأهدافها واحتياجاتها                           | ك                | 0                      | 2                  | 6                 | 10                     | 33              | 0.86              | 7       | عالية جداً |
|               |                                                                                   | %                | 0.0                    | 3.9                | 11.8              | 19.6                   | 64.7            |                   |         |            |
| ٥             | تبني علاقات عمل فعّالة مع أولياء الأمور بصورة إيجابية                             | ك                | 0                      | 1                  | 3                 | 11                     | 36              | 0.70              | 3       | عالية جداً |
|               |                                                                                   | %                | 0.0                    | 2.0                | 5.9               | 21.6                   | 70.6            |                   |         |            |
| ٦             | تتفاعل مع الزميلات في مجتمعات التعلم المهنية بإيجابية                             | ك                | 0                      | 0                  | 7                 | 6                      | 38              | 0.72              | 4       | عالية جداً |
|               |                                                                                   | %                | 0.0                    | 0.0                | 13.7              | 11.8                   | 74.5            |                   |         |            |
| ٧             | تتفاعل مع المجتمع المحلي بتقصي قضاياها وتوظيفها بالتدريس بصورة تعزز وظيفة المعرفة | ك                | 0                      | 0                  | 5                 | 13                     | 33              | 0.67              | 5       | عالية جداً |
|               |                                                                                   | %                | 0.0                    | 0.0                | 9.8               | 25.5                   | 64.7            |                   |         |            |
|               |                                                                                   |                  |                        |                    |                   |                        | 4.62            | 0.50              | --      | عالية جداً |
| المتوسط العام |                                                                                   |                  |                        |                    |                   |                        |                 |                   |         |            |

\* المتوسط الحسابي من ٥ درجات

يُتضح من خلال الجدول (٦) أنّ محور متطلبات التنمية المهنية لمعلّمت الطُفولة المبكّرة في المملكة العربية السعودية - في ضوء معيار القيم والمسؤوليات المهنية- من وجهة نظر المشرفات التربويات يتكوّن من (٧) عبارات، تراوحت متوسّطاتها الحسابية بين (٤,٤٥ ، ٤,٨٤)، وهذه المتوسّطات تقع في الفئة الخامسة من فئات المقياس المُتدرّج الحُثاسي التي تُشير إلى درجة موافقة (عالية جداً)؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (٤,٦٢) بانحرافٍ معياريّ قدره (٠,٥٠)، وهذا يدلُّ على أنّ متطلبات التنمية المهنية لمعلّمت الطُفولة المبكّرة في المملكة العربية السعودية - في ضوء معيار القيم والمسؤوليات المهنية- جاءت بدرجةٍ عالية جداً من وجهة نظر المشرفات التربويات، فعبرة (تتحلى بأخلاقيات المهنة الإسلامية) جاءت بمتوسّطٍ حسابي قدره (٤,٨٤)، وانحرافٍ

معياري قدره (٠,٤٦)، تليها عبارة (تُبدي التزامًا بالقيم الإسلامية الوسطية) بمتوسط حسابي قدره (٤,٨٢)، وانحراف معياري قدره (٠,٤٨). وهذا يدل على أنَّ المجتمع السعودي يُعَدُّ القيم الإسلامية والأخلاق بمثابة الجانب الروحي والمعنوي للحضارة السعودية، ويُعَدُّ تعزيز قيم الوسطية والتسامح من أهم أهداف رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، ويتفق ذلك ونتيجة دراسة العثيم (٢٠٢٣) حيث ظهرت القيم والمسؤوليات المهنية بدرجة متوفرة في برامج إعداد المعلم بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وجاءت من أهم العبارات موافقةً (تعزيز الهوية الوطنية) وعبارةً (الالتزام بالأخلاق الإسلامية) وأوصت الدراسة بضرورة تضمين معايير الالتزام بالأخلاق المهنية في برامج إعداد المعلم.

## السؤال الثاني: ما متطلبات التنمية المهنية لمعلمات الطفولة المبكرة في المملكة العربية السعودية - في ضوء معيار المعرفة المهنية - من وجهة نظر المشرفات التربويات لمرحلة الطفولة المبكرة بمدينة الرياض؟

للتعرّف على متطلبات التنمية المهنية لمعلمات الطفولة المبكرة في المملكة العربية السعودية - في ضوء معيار المعرفة المهنية - من وجهة نظر المشرفات التربويات لمرحلة الطفولة المبكرة بمدينة الرياض حسب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والترتيب والدرجة لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات المحور الثاني؛ فجاءت النتائج على النحو التالي:

الجدول (٧) متطلبات التنمية المهنية لمعلمات الطفولة المبكرة في المملكة العربية السعودية - في ضوء معيار المعرفة المهنية - من وجهة نظر

المشرفات التربويات (ن=٥١)

| م | العبارة                                                                      | التكرارات والنسب | موافق بدرجة ضعيفة جداً | موافق بدرجة متوسطة | موافق بدرجة كبيرة | موافق بدرجة كبيرة جداً | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | الدرجة     |
|---|------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------|--------------------|-------------------|------------------------|-----------------|-------------------|---------|------------|
| ١ | تتقن مهارات اللغة العربية وتطبق التعبير الكتابي الصحيح                       | ك                | ٠                      | ١                  | ٧                 | ٨                      | ٣٥              | ٠,٨١              | ٤       | عالية جداً |
|   |                                                                              | %                | ٠,٠                    | ٢,٠                | ١٣,٧              | ١٥,٧                   | ٦٨,٦            |                   |         |            |
| ٢ | تفهم خصائص نمو الطفل وتدرّك تأثيرها الكبير على عملية التعلم                  | ك                | ٠                      | ١                  | ١                 | ١٠                     | ٣٩              | ٠,٦١              | ١       | عالية جداً |
|   |                                                                              | %                | ٠,٠                    | ٢,٠                | ٢,٠               | ١٩,٦                   | ٧٦,٥            |                   |         |            |
| ٣ | تراعي الفروق الفردية مميزة الاختلافات بين المتعلمين                          | ك                | ٠                      | ١                  | ٩                 | ٦                      | ٣٥              | ٠,٨٦              | ٧       | عالية جداً |
|   |                                                                              | %                | ٠,٠                    | ٢,٠                | ١٧,٦              | ١١,٨                   | ٦٨,٦            |                   |         |            |
| ٤ | توظف نظريات التعلم ونتائج الأبحاث العلمية المعاصرة في عمليات التعلم          | ك                | ٠                      | ٢                  | ٦                 | ٨                      | ٣٥              | ٠,٨٦              | ٥       | عالية جداً |
|   |                                                                              | %                | ٠,٠                    | ٣,٩                | ١١,٨              | ١٥,٧                   | ٦٨,٦            |                   |         |            |
| ٥ | تميز خصائص المتعلمين من ذوي الاحتياجات الخاصة ممن لديهم إعاقة تحدّ من تعلمهم | ك                | ٠                      | ٠                  | ٧                 | ١٠                     | ٣٤              | ٠,٧٣              | ٣       | عالية جداً |
|   |                                                                              | %                | ٠,٠                    | ٠,٠                | ١٣,٧              | ١٩,٦                   | ٦٦,٧            |                   |         |            |

د. ساره راجح عوض الروقي: متطلبات التنمية المهنية لمعلّمت الطُفولة المبكّرة في المملكة العربية السّعودية في ضوء المعايير المهنية للمعلّمين.

| ٦             | تعرف محتوى التخصص الذي تقوم بتدريسه وتطلع على مستجداته وطرق التدريس الخاصة به | ك | ٠   | ١   | ٣    | ١٢   | ٣٥   | ٤,٥٩ | ٠,٧٠ | ٢ | عالية جداً |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------|---|-----|-----|------|------|------|------|------|---|------------|
|               |                                                                               | % | ٠,٠ | ٢,٠ | ٥,٩  | ٢٣,٥ | ٦٨,٦ |      |      |   |            |
| ٧             | تطبق أدوات تقييم متنوعة مرتبطة بالمنهج الدراسي                                | ك | ٠   | ١   | ٨    | ٨    | ٣٤   | ٤,٤٧ | ٠,٨٣ | ٦ | عالية جداً |
|               |                                                                               | % | ٠,٠ | ٢,٠ | ١٥,٧ | ١٥,٧ | ٦٦,٧ |      |      |   |            |
| المتوسط العام |                                                                               |   |     |     |      |      |      |      |      |   |            |
|               |                                                                               |   |     |     |      |      |      | ٤,٥٤ | ٠,٦٨ |   | عالية جداً |

### \* المتوسط الحسابي من ٥ درجات

يتّضح من خلال الجدول (٧) أنّ محور متطلبات التنمية المهنية لمعلّمت الطُفولة المبكّرة في المملكة العربية السّعودية - في ضوء معيار المعرفة المهنية- من وجهة نظر المشرفات التربويات يتكوّن من (٧) عبارات، تراوحت مُتوسّطاتها الحسابية بين (٤,٤٧ ، ٤,٧١)، وهذه المتوسطات تقع في الفئة الخامسة من فئات المقياس المُتدرّج الحُماسي التي تُشير إلى درجة موافقة (عالية جداً) حيث بلغ المتوسط الحسابي العامّ لعبارات المحور (٤,٥٤) بانحرافٍ معياريّ قدره (٠,٦٨)، وهذا يدلّ على أنّ متطلبات التنمية المهنية لمعلّمت الطُفولة المبكّرة في المملكة العربية السّعودية - في ضوء معيار المعرفة المهنية- جاءت بدرجةٍ عالية جداً من وجهة نظر المشرفات التربويات، وجاءت جميع العبارات بدرجة موافقة "عالية جداً"؛ فجاءت عبارة (تفهم خصائص نموّ الطّفل، وتُدرِك تأثيرها الكبير على عملية التّعلّم) بمتوسّطٍ حسابيّ قدره (٤,٧١)، وانحرافٍ معياريّ قدره (٠,٦١) وهذا يدلّ على ضرورة سعي معلّمة الطُفولة المبكّرة لإتقان المعرفة المهنية في تخصّصها لدراسة خصائص الطّفل كي تُقدّم المعلومات والتّوجيهات والإرشادات لهم بطريقةٍ تربوية تنسجم مع طبيعة المرحلة، والتّعرّف على مُكوّنات شخصية الطّفل ومطالب نمّوه واحتياجاته التي تُعدّ عاملاً مؤثّراً في توجيه سلوكه، والتّفريق بين الحالات والسلوكيات الطّبيعية وغير الطّبيعية، وتقومِها وتقديم أفضل الخدمات بشأها. تليها عبارة (تُتقن مهارات اللّغة العربية، وتُطبّق التّعبير الكتابيّ الصّحيح) بمتوسّطٍ حسابيّ قدره (٤,٥٩)، وانحرافٍ معياريّ قدره (٠,٧٠) وهذا يدلّ على أنّ التنمية المهنية للمعرفة المهنية تتطلّب معلّمة تُتقن مهارات اللّغة العربية، وتُطبّق التّعبير الكتابيّ الصّحيح؛ لكون مرحلة الطُفولة المبكّرة - ابتداءً بالروضة- مرحلةً تربويّةً واجتماعيّةً بالغة الأهميّة لطفل ما قبل المدرسة؛ إذ تقوم على إعدادهِ وتأهيلهِ تأهيلاً سليماً لدخول المرحلة الابتدائية في هذه المرحلة العُمرية الحرجة؛ فيكون فيها تنشئته في مُختلف الجوانب النّفسية والاجتماعية والأخلاقية بما يُسهم في تشكيل شخصيّته وتنميّتها تنميةً شاملةً تسمح له بممارسة نشاطاته واكتشاف قدراته وميوله وإمكاناته، وتُتيح له اكتساب مُختلف المعارف والمهارات، وفي مُقدّماتها مهارات القراءة والكتابة وهما من أهمّ المهارات اللّغوية المرافقة للطفل في مساره الدّراسي مستقبلاً (فؤاد، ٢٠٢١). ويتفق ذلك و نتائج



دراسة (Clark 2020) التي أشارت إلى ضرورة زيادة عملية تطوير الكفاية الذاتية للمعلم في محاولة تقديم دعم أفضل للمعلمين لتلبية احتياجات القراءة والكتابة لجميع الطلاب بغض النظر عن أعراقهم.

### السؤال الثالث: ما متطلبات التنمية المهنية لمعلمات الطفولة المبكرة في المملكة العربية السعودية -

في ضوء معيار الممارسة المهنية- من وجهة نظر المُشرفات التربويات لمرحلة الطفولة المبكرة بمدينة الرياض؟  
 للتعرف على متطلبات التنمية المهنية لمعلمات الطفولة المبكرة في المملكة العربية السعودية - في ضوء معيار الممارسة المهنية- من وجهة نظر المُشرفات التربويات لمرحلة الطفولة المبكرة بمدينة الرياض، حُسبت التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والترتيب والدرجة لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات المحور الثالث؛ فجاءت النتائج على النحو التالي:

الجدول (٨)متطلبات التنمية المهنية لمعلمات الطفولة المبكرة في المملكة العربية السعودية - في ضوء معيار الممارسة المهنية- من وجهة نظر

المُشرفات التربويات (ن=٥١)

| م | العبارة                                                                                        | التكرارات والنسب | موافق بدرجة ضعيفة جداً | موافق بدرجة ضعيفة | موافق بدرجة متوسطة | موافق بدرجة كبيرة | موافق بدرجة كبيرة جداً | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | الدرجة     |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|------------------------|-----------------|-------------------|---------|------------|
| ٤ | تتوقع أداء عالي من المتعلمين وتعمل على إعلامهم بالتوقعات المرتفعة نحو تعلمهم                   | ك                | ٠                      | ١                 | ٧                  | ٩                 | ٣٤                     | ٤,٤٩            | ٠,٨١              | ٧       | عالية جداً |
|   |                                                                                                | %                | ٠,٠                    | ٢,٠               | ١٣,٧               | ١٧,٦              | ٦٦,٧                   |                 |                   |         |            |
| ١ | تخطط للتدريس وفقاً لمعايير المنهج وبما يتناسب مع خصائص المتعلمين                               | ك                | ٠                      | ١                 | ٥                  | ١٠                | ٣٥                     | ٤,٥٥            | ٠,٧٦              | ٦       | عالية جداً |
|   |                                                                                                | %                | ٠,٠                    | ٢,٠               | ٩,٨                | ١٩,٦              | ٦٨,٦                   |                 |                   |         |            |
| ٧ | تخطط وتطبق لعملية التقويم عن طريق الإعداد لأدوات تقييم مرتبطة بالمنهج                          | ك                | ٠                      | ٠                 | ٢                  | ١٠                | ٣٩                     | ٤,٧٣            | ٠,٥٣              | ١       | عالية جداً |
|   |                                                                                                | %                | ٠,٠                    | ٠,٠               | ٣,٩                | ١٩,٦              | ٧٦,٥                   |                 |                   |         |            |
| ٢ | تصمم برامج تعلم وفق خطة التدريس تحقق أهداف التعلم                                              | ك                | ٠                      | ٠                 | ٢                  | ١٣                | ٣٦                     | ٤,٦٧            | ٠,٥٥              | ٣       | عالية جداً |
|   |                                                                                                | %                | ٠,٠                    | ٠,٠               | ٣,٩                | ٢٥,٥              | ٧٠,٦                   |                 |                   |         |            |
| ٦ | تظهر قدوة حسنة في السلوك وفي علاقاتها بالمتعلمين في ضمن حدود العلاقات المهنية                  | ك                | ٠                      | ٠                 | ٥                  | ٨                 | ٣٨                     | ٤,٦٥            | ٠,٦٦              | ٤       | عالية جداً |
|   |                                                                                                | %                | ٠,٠                    | ٠,٠               | ٩,٨                | ١٥,٧              | ٧٤,٥                   |                 |                   |         |            |
| ٣ | تقدم أنشطة ومهام تساعد المتعلمين على استخدام استراتيجيات تنمي المهارات المحددة مثل حل المشكلات | ك                | ٠                      | ٠                 | ٤                  | ١٣                | ٣٤                     | ٤,٥٩            | ٠,٦٤              | ٥       | عالية جداً |
|   |                                                                                                | %                | ٠,٠                    | ٠,٠               | ٧,٨                | ٢٥,٥              | ٦٦,٧                   |                 |                   |         |            |
| ٥ | تهيئ بيئة تعلم آمنة جاذبه عن طريق جعل المناخ الصفّي متسم بالعدالة والاحترام والتفاعل الإيجابي  | ك                | ٠                      | ٠                 | ٢                  | ١٢                | ٣٧                     | ٤,٦٩            | ٠,٥٥              | ٢       | عالية جداً |
|   |                                                                                                | %                | ٠,٠                    | ٠,٠               | ٣,٩                | ٢٣,٥              | ٧٢,٥                   |                 |                   |         |            |
|   | المتوسط العام                                                                                  |                  |                        |                   |                    |                   |                        |                 |                   |         |            |
|   |                                                                                                |                  |                        |                   |                    |                   |                        | ٤,٦٢            | ٠,٥١              |         | عالية جداً |

\* المتوسط الحسابي من ٥ درجات

يتضح من خلال الجدول (٨) أنّ محور متطلبات التنمية المهنية لمعلّلات الطُفولة المبكّرة في المملكة العربية السّعودية - في ضوء معيار الممارسة المهنية- من وجهة نظر المشرفات التّربويات يتكوّن من (٧) عبارات، تراوحت مُتوسّطاتها الحسابية بين (٤,٤٩ ، ٤,٧٣)، وهذه المتوسطات تقع في الفئة الخامسة من فئات المقياس المُتدرّج الحُماسي التي تُشير إلى درجة موافقة (عالية جدًّا) حيث بلغ المتوسط الحسابي العامّ لعبارات المحور (٤,٦٢) بانحرافٍ معياريّ قدره (٠,٥١)، وهذا يدلُّ على أنّ متطلبات التنمية المهنية لمعلّلات الطُفولة المبكّرة في المملكة العربية السّعودية - في ضوء معيار الممارسة المهنية- جاءت بدرجةٍ عالية جدًّا من وجهة نظر المشرفات التّربويات؛ فمثلاً جاءت جميع العبارات بدرجة موافقة "عالية جدًّا"؛ منها عبارة: (تُحطّط وتُطبّق لعملية التّقويم عن طريق الإعداد لأدوات تقويمٍ مرتبطة بالمنهج) بمتوسط حسابيّ قدره (٤,٧٣)، وانحرافٍ معياريّ قدره (٠,٥٣)، وهذا يُثبت أنّ التّخطيط لعملية التّقويم المرتبط بالمنهج هو بمثابة ترجمةٍ حقيقية لأهداف المنهج الدّراسي ومحتواه إلى حُطّةٍ إجرائية، وأنّ المُعلّمة التي تتّصف بالحيوية والنّشاط والسّاعيّة للتنمية المهنية يجب أن تُحطّط لدّرسها لتكون مُسيطرّة على الموقف الصّفيّ وتسير بحُطّى ثابتة نحو تحقيق الأهداف المرجوّّة. تليها عبارة (تُهيئ بيئةً تُعلّم آمنّةً جاذبةً عن طريق جعل المناخ الصّفيّ مُتّسمًا بالعدالة والاحترام والتّفاعّل الإيجابي) بمتوسط حسابيّ قدره (٤,٦٩)، وانحرافٍ معياريّ قدره (٠,٥٥) وهذا يدلُّ على أنّ مهارة ضبط الصّفّ فنٌّ وعِلْمٌ؛ فمن النّاحية الفنيّة تعتمد هذه الإدارة على شخصية مُعلّمة رياض الأطفال وأسلوبها في التّعامل مع تلاميذها. وتُعَدُّ إدارة الصّفّ وجعل المناخ الصّفيّ فيه مُتّسمًا بالعدالة والاحترام والتّفاعّل الإيجابي عِلْمًا مُستقلًّا بقوانينه وإجراءاته، وتُسهم بعض المهارات لدى المُعلّمة في تمكينها من ضبط الصف؛ منها مهارات الاتصال، وجذب انتباه الطّفل، وإثارة الواقعية وتوجيه التعزيز، وغيرها من المهارات الأخرى التي يجب أن تتوفّر لدى معلّلات رياض الأطفال لتمكينهنّ من ضبط الصّفّ (المطيري، ٢٠٢٢) ويتفق ذلك ونتائج دراسة (Romijn, 2021) التي خرجت بعدّة نتائج؛ منها أنّ هناك اعترافًا سائدًا بين أوساط المهتمّين بالأطفال بالحاجة إلى معلّلات أكفّاء قادرين على التّعامل مع اختلافات التّفافات؛ وذلك أنّ هناك الكثير من المُعلّلات لا يزالون يشعرون بعدم الاستعداد للعمل مع أطفالٍ متنوّعين ثقافيًا ولُغويًا، وهذا يثير الحاجة إلى التّطوير المهني الذي يُعَدُّ المُعلّلات إعدادًا أفضل لمواجهة تحديات الفصول الدّراسية المتنوّعة.

## السؤال الرابع: ما المعوقات التي تعيق التنمية المهنية لمعلمات الطفولة المبكرة في المملكة العربية السعودية - في ضوء المعايير المهنية للمعلمين- من وجهة نظر المشرفات التربويات لمرحلة الطفولة المبكرة بمدينة الرياض؟

للتعرّف على المعوقات التي تُعيق التنمية المهنية لمعلمات الطفولة المبكرة في المملكة العربية السعودية - في ضوء المعايير المهنية للمعلمين- من وجهة نظر المشرفات التربويات لمرحلة الطفولة المبكرة بمدينة الرياض، حُسبت التكرارات والنسب المئوية والمتوسّطات الحسابية والانحراف المعياري والترتيب والدرجة لاستجابات أفراد الدّراسة على عبارات المحور الرابع؛ فجاءت النتائج على النحو التالي:

الجدول (٩) المعوقات التي تعيق التنمية المهنية لمعلمات الطفولة المبكرة في المملكة العربية السعودية - في ضوء المعايير المهنية للمعلمين- من وجهة نظر المشرفات التربويات (ن=٥١)

| م | العبرة                                                                                                                                                                                 | التكرارات والنسب | موافق بدرجة ضعيفة جداً | موافق بدرجة ضعيفة | موافق بدرجة متوسطة | موافق بدرجة كبيرة | موافق بدرجة كبيرة جداً | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | الدرجة     |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|------------------------|-----------------|-------------------|---------|------------|
| ١ | قلة وجود حوافر مالية أو مميزات خصوصاً للمعلمات اللاتي انخرطن في برامج التنمية المهنية                                                                                                  | ك                | ٠                      | ١                 | ٦                  | ٨                 | ٣٦                     | ٤,٥٥            | ٠,٧٨              | ١       | عالية جداً |
|   |                                                                                                                                                                                        | %                | ٠,٠                    | ٢,٠               | ١١,٨               | ١٥,٧              | ٧٠,٦                   |                 |                   |         |            |
| ٢ | قلة توافر التقنيات التربوية الحديثة المهنية على تحقيق برامج التنمية المهنية                                                                                                            | ك                | ٠                      | ٠                 | ٦                  | ١٢                | ٣٣                     | ٤,٥٣            | ٠,٧٠              | ٢       | عالية جداً |
|   |                                                                                                                                                                                        | %                | ٠,٠                    | ٠,٠               | ١١,٨               | ٢٣,٥              | ٦٤,٧                   |                 |                   |         |            |
| ٣ | جمود المناهج والمقررات الدراسية، وتركيزها على المستوى المعرفي فقط وإهمال الجوانب الوجدانية والمهارية، الامر الذي اضطر المعلمة إلى الاعتماد على طرق التلقين واللقاء لتوصيلها إلى الطالب | ك                | ١                      | ٢                 | ٧                  | ٩                 | ٣٢                     | ٤,٣٥            | ١,٠٠              | ٨       | عالية جداً |
|   |                                                                                                                                                                                        | %                | ٢,٠                    | ٣,٩               | ١٣,٧               | ١٧,٦              | ٦٢,٧                   |                 |                   |         |            |
| ٤ | قلة المعلومات عن برامج التنمية المهنية وأهدافها وأثرها على عملية التعليم                                                                                                               | ك                | ١                      | ١                 | ٧                  | ٩                 | ٣٣                     | ٤,٤١            | ٠,٩٤              | ٧       | عالية جداً |
|   |                                                                                                                                                                                        | %                | ٢,٠                    | ٢,٠               | ١٣,٧               | ١٧,٦              | ٦٤,٧                   |                 |                   |         |            |
| ٥ | قلة كفاية وقت المعلمة للتدريب أثناء الخدمة، حيث تعاني من ضغط الحصة في اليوم الدراسي                                                                                                    | ك                | ٢                      | ٠                 | ٧                  | ٥                 | ٣٧                     | ٤,٤٧            | ١,٠١              | ٦       | عالية جداً |
|   |                                                                                                                                                                                        | %                | ٣,٩                    | ٠,٠               | ١٣,٧               | ٩,٨               | ٧٢,٥                   |                 |                   |         |            |
| ٦ | قلة دورات وبرامج التنمية المهنية المتخصصة المقدمة للمعلمات                                                                                                                             | ك                | ١                      | ٢                 | ٣                  | ١١                | ٣٤                     | ٤,٤٧            | ٠,٩٢              | ٥       | عالية جداً |
|   |                                                                                                                                                                                        | %                | ٢,٠                    | ٣,٩               | ٥,٩                | ٢١,٦              | ٦٦,٧                   |                 |                   |         |            |
| ٧ | نقص الوعي لدى بعض المعلمات بأهمية التنمية المهنية لمواكبة التحديات الكبيرة التي تواجه العملية التعليمية                                                                                | ك                | ١                      | ٠                 | ٧                  | ٩                 | ٣٤                     | ٤,٤٧            | ٠,٨٨              | ٤       | عالية جداً |
|   |                                                                                                                                                                                        | %                | ٢,٠                    | ٠,٠               | ١٣,٧               | ١٧,٦              | ٦٦,٧                   |                 |                   |         |            |
| ٨ | ضعف الرضى الوظيفي لدي المعلمات، مما انعكس على حماسها نحو التجديد والتغيير والمبادرة والتطوير                                                                                           | ك                | ١                      | ١                 | ٤                  | ١٠                | ٣٥                     | ٤,٥١            | ٠,٨٨              | ٣       | عالية جداً |
|   |                                                                                                                                                                                        | %                | ٢,٠                    | ٢,٠               | ٧,٨                | ١٩,٦              | ٦٨,٦                   |                 |                   |         |            |
|   |                                                                                                                                                                                        |                  | المتوسط العام          |                   |                    |                   |                        |                 |                   |         |            |
|   |                                                                                                                                                                                        |                  |                        |                   |                    |                   |                        | ٤,٤٦            | ٠,٧٤              |         | عالية جداً |

\* المتوسط الحسابي من ٥ درجات

يتضح من خلال الجدول (٩) أنَّ محورَ المعوّقات التي تُعيق التنمية المهنية لمعلمات الطفولة المبكرة في المملكة العربية السعودية - في ضوء المعايير المهنية للمعلمين - من وجهة نظر المشرفات التربويات يتكوّن من (٨) عبارات، تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٤,٣٥ ، ٤,٥٥)، وهذه المتوسطات تقع في الفئة الخامسة من فئات المقياس المُتدرّج الحُماسي التي تُشير إلى درجة موافقة (عالية جدًا) حيث بلغ المتوسطُ الحسابيُّ العامُّ لعبارات المحور (٤,٤٦) بانحرافٍ معياريٍّ قدره (٠,٧٤)، وهذا يدلُّ على أنَّ مُعوّقاتِ التنمية المهنية لمعلمات الطفولة المبكرة في المملكة العربية السعودية - في ضوء المعايير المهنية للمعلمين - جاءت بدرجةٍ عالية جدًا من وجهة نظر المشرفات التربويات، وجاءت جميعُ العبارات بدرجة موافقة "عالية جدًا"، أبرزها عبارة (ندرة الحوافز الماليّة والمميّزات خصوصًا للمعلّمات المنخرطات في برامج التنمية المهنية) بمتوسطٍ حسابيٍّ قدره (٤,٥٥)، وانحرافٍ معياريٍّ قدره (٠,٧٨) ، وهذه العبارة تؤكّد ما جاءت به دراسةُ البعاج (٢٠١٩) التي أثبتت أنَّ أهمَّ معوّقاتِ النُّمو المهني لمعلّمة الطفولة ضَعْفُ الحوافز المادية والمعنوية، تليها عبارة (قلّة توفّر التّقنيات التّربوية الحديثة المُعينة على تحقيق برامج التنمية المهنية) بمتوسطٍ حسابيٍّ قدره (٤,٥٣)، وانحرافٍ معياريٍّ قدره (٠,٧٠).

تأسيسًا على ماسبق جاءت نتائج الدراسة الحاليّة بدرجة موافقة عالية جدًا على متطلبات التنمية المهنية لمعلمة الطفولة المبكرة في ضوء المعايير التنمية للمعلمين ويتفق ذلك ونتائج دراسة عيسى (٢٠٢٣) التي ذكرت حاجة معلمات الطفولة المبكرة إلى الكثير من متطلبات التنمية المهنية التي تمكنهن من إقامة مجتمع تعلم مهني فعال وإيجابي، ويتفق كذلك ونتائج دراسة العثيم (٢٠٢٣) التي أوصت الدراسة بضرورة تضمين معايير الالتزام بالأخلاقي المهنية في برامج إعداد المعلم.

وجاءت نتائج الدراسة الحالية كذلك متوافقة مع الدراسات التي ذكرت وجود معوقات للتنمية المهنية لمعلمة الطفولة المبكرة كما في دراسة إسماعيل (٢٠٢٠) التي ذكرت أن هناك ضعفًا في برامج التنمية المهنية المقدّمة للمعلّمة؛ ممّا يمنعها من سدّ الفجوة التي يُحدثها الانفجارُ المعرفي، وهذا يُوجب الالتفاتَ لبرامج التنمية المهنية وتزويدها بالتّقنيات الحديثة التي قد تُسهّم في مُعالجة الحُلل.

### توصيات الدّراسة :

في ضوء التّائج التي توصلت إليها الباحثة تُوصي بما يلي:

١. ضرورة تضمين برامج التنمية المهنية لمعلّمة الطفولة المبكرة لمقررات تعزّز اخلاقيّات المهنة والقيم الإسلاميّة الوسطية.

٢. الحرص على أن تزود برامج التنمية المهنية لمعلّمة الطفولة المبكرة في المملكة العربية السعودية بأحدث وسائل التقويم المرتبطة بالمنهج الدراسي.

٣. أن تسعى معلّمة الطُفولة المبكّرة لإتقان للمعرفة المهنية في تخصّصها بالالتحاق بدَوّراتٍ في التّثنية المهنية تُفيدها في فُهم احتياجات الأطفال واهتماماتهم.

٤. الحرص على توفير حوافزٍ ماليّةٍ أو مُميّزاتٍ؛ خصوصاً للمعلّلات المنخرطات في برامج التّثنية المهنية.

٥. توفير التّقنيات التّربوية الحديثة المُعينة على تحقيق أقصى استفادةٍ من برامج التّثنية المهنية.

### مقترحات الدراسة:

يمكن اقتراح دراساتٍ مكملّةٍ لهذه الدراسة في مجالها؛ ومن أهمّها:

١. إجراء دراسةٍ لتصوّرٍ مقترحٍ للتّثنية المهنية للمراحل الابتدائية والمتوسطة.

٢. إجراء دراسةٍ للمشكلات التي تواجه التّثنية المهنية لمعلّمة الطُفولة المبكّرة.

٣. إجراء دراسةٍ تقويميةٍ لبرامج التّثنية المهنية لمعلّمة الطُفولة المبكّرة الحالية والاستفادة من تجارب الدول الرائدة في هذا المجال.

### قائمة المراجع:

إسماعيل، آمنة عبد الخالق. (٢٠٢٠). رؤية مقترحة للتثنية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال وفقاً لمتطلبات نظام التعليم الجديد. *مجلة كلية التربية أسيوط*, ٣٦ (٧).

البعاج، هديل. (٢٠١٩). معوقات التثنية المهنية لمعلمات رياض الأطفال. *مجلة لارك*, ١١ (٤), ٨٧-٩٧.

الجليفي، تهاني وعبد العزيز، النملة. (٢٠٢٣). برنامج تدريبي إلكتروني تشاركي قائم على المعايير المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية وفاعليته في تنمية مهارات التدريس الإبداعي لدى معلمات الحاسب الآلي.

*المجلة العربية للتربية النوعية*, ٨ (٣٠), ٩٠-١٤٠.

حسن، مها صلاح الديم. (٢٠٢١). متطلبات النمو المهني لمعلمة الروضة في ظل نظام التعليم الجديد. *مجلة كلية التربية*, ٣١ (٢).

الراوي، جميلة مشبب. (٢٠١٨). تقييم الكفايات المهنية لدى معلمي الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية بمنطقة عسير في ضوء المعايير المهنية الوطنية للمعلمين بالمملكة. *المجلة التربوية*, ٦١, ٤٨١-٥١٤.

الزهراني، كمال والشهري، سامي. (٢٠٢٤). تقويم أداء معلمي الرياضيات بالمرحلة المتوسطة في ضوء المعايير المهنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية. *مجلة كلية التربية*, ٩٠.

الطلحي، أفنان ومسعود، أفنان وحمد، تغريد والقثامي، فريدة والحربي، نورة والعمراني، دلال والسعدي، ريم والعتيبي، مرام. (٢٠٢٣). التثنية المهنية للمعلم في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ والتجارب الدولية. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*, ٧ (٩), ٤٨-٧١.

د. ساره راجح عوض الروقي: متطلبات التنمية المهنية لمعلمات الطفولة المبكرة في المملكة العربية السعودية في ضوء المعايير المهنية للمعلمين.

عبد المعطي, صابرين. (٢٠٢٢). كفايات الأداء المهني لمعلمات الطفولة المبكرة وتطلعات رؤية ٢٠٣٠ بمصر. مجلة الطفولة والتربية, ٤٩ (٢٢), ٨-٢٢.

عبد الوهاب, هبة. (٢٠٢٣). دور المهارات التربوية لموجهات رياض الأطفال في تحسين الكفايات المهنية للمعلمات. المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة, ٢٦, ٥٤٧-٦٤٠.

عسيري, مهدي بن مانع. (٢٠١٧). أساليب التنمية المهنية للمعلم ومعوقات تنفيذها. مجلة البحث العلمي في التربية, ١٨ (٧), ١٦٨-١٥١.

العثيم, نوره. (٢٠٢٣). مدى توافر المعايير المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية في برامج إعداد المعلم بكلية التربية في جامعة الإمام من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة كلية التربية طنطا, ٨٩ (١), ٦٣٧-٦٧٠.

علي, زينب محمد. (٢٠٢١). المنصات التعليمية مدخل للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء متطلبات ازمة كورونا. مجلة الطفولة والتربية بالإسكندرية, ٤٥ (٢), ١٧٥-٢٥٨.

فؤاد, لوصيف. (٢٠٢١). دور رياض الأطفال في تنمية مهارتي القراءة والكتابة. مجلة جسور المعرفة, ١٧ (٢), ٤٨٥-٤٩٥.

فقيهي, يحيى علي. (٢٠١٩). مدى تضمين المعايير المهنية الوطنية للمعلمين في برامج إعداد المعلم بجامعة نجران. مجلة كلية التربية طنطا, ٨١ (٢), ٦٤٠-٦٦١.

القحطاني, حنان. (٢٠٢٠). أثر برامج التنمية المهنية على الأداء التدريسي لمعلمات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية. مجلة آفاق العلوم, ٥ (٣), ٤٢-٦٤.

ليب, صابرين. (٢٠٢٠). تصور مقترح لتحسين الأداء المهني والشخصي لمعلمة الروضة في ضوء توجهات رؤية ٢٠٣٠ للمملكة العربية السعودية. المجلة العربية للعلوم التربوية, ٤ (٢٤).

المطيري, شريفة. (٢٠٢٢). التدريب على تطبيق بعض فنيات السلوك وأثره في أداء معلمات رياض الأطفال في الضبط الصفّي بدولة الكويت. دراسات في الإرشاد النفسي والتربوي, ٥ (٢), ١٢٨-١٦٢.

هيئة تقويم التعليم والتدريب (١٤٣٩). المعايير والمسارات المهنية للمعلمين. مسترجع من:

<https://beta.etec.gov.sa:2443/ar/MediaAssets/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B9%D8%A7%D9%8A%D9%8A%D8%B1%20%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B3%D8%A7%D8%B1%D8%A7%D8%AA.pdf?csf=1&e=agF5N8>

Ismael, Amena Abdul Khaliq. (2020). Proposed Vision for sustainable professional development for Kindergarten teachers according to the

- requirements of the new educational system. *Journal of the Faculty of Education-Assute*, 36 (7) .
- Albeaj, Hadil (2019). Obstacles to Professional Development of Kindergarten Teachers. *Lark Magazine*, 11(4), 87 - 97 .
- AlJileifi, Tahani & Abdul Aziz, Alnamlah. (2023). Participatory electronic training program based on teachers' professional standards in the Kingdom of Saudi Arabia and it's effectiveness in developing creative teaching skills of computer teachers, *Arab Journal for qualitative education*, (8), 90-14.
- Hassan, Maha Salahuddin. (2021). Requirements of professional development for a Kindergarten teacher under the new educational system, *Journal of the Faculty of Education*, 31(2).
- Al-Rawi, Jamila Mushabab. (2018). Assessment of professional competencies among teachers of students with intellectual disability in Aseer region in light of the national professional standards for teachers in Saudi Arabia. *Journal of Education*, 61, 481-514.
- Alzahrani, Kamal & Alshehri, Sami. (2024). Assessment of the performance of Mathematics teachers at the intermediate stage in light of teachers' professional standards in the Kingdom of Saudi Arabia, *Journal of the Faculty of Education*, 90.
- Altalhi, Afnan; Massud, Afnan; Hamdi, Taghreed; Alarithami, Fareeda; Alharbi, Noura; Al-Umrani, Dalal; Al-Sadi, Reem & Al-Otaibi, Maram. (2023). Teacher's professional development in light of the Saudi vision 2030 and global experiences. *Journal of educational and physiological sciences*, 7(9), 48-71.
- Abdul Muti, Sabrin. (2022). Professional performance competencies of Early Childhood Teachers with regard to the aspirations of 2030 Vision in Egypt. *Journal of Childhood and Education*, 49(22), 8-22.
- Abdulwahab, Hiba. (2023) The role of educational skills of Kindergarten supervisors in improving teachers' professional competencies. *Scientific Journal of College of Early Childhood Education*, 26, 547-640.
- Asiri, Mahdi Ibn Manie. (2017). Methods for teachers' professional development and obstacles to implementation. *Journal of scientific research in education*, 18(7), 151- 168.
- Al-Othaime, N. (2023). The availability of professional standards for teachers in the Kingdom of Saudi Arabia in teacher preparation programs at the College of Education at Imam University from the perspective of faculty members. *Journal of the College of Education Tanta*, 89(1), 637-670.

- Ali, Zainab Muhammad. (2021). Educational platforms are approaches for professional development of Kindergarten teachers in light of the requirements of the Coronavirus crisis. *Journal of Childhood and Education - Alexandria*, 2(45), 175-258.
- Fuad, Losif. (2021). The role of Kindergarten in developing reading and writing skills. *Journal of Jusoor Al- Marifa*. 7(2), 485- 495.
- Fagiehi, Yahya Ali. (2019). To what extent are teachers' professional and national standards included in teacher's preparation programs at Najran University. *Journal of Tinta Faculty of Education*, 81(2), 640-661.
- Algahtani, Hanan. (2020). The Impact of professional development programs on teaching performance of Kindergarten teachers in the Kingdom of Saudi Arabia. *Afaq Al-Oulum Journal*, 5(3), 42-46 .
- Labib, Sabrin. (2020). Proposed Vision for improving professional and personal performance of a Kindergarten teacher in light of the Orientations of the Saudi Vision 2030. *Arab Journal for Educational Sciences*, 4, 24 .
- Almotairi, Sharifa. (2022). Training on application of some behavioral techniques and it's impact on the performance of Kindergarten teachers in classroom control in Kuwait. *Educational and psyhological counselling studies*, 5(2), 128-162 .
- Education and Training Assessment Authority. (1439). *Standards and career paths of teachers*. Retrieved on from:  
<https://beta.etec.gov.sa:2443/ar/MediaAssets/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B9%D8%A7%D9%8A%D9%8A%D8%B1%20%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B3%D8%A7%D8%B1%D8%A7%D8%AA.pdf?csf=1&e=agF5N8.../ />





p-ISSN: 1652 – 7189 e-ISSN: 1658 – 7472 Volume No.: 10 Issue No.: 40 ..July – September 2024

# Albaha University Journal of Human Sciences

Periodical - Academic - Refereed

Published by Albaha University

017 7223212 دار المنار للطباعة

Email: [buj@bu.edu.sa](mailto:buj@bu.edu.sa)

<https://portal.bu.edu.sa/ar/web/bujhs>