



كلية التربية

مجلة شباب الباحثين



جامعة سوهاج

## واقع الجدارة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء

### الاتجاهات العالمية المعاصرة

The Current Status of Professional Competence of Kindergarten  
Teachers in Light of Contemporary Global Trends

#### إعداد

أ.م.د/ محمد السيد محمد إسماعيل

أستاذ أصول التربية المساعد

كلية التربية - جامعة سوهاج

أ.د خديجة عبد العزيز على

أستاذ أصول التربية

كلية التربية - جامعة سوهاج

أ/ سهام أحمد على محمد سالم

باحثة ماجستير - قسم أصول التربية

كلية التربية - جامعة سوهاج

تاريخ استلام البحث : ١٠ أكتوبر ٢٠٢٤ م - تاريخ قبول النشر: ٢٥ أكتوبر ٢٠٢٤ م

## المستخلص:

استهدف البحث الحالي تحليل الأسس الفكرية للجدارة المهنية لمعلمات رياض الأطفال، وتحليل الاتجاهات العالمية المعاصرة لاستخلاص أهم الجدارات المهنية لمعلمات رياض الأطفال والاستفادة منها، ورصد واقع توافر الجدارة المهنية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وقامت الباحثة بإعداد أداة الدراسة الميدانية وهي: بطاقة ملاحظة، وطبقت على عينة شملت (١٤٠) معلمة بمرحلة رياض الأطفال، وبعد عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشة البيانات التي تم الحصول عليها بعد تطبيق بطاقة الملاحظة اتضح الآتي: أن الجدارة الاخلاقية بلغت (٠,٩١)، الجدارة الشخصية بلغت (٠,٨٧)، الجدارة الاجتماعية نسبة (٠,٨٠)، جدارة تخطيط الدرس (٠,٨٢)، والجدارة المعرفية بنسبة (٠,٧٧) وجميعهم جاءوا بدرجة تحقق كبيرة، أما عن الجدارة الرقمية بلغت (٠,٦٩)، وجدارة الصحة العامة والسلامة بنسبة (٠,٦٣)، وجدارة التقويم بلغت (٠,٦١) وجميعهم جاءوا بدرجة تحقق متوسطة، وجاءت الجدارة الإدارية بنسبة (٠,٥١) وجدارة التنمية المهنية بنسبة (٠,٥٣)، وجدارة التدخل المبكر (٠,٤٤) جاءوا بدرجة تحقق ضعيفة. الكلمات المفتاحية: الجدارة المهنية، الاتجاهات العالمية المعاصرة، معلمات رياض الأطفال.

## Abstract

The research aims to analyze the intellectual basics of the professional competency of kindergarten teachers, analyze contemporary global trends to determine and utilize the significant professional competencies of kindergarten teachers , define the reality of the available professional competency. It adopted the descriptive approach as the most important to the nature of the study. Moreover, the researcher developed and applied an observation card, to a sample of (140) kindergarten teachers. Presenting the results of the field study and discussing the obtained data after applying the observation card revealed that ethical competency rated (0.91), personal competency rated (0.87), social competency rated (0.80), lesson-planning competency rated (0.82), and cognitive competency rated (0.77). They were all ranked high. Digital competency rated (0.69), public health and safety rated (0.63), and evaluation competency rated (0.61). They were all ranked moderate. Finally, the administrative competency rated (0.51), professional development competency rated (0.53), and early intervention rated (0.44), which were all rated low. In conclusion, the study made a proposal to develop the professional competency of kindergarten teachers in light of contemporary global trends.

Keywords: Professional competency, Contemporary global trends, Kindergarten teachers

## مقدمة

يعد امتلاك خريجي كليات التربية لمهارات القرن الحادي والعشرين أمراً مهماً وضرورة ملحة؛ فالخريج المتميز يبدأ إعداداً من طفولته، بمعلومات، مهارات، وخبرات متميزة، فأطفال اليوم هم رجال الغد، فإعداد الطفل الذي يمتلك من النمو الشامل والمتكامل، يتطلب وجود معلمات يمتلكن من المعارف، المهارات، والخبرات المتميزة، وهذا يتطلب وجود معارف، مهارات، خبرات، وقيم مهنية؛ تهدف لتحقيق الأداء المتميز.

تحتاج معلمات رياض الأطفال إلى اكتساب الجدارة التي يترتب على تفاعلها مع المواصفات الشخصية الوصول إلى خريج ذي كفاءة وفاعلية ذكر سعد أحمد الجبالي، (٢٠١١، ص ١٨٦) فعند البحث عن أسباب اختيار مفهوم الجدارة المهنية والبحث عن توافر الجدارة لدى المعلمات وبخاصة معلمات رياض الأطفال، لما لهذا من مكونات شاملة من دوافع، وصفات، ومهارات يترتب على توافرها معلمات ذات كفاءات عالية تجيد التعامل مع الأطفال ومشكلاتهم، وبالتالي تخريج طفل متزن عقلياً ونفسياً واجتماعياً .

قد أوضحت دراسة فوسارو وماريا (Fusaro, Maria, et al ,2021, p 550) مفهوم الجدارة فهو يصف الجدارة الشاملة وتشمل المعرفة والميول والمهارات التي ينبغي على معلمات رياض الأطفال امتلاكها، تقديم الدعم الإيجابي للأطفال هذا النص يقدم تفصيلاً لتسعة أبعاد للجدارة لمعلمات رياض الأطفال ، تم تطويرها من قبل الجمعية التعاونية لفهم أصول تربية وتنمية الأطفال وتشمل الملاحق التكميلية على معلومات غنية ومنظمة بشكل جيد لبناء معرفة جوهرية للتطوير خلال السنوات الثلاث الأولى وتطبيق تلك المعرفة في الممارسة، يتم تنظيم المواد القابلة لإعادة الإنتاج لتعزيز التعلم النشط والتشاركي عن طريق الفصل وتوفير أمثلة وممارسات عاكسة ومعلومات لمشاركتها مع الأسر، وهذا يؤكد محتوى الجدارة من معارف، مهارات، وقيم مهنية؛ تهدف الوصول للأداء المتميز.

تنمية الجدارة المهنية لا يعود بالنفع فقط على معلمات رياض الأطفال، وإنما على المؤسسة التي تنتمي إليها وهذا ما أكدته دراسة (عمرو جابر قرني، ٢٠٢٠، ص ١٧٦) بأن التنمية الوظيفية المبنية على الجدارات المهنية تعد أسلوباً من أساليب تنظيم المؤسسات التعليمية بحيث يتولى كل شخص الوظيفة التي تناسب مع إمكانياته وقدراته، من أجل اختيار الشخص المناسب،

بشرط أن تتوافر فيه مجموعة من الكفاءات التي تتطلبها الوظيفة، وأن تكون لديه القدرة على تطوير نفسه بنفسه، وبناء على هذه الكفاءات والقدرات واختيار الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة. فالمعلمات المؤهلات يساعدن في تقدم رياض الأطفال وتطويرها.

وجد أن دراسة أبعاد الجدارة لدى معلمات رياض الأطفال سيفيد في امتلاك المعلمات لمعارف ومهارات تمكنهن من التعامل مع طفل رياض الأطفال، وهذا ما أكدت عليه دراسة (آمال محمد السيد، ٢٠١٣، ص ٢٦٤) العناصر البشرية داخل رياض الأطفال هم حاملو ومسئولو وصانعو الإصلاح والتغيير والتطوير، فالطفل في هذه المرحلة ليس متلقيًا لمعارف أو كتابة أو قراءة إنما له من الطبيعة والخصائص الواجب معرفتها جيدًا، حتى يمكن التعامل معه وتشكيله بإيجابية حسب قدراته، ومعلمات رياض الأطفال هن المحرك الرئيسي لعملية التعليم برياض الأطفال، بما امتلكن من قدرات وميول تلعب دورًا إيجابيًا في بناء المعنى الإنساني في الطفولة المبكرة، فلو اقتصر عمل معلمات رياض الأطفال على تنمية الجانب المعرفي فقط من تعليم الطفل مبادئ القراءة والكتابة؛ يتسبب ذلك في خلق جيل يفتقد الكثير من القيم والأحاسيس والمشاعر تجاه من حوله، فضبط سلوك الطفل منذ طفولته يرسخ الانضباط والوعي المبكر بالقيم الاخلاقية التي تنعكس بالنفع على المجتمع كله.

فاختيار معلمات رياض الأطفال اعتمادًا على المؤهلات الحاصلة عليها فقط، قد يصاحبه العديد من المشكلات، فقد يحدث أن تتعرض المعلمات لبعض المشكلات مع أطفالهن، ويتطلب ذلك مهارات قد لا تمتلكها وهذا ما أكدته دراسة (أمين محمد أمين عبدالمطلب، ٢٠١١، ص ٢١٠) بأن إدارة الموارد البشرية التقليدية والتي تعتمد على الوظيفة كأساس لأنشطتها المختلفة والاعتماد فقط على المؤهلات الدراسية والخبرة كمؤشرات لمدى ملائمة المتقدم للوظيفة وقدراته على إنجاز مهام الوظيفة بها الكثير من المشكلات خاصة في ظل التغيرات والتحديات التي تواجهها المنظمات، حيث أن عملية الوصف الوظيفي تصبح غير صالحة بمرور الوقت ومن ثم لا تصبح أنشطة العمل والمهام ثابتة بل تتغير بصورة سريعة، ومن ثم فإن اعتماد إدارة الموارد البشرية على الوظيفة والوصف الوظيفي لا يساعد المنظمة على مواكبة التغيرات، ومن ثم تحقيق أهدافها، وسوف تكون أقل مرونة في مواجهة التغيرات السريعة التي تحدث والتي تتطلب مهارات وسماوات وقدرات تتواءم مع هذه التحديات. فالمنهج التقليدي الذي يعتمد على عملية الوصف الوظيفي من خلال تحديد المهام

والواجبات التي تتصف بالجمود والاستاتيكية، وليس الديناميكية التي تميز المنهج الجديد المبني على الجدارة.

فمعلمات رياض الأطفال لا يكفيهن حصوهن على المؤهل التربوي سواء كان في شعب بكليات التربية أو بالكليات المستقلة ككليات التربية للطفولة المبكرة؛ إنما يتوجب على المعلمات أن تسعى لتنمية ذاتها مهنيًا من خلال الدورات التدريبية، وأن تتأملن أدائهن المهني مع أطفالهن، وتسعى لتحسين أدائهن، وتكون حريصة على تقويم أطفالهن؛ لتضع لهم الخطط التحسينية التي ترفع من مهاراتهم وتعديل سلوكياتهم.

وقد قدمت ولاية فرجينيا أبعاد الجدارة المهنية لمعلمات رياض الأطفال (

**Competencies for Early Childhood Professionals** 2008, p

(14) موضحة في التالي: الصحة، السلامة، وممارسات التغذية، نمو الطفل وتعليمه،

ملاحظة وتقييم الطفل، الشراكة مع الأسر ومنظمات المجتمع المدني، تصميم بيئة التعلم، أنماط التواصل بين المعلمات والأطفال، مؤهلات المعلمات، و التنمية المهنية للمعلمات.

وقد قدمت ولاية كاليفورنيا أبعاد الجدارة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال

**California Early Childhood Educator Competencies,**

(6 p. 2011) موضحة في التالي: منها تعليم الطفل، تأثير الثقافة على تربية الطفل، التنوع،

والعدالة، مشاركة الأسر والمجتمع المدني في تربية الطفل، تعلم لغة ثانية، ملاحظة الطفل وتقييمه، الرعاية الشاملة والاحتياجات الخاصة، تخطيط المنهج، الصحة، السلامة، وممارسات التغذية، القيادة في تعليم الطفولة المبكرة، الاحترافية، الإدارة والإشراف.

وقدمت دولة سنغافورة إطار المهارات المستقبلية لدولة سنغافورة موضحة في التالي (Skills

**framework for Early Childhood, 2022, p 35)** نمو الطفل وتعليمه،

سلامة الطفل ورفاهيته، التدخل المبكر ودعم نمو التعلم، الإدارة والعمليات، الأسر وشراكة المجتمع، الممارسة المهنية والتطوير، المشاركة وتنمية القوى العاملة.

وسعى البحث الحالي لدراسة الجدارة المهنية في دولتين هما: الولايات المتحدة الأمريكية،

سنغافورة؛ بغية الاستفادة من الأطر المهنية المقدمة في تلك الدولتين، ودراستهما وتحليلهما، ومن ثم التعرف على واقع الجدارة المهنية لمعلمات رياض الأطفال المصرية.

## مشكلة البحث

سعت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لتوجيه الاهتمام تجاه موضوع الجدارة، (١٠ سنوات من الجودة، سبتمبر ٢٠١٩) فقد هدفت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد للوصول إلى منظومة متكاملة من المعايير وآليات قياس الأداء استرشادًا بالمعايير العالمية بما لا يتعارض مع هوية الأمة، فالمعايير قديمًا اعتمدت على المكونات (Components) من معلم ومنهج ومتعلم... الخ، وتطورت المعايير ليتم العمل وفق المدخل المنظومي (System approach) وتداخلت المعايير مع بعضها، والذي اعتمدت على المدخلات، العمليات، والمخرجات، وحاليًا أطلقت الهيئة مشروع الإطار الوطني للمؤهلات منذ عام ٢٠١٠، وهذا الإطار يضع توصيفًا لمخرجات التعليم بجميع مراحلها بداية من رياض الأطفال حتى الدكتوراة، من حيث المعارف، الخبرات، والجدارات، ويهدف الإطار الوطني للمؤهلات؛ إلى توحيد مواصفات الخريج في جميع المراحل، وقد هدف الإطار الوطني للمؤهلات إلى: تحديد معايير مرجعية لمستويات المؤهلات المعتمدة على مخرجات التعلم والجدارات المقررة، وهذا مما يؤكد على الحاجة الماسة لدراسة الجدارة المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة.

وتعاني معلمات رياض الأطفال من عدد من المشكلات كما ذكرت (دراسة سحر عبد الحكيم، ٢٠١٧، ص ٨٨) خاصة ما يتعلق منها بالتعامل مع طفل رياض الأطفال فمعلمات رياض الأطفال التي تكون مضغوطة في العمل طوال اليوم مع الأطفال ولا تجد وقتًا للراحة تستعيد فيه نشاطها من جديد، لا تمتلك القدرة على السيطرة على القاعة وجذب انتباه الأطفال، فهي تعاني دائمًا من الاجهاد النفسي، ومشكلات مهنية أخرى. وذلك يدعو لدراسة الجدارة المهنية لمعلمات رياض الأطفال؛ لإيجاد حلول لتلك المشكلات.

يتضح أيضًا أن الجدارة المهنية لرياض الأطفال \_ مشروع لمرحلة الطفولة المبكرة بولاية

فرجينيا \_ **Competencies for Early Childhood Professionals** 2008, p 14

التي قدمت في أبعاد جوهرية محددة للجدارة التي تتقابل مع أجزاء من المنهج التقليدي لتعليم الطفولة المبكرة، فيعمل على إضافة الجدارات الجوهرية التي تقدم ممارسات في الصحة وبيئات التعلم المثالية لصغار الأطفال، وردود الأفعال والعلاقات الفعالة مع الأطفال وآسرهم، وبرنامج إدارة قوي لمديري الطفولة المبكرة كل بعد يصف المعارف

والمهارات المطلوبة لمساندة النمو والتعليم المتميز للأطفال من الميلاد حتى رياض الأطفال، الثمان أبعاد الجوهرية للجدارة استخدمت لتنظيم الجدارة المهنية للطفولة المبكرة بولاية فرجينيا وهي الصحة، السلامة، وممارسات التغذية، نمو الطفل وتعليمه، ملاحظة وتقييم الطفل، الشراكة مع الأسر ومنظمات المجتمع المدني، تصميم بيئة التعلم، أنماط التواصل بين المعلمات والأطفال، مؤهلات المعلمات، والتنمية المهنية للمعلمات.

وقدمت الرابطة الوطنية لتعليم الأطفال الصغار (NAEYC) المعايير المهنية والجدارة لمعلمات رياض الأطفال (Professional Standards and Competencies Early Childhood Educator, 2022, p0 11) منها: تعليم الطفل وتنميته في السياق الثقافي، الشراكة بين الأسر والمعلمات ومنظمات المجتمع المدني، ملاحظة الطفل والتقييم والتوثيق، ممارسات تدريسية ملائمة إنمائيًا وثقافيًا ولغويًا، محتوى منهج رياض الأطفال، معلمات رياض الأطفال كمرشحات لمهنة رياض الأطفال.

وقدمت دولة سنغافورة إطارًا للمهارات المستقبلية (Skills framework for Early Childhood, 2022, p 35)؛ فإتقان المهارات هو أكثر من امتلاك المؤهلات الورقية الصحيحة، إنها عقلية تسعى نحو مزيد من التميز، وجاءت الجداريات موضحة في التالي: نمو الطفل وتعليمه، سلامة الطفل ورفاهيته، التدخل المبكر ونمو عمليات التعلم لذوي الاحتياجات الخاصة، الأسرة وشراكة المجتمع، الممارسة المهنية والتطوير، المشاركة وتنمية القوى العاملة. ويرى البحث الحالي أن كل الاتجاهات العالمية التي قدمها البحث اشتركت في تأكيدها على أهمية الشراكة المجتمعية، الاهتمام بتقويم وملاحظة الطفل، الصحة والسلامة، وممارسات التغذية.

### أسئلة البحث

تحدد مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

١. ما الإطار الفكري والفلسفي للجدارة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال؟
٢. ما الاتجاهات العالمية المعاصرة للجدارة المهنية لمعلمات رياض الأطفال؟
٣. ما واقع الجدارة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة؟
٤. ما التوصيات والمقترحات المستفادة من الاتجاهات العالمية المعاصرة لتنمية الجدارة المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر.

### أهداف البحث

١. تحليل الأسس الفكرية للجدارة المهنية لمعلمات رياض الأطفال.
٢. تحليل الاتجاهات العالمية المعاصرة لاستخلاص أهم الجدارات المهنية لمعلمات رياض الأطفال والاستفادة منها.
٣. الكشف عن المشكلات التي تعانيها معلمات رياض الأطفال ومساهمة الاتجاهات العالمية المعاصرة للجدارة المهنية؛ لمحاولة إيجاد حلول لتلك المشكلات.
٤. رصد واقع توافر الجدارة المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة.
٥. التوصيل لتوصيات ومقترحات لتنمية الجدارة المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة.

### أهمية البحث

١. يفيد البحث العاملين بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في وضع إطار لتنمية الجدارة المهنية لمعلمات رياض الأطفال المصرية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة.
٢. يساعد البحث المعلمات على الوفاء بمتطلبات الأدوار الجديدة للمعلمات في ضوء نظام الجدارات.
٣. يفيد البحث في تدريب معلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة على نظام الجدارة لتنمية أداء معلمات رياض الأطفال وذلك لتنمية وتفجير الطاقات الكامنة مما ينعكس على تطوير العملية التعليمية.

٤. يفيد البحث في تحليل الاتجاهات العالمية المعاصرة لاستخلاص الجدارة المهنية لمعلمات رياض الأطفال.

٥. يفيد هذا البحث أولياء الأمور والمعلمين والمسؤولين التربويين وكل من له علاقة بمجال رياض الأطفال من باحثين ومستفيدين في التعرف على الجدارة المهنية المطلوب توافرها لدى معلمات رياض الأطفال وكيفية تنميتها.

### منهج البحث

استخدم البحث المنهج الوصفي نظرًا لملاءمته لموضوع الدراسة؛ فقد قام البحث الحالي بجمع المعلومات والبيانات عن الجدارة المهنية لمعلمات رياض الأطفال من البحوث والدراسات العلمية، وقد جاء البحث وفق هذه الخطوات

١. وقد تم تجميع معلومات وبيانات عن أهم الأطر والاتجاهات العالمية المعاصرة التي تناولت الجدارة المهنية لمعلمات رياض الأطفال، ليتم دراستها وتحليلها واستخراج أهم الجدارات المهنية للمعلمات.

٢. تم تصميم واستخدام بطاقة الملاحظة؛ لمعرفة واقع الجدارة المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة.

٣. واستخدم البحث الأسلوب الاثنوجرافي في جمع وتحليل البيانات، وجمعت الدراسة بين الأسلوبين الكمي والكيفي في جمع وتفسير البيانات.

### أداة البحث

• استخدم البحث بطاقة الملاحظة؛ لملاحظة واقع الجدارة المهنية لمعلمات رياض الأطفال المصرية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة.

## حدود البحث

حدود الموضوع: اقتصر البحث على البحث عن واقع الجدارة المهنية للمعلمات في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة.

حدود مكانية: اقتصر تطبيق أداة البحث على عينة من معلمات رياض الأطفال بمحافظة سوهاج وعددهن (١٤٠) معلمة بإدارة سوهاج، جرجا، وطما.

حدود زمنية: تم تطبيق أداة البحث الميدانية من نهاية العام الدراسي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ إلى بداية ٢٠٢٣/٢٠٢٤.

حدود بشرية: قد اقتصر البحث على عينة من معلمات رياض الأطفال بمحافظة سوهاج، وعددهن ١٤٠ معلمة، لتطبيق بطاقة الملاحظة؛ لتعرف واقع توافر الجدارة المهنية لمعلمات رياض الأطفال..

## مصطلحات الدراسة

### الجدارة

المعنى اللغوي للجدارة: (ابن منظور، "لسان العرب، ١٩٩٩، ص ٢) جَدُرَ بكذا، و له \_ جدارة: صار خليقًا به، فهو جدير (ج) جُدراء.

المعنى الاصطلاحي للجدارة

الجدارة: (لايل م سينسر الاصفري، سيجان م سينسر، ١٩٩٩، ص ٢٣) هي خاصية ضمنية للشخص لها علاقة سببية بأداء متفوق فعال يعتبر مرجعًا معياريًا للوظيفة أو الحالة.

الجدارة: (حميد الطائي، أحمد علي صالح وآخرون، ٢٠١٨، ص ٤٥) مجموعة من القدرات والمهارات والاتجاهات والمعارف المتقدمة التي يصعب تقليدها على أقل تقدير على أقل تقدير في الأمد القريب.

الجدارات المهنية لمعلمات رياض الأطفال (Competencies teacher's

professional) وتعني (حامد زهران، سعيد إسماعيل، ٢٠٠٨، ص ٦٣) حزمة من

المعارف والمهارات والخبرات والقدرات والاتجاهات التي يجب أن تمتلكها المعلمات كي تحققن أهداف منظومة المنهج القائم على الجدارات. فالجدارة لها جانب معرفي يجب أن تلم به

المعلمات ثم تقوم بتنفيذ هذه المعرفة في صورة مهارات أو أداءات، فالجدارات هي تطبيق المعرفة والخبرات في المواقف التعليمية، وليس مجرد اكتسابها فقط.

التعريف الإجرائي للباحثة: عرفت الجدارة المهنية لمعلمات رياض الأطفال هو ما تمتلكه المعلمات من معارف ومعلومات، ومهارات، وقيم مهنية، تساعد على تقييم أدائها المهني، وتمكنها من تحقيق مستوى متميز من الأداء، فالمهارات والمعارف التي ينبغي أن تمتلكها المعلمات لا بد أن تكون قابلة للملاحظة والقياس حتى يسهل نشرها واكتسابها.

## الإطار النظري للبحث

### الجدارة المهنية لمعلمات رياض الأطفال

#### أ- مفهوم الجدارة المهنية

مدخل الجدارة المهنية من المداخل الحديثة نسبياً، والذي يتناول المعارف والمهارات والقيم المهنية، التي تهدف الوصول للأداء المتميز، فامتلاك معلمات رياض الأطفال يساعدن على معرفة واجباتهن تجاه أطفالهن، وتقييم أدائهن المهني في ضوء معايير الجدارة المهنية، وتجاوز العديد من المشكلات والصعوبات المهنية التي تعانينها.

فالجدارة المهنية لدى "هفري ماميك" وآخرون ( Xhevrie Mamaqi, Jesus Miguel and Pilar Olave، ٢٠١١، p177 ) تعني وصف مهام العمل؛ مخرجات الوظيفة ذات العلاقة بمجموعة من المهارات والمعارف التي تطبق لكي يتم تنفيذ العمل أو الوظيفة، وفق متطلبات العمل المفروضة.

وقد جاء مفهوم الجدارة المهنية لدى "مارجريتينا" وآخرون<sup>1</sup> ( Margarita Išoraitė<sup>1</sup>, Gitana Mečėjienė<sup>2</sup>, Laimutė Steiblienė، ٢٠١٤، p214 ) كمفهوم يستخدم غالباً كمقياس للمعرفة والمهارات لكي نصف قدرة الموظفين على تنفيذ المهام بشكل صحيح.

وعلى هذا فنجد أن مصطلح الجدارة المهنية يشير إلى المتطلبات الواجب توافرها لدى الفرد ليقوم بعمل معين؛ فامتلاك الفرد لمستوى معين من المعارف، والمهارات، والقيم المهنية، يمكن الفرد من تحقيق أداء متميز. وهذا يساعد المنظمة على مواجهة التحدي والمنافسة على المستويين القومي والعالمي.

وتعرف الجدارة المهنية لدى (منه الله أحمد محمد أبوبكر، ٢٠٢٠، ص ٤٠) بأنها من خصائص الفرد التي تقود إلى شرح المهارات والقدرات، وبالتالي يجب أن تكون مثبتة وقابلة للملاحظة، وليست استنتاجية أو استقرائية، وتؤدي إلى الأداء الفعال بشكل يمكن معه التفرقة بين النجاح في العمل وبين العمل ذاته. وتعرف كذلك بأنها عبارة عن اكتساب المعارف والمهارات التي تحدد خبرة العاملين التي تساعد في تحقيق التميز في الأداء.

المفهوم الاجرائي للباحثة عرفت الجدارة المهنية لمعلمات رياض الأطفال هو ما تمتلكه المعلمات من معارف ومعلومات، ومهارات، وقيم مهنية، تساعدن على تقييم أدائهن المهني، وتمكنهن من تحقيق مستوى متميز من الأداء، فالمهارات والمعارف التي ينبغي أن تمتلكها معلمات رياض الأطفال لا بد أن تكون قابلة للملاحظة والقياس حتى يسهل نشرها واكتسابها.

#### ب- نشأة الجدارة المهنية

وذكرت دراسة (محمود أحمد الخطيب، سامية أحمد فتحي وآخرون، ٢٠١٥، ص ١) بأن مدخل الجدارة مدخل حديث نسبياً في إدارة الموارد البشرية؛ حيث ارتبط مولده عام (١٩٧١) بحل مشكلة صادفتها وزارة الخارجية الأمريكية تتعلق باختبارات القبول لشغل إحدى الوظائف الحساسة، ولكنه بعد ذلك نال شهرة واسعة في أوساط إدارة الموارد البشرية وفي قطاع الأعمال بسبب ما تتيحه الجدارة من أدوات تخدم قرارات الاختيار، والتدريب والتطوير، وإدارة الأداء، وتخطيط المسارات الوظيفية، وتحديد التعويضات والأجور في إطار أسلوب علمي متكامل.

#### ج- أهداف الجدارة المهنية لمعلمات رياض الأطفال

وذكر محمد إبراهيم عبدالعزيز خاطر، (٢٠١٨، ص ١٩) أن المؤسسة المهنية على توظيف مفهوم الجدارة وبنائها؛ لديها القدرة على تحسين عدد من العمليات التنظيمية، أهمها ما يلي:

- الاختيار والتعيين: حيث تعتمد قرارات التعيين والاختيار على بيانات أكثر تعلقاً بإمكانيات النجاح الفعلية للفرد.
- تحديد المسار المهني والترقية: حيث يساعد بناء الجدارة على اتخاذ قرارات الترقية والتطوير المهني استناداً إلى بيانات موثوق بها في احتمالات نجاح الشخص في الوظيفة، وبالتالي يرقى إلى المنصب من هو أقدر على العطاء فيه.

- التدريب والتطوير: يوضح بناء الجدارة الفارق الدقيق في خريطة المهارات بين ما يتمتع به الفرد فعلاً من مهارات وبين ما تحتاج إليه المكانة الإدارية. وبالتالي يمكن توجيه الجهود التدريبية لسد هذه الفجوة.
- إدارة الأداء: وذلك بالتحديد الدقيق لمدى تطبيق الفرد لما تعلمه وما اكتسبه من التأهيل العلمي والخبرة العملية الطويلة، وبناء على ذلك يظهر مستوى الجدارة والاستحقاق للاستمرار في المكانة القيادية من عدمه أو إذا ما كانت هناك جوانب تحتاج إلى مزيد من الدعم والإنماء في الجدارات الحالية.

#### د- أهمية الجدارة المهنية لمعلمات رياض الأطفال

- تساهم الجدارة المهنية في وضع برامج تدريبية للمعلمات وكذا في تطوير قدرات التأمل، وتحليل الممارسات المهنية وغيرها، تعزيز اكتساب المصادر الأولية لمقابلة المعارف العملية، الاستعداد، والتأهيل لتطبيق الممارسات المهنية التي تحدث تدريجياً المترابطة، وذات الفاعلية، ويتم ذلك عن طريق مساهمة الجدارة المهنية في تطوير قدرات التأمل، وتسهم الجدارة المهنية في تطوير آليات تحليل الممارسات، تسهم الجدارة المهنية في وضع هياكل تدريبية (Martine Gauthier، ٢٠٠٨، ص ٥٣).

#### هـ- المبادئ التي تقوم عليها الجدارة المهنية لمعلمات رياض الأطفال

- هناك خمسة مبادئ تقوم عليها الجدارة المهنية وهي كالتالي (لايل م سينسر الأصغر، سيجان م سينسر، ١٩٩٩، ص ٢٧)
- الدوافع: الأشياء التي يفكر أو يرغب الفرد فيها باستمرار، وتسبب في إقدامه على تصرف ما، مثال دائماً ما يقوم أصحاب الانجاز العالية بوضع أهداف صعبة التحقيق لأنفسهم، وتحمل المسؤولية الشخصية لإنجازها.
  - الصفات: الخصائص المادية والاستجابة المنتسقة للظروف أو المعلومات، بعض الناس لا ينفجرون في وجه الآخرين ويتصرفون بأكثر مما يملكه عليهم نداء الواجب لحل المشاكل تحت الضغوط، وتعتبر صفات الجدارة هذه من خصائص المديرين الناجحين.
  - المفهوم الذاتي: توجهات الفرد أو قيمة أو صورته الذاتية، مثال تعتبر الثقة بالنفس، أي اعتقاد الشخص أن بإمكانه أن يكون فعالاً في أي حالة تقريباً، جزءاً من المفهوم الذاتي للشخص.

- المعرفة: المعلومات التي لدى الشخص في مجال معرفي معين، مثال معرفة الجراح بالأعصاب والعضلات في الجسم البشري.
- المهارة: القدرة على أداء مهمة ذهنية أو مادية، مثال: واحدة من المهارات المادية لطبيب الأسنان هي أن يقوم بحشو الضرس بدون أن يتلف العصب

#### و- أنواع الجدارة المهنية لمعلمات رياض الأطفال

- الجدارة المعرفية: وتعني استخدام المعرفة، النظريات، ومفاهيم الأنشطة.
- الجدارة الوظيفية: وتعني المهارات، ومعرفة كيفية تطبيقها في أنشطة اجتماعية وتعليمية محددة.
- الجدارة الشخصية: وترتبط بسلوك المعلم في مواقف خاصة.
- الجدارة الاخلاقية: وترتبط بامتلاك المعلم للقيم المهنية والشخصية) (V. Ivanova, 2021, p 239).

- تصنيف آخر للجدارة المهنية صنفت إلى جدارات محورية، وجدارات إدارية، وجدارات وظيفية
- الجدارات المحورية أو الجوهرية: تتعلق بما تمتلكه المؤسسة من قدرات وإمكانات تنظيمية تؤهلها للمنافسة مع غيرها من المؤسسات الأخرى.
- الجدارات الإدارية: فهي تتمثل في السلوكيات والتصرفات للمديرين والعاملين الأكثر تفوقاً.
- الجدارات الوظيفية: تعني المواصفات الرئيسية لمن يشغل وظيفة معينة، ومن ثم فإن الجدارات الأساسية هي الأكثر عمومية وشمولاً من كل من الجدارات الإدارية والوظيفية (عبدالناصر محمد رشاد، هشام سيد عباس، ٢٠٢٠، ١٢٧).

#### ز- متطلبات تحقيق الجدارة المهنية لمعلمات رياض الأطفال

- تمثل الجدارة المهنية مكون عقلي، نفسي، أخلاقي، وتمكن وظيفي للمتخصص، وتؤثر في مستوى اكتساب المعارف، المهارات، الخبرات، وزخم المعلومات وغيرها ...، من الصفات لمنطقة معينة في النشاط المهني) (Burganova, Roza I., Sairan E. Abdugalina, and Kazyna, 2016, p 3637).

ولتحقيق الجدارة المهنية لمعلمات رياض الأطفال فذلك يتطلب من معلمات رياض الأطفال امتلاك معارف، مهارات وقيم مهنية معينة، وتأخذ المتطلبات صور عديدة منها: متطلبات معرفية، متطلبات مهارية، متطلبات اخلاقية اجتماعية، و متطلبات تكنولوجية.

#### ح- مستويات الجدارة لمعلمات رياض الأطفال

هي وصف للتدرج في الجدارة تمثله مؤشرات سلوكية بحيث يزيد مستوى تعقيد وصعوبة الجدارة تدريجياً، عندما ينتقل الموظف من المستوى الحالي إلى المستوى التالي، مستويات الجدارة الأربعة هي كالتالي

المستوى الأول: يتطلب فهم أساسيات أنظمة العمل والعمليات، ويشمل مسؤولية تنفيذ وتحقيق النتائج عبر أداء المهام الخاصة به.

المستوى الثاني: يتطلب هذا المستوى فهماً أوسع وأشمل لعمليات ومؤشرات أداء الأعمال من خلال الخبرة والتطبيق، وتشمل هذه الجدارة مسؤولية محددة أو غير مباشرة تجاه الزملاء/ أو الحاجة إلى اتباع منهجيات أوسع.

المستوى الثالث: يتطلب هذا المستوى فهماً كبيراً للبيئة الخاصة بالمنظمة والخطط التشغيلية والتوجه الاستراتيجي، بالإضافة إلى قدرة كبيرة على التحليل وتقديم النصح بشأن الخيارات المتاحة للعمل وتنسم القرارات في هذا المستوى بتأثير أوسع.

المستوى الرابع: يتطلب هذا المستوى قدرة لتطوير الرؤية الاستراتيجية، ولتقديم الرأي المختص فيما يتعلق بالتوجه العام للمنظمة، ويشمل هذا المستوى على مسؤولية عن مجالات العمل، وتنسم القرارات بتأثيرها الاستراتيجي على المنظمة (ياسمين عبدالرحيم سيد أحمد، ٢٠١٨، ص ٧٧).

## أهم الاتجاهات العالمية المعاصرة التي تناولت الجدارة المهنية لمعلمة رياض الأطفال

في البداية لو تحدثنا عن تعريف الاتجاهات العالمية المعاصرة: نجد إنها عبارة عن برامج ظهرت في الولايات المتحدة الأمريكية ودولة سنغافورة، والهدف منها التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، وصقل مهاراتهم ومعارفهم، للمساعدة في تعديل سلوكيات الأطفال، وإدارة العملية التعليمية بشكل سليم للوصول للأداء المتميز.

### أ- الجدارة المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ولاية فرجينيا

قسم التعليم في ولاية فرجينيا يقدم مساعدات في إعداد الأطفال لرياض الأطفال، وذلك بمساهمة برامج الطفولة من الميلاد حتى خمس سنوات، من بينها مبادرة فرجينيا لتعليم ما قبل المدرسة، التربية الخاصة للطفولة المبكرة، مكتب تعاون الهيد ستارت، مراكز رعاية الطفل، بيوت الرعاية الأسرية، فجودة خبرات التعليم المبكر، تعد عنصر أساسي لإعداد الأطفال لاجتياز المرحلة وما بعدها (Competencies for Early Childhood Professionals, op cit, p3)

المتخصصون من أجل دعم التعلم المثالي لصغار الأطفال من الميلاد حتى خمس سنوات. أبعاد الجدارة المهنية في ولاية فرجينيا وتشمل: (نفس المرجع السابق. ص ٣) الصحة، السلامة، وممارسات التغذية، نمو الطفل وتعليمه، ملاحظة وتقييم الطفل، الشراكة مع الأسر ومنظمات المجتمع المدني، تصميم بيئة التعلم، أنماط التواصل بين المعلمات والأطفال، مؤهلات المعلمات، و التنمية المهنية للمعلمات.

### ب- الجدارة المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ولاية كاليفورنيا

ولاية كاليفورنيا لديها مجموعة من المعايير والتوقعات التي توجه السياسات والبرامج وفعالية الموظفين، (California Early Childhood Educator Competencies, op, cit, p 14) والجدارة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال لولاية كاليفورنيا تصف المعرفة، المهارات، والسلوكيات التي تحتاج إليها معلمات رياض الأطفال لتوفير تعليم ورعاية جيدة لصغار الأطفال وآسرهم.

فالجدارة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال في ولاية كاليفورنيا تم تنظيمها في اثني عشر منطقة متداخلة (نفس المرجع السابق، ص ١٤) موضحة في التالي: منها تعليم الطفل، تأثير الثقافة على تربية الطفل، التنوع، والعدالة، مشاركة الأسر والمجتمع المدني في تربية الطفل، تعلم لغة ثانية،

ملاحظة الطفل وتقييمه، الرعاية الشاملة والاحتياجات الخاصة، تخطيط المنهج، الصحة، السلامة، وممارسات التغذية، القيادة في تعليم الطفولة المبكرة، الاحترافية، الإدارة والإشراف.

#### ج- الجدارة المهنية لمعلمات رياض الأطفال لدى مؤسسة نايس (NAEYC)

الرابطة الوطنية لتعليم صغار الأطفال NAEYC هي منظمة عضوية مهنية تعمل على تعزيز تعليم مبكر عالي الجودة للأطفال الصغار، من الميلاد حتى سن ثمان سنوات من خلال ربط ممارسات الطفولة المبكرة، السياسات والأبحاث، (Professional Standards and Competencies Early Childhood Educator, op, cit, p11) وهي منظمة تتبع الولايات المتحدة الأمريكية نحن نطور مهنة ديناميكية ومختلفة لتعليم الطفولة المبكرة، ومساندة كل من تهتم بهم (الأطفال الصغار) ونعلمهم ونعمل نيابة عنهم. المنظمة تشتمل على ما يقرب من ٦٠٠٠٠ عضوًا فرديًا من مجتمع الطفولة المبكرة، و٥٢ من المنتسبين وجميعهم ملتزمون بالوفاء بوعود التعليم المبكر عالي الجودة نعمل معًا لتحقيق رؤية شاملة، فجميع الأطفال يزدهرون ويتعلمون في مجتمعات متخصصة لضمان وصولهم لإمكاناتهم الكاملة.

أبعاد الجدارة المهنية لدى مؤسسة نايس منها ( نفس المرجع السابق، ص ١١) موضحة كالتالي: تعليم الطفل وتنميته في السياق الثقافي، الشراكة بين الأسر والمعلمات ومنظمات المجتمع المدني، ملاحظة الطفل والتقييم والتوثيق، ممارسات تدريسية ملائمة إنمائيًا وثقافيًا ولغويًا، محتوى منهج رياض الأطفال، معلمات رياض الأطفال كمرشدات لمهنة رياض الأطفال.

#### د- الجدارة المهنية والمهارات المستقبلية لدى معلمي رياض الأطفال لدى دولة سنغافورة

تعمل وكالة تنمية الطفولة المبكرة (ECDA) بمثابة الوكالة التنظيمية والتنموية لقطاع الطفولة المبكرة في سنغافورة، فحركة المهارات المستقبلية تهتم بالفرص لتطوير الإمكانيات، وتدفع المهارات المستقبلية كل فرد من التنمية الشاملة نحو اقتصاد متقدم ومجتمع شامل، فإتقان المهارات هو أكثر من امتلاك المؤهلات الورقية الصحيحة والقدرة على القيام بما تقوم به حاليًا، إنها عقلية تسعى نحو مزيد من التميز من خلال المعرفة والتطبيق والخبرة. (Skills framework for Early Childhood, 2022, p20) الجدارة المهنية لدولة سنغافورة وضحة كالتالي: نمو الطفل وتعليمه، سلامة الطفل ورفاهيته، التدخل المبكر ونمو عمليات التعلم لذوي الاحتياجات الخاصة، الأسرة وشراكة المجتمع، الممارسة المهنية والتطوير، المشاركة وتنمية القوى العاملة.

## أوجه الاستفادة من الاتجاهات العالمية المعاصرة.

١. أكدت معظم الاتجاهات العالمية المعاصرة على جدارات الصحة العامة والسلامة وممارسات التغذية، من إرشادات الصحة العامة، غسل الأيدي، الأخذ بالاحتياطات الشاملة، خصوصية السجلات والمعلومات الصحية، ومشاركة الأسر بمعلومات عن الأطعمة المفضلة لأطفالهم وتلك التي يتحسسوا منها، ومهارات الاعتماد على النفس، وامتلاك الأسر لقيم ومعتقدات عن الصحة والسلامة.

٢. وأوضحت كذلك أن كل مرحلة من مراحل النمو لها خصائص مميزة، وأن النمو يسير بمعدلات مختلفة من طفل لآخر، وأكدت على ضرورة الاتصال بالطبيب وذوي الاختصاص من اختصاصيين وموجهين؛ لمعرفة مظاهر النمو الصحي ودلائل تأخر القدرة والإعاقة حتى تستوعب معلمات رياض الأطفال الأنماط الشاذة في النمو.

٣. وركزت أيضاً على أهمية اللعب، فهو وسيلة ينمو من خلالها الطفل، ويتعلم الطفل أيضاً من خلال التفاعلات في العلاقات مع البيئة، فمواظبة الطفل يحدث في سياق بيئي.

٤. نمو الطفل يتضمن كذلك نمو ثنائية اللغة وتعدد اللغة، يتعلم الطفل لغة ثانية يساعد على زيادة الحصيلة اللغوية، ويفيد تعلم لغة ثانية في الحفاظ على حيوية ونشاط الدماغ.

٥. التقييم وممارسات التقييم لا بد أن تكون صحيحة وموثوقة وتشمل ممارسات التقييم على ملاحظة الطفل في مواقف طبيعية وتوثيقها في شكل سجلات قصصية، قوائم مراجعة، نماذج عمل مثل رسومات، نماذج كتابية وإملائية، صور فوتوغرافية، وشرائط فيديو لسلوكيات الأطفال، أعمال مبتكرة وانشطة مرحة خلال اليوم.

٦. ينبغي التخطيط لإجراء التقييم وفق أحدث البيانات، ولكي يتم تقييم نمو الطفل وتعلمه، لا بد أن تكون الملاحظة مستمرة يومياً وطوال الوقت من شتى النواحي، لا بد أن يشمل التقييم على استراتيجيات عديدة، التي توفر المعلومات عن نمو الطفل، تعلمه، اهتماماته، مزيه واحتياجاته محققاً لجميع مجالات نمو الطفل لجميع المراحل ويستخدم لتحقيق أغراض تم التخطيط لها.

٧. الأسرة شريك أساسي في تنمية أطفالها فهي مصدر للمعلومات بخصوص أهداف الأسر، قيمهم وخبرات الطفل السابقة، وعلى الرغم من اختلاف الأسر إلا أن هناك شراكات فعالة تنسم بالثقة المتبادلة والاحترام بشكليها الرسمي وغير الرسمي.

٨. عمليات التنشئة الاجتماعية مستمرة، ووجود علاقات متبادلة بين معلمات رياض الأطفال والأسر شيء هام لبناء علاقات مع الأطفال، ومشاركة الأسر لها فوائد طويلة الأمد للأطفال والأسر.
٩. إن تعاون العائلات مع معلمات رياض الأطفال ومعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة ومقدمي الخدمات للآخرين يدعمون التعلم المثالي للأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة.
١٠. يتضمن تقييم الاحتياجات الوظيفية للطفل، تصميم منهج التدخل المبكر، مبادئ وممارسات التدخل المبكر، تخطيط وتنفيذ برنامج الخدمة الاجتماعية (التدخل المبكر).
١١. تقوم معلمات رياض الأطفال بتصميم وتنفيذ وضبط بيئة التعلم؛ لمساندة جميع مجالات التنمية بناء على فهمهم كيفية نمو الأطفال، عند تخطيط المنهج لا بد أن يسترشد بمحتوى المعرفة واحتياجات نمو الأطفال.
١٢. لا بد أن يكون هناك توازن في توزيع الأنشطة ما بين هادئة ونشطة، وكذلك الخبرات داخل الفصل وخارجه، المناهج الملائمة تدعم نمو وتعلم الأطفال من خلال دمج اهتماماتهم وخبراتهم، وتحفيز فضولهم.
١٣. جودة أي مهنة تعتمد على جودة القيادة بها، فالقيادة تتضمن معرفة المهنة، الاستعداد لتحمل المخاطر، اتساع الرؤية والتفكير التي تتجاوز فردية البرامج.
١٤. المهنة تحقق مكانة عظيمة في الخطاب السياسي الوطني وتتطلب القيادة في المهنة فهم وقبول أن أغلبية الرعاية المبكرة تعرضت لإخفاقات ولا ترقى المستوى الالتزام للجودة العالية لتعليم الطفولة المبكرة.
١٥. يستفيد الأطفال من خبرات عالية الجودة، والبيئات في سياق من العلاقات الآمنة، فمعلمات رياض الأطفال تمارسن مهام في غاية الأهمية لها قيمة مجتمعية ويقدرن دورهم كمحترفات.
١٦. أهمية اللعب كممارسة تدريسية جوهرية، وجد أن دعم تنمية مهارات الوظائف التنفيذية يعد أمر حيوي لصغار الأطفال، استخدام مدى واسع من مهارات التدريس القائمة على الأدلة الملائمة اثماً وثقافياً ولغوياً واستراتيجيات تعكس المبادئ الشاملة للتعلم.

١٧. فهم محتوى المعرفة، فهم والتعرف على المحتوى التربوي، كيف يتعلم الطفل في كل تخصص، تحديث المعرفة. الممارسات الإدارية الفعالة ضرورية؛ لضمان مخرجات عالية الجودة للأطفال والأسر، لا بد من وجود ممارسات وأنظمة إدارية فعالة.
١٨. أن تقوم معلمات رياض الأطفال بدور الدعاة لصغار الأطفال، الأسر، والمهنة، والتعرف على الأسس الاخلاقية لمهنة الطفولة، واستخدام استراتيجيات قائمة على التكنولوجيا؛ لدعم ومساندة تعليم وتنمية صغار الأطفال، العمل مع الأسر والزملاء. والانخراط في التعليم المستمر، التوجيه والتدريب للمعلمات، المشاركة والمشورة المهنية، الممارسة التأملية المرونة، والرعاية الذاتية.
١٩. ضرورة وجود مركز الإبداع أو تبنى التغيير، إدارة البيانات والمعلومات، الرؤية والتخطيط الاستراتيجي. ضرورة وجود هيئة معرفية متخصصة ومشاركة تختص بطرق تنمية الطفل والممارسة المهنية، فمعلمات رياض الأطفال تمارس مهام في غاية الأهمية لها قيمة مجتمعية.
٢٠. تشكل الثقافة قيم الشخص، معتقداته، نظرتة للعالم سلوكه، وخبراته، فالقيم تؤثر على ممارسات تربية الطفل، وتوفير الممارسات العادلة لخبرات تعليمية هادفة وتدعم الشعور بالهوية والانتماء واحترام الذات. يتطلب الاحتراف في تعليم الطفولة المبكرة؛ الانخراط في حوار مستمر مع الآخرين داخل وخارج المجال على حد سواء. فمعلمات رياض الأطفال في مجال الطفولة يمثلون نموذج عالي المستوى في الممارسة الاخلاقية.
٢١. يتطلب الاحتراف معرفة جميع جوانب نمو الطفل والحديث المستمر مع المحترفين الآخرين(من أطباء واهصائيين)، ويتضمن الاحتراف القدرة على التواصل باحترام مع الزملاء والأسر، والالتزام بمسألة الاخلاق التي تؤكد على الثقة لجميع الأعضاء الذين يدعمون صحة الأطفال وآسرهم.
٢٢. مساعدة الأطفال في التعرف والتعبير عن مشاعرهم بطرق مقبولة اجتماعيًا وثقافيًا، ويتعلم الأطفال مهارات حتى يصبحوا أفراد في المجتمع وبإمكان الأسرة ومعلمات رياض الأطفال العمل بشكل جماعي؛ لدعم ومعالجة سلوك أطفالهم

## الإطار الميداني للبحث

تم تناول ووصفًا للإجراءات التي تم اتباعها في تنفيذ الدراسة الميدانية، من خلال بيان منهجها، ووصف مجتمعتها، وتحديد عينتها، ومن ثم إعداد الأداة المستخدمة ( بطاقة الملاحظة) وكيفية بنائها، وتطويرها، كما تناول إجراءات التحقق من صدق الأداة وثباتها، والأساليب الاحصائية التي تم استخدامها في تحليل البيانات، واستخلاص النتائج ومعالجتها، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

أ- أهداف الدراسة الميدانية: الكشف عن واقع الجدارة المهنية لمعلمات رياض الأطفال المصرية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة.

ب- عينة الدراسة وخصائصها: في ضوء ما هدفت إليه بطاقة الملاحظة من الكشف عن واقع الجدارة المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، وقد تم تطبيق البطاقة على معلمات رياض الأطفال بمحافظة سوهاج ، وقد تم اختيار عينة عمدية قصدية من المجتمع الأصلي للمعلمات البالغ عددهن (٢٥٩٧) وبلغت العينة ١٤٠ معلمة وتمثل نسبة (٥,٣%) من مجتمع الدراسة؛ وذلك نظرًا لصعوبة تطبيق الدراسة على عينة كبيرة؛ لأن ذلك يحتاج كثيرًا من الوقت والجهد والتكاليف.

ج- أداة الدراسة الميدانية وقد استخدم البحث بطاقة الملاحظة كوسيلة لجمع البيانات، صدق المحكمين لبطاقة الملاحظة للتأكد من صدق محتوى بطاقة الملاحظة.

د- ثبات بطاقة الملاحظة: استخدم البحث طريقة ألفا كرونباخ، حيث قامت الباحثة بتطبيق البطاقة على عينة قوامها ٣٥ معلمة من معلمات رياض الأطفال، تنطبق عليهم خصائص العينة الأصلية، وقد تم حساب معامل الثبات ببرنامج spss من خلال معامل ألفا كرونباخ  $\text{Alpha - Cronbach}$ ، وقد بلغ معامل ألفا لجميع محاور البطاقة (٠,٩٠٥) وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع، وبذلك تكون الباحثة قد تأكدت من صدق وثبات البطاقة مما يجعلها على ثقة تامة بصحة البطاقة وصلاحياتها لتحليل النتائج

هـ- الأساليب الإحصائية المستخدمة: تمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) **Statistical Package for social science** (V.22) في حساب التكرارات المقابلة لكل عبارة موزعة على تكرارات الاستجابات (كبيرة- متوسطة- ضعيفة) وحساب المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لكل عبارة، ودرجة الأهمية النسبية للعبارة وترتيب العبارات، ومعامل الثبات ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات الأداة البحثية.

تتراوح حدود الثقة لنسبة متوسط الاستجابة ما بين  $0,67 + (0,397 * 0,96) = 0,75$ ، كحد أقصى، وما بين  $0,67 - (0,397 * 0,96) = 0,60$ ، كحد أدنى، وبهذا تكون حدود الثقة في استجابات العينة الكلية لمعلمات رياض الأطفال (٠,٦٠، ٠,٧٥)، فإذا زادت نسبة متوسط الاستجابة على العبارة في بطاقة الملاحظة عن (٠,٧٥) فيكون موجب أو بدرجة كبيرة، وإذا نقصت عن (٠,٦٠) فيكون بدرجة ضعيفة، أما إذا وقع نسبة متوسط الاستجابة بين الحدين فإن درجة التوافر تكون متوسطة.

و- نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها: اعتمد البحث في جمع البيانات على الملاحظة كأداة للدراسة، ولم يكتفي البحث بمجرد جمع البيانات وتفسيرها بالجانب الكمي فقط، ولكنه سعى البحث للتعلم في فهم الجدارة ومدى تمكن معلمات رياض الأطفال منها؛ فاستخدمت الدراسة طريقة البحث الاثنوجرافي التي تعتمد على الملاحظة بالمعيشة في فهم الجدارة ومدى تمكن معلمات رياض الأطفال منها؛ فاستخدم البحث طريقة البحث الاثنوجرافي التي تعتمد على الملاحظة بالمعيشة.

## ١. واقع الجدارة الشخصية لمعلمات رياض الأطفال

والتي تشير إلى المواصفات الشخصية التي تمكن المعلمة من التعامل مع الأطفال، زميلاتها وأولياء الأمور.

### جدول (١)

#### درجة تحقق الجدارة الشخصية لمعلمات رياض الأطفال

م	الجدارة	نسبة متوسط الاستجابة	درجة التحقق	الترتيب
١	تتمتع بقدر كبير من الحيوية والنشاط أثناء التعامل مع الأطفال.	٠,٩٧	كبيرة	٢
٢	تبدي توازناً انفعالياً في تعاملها مع الأطفال.	٠,٩٧	كبيرة	٢
٣	تمتاز بالبشاشة واللياقة أثناء التعامل مع الأطفال.	٠,٩٧	كبيرة	٢
٤	تستثير قدرة الأطفال على التفكير والابداع.	٠,٧٥	متوسطة	٦
٥	تمتلك شخصية جذابة للطفل.	٠,٩٥	كبيرة	٣
٦	تجري مناقشات مع الأطفال لمعالجة سلوكياتهم.	٠,٨١	كبيرة	٤
٧	تكسب ثقافة المجتمع للأطفال.	٠,٦٨	متوسطة	٧
٨	تستخدم أسلوب حل المشكلات في التدريس.	٠,٧٧	كبيرة	٥
٩	تمتلك قدرة على المثابرة في العمل مع الأطفال.	٠,٩٨	كبيرة	١
الإجمالي		٠,٨٧		

ويتضح من الجدول السابق: تحققت عبارات المحور بدرجة تحقق كبيرة بنسبة (٠,٨٧).

أ- أن العبارات التي ترتيبها (١،٢،٣،٥،٦،٨،٩) متحققة بدرجة كبيرة، في حين جاءت العبارات (٤،٧) متحققة بدرجة متوسطة، جاءت العبارة (٩) في المرتبة الأولى التي تنص على "تمتلك المعلمة قدرة على المثابرة في العمل مع الأطفال"، بنسبة (٠,٩٨) بدرجة تحقق مرتفعة؛ نظراً لأن الطفل يولد وعقله صفحة بيضاء فهذا يوجب على معلمات رياض الأطفال الاستمرار في البحث والعمل مع الطفل لإيصال المعلومة.

ب- وجاءت العبارة (٧) "تكسب معلمات رياض الأطفال ثقافة المجتمع للأطفال" في المرتبة السادسة والأخيرة بنسبة (٠,٦٨) بدرجة تحقق متوسطة؛ فتعلم المعلمة الطفل احترام الكبير وحب الله وحب الوطن وغيرها لكي يتشربها الطفل من صغره. ولكن اتضح للباحثة أن معلمات رياض الأطفال منهنمكات في عرض الأنشطة داخل الكتاب المدرسي، ونظراً لكثافة عدد الأطفال داخل القاعة فتجدها لا تجد الوقت الكافي لممارسة أنشطة تنمي الإبداع أو تساعد على تشرب الطفل لقيم المجتمع وهذا يتفق مع دراسة (حنان أحمد الروبي، ٢٠١٨، ص ٢٣٦) والتي أكدت على أهمية الأنشطة اللاصفية لتنمية الإبداع لدى الطفل؛ فتساهم الأنشطة اللاصفية تشجيع الطفل على طرح الأسئلة، وتعليم الطفل لمفردات متعددة لأشياء

محددة، ومساعدة الطفل على اكتساب القيم الأخلاقية والاجتماعية كالحب والتعاون والتضحية.

## ٢. واقع الجدارة الاجتماعية لمعلمات رياض الأطفال:

وتعني وجود علاقات تواصل فعال مع أولياء الأمور، منظمات المجتمع المدني؛ من أجل ضبط سلوكيات الأطفال.

### جدول (٢)

#### درجة تحقق الجدارة الاجتماعية لمعلمات رياض الأطفال

م	الجدارة	نسبة متوسط الاستجابة	درجة التحقق	الترتيب
١٠	تتواصل مع الأسر للتعرف على احتياجات أطفالهم الصحية.	٠,٨٨	كبيرة	٣
١١	تتواصل مع الأسر من أجل بناء علاقات جيدة مع الأسر.	٠,٨٨	كبيرة	٣
١٢	تتواصل مع الأسر من أجل تحسين مهارات الأطفال التعليمية.	٠,٩٦	كبيرة	٢
١٣	تتواصل من أجل بناء شراكات مع منظمات المجتمع المدني.	٠,٣٤	ضعيفة	٥
١٤	تتواصل مع الأسر للتوصل إلى معلومات بشأن التغذية الصحية الملائمة للطفل.	٠,٧٩	كبيرة	٤
١٥	تتواصل مع أسر الطفل للشراكة والتعاون فيما يواجهه الطفل	٠,٩٧	كبيرة	١
	الإجمالي	٠,٨٠		

أ- ويتضح من الجدول السابق أن عبارات المحور جاءت بدرجة كبيرة بنسبة (٠,٨٠) أن العبارات (١٠،١١،١٢،١٤،١٥) متحققة بدرجة كبيرة، وأن العبارة (١٣) بدرجة تحقق ضعيفة، جاءت العبارة (١٥) التي تنص على "تواصل مع أسر الطفل للشراكة والتعاون فيما يواجهه الطفل من مشكلات"، في المرتبة الأولى بنسبة (٠,٩٧) بدرجة تحقق كبيرة، وهذا يتفق مع ما جاءت به دراسة (منير أحمد مدين الصبحي، ٢٠٢٢، ص ٩٩) حيث قدمت دراسة منير مقترح بشأن قيام معلمات رياض الأطفال بوضع قائمة بمشكلات الأطفال سلوكياً واجتماعياً ونفسياً - في تلك المرحلة- وفي مقابلها حلول لتلك المشكلات، ولا تقتصر تلك المشكلات على الروضة فقط، بل ينبغي أن تشمل الأسرة ايضاً، وذكرت كذلك ضرورة وضع لافتات مدعمة بالصور لتوضيح مشكلات الأطفال، حلها، وطرق التعامل معها.

ب- وجاءت العبارة (١٣) في المرتبة الأخيرة بشأن "تواصل من أجل بناء شراكات مع منظمات المجتمع المدني"، بنسبة (٠,٣٤) ودرجة تحقق ضعيفة. وهذا النتيجة لا تتفق مع دراسة (ندى بنت عبدالله بن ناصر وحنلة محمود قهوجي، ٢٠١٩، ص ٣) فقد أوصت دراسة ندى وحنلة على ضرورة عقد الشراكات المثمرة بين مؤسسات المجتمع المحلي والروضات، بما يعود

بالفائدة على الأطفال وآسرهم، وضرورة تفعيل برامج إلكترونية؛ لتسهيل التواصل بين الأسرة والمدرسة والمجتمع المحلي، تتناسب مع أولياء الأمور من ذوي الاحتياجات الخاصة، تنظيم اجتماعات دورية بين الروضات في كل منطقة تعليمية، تكون ممثلة من قائدات، وآسر الأطفال، لتبادل الأفكار والخبرات، ومناقشة المشكلات.

### ٣. واقع الجدارة الاخلاقية لمعلمات رياض الأطفال

وتعني الاهتمام بأخلاقيات المهنة

#### جدول (٣)

#### درجة تحقق محور واقع الجدارة الأخلاقية لمعلمات رياض الأطفال

م	الجدارة	نسبة متوسط الاستجابة	درجة التحقق	الترتيب
١٦	تضمن خصوصية السجلات الصحية للأطفال.	٠,٨٦	كبيرة	٤
١٧	تضمن خصوصية نتائج تقييم الطفل.	٠,٨٣	كبيرة	٥
١٨	تؤكد على الثقة لجميع الأعضاء الذين يدعمون صحة الأطفال وآسرهم.	٠,٧١	متوسطة	٦
١٩	تقدم للأطفال ممارسات تعليمية تدعم الشعور بالهوية والانتماء.	٠,٩٤	كبيرة	٣
٢٠	تقدم ممارسات عادلة مع الأطفال.	٠,٩٩	كبيرة	١
٢١	تتبع المعايير الاخلاقية المجتمعية المنضبطة لإكساب الأطفال خبرات تعليمية.	٠,٩٩	كبيرة	١
٢٢	تحرص على الاخلاص في العمل.	٠,٩٩	كبيرة	١
٢٣	تتحلى بالشفقة في التعامل مع الأطفال.	٠,٩٥	كبيرة	٢
٢٤	تتحلى بالصبر والحلم في التعامل مع الأطفال.	٠,٩٤	كبيرة	٣
٢٥	تحفظ الأسرار الشخصية للأطفال وآسرهم ولا تفتسيها.	٠,٨٦	كبيرة	٤
	الإجمالي	٠,٩١		

أ- يتضح من الجدول أن محور الجدارة الاخلاقية تحقق بدرجة كبيرة بنسبة (٠,٩١) أن العبارات (٢٤،٢٣،٢٢،٢١،٢٠،١٩،١٧،١٦) متحققة بدرجة كبيرة، والعبارة (١٨) متحققة بدرجة متوسطة. وجاءت العبارات (٢٢،٢١،٢٠) في المرتبة الأولى بنسبة (٠,٩٩)، فجاءت العبارة (٢٠) "تقدم ممارسات عادلة مع الأطفال" متحققة بدرجة كبيرة، وهذا ما اشارت إليه (وثيقة المعايير القومية لرياض الأطفال، ٢٠٠، ص ٥٣)، مجالات ومعايير معلمات رياض الأطفال، مجال أساليب التعليم وإدارة مواقف التعلم، المعيار الثالث: توفير مناخ تحقيق العدالة في التعامل مع الأطفال، ومن بين مؤشراتهما: تتعامل باحترام مع جميع الأطفال دون تمييز، وتشرك جميع الأطفال في الأنشطة المختلفة، وتستمع باهتمام لآراء الأطفال واستفساراتهم وشكواهم.

ب- وجاءت العبارة (١٨) في المرتبة الأخيرة التي تنص على "تؤكد على الثقة لجميع الأعضاء الذين يدعمون صحة الأطفال وآسرهم" متحققة بدرجة متوسطة بنسبة (٠,٧١) حيث ذكرت معلمات رياض الأطفال على ثققتها في رأي الاخصائي الاجتماعي وطبيب رياض الأطفال، وذكروا أنها تلجأ للأخصائي عند حدوث مشكلة وتطلب من التدخل لحل مثل تلك المشكلات.

#### ٤. واقع الجدارة الإدارية لمعلمات رياض الأطفال:

وتعني اتساع الرؤية، والتفكير الذي تتجاوز فردية المنهج.

#### جدول (٤)

#### درجة تحقق واقع الجدارة الإدارية لمعلمات رياض الأطفال

م	الجدارة	نسبة متوسط الاستجابة	درجة التحقق	الترتيب
٢٦	تدير الموقف التعليمي برؤية تفوق أهداف المنهج المحددة.	٠,٣٥	ضعيفة	٥
٢٧	تسهم في وجود نظام إداري فعال.	٠,٣٥	ضعيفة	٥
٢٨	تصمم المواقف التعليمية تحت إشراف مركز ابداع متميز.	٠,٣٤	ضعيفة	٦
٢٩	تضع سجل بيانات بشأن المعلومات التي تخص الأطفال.	٠,٨٩	كبيرة	١
٣٠	تستخدم أسلوب التخطيط الاستراتيجي في العمل.	٠,٣٧	ضعيفة	٤
٣١	تخطط الأنشطة في ضوء قوانين حقوق الطفل.	٠,٥٧	ضعيفة	٣
٣٢	تخطط العمل وفق رؤية أن مهنة الطفولة تحقق منفعة كبيرة.	٠,٦٨	متوسطة	٢
الإجمالي		٠,٥١		

أ- ويتضح من الجدول السابق تحقق المحور بدرجة ضعيفة بوزن نسبي (٠,٥١)، وجاءت العبارة (٢٩) بدرجة تحقق كبيرة، في حين جاءت العبارات (٢٦،٢٧،٢٨،٣٠،٣١،٣٢) بدرجة تحقق ضعيفة. وجاءت العبارة (٣٢) في المرتبة الثانية بدرجة تحقق متوسطة بنسبة (٠,٦٨) والتي تنص على "تخطط العمل وفق رؤية أن مهنة الطفولة تحقق منفعة كبيرة"، فتجد معلمات رياض الأطفال تخطط العمل اليومي في ضوء خطة مكتوبة سنوية وشهرية، فمعلمات رياض الأطفال تنفذ العمل في ضوء الخطة غير مكترثة بالمنفعة للطفل ولا غيرها.

ب- وجاءت العبارة (٣٠) في المرتبة الرابعة بنسبة (٠,٣٧) بدرجة تحقق ضعيفة التي تنص على "تستخدم أسلوب التخطيط الاستراتيجي في العمل". فعلى الرغم من حصول العديد من رياض الأطفال على الاعتماد والجودة، فتجد المعلمات ليس لديهن الوعي بفكر وفلسفة التخطيط الاستراتيجي، فقد قامت المعلمات بتنفيذ خطوات الاعتماد والجودة ولم يغير هذا

في ممارستهن داخل رياض الأطفال، فقد تم التنفيذ على مستوى العمل فقط ولم يتم على مستوى تشرب الفكرة، واتخاذها كأسلوب حياة، وممارسة عملية على كافة المستويات.

٥. واقع الجدارة المعرفية لمعلمات رياض الأطفال: وتعني استخدام المعرفة، النظريات، ومفاهيم الأنشطة.

### جدول (٥)

#### درجة تحقق واقع الجدارة المعرفية لمعلمات رياض الأطفال

م	الجدارة	نسبة متوسط الاستجابة	درجة التحقق	الترتيب
٣٣	تدرك الفروق الفردية بين الأطفال.	٠,٩٩	كبيرة	١
٣٤	تلم بمظاهر النمو عند الأطفال.	٠,٩٨	كبيرة	٢
٣٥	توظف اللعب كوسيلة لتلبية الحاجات التعليمية للطفل.	٠,٦٠	متوسطة	٥
٣٦	تمتلك القدرة على تدريس أكثر من لغة للطفل.	٠,٥٧	ضعيفة	٦
م	الجدارة	نسبة متوسط الاستجابة	درجة التحقق	الترتيب
٣٧	تدرك السياق البيئي المختلف لنمو الأطفال.	٠,٧٠	متوسطة	٤
٣٨	تمتلك معرفة باستراتيجيات التدريس المختلفة.	٠,٨٠	كبيرة	٣
	الإجمالي	٠,٧٧		

أ- ويتضح من الجدول تحقق محور الجدارة المعرفية بدرجة كبيرة بنسبة (٠,٧٧) وجاءت العبارات (٣٣، ٣٤، ٣٨) متحققة بدرجة كبيرة، في حين جاءت العبارة (٣٦) بدرجة ضعيفة، وجاءت العبارة (٣٣) في المرتبة الأولى متحققة بدرجة كبيرة بنسبة (٠,٩٩) التي تنص على "تدرك الفروق الفردية بين الأطفال"، فلاحظت الباحثة مدى إدراك معلمات رياض الأطفال للفروق الفردية بين الأطفال، فبواقع الخبرة والدراسة التي تلقتها معلمات رياض الأطفال، فهي تدرك الفروق بين الأطفال، فقد وجهت الباحثة سؤال للمعلمة (هل جميع الأطفال يستوعبون المفاهيم بشكل متساوي؟) فأجابت المعلمة لا، فيوجد فروق فردية بين الأطفال، وذكرت إحدى معلمات رياض الأطفال إنها تحاول أن تقدم أنشطة أخرى أو تعيد المعلومة حتى يستوعبها الطفل الضعيف.

ب- وجاءت العبارة (٣٥) التي تنص على "توظف اللعب كوسيلة لتلبية الحاجات التعليمية للطفل" في المرتبة الخامسة بنسبة (٠,٦٠) بدرجة تحقق متوسطة. فلاحظت الباحثة ان معلمات رياض الأطفال قلما تستخدم اللعب كوسيلة لتلبية الحاجات التعليمية، ووجدت ان معظم معلمات رياض الأطفال التي تستخدم اللعب في تعليم الطفل له علاقة بدرجة تأهيلها المهني، بمعنى حصول تلك معلمات رياض الأطفال على درجة الماجستير أو الدكتوراه، أو

إحدى الدبلومات الخاصة برياض الأطفال، ومما يؤكد على أهمية اللعب دراسة (Yeshe Colliver a, Nikolay Veraksab، ٢٠١٩، ص ٢٩٦) أهمية اللعب؛ لنفهم تصورات الأطفال تجاه تعلمهم من خلال اللعب، فنحن نستطيع تقييم تعلم الأطفال من خلال ملاحظتهم في مواقف اللعب الحر بدون قطع استقلاليتهم.

٦. واقع جدارة تخطيط الدرس لمعلمات رياض الأطفال: وتعني قدرة المعلمة على تخطيط الأنشطة، وتنفيذها.

### جدول (٦)

#### درجة تحقق واقع جدارة تخطيط الدرس لمعلمات رياض الأطفال

م	الجدارة	نسبة متوسط الاستجابة	درجة التحقق	الترتيب
٣٩	تستطيع تصميم وضبط بيئة التعلم.	٠,٩٨	كبيرة	١
٤٠	تهتم بمحتوى المعرفة الملائم لاحتياجات الأطفال.	٠,٨١	كبيرة	٣
٤١	توازن في توزيع الأنشطة الصفية واللاصفية الموجهة للطفل.	٠,٦٦	متوسطة	٨
٤٢	تضع جدول زمني للمهام والأنشطة اليومية.	٠,٩٤	كبيرة	٢
٤٣	تستخدم مهارات التدريس الملائمة لأنشطة الأطفال.	٠,٨٠	كبيرة	٤
٤٤	تنتقي الأنشطة الملائمة لمفاهيم المنهج الذي تطبقه.	٠,٧٤	متوسطة	٦
٤٥	تقدم مثيرات عديدة لتنمية مهارات الأطفال المختلفة.	٠,٧٥	كبيرة	٥
٤٦	تقدم أنشطة تتضمن البيانات المختلفة.	٠,٦٩	متوسطة	٧
٤٧	تعلم الأطفال مبادئ القراءة والكتابة.	٠,٩٨	كبيرة	١
	الإجمالي	٠,٨٢		

أ- يتضح من الجدول السابق تحقق محور جدارة تخطيط الدرس بدرجة تحقق كبيرة بنسبة (٠,٨٢)، وجاءت العبارات (٣٩، ٤٠، ٤٢، ٤٣، ٤٧) بدرجة تحقق كبيرة، وجاءت العبارات (٤١، ٤٤، ٤٦) بدرجة تحقق متوسطة، وجاءت العبارة (٣٩) التي تنص على "تستطيع تصميم وضبط بيئة التعلم" في المرتبة الأولى بدرجة تحقق كبيرة بنسبة (٠,٩٨). فلاحظت الباحثة أن معلمات رياض الأطفال تستطيع وضع خطة تدريسية يومية، وضبط التلاميذ داخل القاعة.

ب- وجاءت العبارة (٤١) التي تنص على "توازن في توزيع الأنشطة الصفية واللاصفية الموجهة للطفل" في المرتبة الأخيرة بنسبة (٠,٦٦) بدرجة تحقق متوسطة، فقد لاحظت الباحثة اهتمام معلمات رياض الأطفال بالأنشطة الصفية داخل القاعة، وتقديم أنشطة المنهج، وتقصيرها في الأنشطة اللاصفية التي تخص الرحلات والزيارات الميدانية لأماكن مثل المتاحف،

المستشفيات، الحدائق، المصانع؛ لأن ذلك يحتاج لميزانية كبيرة ويحتاج تجهيزات وترتيبات، ووجود أشخاص تعاون معلمات رياض الأطفال.

٧. واقع جدارة التقويم لمعلمات رياض الأطفال: وتعني الكشف عن نقاط القوة وتعظيمها، ونقاط الضعف وتقويتها.

### جدول (٧)

#### درجة تحقق واقع جدارة التقويم لمعلمات رياض الأطفال

م	الجدارة	نسبة متوسط الاستجابة	درجة التحقق	الترتيب
٤٨	تقوم بممارسات تقويمية للطفل صحيحة وموثوقة.	٠,٧٧	كبيرة	١
٤٩	تخطط لإجراءات التقويم وفق أحدث البيانات.	٠,٦٢	متوسطة	٣
٥٠	تضع التقويم في ضوء أهداف محددة.	٠,٥٤	ضعيفة	٤
٥١	تصمم تقييمات تعليمية مختلفة.	٠,٧١	متوسطة	٢
٥٢	تستخدم أدوات تقويم مناسبة لكل مجال من مجالات التعلم.	٠,٥٢	ضعيفة	٥
٥٣	تحرص أن يكون التقويم شاملاً لجميع جوانب نمو الطفل.	٠,٥١	ضعيفة	٦
	الإجمالي	٠,٦١		

أ- يتضح من الجدول السابق تحقق المحور بدرجة تحقق متوسطة بوزن نسبي ٠,٦١، وجاءت العبارة ٤٨ بدرجة تحقق كبيرة بنسبة (٠,٧٧)، في حين جاءت العبارات (٤٩، ٥١، ٥٣) بدرجة تحقق متوسطة، في حين جاءت العبارات (٥٠، ٥٢، ٥٣) بدرجة تحقق ضعيفة، وجاءت العبارة (٤٨) التي تنص على "تقوم بممارسات تقويمية للطفل صحيحة وموثوقة" في المرتبة الأولى بنسبة (٠,٧٧) بدرجة تحقق كبيرة.

ب- وجاءت العبارة (٥٣) التي تنص على "تحرص أن يكون التقويم شاملاً لجميع جوانب نمو الطفل" في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي ٠,٥١ بدرجة تحقق ضعيفة.

٨. واقع جدارة الصحة العامة والسلامة لمعلمات رياض الأطفال:

وتعني معايير الصحة والسلامة التي تلزم للطفل.

### جدول (٨)

#### درجة تحقق واقع جدارة الصحة العامة والسلامة لمعلمات رياض الأطفال

م	الجدارة	الوزن النسبي	درجة التحقق	الترتيب
٥٤	تدرب الأطفال على عادات دخول الحمام.	٠,٣٦	ضعيفة	٤
٥٥	تقوم بتعليم الأطفال كيفية الاعتناء بالنظافة الشخصية.	٠,٦٨	متوسطة	٣
٥٦	تشجع الأطفال على تناول الأطعمة الصحية.	٠,٧٠	متوسطة	١
٥٧	تحافظ على معايير الأمان والسلامة حول الأطفال.	٠,٧٠	متوسطة	١
٥٨	تمتلك مهارة التصرف السريع في الحوادث الطارئة.	٠,٦٩	متوسطة	٢
	الإجمالي	٠,٦٣		

أ- ويتضح من بيانات الجدول السابق تحقق المحور بدرجة متوسطة بنسبة (٦٣)، وجاءت العبارات (٥٥، ٥٦، ٥٧، ٥٨) متحققة بدرجة متوسطة، في حين جاءت العبارة (٥٤) متحققة بدرجة ضعيفة. وجاءت العبارة (٥٦) في المرتبة الأولى بدرجة تحقق متوسطة بنسبة (٧٠، ٧٠) التي تنص على " تشجع الأطفال على تناول الأطعمة الصحية". وقد لاحظت الباحثة انهماك معلمات رياض الأطفال في تقديم أنشطة المنهج والإجراءات الروتينية اليومية وإغفالها للجانب الصحي للطفل خاصة فيما يخص طعامه وشرابه، فذكرت إحدى معلمات رياض الأطفال نحن ننبه على الطفل بشأن الاطعمة الصحية وهو يلتزم ويقتنع من نفسه، وذكرت أخريات نحن نذكر للأطفال موضوع الغذاء الصحي كثيراً في فترة تناول الإفطار.

ب- وجاءت العبارة (٥٤) التي تنص على "تدرب الأطفال على عادات دخول الحمام" في المرتبة الأخيرة بنسبة ٣٦، ٠ بدرجة تحقق ضعيفة، لاحظت الباحثة قلة اهتمام معلمات رياض الأطفال باصطحاب الطفل للخلاء والتأكد من أنه يستطيع استخدام المراض بشكل سليم ويغسل يديه عقب الخروج من الحمام، فذكرت معلمات رياض الأطفال نحن ننبه على الطفل في بداية العام وأن هذا الأمرة ليس مسئوليتها، فمعلمات رياض الأطفال لا تقدر خطورة الأمر فمعظم الأمراض تنتقل عن طريق ملامسة بول أو براز الطفل المريض، فإذا حدث وكان طفل مريض وذهب الام، ودخل بعد منه طفل آخر ولم يهتم بتنظيف المكان، ولم يغسل يديه فمن الممكن انتقال العدوى بسهولة.

٩. واقع جدارة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال : وتعني تطوير نظم العمل للارتقاء بالمستوى العلمي والمهني.

### جدول (٩)

#### درجة تحقق واقع جدارة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال

م	الجدارة	نسبة متوسط الاستجابة	درجة التحقق	الترتيب
٥٩	تعمل على تنمية قدراتها المهنية.	٠,٧٦	كبيرة	٢
٦٠	تسعى للتعلم المستمر في مجال الطفولة.	٠,٥٩	ضعيفة	٣
٦١	تبحث بشكل دائم عن البرامج التدريبية المناسبة لها.	٠,٣٧	ضعيفة	٤
٦٢	تدمج المعلمة الخبرات العالمية بمجال الطفولة في عملها مع الأطفال.	٠,٣٥	ضعيفة	٥
٦٣	تتطلع لتنمية أداؤها المهني بدرجة تفوق المتطلبات الحكومية.	٠,٣٥	ضعيفة	٥
م	الجدارة	نسبة متوسط الاستجابة	درجة التحقق	الترتيب
٦٤	توظف الاستراتيجيات التكنولوجية الحديثة في مجال التعلم.	٠,٦١	متوسطة	٣
٦٥	تستفيد من الموجهات في تنمية مهاراتها وقدراتها المهنية.	٠,٨٥	كبيرة	١
٦٦	تحرص على التقويم الذاتي المستمر لأداؤها المهني.	٠,٣٧	ضعيفة	٤
	الإجمالي	٠,٥٣		

أ- يتضح من بيانات الجدول لسابق تحقق عبارات المحور بدرجة تحقق ضعيفة بنسبة (٠,٥٣)، وجاءت العبارتان (٦٥,٥٩) بدرجة تحقق كبيرة، في حين جاءت (٦٤) بدرجة تحقق متوسطة، وجاءت العبارات (٦٠,٦١,٦٢,٦٣,٦٦) بدرجة تحقق ضعيفة. وجاءت العبارة (٥٩) في المرتبة الثانية بنسبة ٠,٧٦ بدرجة تحقق كبيرة التي تنص "تعمل على تنمية قدراتها المهنية" وقد سألت الباحثة معلمات رياض الأطفال عن تنمية ذاتها مهنيًا وجدت أن معلمات رياض الأطفال حريصات على حضور الدورات التدريبية التي تقدمها الوزارة، ومنهن من حصلت على الدبلوم المهني، أو درجة الماجستير أو الدكتوراه، ومعظم معلمات رياض الأطفال ذكرن إنهن لم يجدن الوقت الكافي الذي يسمح بتنمية أنفسهن مهنيًا،

ب- وجاءت العبارة (٦١) "تبحث بشكل دائم عن البرامج التدريبية المناسبة لها" بنسبة (٠,٣٧) بدرجة تحقق ضعيفة، وهذا أن معلمات رياض الأطفال لا تبحث عن برامج تدريبية، بل تجدها تكتفي بالدورات والبرامج التي تقدمها الوزارة. وقد ذكرت دراسة (أمني إبراهيم عبدالحاميد سعفان، ٢٠٢٢، ص ١١١٧) أكدت على حرص المعلمات على البحث عن المعلومات وتنمية ذاتهن، إلا أنهم بحاجة لإيجاد رؤية جديدة متطورة لإعدادهن وتحسين واقع التنمية الذاتية لديهن، وجود قصور في الاهتمام بالبنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات،

وضعف انقطاع شبكات الانترنت، وافتقار البرامج التدريبية إلى سياسة واضحة وعدم مشاركة معلمات رياض الأطفال في التخطيط لهذه البرامج وإلزامها بموضوعات غير متوافقة مع احتياجاتها الفعلية، وضرورة وضع رؤية مقترحة تسهم بفاعلية في التنمية المهنية المستدامة للمعلمات بالإضافة لمحدودية احتواء البرامج التدريبية الخاصة بالمعلمات على اساليب التقييم

#### ١٠. واقع جدارة التدخل المبكر لمعلمات رياض الأطفال :

وتعني التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة؛ لتقديم تعليم مثالي لهم.

#### جدول (١٠)

#### درجة تحقق واقع جدارة التدخل المبكر لمعلمات رياض الأطفال

م	الجدارة	نسبة متوسط الاستجابة	درجة التحقق	الترتيب
٦٧	تتعاون مع الأسر؛ لتقديم تعليم مثالي لذوي الاحتياجات الخاصة.	٠,٣٩	ضعيفة	٢
٦٨	تخطط أنشطة تناسب الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة.	٠,٣٨	ضعيفة	٣
٦٩	تقيم الاحتياجات التعليمية للطفل ذوي الاحتياجات الخاصة.	٠,٣٨	ضعيفة	٣
٧٠	تبحث عن الأطفال الذين لديهم إعاقات بشكل مبكر	٠,٣٨	ضعيفة	٣
٧١	تقوم بتوعية أسر الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة ببيكولوجية الطفل المعاق.	٠,٣٦	ضعيفة	٥
٧٢	تعلم الأطفال سلوكيات التعامل مع زملائهم ذوي الاحتياجات الخاصة.	٠,٣٧	ضعيفة	٤
٧٣	تقوم بالبحث عن الطلاب الموهوبين والمبدعين بهدف اكتشافهم وتنمية قدراتهم.	٠,٨٣	كبيرة	١
	الإجمالي	٠,٤٤		

يتضح من بيانات الجدول السابق:

أ- تحقق عبارات محور جدارة التدخل المبكر بدرجة تحقق ضعيفة بنسبة (٠,٤٤)، وتحققت العبارة (٧٣) بدرجة تحقق كبيرة، وتحققت العبارات (٦٧،٦٨،٦٩،٧٠،٧١،٧٢) بدرجة تحقق ضعيفة، وجاءت العبارة (٧٣) التي تنص على "تقوم بالبحث عن الطلاب الموهوبين والمبدعين بهدف اكتشافهم وتنمية قدراتهم" بنسبة ٠,٨٣ بدرجة تحقق كبيرة.

ب- وجاءت العبارة (٦٧) التي تنص على "تتعاون مع الأسر؛ لتقديم تعليم مثالي لذوي الاحتياجات الخاصة" بنسبة ٠,٣٩ بدرجة تحقق ضعيفة. فلاحظت الباحثة خلو معظم رياض الأطفال من أطفال ذوي الإعاقة لأسباب عديدة ذكرتها معلمات رياض الأطفال منها: لم يتقدم الأطفال للالتحاق برياض الأطفال، أو رفض إدارة رياض الأطفال لقبول مثل هؤلاء

الأطفال، خوف أسر الطفل على التحاقه بالروضة وقلة وجود معلم الظل لمساعدة الطفل، وإن وجد مثل هؤلاء الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، لا يتلقين الرعاية الكافية من معلمات مطحونات مع أعداد كبيرة داخل القاعة، وضعف وجود المعرفة الكافية لدى المعلمة للتعامل مع هذه الفئة، وأثناء تطبيق الباحثة لأداة البحث وهي بطاقة الملاحظة لاحظت اهتمام الوزارة بعمل تدريبات لمعلمات رياض الأطفال للتعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة، التي من الممكن ان تدعم معلمات رياض الأطفال بطرق للتعامل مع هؤلاء الأطفال.

١١. واقع الجدارة الرقمية لمعلمات رياض الأطفال : وتتضمن المعارف والمهارات التي تمتلكها المعلمة عند استخدام المصادر الرقمية، والقيم المهنية عند استخدام تلك المصادر.

### جدول (١١)

#### درجة تحقق واقع الجدارة الرقمية لمعلمات رياض الأطفال

م	الجدارة	نسبة متوسط الاستجابة	درجة التحقق	الترتيب
٧٤	تمتلك القدرة على التعامل مع البرمجيات والأجهزة الرقمية.	٠,٩٧	كبيرة	١
٧٥	توظف التكنولوجيا للبحث عن المعلومات واستخدامها.	٠,٧٨	كبيرة	٢
٧٦	تختار المعلومات التي تناسب الطفل واحتياجاته وتناسب قيم المجتمع.	٠,٧٠	متوسطة	٣
٧٧	تستخدم التطبيقات الرقمية المختلفة.	٠,٩٧	كبيرة	١
٧٨	تصمم مواقف تربوية في صورة رقمية.	٠,٣٥	ضعيفة	٤
٧٩	تشارك في برامج التنمية المهنية على الانترنت.	٠,٣٥	ضعيفة	٤
	الإجمالي	٠,٦٩		

يتضح من بيانات الجدول السابق: تحقق المحور بدرجة متوسطة بنسبة (٠,٦٩) وجاءت العبارات (٧٤،٧٧،٧٥) متحققة بدرجة كبيرة، وجاءت العبارتان (٧٨،٧٩) بدرجة تحقق ضعيفة. وجاءت العبارة (٧٤) التي تنص على "تمتلك القدرة على التعامل مع البرمجيات والأجهزة الرقمية" في المرتبة الأولى بدرجة تحقق كبيرة بنسبة (٠,٩٧).

## توصيات البحث ومدى الاستفادة من الاتجاهات العالمية المعاصرة في الجدارة المهنية لمعلمات

### رياض الأطفال

١. من الضروري أن توازن معلمات رياض الأطفال بين الأنشطة الصفية واللاصفية.
٢. التأكيد على أهمية عقد شراكات بين رياض الأطفال ومنظمات المجتمع المدني.
٣. ضرورة استخدام معلمات رياض الأطفال اللعب كوسيلة تعليمية.
٤. على معلمات رياض الأطفال إتقان اللغة الإنجليزية؛ لتستطيع تدريسيها بشكل جيد للأطفال.
٥. أن تهتم معلمات رياض الأطفال بضرورة توظيف المواقف التربوية في صورة رقمية.
٦. ينبغي على معلمات رياض الأطفال أن تضع خطة لتقويم أطفالها من بداية العام الدراسي، وأن تستخدم أدوات تقويم مناسبة، وأن تهتم بالتقويم الشامل لكل مجال من مجالات نمو الطفل.
٧. ينبغي على معلمات رياض الأطفال أن تحرص على تنمية ذاتها مهنيًا.
٨. يتوجب على معلمات رياض الأطفال أن تقوم بتوعية أسر الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة ببيكولوجية الطفل المعاق.

## مراجع البحث

### أولاً: المراجع العربية

١. ابن منظور ،" لسان العرب" ، الجزء الأول ، ط٢ ، القاهرة: دار المعارف ، ١٩٩٩.
٢. أماني إبراهيم عبدالحميد سفان، دور التعليم الرقمي في التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، مجلة كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة بني سويف، مج ٤ ، ع ٧ ، ج ٢ ، ٢٠٢٢ ، ص ص ١١١٦-١٢١٥.
٣. آمال محمد السيد إسماعيل ، معوقات تطبيق معايير الجودة الشاملة برياض الأطفال (دراسة حالة)، رسالة ماجستير ، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠١٣.
٤. أمين محمد أمين عبدالمطلب ، "إدارة الموارد البشرية المبنية على الجدارة ومتطلبات تطبيقها في المنظمات العامة المصرية مع دراسة حالة الهيئة العامة المصرية للاستثمار والمناطق الحرة" ، رسالة دكتوراه ،كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة ٢٠١١.
٥. حامد زهران، سعيد إسماعيل، معجم علم النفس والتربية، الجزء الثاني، القاهرة: مجمع اللغة العربية، ٢٠٠٨.
٦. حنان أحمد محمد الروبي، تصور مقترح لتفعيل دور الأنشطة اللاصفية في التربية الإبداعية لدى طفل الروضة، كلية الدراسات العليا، جامعة القاهرة، مج ٢٦ ، ع ٢٠١٨ ، ص ص ١٨٠-٢٥٤.
٧. حميد الطائي ، أحمد علي صالح وآخرون ، "إدارة الجدارات والمواهب" ، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ٢٠١٨.
٨. سحر عبدالحكيم عرفات، "المشكلات المهنية لمعلمات رياض الأطفال بالمعاهد الأزهرية (دراسة ميدانية)" رسالة ماجستير ، كلية التربية للطفولة المبكرة ، جامعة القاهرة ، ٢٠١٧.
٩. سعد أحمد الجبالي ، "الجدارات الاساسية للتدريس" ، القاهرة : دار الفكر العربي ، ٢٠١١.
١٠. عبدالناصر محمد رشاد، هشام سيد عباس، الجدارات الوظيفية اللازمة للقيادات الاكاديمية بالجامعات المصرية " تصور مقترح" مجلة الإدارة التربوية، ع ٢٥ ، ٢٠٢٠ ، ص ص ١٠٥-٢٠٤.
١١. عمرو جابر قرني سيد ، " برنامج في التنمية الوظيفية قائم على الجدارات المهنية لتنمية الوعي بالذات لدى المواد الفلسفية والاجتماعية" ، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة ، مج ٤ ، ع ٢٠٢٠ ، ص ص ١٦٥-٢٠٩.
١٢. لايل م سينسر الاصفر، سيجان م سينسر، "الجدارة في العمل نماذج للأداء المتفوق"، ترجمة : أشرف فضيل عبدالمجيد جمعة، الرياض : مكتبة الملك فهد الوطنية، ١٩٩٩.

١٣. محمد إبراهيم عبدالعزيز خاطر، آليات مقترحة لتطوير أداء القيادات التعليمية بجمهورية مصر العربية في ضوء مدخل بناء الجدارة المهنية، مجلة الإدارة التربوية مجلة الإدارة التربوية الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ع ٢٠، ٢٠١٨، ص ص ١٣-٨٦.
١٤. محمود أحمد الخطيب، سامية أحمد فتحي وآخرون، دراسة تحليلية للجدارة الوظيفية لمديري مستشفيات محافظة الطائف، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية كلية التجارة جامعة حلوان، مج ٢٩، ع ١، الجزء الثاني، ٢٠١٥، ص ص ١٦٥-٢٠٩.
١٥. منة الله أحمد محمد أبوبكر، أثر الجدارات الوظيفية للعاملين على فاعلية تطبيق بطاقة الأداء المتوازن" دراسة تطبيقية على بنك الشركة المصرفية العربية الدولية ((SAIB)، بحث تكميلي لمعادلة درجة الماجستير في إدارة الأعمال كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٢٠.
١٦. منير أحمد مدين الصبحي، أداء معلمات رياض الأطفال في تعليم طفل الروضة بين الواقع والمأمول، دراسات تربوية واجتماعية، مجلة كلية التربية، جامعة حلوان، مج ٢٨، ج ٣، ٢٠٢٢، ص ص ٧٨-١٠٣.
١٧. ندى بنت عبدالله بن ناصر ونهلة محمود قهوجي، واقع تطبيق أطر الشراكة في الروضات السعودية في نموذج أبيتناين، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبدالعزيز، كلية الاقتصاد المنزلي، ٢٠١٩.
١٨. ياسمين عبدالرحيم سيد أحمد، دور المنظمة المتعلمة في اكتساب الجدارات الوظيفية وتحقيق الالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على قطاع البنوك التجارية، بحث مقدم للحصول على درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠١٨.

### ثانياً: مراجع أجنبية

1. Burganova, Roza I., Sairan E. Abdugalina, and Kazyna O. Shaiheslyamova. "The Professional Competence Formation in the Training Process in Higher Educational Institution." International journal of environmental and science education, vol 11,no 10,2016,pp 3629-3639.
2. Fusaro, Maria, Christine N. Lippard, Gina A . cook , Kali B. Decker, Claire D Vallotton "The role of practice-based experiences in undergraduates' infant/toddler caregiving competencies." Journal of Early Childhood Teacher Education, vol 43,issue 4, PP 1-14, (2021).
3. Margarita Išoraitė<sup>1</sup>, Laimutė Steiblienė<sup>2</sup>, Gitana Mečėjienė<sup>3</sup>, If obtained professional competences are suitable for sustainable entrepreneurship: case of Vilnius University of Applied Sciences. Entrepreneurship and Sustainability, *Issues* 1.4, 2014,p p 239-246.
4. V. Ivanova, research on expectations of student pedagogues for formation of professional competence and readiness for professional work, *Trakia Journal of Sciences*,vol.19, Suppl. 1, , 2021, pp 238-243.
5. Xhevrie Mamaqi, Jesus Miguel and Pilar Olave, Evaluation of the importance of professional competences: the case of Spanish trainers, *On the horizon*, VOL. 19 NO. 3, 2011, pp. 174-187.
6. Yeshe Colliver a, Nikolay Veraksab, the aim of the game: A pedagogical tool to support young children's learning through play, learning culture and social interaction, vol 21,2019,pp 296-310.

### المواقع الإلكترونية

1. Competencies for Early Childhood Professionals تم الدخول في  
سبتمبر ٢٠٢٢  
<https://doe.virginia.gov> متاح على هذا الرابط
2. California Early Childhood Educator Competencies تم الدخول في أكتوبر  
٢٠٢٢  
<https://www.cde.ca.gov/pd/ps> متاح على هذا الرابط
3. Martine Gauthier, training in the administration of an educational institution, orientations and professional competencies, ministère de l'éducation, du loisir et du sport, 2008,p 53, available on line at -  
[https://www.google.com/search?client=firefox-b\\_d&q=training+in+the+administration+of+an+educational+institution](https://www.google.com/search?client=firefox-b_d&q=training+in+the+administration+of+an+educational+institution)
4. Professional Standards and Competencies Early Childhood Educator تم  
الدخول أكتوبر ٢٠٢٢ متاح على هذا الرابط <https://www.naeyc.org>
5. Skills framework for Early Childhood تم الدخول في يوليو ٢٠٢٢ متاح  
<https://www.skillsfuture.gov.sg/skills-framework/earlychildhood> على هذا الرابط
6. ١٠ سنوات من الجودة، سبتمبر ٢٠١٩، you tube، <https://www.YouTube.com/watch?v=C3RXgBFRoSc>، تم الدخول فبراير ٢٠٢٤.