

البحوث والدراسات

استكشاف احتياجات التطوير المهني لمعلمات رياض الأطفال:
«رؤى من المعلمات وخبرات الطفولة»

Doi:10.29343 / 1 - 102 - 1

الباحثة: سوسن اسطفان

طالبة دكتوراه، جامعة القدس، دولة فلسطين

أ.د. بعباد الخالص

أستاذ المناهج والطفولة المبكرة - عميد كلية العلوم التربوية ومديرة معهد الطفل

جامعة القدس - دولة فلسطين

الملخص:

هدفت الدراسة إلى استكشاف احتياجات التطوير المهني لمعلمات رياض الأطفال من وجهة نظر المعلمات وخبرات الطفولة في فلسطين. حيث اتبعت الباحثتان البحث النوعي والمنهج الظاهراتي لوصف الظاهرة المعيشة من قبل معلمات رياض الأطفال، ووظفت الدراسة ثلاث أدوات تمثلت في المجموعات البؤرية التي عقدت مع 14 معلمة روضة، والمقابلة الفردية لأربع مديرات رياض أطفال ومشرفتين. وقد أظهرت النتائج أن الاحتياجات التدريبية لمعلمات رياض الأطفال تمثلت في التعليم من خلال اللعب، والتحضير للألعاب والوسائل التعليمية، والتعامل مع صعوبات التعلم للأطفال وسلوكياتهم، والتنمية البشرية. كما أشارت الدراسة إلى مجموعة من التحديات التي تواجه التطوير المهني لمعلمات رياض الأطفال تمثلت في الوقت المتاح، وعدم وجود الحوافز المادية والمعنوية، وتكاليف الدورة، وعدم استقلالية الروضة عن المدرسة، وعدم ملائمة محتوى الدورات مع الاحتياجات التدريبية. علاوة على ذلك، فإن آليات تحديد الاحتياج تمثلت في توصية من مديرة الروضة، المعلمة نفسها من تحدد احتياجها التدريبي، بناء على أقدمية العمل، وعلى المرحلة والتخصص. وعليه فقد أوصت الباحثتان بضرورة توفير دورات تدريبية لمعلمات رياض الأطفال نابعة من حاجاتهن المهنية.

الكلمات المفتاحية: التطوير المهني، احتياجات التطوير المهني، معلمات رياض الأطفال، خبرات الطفولة.

استلم البحث في يوليو 2024 وأجيز للنشر في أغسطس 2024

Exploring the Professional Development Needs of Kindergarten Teachers: "Insights from Teachers and Childhood Experts"

Sawsan Victor Ishak Istephan

PHD Student - AlQuds University-Jerusalem - Palestine

Buad Kholes

**Professor in Curriculum & Early childhood, Faculty of Educational Sciences,
Director of Child Institute - Al Quds University - Jerusalem - Palestine.**

Abstract

The study aimed to explore the professional development needs of kindergarten teachers from the point of view of teachers and childhood experts in Palestine. The researcher Sfollowed the phenomenological approach to describe the phenomenon experienced by kindergarten teachers, through the use of a qualitative method to collect information, which consisted of three focus groups with 14 educators, and an interview with 4 kindergarten directors and two supervisors. As tools for collecting qualitative data necessary to answer the study questions. The results showed that the training needs of kindergarten teachers included education through play, preparation for games and educational aids, dealing with children's learning difficulties and behaviors, and human development needs. The study also pointed to a set of challenges facing the professional development of kindergarten teachers, including the available time, the lack of incentives, the costs of the course, the lack of independence of the kindergarten from the school, and the incompatibility of the content of the courses with the training needs. Moreover, the mechanisms for determining the need were represented by a recommendation from the kindergarten director, the teacher herself who determines her training need, based on work seniority, stage and specialization. Accordingly, the researcher Srecommended the necessity for providing training courses for kindergarten teachers stemming from their professional needs.

Keywords: Professional Development, Needs of Professional Development, Kindergarten Teachers, Kindergarten Experts.

خلفية الدراسة

تتضمن خلفية الدراسة المقدمة، ومشكلة الدراسة وأسئلتها وأهدافها وأهميتها، وحدود الدراسة ومصطلحاتها، بالإضافة إلى الإطار النظري والدراسات السابقة.

المقدمة:

تعدُّ مرحلة رياض الأطفال أساساً لبناء شخصية الطفل منذ الصغر، كما أن تربية الأطفال والاهتمام بهم من أهم المعايير التي يمكن أن تعزز تقدُّم الشعوب وتطورها. ولتتمكن من تحصيل جودة المخرجات في رياض الأطفال علينا التركيز ومضاعفة الجهود نحو التطوير المهني والتدريب لطاقتهم، فالتطوير أثناء الخدمة يزيد من اكتساب المعارف والمهارات المرتبطة بشكل مباشر بميدان العمل ويعزز رفع مستوى وكفاءة أدائهم، كما أن برامج التطوير المهني تساعد على دعم المعلمات بالأنشطة والتدريبات المناسبة لتلبية حاجات المواقف العملية وبالأخص لخصوص مهارات ومعارف لم تكن متوفرة في برامج الإعداد والتأهيل التربوي والدراسة الجامعية.

فالتطوير المهني هو النشاط المبني على تحديد احتياج المعلم من معارف ومهارات واتجاهات تساهم في زيادة معلوماته وصقل خبراته بما يؤدي إلى رفع كفاءته وزيادة إنتاجيته لجعله أكثر إيجابية تجاه نفسه ومنظمته ومجتمعه (البرناوي وعلي، 2019). وعليه لا بد من الاهتمام بكيفية بناء برامج التدريب ومراعاة احتياجات الفئة المستهدفة وفق معايير تربوية والتركيز على تحليل وتحديد واضح ومهني لحاجات التطوير المهني للمعلمات.

إن تخطيط التدريب على أساس واقعي للاحتياجات التدريبية الفعلية يقدم فرصاً عادلة للموظفين وزيادة كفاءتهم وتحسين أدائهم، كما أن معرفة الاحتياجات التدريبية يسبق أي نشاط تدريبي مهني ويأتي قبل تصميم البرامج وتنفيذها حيث إنه يعدُّ العامل الأساسي في توجيه الإمكانيات المتاحة للتدريب إلى الاتجاه السليم الصحيح (الزومان وإبراهيم، 2022).

تعدُّ معلمة الرياض المسؤولة عن تقديم الموضوعات المختلفة لجميع الأطفال، وتوفر خطة عمل لتقديم مفاهيم ومعارف ومهارات يتعلمها الطفل بنفسه من خلال اللعب والاكتشاف بدلاً من التلقين، وتوفير بيئة تربوية منظمة ومشجعة على التعلم تسمح للطفل بحرية الحركة والاختيار والتجريب واتخاذ القرار، وعليه فإن طبيعة المهام الجديدة لمعلمة رياض الأطفال تقتضي أن يكون لديها اتجاهات إيجابية نحو الأطفال قائمة على الثقة، والاحترام، والتقبل، فهي تعمل على مساعدة الطفل في اكتساب مهارات وخبرات جديدة لذا ينبغي الاهتمام بمديرات ومعلمات رياض الأطفال والتركيز الجيد في تأهيلهن الأكاديمي والمهني قبل الخدمة وأثناءها (شاهين وصبري، 2013).

وتستدعي مرحلة رياض الأطفال وجود معلمة تمكّن الأطفال من اكتشاف المعارف من خلال تفاعلهم مع البيئة ضمن الهيكل السليم للعملية التعليمية (المغربي ودحلان، 2022). وتعدُّ رياض الأطفال مؤسسة تربوية ضرورية

للمجتمعات، حيث إنها تسهم في تحقيق أهداف المجتمع، وذلك فيما يتعلق برعاية الأطفال وتحقيق النمو المتكامل لهم، ويتوقف نجاح رياض الأطفال على معلمة الروضة وتأهيلها كون محور عملها هو الطفل (جاء، 2013).

مشكلة الدراسة:

انطلاقاً من أهمية مرحلة رياض الأطفال واعتبارها أولى المراحل التعليمية ودورها في تنشئة وتربية الأطفال وتحضيرهم للبيئة المدرسية والمجتمعية في المراحل اللاحقة، وللمحدودية وجود أبحاث نوعية في مجال التطوير المهني لمعلمات رياض الأطفال في فلسطين، ارتأت الباحثة كونها تعمل مديرة مدرسة وروضة خاصة التركيز على جودة مخرجات هذه المرحلة من خلال الاهتمام بالتطوير المهني اللازم لرفع مستوى أداء معلمات رياض الأطفال، والإشادة بدورهم في اكتساب وتوجيه معارف الأطفال ومهاراتهم، كما وأن هناك رؤية مميزة يمكن الاستفادة منها من المعلمات بسنوات خبرة متفاوتة في التعليم في مرحلة رياض الأطفال، وكذلك من مديرات رياض الأطفال والمشرفات في وزارة التربية والتعليم لقسم رياض الأطفال كونهن خيريات في مجال الطفولة مما يساعد ويعمل على تحديد وبناء احتياجات التطوير المناسبة والمتوقعة لمعلمات رياض الأطفال.

ومن هذا المنطلق انبثقت أهمية الحاجة لاستكشاف احتياجات التطوير المهني لمعلمات رياض الأطفال برؤى من المعلمات اللواتي يعملن في الميدان ومن خيريات الطفولة.

أسئلة الدراسة:

تمثلت أسئلة الدراسة بالسؤال الرئيس التالي: ما احتياجات التطوير المهني لمعلمات رياض الأطفال؟

وتفرع عنه الأسئلة التالية:

ما مجالات التطوير المهني لمعلمات رياض الأطفال؟

ما التحديات التي تواجه التطوير المهني لمعلمات رياض الأطفال؟

كيف يتم تحديد احتياجات التطوير المهني لمعلمة الروضة؟

ما المقترحات لمواجهة تحديات التطوير المهني لمعلمات رياض الأطفال؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى استكشاف احتياجات التطوير المهني لمعلمات رياض الأطفال وتبصر آراء المعلمات وخبيرات مجال الطفولة لهذه الاحتياجات.

أهمية الدراسة:

وتتركز أهمية هذه الدراسة بتحديد أبرز احتياجات التطوير المهني لمعلمات رياض الأطفال، والاستفادة من نتائج الدراسة وتوصياتها في توجيه القائمين على العملية التربوية والتعليمية في مرحلة رياض الأطفال نحو أهمية إعداد برامج تأهيل وتطوير مهني لمعلمات رياض الأطفال، والعمل على تنمية مهاراتهن وأدائهن المهني.

حدود الدراسة:

تحددت الدراسة بالحدود التالية:

- الحدود البشرية: معلمات رياض الأطفال وعددهن (14) معلمة بخبرات تعليمية متفاوتة و(6) خبيرات في مجال الطفولة (مشرفات ومديرات رياض أطفال).
- الحدود الزمانية: الفصل الثاني من العام الدراسي 2023 / 2024.
- الحدود المكانية: رياض الأطفال في محافظتي بيت لحم ورام الله في فلسطين.

مصطلحات الدراسة:

وقد تم تعريفها إجرائياً:

- التطوير المهني: عمليات منظمة وموجهة ومستمرة تسعى نحو إعداد أداء المعلمة في عملها ورفعها من خلال أساليب وأنشطة متنوعة ومتعددة كالبرامج التدريبية واللقاءات العلمية والمؤتمرات والندوات وبرامج التبادل التربوي وغيرها، ويكون لديها الاستعداد والرغبة في ذلك.
- احتياجات التطوير المهني: تتمثل بالفجوة بين ما تمتلكه المعلمة من مهارات وإبداعات ومعارف، وما يجب أن يتوفر لديها من إمكانيات متعددة تتلاءم مع احتياجات العملية التربوية ومواكبة التطورات الحديثة التي تولد لديها شعوراً بالتوتر وعدم الرضا، مما يوجهها نحو الحصول على التطوير والتدريب من خلال الجهات المختصة التي تمكّنها من رفع أدائها الذي هي فيه إلى أداء أفضل يجب أن تمتلكه.

- معلمات رياض الأطفال: إنهن المعلمات اللواتي يُعلِّمن ويعملن في مرحلة الطفولة المبكرة من (3-6) سنوات، ويتابعن تنفيذ الأنشطة المناسبة للأطفال، والتكيف مع المواقف التعليمية، ويحملن شهادات جامعية، وخضعن لتدريب وإعداد تربوي مناسب، ويمتلكن خبرات متفاوتة في التعليم في مجال الطفولة.
- خبيرات الطفولة: وهن مديرات رياض الأطفال، ومشرفات في التربية والتعليم، وجميعهن يحملن شهادات دراسات عليا، ويشرفن على أعمال وتدريب معلمات رياض الأطفال، ويمتلكن خبرة في هذا المجال تزيد عن 3 سنوات، والتحقن ببرامج تدريب وتطوير مهني متخصص في مجال الطفولة.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

تنطلق أهمية مرحلة رياض الأطفال باعتبار هذه المرحلة جزءاً من تنظيم بنية التربية في كثير من دول العالم، وحلقة في برنامج التعليم المستمر على مدى الحياة، يكتسب من خلاله الطفل كثيراً من المهارات والخبرات. وتعتبر مرحلة رياض الأطفال الفترة الحاسمة التي تتكون فيها المفاهيم الأساسية لدى الطفل، وخلالها يتمتع الطفل بقدر كبير من خصوبة الخيال، ويكتسب صفات الجبن أو الشجاعة، وتكشف هذه الفترة عن القدرات الإبداعية والابتكارية، (السعود والمواضية، 2013).

ويبين الحوامدة والعدوان (2012) أن السنوات المبكرة لحياة الأطفال تعتبر حاسمة بالنسبة لتكوين الذكاء والشخصية والسلوك الاجتماعي، فالأطفال يولدون بقدرات بدنية واجتماعية ونفسية تمكنهم من الاتصال والتعلم والتطور، فالبشرية تنقل قيمها من خلال الأطفال، وللمحافظة على القيم المعنوية والاجتماعية يجب البدء بهم، ويمكن تعزيز ذلك من خلال برامج الطفولة المبكرة.

وتهدف مرحلة رياض الأطفال لتحقيق النمو المتكامل المتوازن للأطفال بجميع أنواعه الجسمي، والعقلي، والنفسي، والاجتماعي، إضافة إلى تعزيز قدرات الأطفال ومواهبهم المختلفة عن طريق اللعب والنشاط الحر. وتعتبر هذه المرحلة ركيزة أساسية لتهيئة الطفل وتنشئته على أساس سليم، وإعداده للحياة المدرسية، وتزويده بالمعلومات المناسبة لنموه العقلي، وتشجيعه على الابتكار، وتدريبه على ممارسة العادات الصحية السليمة (مباركي، 2023، الخالص، 2021).

وتحتل مهنة التعليم مكانة رفيعة وسامية بين المهن، وتقع على المعلمة مسؤولية تنشئة الأجيال ورعايتها، ويعتبر الاهتمام بمربية رياض الأطفال وتدريبها أمراً في غاية الأهمية في جميع دول العالم. ولا بد للمعلمة من امتلاك ثلاث كفايات رئيسية هي: الكفايات الشخصية المرتبطة بالسلامة البدنية والصحة الجسمية والعقلية، والكفايات المهنية المرتبطة بدورها التربوي ومعرفتها بالأسس والنظريات التربوية التي تحكم عملها، والكفايات الفنية المرتبطة بحسن تواصلها مع الأطفال أولاً ومع الناس الآخرين داخل الروضة أو خارجها ثانياً، وكذلك حُسن التعامل مع الغير (السعود والمواضية، 2013).

ويعتبر التطوير المهني أحد المقومات الرئيسة للمؤسسات التعليمية الفعالة، حيث يؤدي إلى زيادة قدرات الأفراد وكفاياتهم، وإلى تحسين جودة التعليم، ويهدف التطوير المهني إلى تنمية الكفايات التعليمية والتدريسية والتكنولوجية والتربوية للمعلمين، وإلى رفع طاقاتهم الإنتاجية الحالية إلى حدها الأقصى، ثم تأهيلهم لمواجهة ما يحدث من تطورات تربوية وعلمية في تخصصاتهم المختلفة (الصيدلاني، 2021).

وقد أكد البرناوي وعلي (2019) على أن التطوير المهني هو النشاط المبني على تحديد احتياج المعلم من معارف، ومهارات، واتجاهات، تسهم في زيادة معلوماته، وصقل خبراته، بما يؤدي إلى رفع كفاءته، وزيادة إنتاجيته، لجعله أكثر إيجابية تجاه نفسه ومنظّمته ومجتمعه.

وبحسب ما جاء في (حسن، 2021) فإن أهم متطلبات النمو المهني لمعلمات الروضة زيادة ما لدى المعلمة من معارف ومفاهيم ومهارات وتنميتها في مجال عملها ومسؤولياتها المهنية. وضرورة مواكبة أحدث طرائق التعلم والوسائل المبتكرة وتكنولوجيا الاتصال والمعلومات الحديثة، وكيفية تطبيقها في رياض الأطفال. وأهمية تشجيع المعلمات من خلال الحوارات البناءة والمناقشات الهادفة إلى تبادل الأفكار والمعلومات والخبرات المهنية، وتطوير قدراتهن على إيجاد حلول مُرضية لمشكلات تتعلق بالعمل اليومي في الروضة.

ويمكن استخلاص دور التطوير المهني في رياض الأطفال بأنه يعمل على رفع المستوى المهني للمعلمة، وأثره على كفاءة المخرجات التربوية من خلال أنشطة وتأمّلات منظمة ومخطط لها وبدافع ذاتي تمكن المعلمة من الحصول على فرص لتطوير الأداء بالاعتماد على الاحتياجات المهنية المتجددة وملاءمتها مع أهداف العمل التربوي في الروضة والأهداف العامة للمجتمع.

وقد سعت وزارة التربية والتعليم العالي من خلال خطتها الاستراتيجية 2014-2019 إلى الاهتمام بمرحلة التعليم ما قبل المدرسة، حيث وضعت هذه المرحلة - ولأول مرة - على السُّلم التعليمي للمراحل الدراسية. وقد تم فتح صفوف التمهيدي، وإطلاق استراتيجية الطفولة المبكرة بالشراكة مع وزارتي الصحة والتنمية الاجتماعية، وعليه كان لا بد من الاهتمام بنوعية المعلمة ومعرفتها المهنية، وقد تم التركيز على مجموعة من المعايير المهنية التي تتميز باعتمادها على ممارسات أدائية يتوقع من معلمات رياض الأطفال التمكن منها، وهي قابلة للملاحظة والتقييم، وقد جاء تقسيم المعايير إلى عدة محاور متمثلة بالمحور الأول التخطيط، والثاني استراتيجيات التعلم، والثالث عن البيئة بتوفير الوسائل والألعاب والتجهيزات وتوفير البيئة الصحية الآمنة والسلامة (وزارة التربية والتعليم العالي، 2017، الخالص، 2019).

وثمة دراسات بحثت موضوع التطوير المهني في رياض الأطفال، وذلك من عدة جوانب للموضوع، فقد ركّزت دراسة قريش (2023) على التنمية المهنية الإلكترونية لمعلمات رياض الأطفال في مصر من حيث التحديات وسبل تفعيل في ظل التحولات المعاصرة، وأكدت هذه الدراسة على أن هناك ضرورة ملحة إلى معلم متطور بشكل مستمر ليواكب روح العصر الرقمي، معلم يلبي حاجات المتعلم في التعليم ومتطلبات التقدم والرقى والتنمية المهنية

الإلكترونية، واعتبار ذلك عنصراً أساسياً من أساسيات تطوير التعليم لمعلمات رياض الأطفال للوفاء باحتياجات المجتمع وتحقيق أهدافه، واعتمدت الدراسة أداة المقابلة الشخصية غير المقننة في تدريبات معلمات رياض الأطفال.

بينما أشارت دراسة الزومان وإبراهيم (2022) إلى الواقع الفعلي لأداء معلمات الطفولة المبكرة في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، كأحد برامج تحقيق رؤية المملكة 2030، وتحديد قائمة بأكثر الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمات الطفولة المبكرة في ضوء البرنامج، حيث توصلت الدراسة إلى أن مفردات عينة الدراسة يرين أنه دائماً ما يكون هناك احتياجات تدريبية لازمة، وتبين أن مجال القيم والسلوكيات جاء في المرتبة الأولى من حيث الاحتياجات التدريبية، يليه مجال مهارات المستقبل، بينما جاء مجال المهارات الأساسية في المرتبة الأخيرة.

وبالتوجه إلى الحاجات التدريبية لمعلمات رياض الأطفال فإننا قد نجد لها متعددة المجالات، ومنها ما تم الإشارة إليه خلال نتائج دراسة العواد (2022)، وقد تلخصت بمجالات للتدريب أثناء الخدمة، فقد جاء مجال الأهداف بحاجة متوسطة، حيث كانت العناصر ذات الأولوية في حاجات معلمة رياض الأطفال في مجال الأهداف هي: مرونة الأهداف التعليمية (متجددة)، واستمرارية وواقعية الأهداف التعليمية (معرفي، وجداني، نفس حركي). أما أقل العناصر حاجة لدى المعلمات فهي الأهداف العامة للتعليم، ووضوح الأهداف التعليمية والأهداف العامة لرياض الأطفال.

بينما سعت دراسة عطية (2020) إلى معرفة الاحتياجات التدريبية لمعلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن، والتي قد أظهرتها نتائج الدراسة، حيث جاء مجال التنفيذ بالمرتبة الأولى، واحتل مجال المعرفة المهنية والتربوية المرتبة الثانية، ومجال التخطيط المرتبة الثالثة، ومجال التقويم المرتبة الرابعة، ومجال طرائق التعليم والأنشطة التعليمية المرتبة الخامسة، ومجال تكنولوجيا التعليم والوسائل التعليمية المرتبة السادسة في تسلسل المجالات.

وأما دراسة جاليجو وكينجكوي Gallego & Caingcoy (2020) فقد هدفت إلى تحديد مستوى الكفايات ومدى احتياجات التطوير المهني لمعلمات رياض الأطفال في قسم السلطان قدرات في تركيا، خلال العام الدراسي 2019 - 2020. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وشملت 54 معلمة رياض أطفال. وقد توصلت الدراسة إلى أن معلمات رياض الأطفال لديهن مستوى عالٍ من الكفاءات في معرفة المحتوى وطرائق التدريس، وبيئة التعلم وتنوع المتعلمين، والمناهج والتخطيط، والتقييم وإعداد التقارير. وكشفت النتائج أيضاً عن وجود درجة عالية جداً من الاحتياجات المهنية في معرفة المحتوى وطرائق التدريس وبيئة التعلم وتنوع المتعلمين.

وقد تطرقت دراسة محمد (2017) إلى الكشف عن واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر من خلال التعرف على بعض الاتجاهات العالمية للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال عالمياً، وتطوير بعض المقترحات لتطوير التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر، والإشارة إلى أهداف التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال لتحقيق النمو المستمر لها لرفع مستوى أدائها المهني، وتحسين اتجاهاتها، وصقل مهاراتها التعليمية، وزيادة معارفها ومستوى قدرتها على الإبداع والتجديد، وتوصلت النتائج إلى أن إعداد معلمة الروضة عملية مستمرة تشمل الإعداد قبل

الخدمة والتدريب في أثناء الخدمة، وأن التنمية المهنية للمعلمة عملية تتصف بالديمومة ولا تنتهي عند تخرّج الطالبة، وأن تدريب المعلمات أثناء الخدمة ليس بهدف معالجة القصور في فترة الإعداد قبل الخدمة فحسب، وإنما هو جزء من التربية المستمرة للمعلمة طوال ممارستها للمهنة. وبخصوص التحديات التي تواجه التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال فقد تمثلت في الانفجار المعرفي وثورة التقنية، وتغير أدوار المعلمة ومسؤولياتها، والتغير في أساليب التدريس وممارسته.

واستهدفت دراسة شاهين وصبري (2013) التعرف إلى مدى إسهام برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطوير المهني لمديرات رياض الأطفال ومعلماتها في فلسطين، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن تقديرات المديرات لدرجة إسهام برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لهن كانت مرتفعة، وقد توافقت مع نتائج المجموعات البؤرية عن ملاءمة البرامج المنفذة لاحتياجاتهن. بينما قيّمت المعلمات برامج التدريب المنفذة من قبل مركز المصادر للطفولة المبكرة تقييماً مرتفعاً، وكانت تقديرات المعلمات لمدى إسهام برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة في التطور المهني لهن، أعلى قليلاً مما هي لدى المديرات.

إضافة إلى ذلك، فقد هدفت دراسة جيانينا-آنا Gianina-Ana (2013) إلى استقصاء تصورات معلمات رياض الأطفال عن برامج التدريب المتبعة أثناء الخدمة، وتأثيرها على عملية التطوير المهني والممارسة الصفية. وكانت الأداة النوعية التي تم اختيارها لإجراء البحث عبارة عن استبانة منظمة، تم تطبيقها عبر الإنترنت على 84 معلمة لرياض الأطفال. وأظهرت النتائج وجود فرق كبير بين تصورات المعلمين المبتدئين والمعلمين المؤهلين حديثاً، وأولئك الذين تزيد خبرتهم عن 10 سنوات؛ بمعنى أن الفئة الأولى تركز بشكل أكبر على المهنة ومكانتها، بينما تركز الفئة الثانية على الاحتراف والتطور المهني.

ونلاحظ عبر استعراض للأدب التربوي أهمية مرحلة رياض الأطفال، والحاجة إلى الاهتمام بالمرئيات وتطوير أدائهن المهني بحسب الاحتياجات والأولويات، والسعي نحو دعم المعلمة ورفع كفاءتها باستمرار. إلا أن التطرق إلى موضوع مجالات التطوير المهني ومواضيع التدريب الحديثة لمعلمات الروضة والتحديات التي تواجههن قد جاء بصورة محدودة، ومن هنا انطلقت هذه الدراسة التي تتطلع الباحثة من خلالها إلى ترك أثر إيجابي في الميدان التربوي بشكل عام، ونحو رياض الأطفال في فلسطين بشكل خاص، وأن تقدّم رؤى وأفكاراً غنية ومعمقة نحو التطوير المهني لمعلمات رياض الأطفال.

منهج الدراسة:

اعتمدت الباحثتان البحث النوعي، الذي ينبثق من الفلسفة البنائية التي ترى أن الحقيقة الاجتماعية يُعاد بناؤها باستمرار وبشكل متجدد، وبالتالي فمفهوم إعادة التطبيق تصبح إشكالية في البحث النوعي، والسلوك الإنساني ظاهرة معقدة لا تصلح القياسات الكمية لقياسها، وإنما السلوك الإنساني يمكن ملاحظته وتفسيره (الرشدي، 2017). وقد تم اعتماد المنهج الظاهراتي كأحد مناهج البحث النوعي الخمس، والذي يركز على فهم الخبرة المعيشة وجوهرها،

تلك المرتبطة باحتياجات التطوير المهني لمعلمات رياض الأطفال، فالظاهراتية منهجاً تسعى لإظهار الخبرة البشرية بالتعرف إلى طبيعة الظاهرة كما يشعر بها ويدركها المبحوث.

وتعتبر الظاهراتية -وهي دراسة الخبرة المعيشة- فلسفة في النظر للحياة وتفسير الوجود، حيث يعتمد الباحث في تفسير الظواهر على خبرات المبحوثين مستخدماً وعيه في الربط والتحليل، فهي طريقة فلسفية للتساؤل، وليست وسيلة للاستنتاج، ولا للاستكشاف، كما أشير إليها بأنها دراسة نظرية للخبرة الإنسانية بشكل مباشر، وتتضمن وصفاً للسلوك الإنساني في سياق الظاهرة نفسها بغض النظر عن الجوانب المادية للبيئة. ويتلخص مفهوم الظاهراتية بالكشف عن خبرات المبحوثين في قضية معيّنة، من خلال وعي الباحث (الرشدي، 2017).

ومن خلال هذه الدراسة، سيتم التركيز على احتياجات التطوير المهني لمعلمات رياض الأطفال في فلسطين بالاعتماد على آراء معلمات رياض الأطفال في التدريس، وخبرات في مجال الطفولة، مديرات ومشرفات في رياض الأطفال.

المشاركون في الدراسة:

تحدّد مشاركو الدراسة بالمشاركات من الإناث، كون الدراسة تستهدف رياض الأطفال، وقد قُسمنَ إلى مجموعتين:

المجموعة الأولى: معلمات رياض الأطفال

شارك في الدراسة 14 معلمة، تم اختيارهن بشكل عشوائي من عدة روضات في محافظتي بيت لحم ورام الله، وقد أُجريت مقابلةً بؤريةً معهن، وهو ما يسمى بحلقات النقاش التي عُقدت مع المشاركات ضمن ثلاث مجموعات: الأولى تمثلت بمعلمات من رياض أطفال في محافظة رام الله، والثانية والثالثة تمثلت بمعلمات من رياض أطفال في محافظة بيت لحم.

ولقد تفاوتت خبرات المعلمات من ستين إلى ما يزيد عن عشرين عاماً من التعليم في مرحلة رياض الأطفال، وجميعهن يحملن شهادات بكالوريوس تخصص تربية أساسية أو رياض أطفال، باستثناء معلمتين يحملن تخصص لغة إنجليزية، ومعلمة لديها تخصص اجتماعيات ودبلوم تربية. وتم التواصل مع إدارات المدارس ورياض الأطفال المستهدفة لإجراء الدراسة وأخذ الموافقات الرسمية لإتمام المقابلات مع أخذ الاعتبارات الأخلاقية هذا الخصوص.

المجموعة الثانية: خبرات في مجال الطفولة

شارك في هذه الدراسة (4) مديرات رياض أطفال من محافظتي رام الله وبيت لحم، جميعهن يحملن شهادة ماجستير في أساليب التدريس والإدارة التربوية، وإحداهن تستكمل دراسة الدكتوراه، ولديهن خبرات متفاوتة في إدارة الروضة، أقلها سنة، وأكثرها 10 سنوات، وقد حصلن على دورات تدريبية متعددة في مجال الإدارة والطفولة

وأساليب التعليم في رياض الأطفال. وتم التواصل معهن هاتفياً لتحديد الوقت المناسب لكل منهن للمقابلة الفردية التي عُقدت في أماكن عملهن وبحسب رغبتهن؛ لتسهيل وتيسير إجراءات المقابلة، باستثناء إحدى المديرات التي تم إجراء المقابلة معها هاتفياً.

وقد تابعت الباحثة الحصول على المعلومات من خلال إجراء المقابلة الفردية في مكتب الإشراف التابع لمديرية التربية والتعليم مع مشرفتين لمرحلة رياض الأطفال يعملن في سلك التربية والتعليم، ويشرفن على 103 روضات، ولديهن خبرة في التعليم والإشراف تزيد عن عشر سنوات، وقد حصلت إحداهما على شهادة بكالوريوس في التربية ودبلوم رياض الأطفال، والثانية بكالوريوس في التربية وماجستير في الإدارة التعليمية، وخضعتا لدورات تدريب مدرسين، وكذلك شاركتا في تبادل خبرات مع رياض أطفال عالمية، وهما متمكنتان من محتوى منهاج رياض الأطفال في فلسطين للعام 2017 والتطبيق والتدريب المعتمد له، بالإضافة إلى تطبيق نهج (ريجيو إيميليا) حيث تمكنت كل منهما من زيارة رياض الأطفال في مدينة (ريجيو إيميليا) الإيطالية، والحصول على التدريب ونقل الخبرات إلى رياض الأطفال في فلسطين.

سياق الدراسة:

أُجريت هذه الدراسة في رياض أطفال متعددة في محافظتي بيت لحم ورام الله في فلسطين. وتمتاز رياض الأطفال محلّ الدراسة بالنموذجية، وتضمّ غرفاً صفية ما بين 3 - 6 صفوف، ويوجد في كل صفّ زوايا للتعليم والتعلم، وأركان مفتوحة، وساحة خارجية للعب، ومعظمها يتوفر فيه قاعة ألعاب داخلية، وزوايا لعب حر، أو قاعة للأنشطة؛ اثنتان منها يتوفر فيها منتفخات، كما أن اثنتين من رياض الأطفال هذه تتبع نظام (ريجيو إيميليا) في التعليم، وقد التحقت بعضُ معلّماتها بدورات تدريبية ضمن هذا البرنامج بإشراف مؤسسة RTM الإيطالية.

وللمزيد عن البيئة الصفية فإنّ الغرف الصفية تحتوي على رفوف للألعاب التربوية، وطاولات وكراسي يستخدمها الأطفال عندما يتناولون الطعام، وكذلك عند قيامهم بالأعمال الفنية أو فعالية التركيز وأوراق العمل، وزوايا للمكعبات وألعاب التركيب، كما أن أرضَ غرفة الصف مغطاةً بشكل جزئي بالسجاد أو قطع الإسفنج الملونة، وفي معظم الغرف الصفية يوجد لوح إلكتروني تفاعلي، إضافة إلى زوايا الخيال (زاوية المطبخ، الدكان، الطبيب، المهن)، وزوايا الطبيعة (الفن، الرمل، اللوح المضيء، المراسم، زاوية الظل والخيال).

وتتبع رياض الأطفال نهجاً تعليمياً متشابهاً يعتمد على التعلم بالاكشاف، والتعلم من خلال اللعب، وتعتمد جميعها منهاج رياض الأطفال المقرّر من وزارة التربية والتعليم، بالإضافة إلى الأنشطة والفعاليات الإثرائية. ويوجد في كل صف عددٌ من الأطفال من 20-28 طفلاً لكل معلمة، كما يوجد في بعض الرياض مساعدات، وكذلك معلمة لغة إنجليزية للتنقل بين الصفوف.

ولكن لوحظ أن إحدى الروضات تفتقر للبيئة الغنية والمناسبة للتعلم النشط، حيث تعاني المديرية والمعلمات فيها من قلة الدعم والموارد المادية، وكذلك محدودية الدعم والاهتمام الفني والرعاية التربوية، وعدم تقديم فرص مناسبة لهن للتطوير المهني أو تعزيز البيئة الصفية، وهذا قد ظهر من خلال المقابلة وحلقات النقاش التي أجريت مع المعلمات والمديرة.

وأما بخصوص خبرات الطفولة فهن مديرات لرياض الأطفال التي تمت الإشارة لها في مقدمة السياق، وتحمل كل منهن مسؤولية الروضة الإدارية والتربوية بإشراف مديرة المدرسة التابعة لها الروضة، ويقع ضمن صلاحياتهن متابعة استقبال وتسجيل الطلبة، وتوزيع المهام والبرنامج على المعلمات، والتنسيق للاجتماعات الدورية للأهل وطاقم الروضة، وكذلك التحضير والإشراف على الأنشطة وأعمال الروضة الروتينية منها والفصلية، وذلك بحسب الحاجة والخطة المدرسية والمستجدات الطارئة. بالإضافة إلى خبرات الطفولة من مشرفات رياض الأطفال التابعة لمديرية التربية والتعليم، ومن ضمن مسؤولياتهن زيارة رياض الأطفال، ومتابعة الإشراف التربوي والدعم لمعلمات رياض الأطفال الحكومية والخاصة، وحضور أنشطة داخل الروضة، وكتابة تقارير الزيارة، وتقديم تغذية راجعة وملاحظات للمديرات، وعقد دورات تدريبية للمعلمات، وكذلك اجتماعات مهنية لمديرات رياض الأطفال التي تقع ضمن مسؤولياتهن.

إجراءات الدراسة:

- الاطلاع على الدراسات السابقة والأدب التربوي في مجالات التطوير المهني ورياض الأطفال والبحث النوعي.
- صياغة الدراسة وفق عناوين البحث العلمي النوعي ومجالاته ضمن منهجية البحث الظاهري.
- التواصل مع المشاركات وأخذ موافقتهن واستشعار رغبتهم بالمشاركة.
- عقد المجموعات البؤرية بمعدل 3 حلقات نقاش مع مراعاة فاصل زمني بين كل مجموعة وأخرى (لكل مجموعة يوم منفصل) كل منها تضم من (4-5) مشاركات، علماً بأنه تم التنسيق لموعد مناسب لجميع المشاركات.
- عقد المقابلات الفردية في بيت لحم ثم في محافظة رام الله بعد التواصل المسبق وأخذ الموافقة المكتوبة من المشاركات مع تأكيد تنسيق وقت المقابلة بحسب ما يناسب كل مشاركة حيث تمت مقابلة (4 مديرات ومشرفتين في محافظتي بيت لحم ورام الله).
- تم توثيق المقابلات بالتسجيل الصوتي باستخدام البلفون وتدوين كتابي للمعلومات الواردة من المشاركات.
- الاحتفاظ بنسخة ورقية وتسجيلات صوتية للمقابلات بنوعيتها، والاعتماد عليها عند تحليل البيانات وتصنيفها وترميزها.
- تم تحليل المقابلات بطريقة علمية وتحديد المحاور والعناوين الرئيسة المستخرجة من الإجابات بعد ترميزها ووضعها في فئات رئيسة، ثم في فئات فرعية.

أدوات الدراسة:

لأغراض الدراسة الحالية استخدمت الباحثة أداتين:

الأولى: المقابلة المعمّقة

تعتبر المقابلة من الطرائق الرئيسة لجمع المعلومات في البحث النوعي، ومن خلالها يتمكن الباحث من التعرف على آراء المبحوثين وأفكارهم ومشاعرهم عن موضوع الدراسة، كما ويتمكن من فهم تفكيرهم وسلوكهم دون إسقاط الباحث لفرضياته السابقة أو آرائه التي قد تحدّ من أقوال المشاركين، حيث يكون دور الباحث في المقابلة محايداً ويركز على استخلاص الأجوبة العقلانية من المشاركين المبحوثين (غباري وآخرون، 2015).

أُجريت (6) مقابلات فردية، وقد تراوحت مدة كل منها ما بين نصف ساعة إلى 45 دقيقة، اهتمت الباحثة بالتحضير المناسب للمقابلات من حيث التهيئة، وحُسن الاستقبال، والالتزام بقواعد أخلاقيات المقابلة، وبالتواصل الإيجابي الفعال مع المشاركين، وتشجيعهن على النقاش، وتأكيد هدف المقابلة، وسرية المعلومات التي سيتم الحصول عليها واستخدامها لأغراض الدراسة فقط.

وأما بخصوص الأسئلة فقد جاء جزء منها على شكل أسئلة شبه مقننة، والجزء الآخر بطريقة استقرائية ومفتوحة؛ بهدف إعطاء المجال للمشاركات للتحدث بعمق وإغناء الدراسة بمعلومات من واقع الحياة المعيشة واستكشاف آرائهن بخصوص احتياجات التطوير المهني لمعلمات رياض الأطفال في فلسطين.

وتضمنت الأسئلة في المقابلة المعمّقة قسمين الأول: التعرف على المشاركة والحصول على البيانات الأساسية من حيث المؤهل العلمي ومكان العمل وسنوات الخبرة، وأما القسم الثاني فقد تضمن أسئلة حول موضوع الدراسة، حيث توجهت الباحثة بالاستفسار عن تجربة كل مشاركة في الدراسة في برامج التطوير المهني لمعلمات رياض الأطفال ودورها في ذلك، وكيف حصلت على التطور المهني كمشرفة أو مديرة روضة، ومن خلال النقاش تم التطرق لأهم التحديات التي تواجه برامج التطور المهني في قطاع الطفولة المبكرة، وفي ختام كل مقابلة استطلعت الباحثة أهم التوصيات والنصائح من أجل برامج تطور مهني فاعلة.

الأداة الثانية: المجموعات البؤرية:

أُجريت ثلاث حلقات نقاش مع 14 معلمة رياض أطفال، وهو ما يُسمّى بالمجموعات البؤرية النقاش التي تعتبر إحدى أدوات البحث العلمي، وتُستخدم لجمع البيانات، والمعلومات، وتوليدها، وتجري من خلال اختيار الباحث مجموعة من الأشخاص، يكون بينهم رابط مشترك، ويجري معهم حواراً في مكان مناسب يساعد في التحدث ويسمح لهم بإبداء آرائهم دون خوف بحيث يوجه لهم الأسئلة، ويسجل المعلومات التي يحصل عليها من تفاعل المشاركين مع بعضهم بطرائق مختلفة (الرشيد، 2017).

وقد أجريت حلقات النقاش بعد انتهاء دوام الأطفال الرسمي، وتفرّغ المعلمات، وذلك ما بين الساعة 1:30-2:30 بعد الظهر، وقد استغرقت المقابلات ما يتراوح بين 50-60 دقيقة أي ما يقارب ساعة من الزمن. وقد كانت جميعها وجاهية، واعتُبرت المصدر الثاني لجمع البيانات النوعية، كما ساعدت في فهم وجهات النظر المختلفة والتعرف عليها، وذلك من خلال لقاء مع المعلمات المشاركات في الدراسة اللواتي لديهن خبرات متفاوتة في التعليم في رياض الأطفال، وتراوحت خبراتهن بين عام واحد وعشرين عاماً، وهذا لإثراء وإغناء الدراسة بالمعلومات، حيث تبلورت أفكار متعددة بالعصف الذهني والنقاش المتبادل بينهن، وتقديم بيانات صادقة عززت الدراسة. كما تحلل النقاش تحدثاً بأمثلة من واقع العمل والخبرات، وهذا ما يميز البحث النوعي بعمق المعلومات المجمعة.

وتضمنت الأسئلة في المجموعات البؤرية قسمين: الأول تحلله جمع البيانات الأساسية من المشاركات من حيث المؤهل العلمي ومكان العمل وسنوات الخبرة، وأما القسم الثاني فقد تضمن أسئلة حول موضوع الدراسة، وتركزت باستطلاع آراء المشاركات في برامج التطور المهني، وكيف يتم اختيارهن في برامج التطور المهني؟ واسترسلت الباحثة بالنقاش والتحدث معهن بخصوص احتياجاتهن التدريبية، ومن يحددها؟ وكيف تتم تليتها؟ والتعرف على أبرز التحديات التي تواجه معلمات رياض الأطفال في التدريب، وفي نهاية اللقاء تم استخلاص اقتراحاتهن وآرائهن لمواجهة هذه التحديات.

الموثوقية:

يعدُّ البحثُ الكيفي تأويلياً، وتفسيرياً، واستقرائياً، ومتعدد المناهج، وعميقاً، كما أنه مرّن وحساس لخصوصيات الباحثين وسياقهم الاجتماعي، فالمرونة في البحوث الكيفية تسمح للباحث أن يتكيف ويعدل ويبني منهجيته تدريجياً وهذا يؤدي إلى بحوث ذات مصداقية وموثوقية (دليو، 2014).

وقد أشار العفيفي (2023) إلى أربعة معايير رئيسة تساعد في إثبات موثوقية البحث النوعي هي؛ المصداقية، الانتقالية، الاعتمادية، والتطابقية. فمن أجل تحقيق المصداقية يجب استخدام طرائق بحث معروفة، والاختيار العشوائي للمشاركين، واستخدام أكثر من طريقة لجمع المعلومات، والحرص على أمانة المشاركين.

ولضمان الموثوقية في هذه الدراسة قامت الباحثتان بقياس مدى صدق أسئلة المقابلة وحلقات النقاش قبل إجراء اللقاءات بنوعيتها، وذلك من خلال عرضها على مختصين في المناهج وطرق التدريس ورياض الأطفال، كما أعطت حرية الاختيار للمشاركات في اختيار زمان ومكان المقابلة أو حلقة النقاش وأخذ موافقتهن على تسجيل المقابلة صوتياً، ومراجعة البيانات من خلال إعادتها لبعض المشاركات بعد عملية التحليل والتفريغ والتأكد منهن من حيث الدقة والوضوح وأخذ ملاحظتهن بعين الاعتبار.

ولتأكيد المصداقية فقد تم إشعار المشاركات وتوقيعهن على نموذج الموافقة على المقابلة، ومن خلاله تم التأكيد على سرية البيانات التي سيتم الحصول عليها، وأنها لن تُستخدم إلا لأغراض هذه الدراسة والبحث العلمي.

الاعتبارات الأخلاقية:

اهتمت الباحثتان بمراعاة الاعتبارات الأخلاقية، وذلك من خلال منح المشاركات حرية المشاركة في الدراسة، وتم أخذ موافقتهن بالتوقيع على نموذج الموافقة على المقابلة التي أنجزت بطريقة طوعية وليست إجبارية. وكذلك التأكيد لهن على أن البيانات التي سيتم الحصول عليها سوف تعامل بخصوصية وسرية. واعتمدت الباحثتان الدقة في جمع البيانات من مصدرها وتوثيقها بالتسجيل الصوتي بعد الحصول على موافقة المشاركات للقيام بالتسجيل الصوتي. وتدوين الإجابات والتأكد من العمق في جمع البيانات والحصول على المعلومات الكافية للوصول إلى حالة التشبع.

تحليل البيانات

من خلال خطوات التحليل الفئوي (الموضوعي) للبيانات الكيفية التي تم الحصول عليها، فقد قامت الباحثة باتباع خطوات التحليل من حيث: مراجعة البيانات عدة مرات، ومن ثم عمل ترميز للإجابات، ومن ثم استخراج المحاور من الرموز، وبعدها كتابة السرد مع الاستشهاد بإجابات المشاركات من المربيات وخبيرات الطفولة.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

المحور الأول: مجالات التطوير المهني لمعلمات رياض الأطفال

أظهرت النتائج المتعلقة بآراء مربيّات رياض الأطفال أهمية برامج التطوير المهني، بأن هنالك عدداً من الدوافع لديهن نحو التطوير المهني، وجاءت متفاوتة وفي صلب موضوع رياض الأطفال. كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (1): دوافع المربيات للحصول على برامج التدريب المهني

النسبة المئوية	التكرارات	الدافع
28.6 %	14	مربية الروضة هي أول شخص يتعامل معه الطفل بعد الأم والأب.
26.5 %	13	تخصصات المربيات تختلف عن المطلوب في رياض الأطفال.
24.5 %	12	اكتساب الخبرات والمهارات الحديثة في التعامل مع الطفل.
20.4 %	10	مواكبة التطورات في مجال رياض الأطفال
100 %	49	المجموع

يتضح من الجدول أعلاه، أن المربيات في رياض الأطفال يسعين للحصول على برامج التطوير المهني كونهن يتعاملن مع أطفال لهم خصائص نهائية واحتياجات خاصة للتدريب، وعليه يتطلب ذلك فهم سلوكياتهم وجوانبهم النمائية بشكل مناسب، وهذا ما أشارت إليه إحدى المعلمات: «أرى أنه من الضروري تطبيق برامج التطوير المهني لأنها تخدم تطوير المعلمات نحو الأفضل وتطوير الروضات وتطوير الأطفال فكرياً وعاطفياً واجتماعياً للأحسن حسب حاجاتهم». كما أشارت دراسة محمد (2017) إلى أهمية التنمية المهنية لدى المربية أثناء الخدمة وتحديث معارفها وصقل خبراتها ومهاراتها المهنية.

كذلك بيّنت النتائج أن بعض مربيات رياض الأطفال بحاجة للتطوير المهني نظراً لأن تخصصاتهن بعيدة عن رياض الأطفال، حيث حصل إجماع من قبل المربيات حول هذا الموضوع بتكرار بلغ (13) من أصل 14 مربية؛ حيث أشارت مربية: «أنا تخصصت تربية واجتماعيات وعندني خبرة في رياض الأطفال بس الدورات ساعدتني أفهم أكثر عن الأطفال ونشاطات الروضة». وهذا ما أكدت عليه خبرات الطفولة، بأن المربيات الجدد واللواتي تخصصاتهن تختلف عن تخصصات رياض الأطفال، هن بحاجة أكبر للتطوير المهني، حيث قالت إحدى الخبرات من خلال تجاربها: «المعلمات ما كان كلهم معهم تربية وأغلبتهم جدد وهيك كان لازم أعمل على تدريبهم من خلال لقاءات مع بعض ونحضر ونخطط مع بعض وقمت بتدريبهم ونقل خبراتي لهم».

وقد أظهرت النتائج أن من دوافع المربيات للحصول على التدريب المهني اكتساب الخبرات والمهارات الحديثة في التعامل مع الطفل، حيث إن مجال رياض الأطفال يعدُّ مجالاً متغيراً بشكل سريع، وهناك العديد من الأدوات التكنولوجية على سبيل المثال التي أثبتت فاعليتها في رياض الأطفال، وبالتالي فإن المربية لا بد أن تمتلك الخبرات والمهارات الحديثة في التعامل مع الطفل، وتؤكد على ذلك مربية بقولها: «التطور المهني هو تزويد المعلمات بالخبرات والمهارات حتى يتطوروا بأدائهم من خلال البرامج والأنشطة الجديدة والمتنوعة».

إلى جانب مواكبة التطورات في مجال رياض الأطفال، مثلما قالت إحدى المربيات: «أنا بشوف أنه برامج التطور المهني مهمة وهادفة للمعلمة وممكن أنه تساعدنا في التقدم الوظيفي وتطور شغلها وممارساتها التعليمية في بيئة الصف والروضة وتجدد خبراتها ومعلوماتها باستمرار». وأشارت خبيرة طفولة إلى ذلك بقولها: «لدينا تجربة مع المعلمات بتطوير المهارات التكنولوجية وتدريبهم على تفعيل برنامج Teams وإعطائهم معارف جديدة». وتتفق هذه النتيجة مع دراسة قريش (2023) التي أشارت إلى أهمية التنمية المهنية الإلكترونية لمعلمي رياض الأطفال.

وفي سياق متصل، فإن المربيات قد أشرن إلى مجالات التطوير المهني التي يحتجن إليها. وقد أظهرت النتائج مجموعة من مجالات التطوير المهني لمعلمي رياض الأطفال. والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (2): احتياجات التطوير المهني لمربيات رياض الأطفال

النسبة المئوية	التكرارات	المجال
35.7 %	10	التعليم من خلال اللعب.
32.2 %	9	التخطيط للفعاليات والألعاب التعليمية.
28.6 %	8	التعامل مع مشاكل صحية وإعاقات يعاني منها بعض الأطفال وسلوكياتهم.
3.5 %	1	التنمية البشرية.
100 %	28	المجموع

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المربيات أكدن على احتياجاتهن لدورات تدريبية في مجال التعليم من خلال اللعب، وكيفية استخدام تلك الألعاب بشكل هادف، حيث تكرر هذا المجال 10 مرات من قبل 10 مربيات. فالطفل في مرحلة رياض الأطفال يتعلم من خلال اللعب الذي يعدّ منهجاً تربوياً يستخدم الألعاب والأنشطة الترفيهية وسيلة لتعزيز التعلم لدى الأطفال، ويكون ممتعاً ومحفزاً لهم للاستكشاف. كما يُسهم التعلم من خلال اللعب في تطوير مهارات متعددة مثل الحلول الإبداعية للمشكلات، وتطوير المهارات الاجتماعية، وتحسين المهارات الحركية، بالإضافة إلى دوره في زيادة الانتباه والتركيز لدى الأطفال.

وبالتالي فإن قدرة المربية على استخدام اللعب بشكل هادف هو مجال محوري ورئيس في رياض الأطفال. وقد قالت إحدى المربيات: «إن لدورة التعلم عن طريق اللعب التي أخذتها قبل عدة سنوات فائدة كبيرة غيرت في أسلوب عملي وأكدت عليها».

وأظهرت النتائج أن الفعاليات التعليمية بحاجة لتحضير وتحديد أهداف وخطط، ولها أهمية كبيرة في رياض الأطفال، كما قالت مربية: «أشعر أن دورة الألعاب مهمة لي كمعلمة روضة». وقد أشارت دراسة العواد (2022) إلى أهمية حاجة مربية رياض الأطفال إلى تحديد أهداف الفعاليات التعليمية، والتخطيط لها من أجل تحقيق أهداف واقعية لتعليم الأطفال. بحيث أشارت مربية: «تحتاج رياض الأطفال إلى دورات للتخطيط الاستراتيجي، لأنه يساعدنا على تحديد مسؤوليات ووضوح للعمل». وهذا ما يتفق مع دراسة عطية (2020) الذي أكد على أهمية مجال التخطيط ضمن الاحتياجات التدريبية لمعلمات رياض الأطفال.

ومن ثم، فإن (8) مربيات أشرن إلى وجود بعض المشاكل الصحية والإعاقات التي يعاني منها الطفل، وحاجتهن للتطوير المهني في هذا المجال. فهناك العديد من المشاكل والاحتياجات الخاصة قد يكون بعضها إعاقات، ويتم اكتشافها في مراحل الطفولة المبكرة، وبالتالي ذلك يعتمد على مدى قدرة المربية على اكتشاف ذلك ليتم العمل على

معالجتها. حيث قالت مربية: «من مواضيع التدريب الي استفدنا منها كثير دورة اضطراب ومشاكل الأطفال وأنا كثير انبسطت أنه شاركت فيها هذا العام مع أنه زميلاتي شاركوا فيها سنوات سابقة». حيث أشارت مربية أخرى إلى الحاجة للتطوير المهني في هذا المجال بقولها: «أنا بفكر أنه في حاجة لدورات عن مواضيع السلوكيات والصعوبات وكيف نتعامل مع الأطفال». وقد أشارت مربية أخرى: «احنا بحاجة للتدريب على كيف نتعامل مع المشاكل السلوكية والاحتياجات الخاصة عند الأطفال».

وفي سياق مختلف، أشارت مربية واحدة حول مجالات التنمية البشرية كمجالات للتطوير المهني للمربيات في رياض الأطفال، حيث قالت: «أنا استفدت كثير من دورة التنمية البشرية وكيف يكون الواحد إيجابي ومش دائماً سلبي»، ومن هنا فإن مجال التنمية البشرية لمربيات رياض الأطفال هو مجال مهم حتى تكون المربية قادرة على التعامل مع الأطفال، وتؤدي دورها في تعزيز نقاط القوة لديهم.

المحور الثاني: التحديات التي تواجه التطوير المهني لمعلمات رياض الأطفال

أظهرت نتائج الدراسة أن هنالك تنوعاً في التحديات التي تواجه التطوير المهني لمعلمات رياض الأطفال. والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (3): تحديات التطوير المهني لمعلمات رياض الأطفال

التحديات	التكرارات	النسبة المئوية
الوقت المتاح أمام المربية.	14	18.7 %
عدم وجود حافز مالي أو مادي للمشاركة في الدورات.	14	18.7 %
تكاليف الدورات في حال كانت غير مغطاة من قبل الروضة والمدرسة.	12	16.0 %
عدم استقلالية الروضة عن المدرسة.	11	14.7 %
عدم ملائمة الدورات لاحتياجات المربيات.	10	13.3 %
عدم توفر البنية التحتية الملائمة لتطبيق التطوير المهني.	10	13.3 %
عدد الأطفال في الصف.	4	5.3 %
المجموع	75	100 %

يتضح من الجدول أعلاه، أن أهم تحدٍّ يواجه المربيات في الحصول على التطوير المهني هو الوقت المتاح لدى المربية، حيث إن الدورات التدريبية قد تكون في أيام العطل الأسبوعية أو في أوقات بعد الدوام، مما يقود المربية لعدم القدرة على حضور الدورة، نظراً لوجود مسؤوليات منزلية لديها، وهذا ما أكدت عليه جميع المربيات، ويتضح ذلك من

خلال قول إحدى المربيات: «الوقت بدي أروح على بيتي لأولادي وأطبخ ما في وقت اتركهم للدورات».

وفي سياق متصل، فإن عدم وجود الحوافز المادية والمعنوية للمربيات لتطوير أنفسهن مهنيًا من خلال المشاركة في الدورات التدريبية يشكل تحدياً لعدم حضور الدورات التدريبية. فالحوافز المادية والمعنوية غالباً ما تؤثر على عدة قضايا مهمة مثل تعزيز الانتماء لرياض الأطفال، مما يؤدي إلى الإصرار الذاتي على التطوير المهني، حتى لو كان على حساب وقتها الخاص. وهذا ما أشارت إليه إحدى المربيات بقولها: «من التحديات هو الخوف المستمر من التغيير وقلة الحوافز المادية والمعنوية للمعلم وعدم الرغبة في العمل الجماعي».

بينما أشارت إحدى المربيات إلى الحوافز المعنوية وأهميتها في تعزيز التطور الذاتي وتقبل التغيير لدى المربيات، أي اكتساب مهارات جديدة من قبل المربيات كبيرات السن، اللواتي يعتمدن على المربيات الجدد في القيام بالمهام التي لا يستطيعون القيام بها، نظراً لعدم امتلاكهن للمهارات المطلوبة. وهذا ما أكدت عليه خبيرة طفولة بقولها: «للأسف من خبرتي هناك ناس ترفض أن تتطور مع أنه هناك أشياء بسيطة بخصوص تطور العصر الذي نعيشه هناك معلمات يرفضن يتعلمن طباعة أو استخدام الكمبيوتر ويطلبوا المساعدة عشان هيك أهم شيء للتطور هو الفرد ذاته يكون مقتنع أنه بحاجة للتطور». كما أشارت خبيرة طفولة أخرى إلى: «وجود مربيات تقليديات حيث يرفضن تغيير الأسلوب أو إدخال أساليب العلم الجديدة».

كما أظهرت النتائج أن تبعية رياض الأطفال لإدارة المدارس تشكل تحدياً كبيراً أمام مديرة الروضة في اتخاذ قرارات متعلقة بالتطوير المهني للمربيات. حيث أشارت إحدى المربيات: «بتحسي مدير المدرسة ما بفهم حاجة رياض الأطفال بشكل صحيح، بفكروا الروضة مش مهمة وما بشجع معلمات الروضة يشاركوا في برنامج تطوير».

كما تطرقت المربيات إلى الوضع المالي الصعب الذي يعاني منه بسبب عدم الاستقرار السياسي في فلسطين. حيث تشكل تكاليف الدورات في حال كانت غير مغطاة من قبل الروضة والمدرسة تحدياً آخر في وجه التطوير المهني لمربيات الأطفال. وهذا ما أكدت عليه مربية: «تكاليف الدورات صعبة على المعلمة»، وأشارت أخرى بقولها: «إن الوضع المادي صعب والرواتب قليلة». وهذا ما أشارت إليه خبيرة طفولة بقولها: «الأوضاع السياسية والتوتر والظروف الطارئة مثل الحرب».

أما من حيث محتوى دورات التطوير المهني، فقد أشارت المربيات إلى عدم ملائمة الدورات لاحتياجات المربيات، وهذا يشكل تحدياً أمام المربية التي تضيق وقتها في دورات لا تلائم احتياجاتها من التطوير المهني. وقد أكدت ذلك مربية بقولها: «انه الدورات بتصير بقرار من الإدارة لازم يسألوا المعلمات ويعرفوا ايش عندهم حاجة للتدريب».

وفي سياق آخر، فإن افتقار الروضة للبنية التحتية من حيث المساحات والوسائل والألعاب التعليمية، يشكل تحدياً للتطوير المهني، نظراً لعدم وجود بيئة تفاعلية مناسبة لتطبيق التطوير المهني الذي تحصل عليه المربيات. وهذا ما أشارت إليه إحدى المربيات بقولها: «التحديات في عدم وجود بيئة أو أنشطة تلائم مدارسنا»، كما أشارت أخرى بقولها: «قلة المواد والمرافق لتطبيق التدريب». وهذا قد تم تدعيمه بقول إحدى خبيرات الطفولة: «قلة الإمكانيات المادية المتوفرة يمنع المعلمة توفر بيئة تربوية نموذجية وتابع عملها المهني والتربوي وتطبيقها الخطط والأنشطة المطلوبة والميزة».

المحور الثالث: آليات تحديد احتياجات التطوير المهني لمعلمة الروضة

أظهرت النتائج اختلافاً بين رياض الأطفال في آليات تحديد احتياجات التطوير المهني لمعلمات رياض الأطفال. والجدول التالي يظهر أهم تلك الآليات:

جدول (4): آليات تحديد احتياجات التطوير المهني لمعلمة رياض الأطفال

النسبة المئوية	التكرارات	الآليات
37.8 %	14	القرار بتوصية مديرة الروضة.
24.4 %	9	الدافعية الذاتية للمربية.
18.9 %	7	حسب الأقدمية، المربيات الجدد يتم اختيارهن أكثر.
18.9 %	7	يتم الاختيار بناء على المرحلة والتخصص العلمي للمربية.
100 %	37	المجموع

تنوعت الآليات المتبعة لتحديد احتياجات التطوير المهني لمعلمة رياض الأطفال، حيث أجمعت مجموعة من المربيات على أن مديرة الروضة هي من تقرر، وقد يكون قرار مديرة الروضة مبنياً على احتياجات المربية وخبرتها، فالتقييم الدوري للمربيات من قبل مديرة الروضة هو من يعطي المديرة الرؤية والقرار حول حاجة المعلمات إلى التطوير المهني، وهذا ما أشارت إليه خبيرة طفولة بقولها: «بالإشراف والمتابعة وتقييم للمعلمات شعرت أن هناك حاجة للتطوير المهني بدورة في مهارات الاتصال والتواصل وتعاملهم مع الطلاب والأهل». كما أشارت إحدى المربيات: «يتم اختيار المشاركين من قبل مديرة الروضة بحسب خبرة المعلمة ومستوى تحصيلها ويركزوا على المعلمات غير المؤهلات، وأيضاً مين ما معهم خبرة وبتكون في برامج مقدمة لجميع معلمات قسم الروضة من إدارة المدرسة». إضافة إلى قول إحداهن: «الترشيح للدورات بصير زي ما بدها مديرة الروضة هي بتودينا». وهذا يحدد ويقلل من دور المعلمة ومسؤوليتها تجاه تطويرها المهني، ويبين سيطرة الإدارة وتجاهل النظر إلى المعلمة كونها صاحبة القرار في تطوير ذاتها.

كما أشارت المربيات إلى آلية أخرى هي المربية نفسها تأخذ الموافقة من المديرة بعد تحديد احتياجاتها، بحيث أظهرت النتائج أن المربية قد تبحث عن دورات لتطوير نفسها، وتستأذن المديرة لحضور تلك الدورة، وهذا ما يُسمى بالتعلم الذاتي. كما أشارت إحدى المربيات بقولها: «أحببت موضوع التنمية البشرية، وشاركت من حالي واستفدت». كما أشارت إحداهن: «في معلمات بحبوا يشاركو لأنه عندهم نقص وبطلبوا من المديرة يروحوهم بحدودوا احتياجاتهم»، وأضافت مربية أخرى: «أريد أن يكون لدى دورات، أنا عندي خبرة 6 سنين وبشعر عندي حاجة وبتعلم من المدرسة ما بتعطي فرصة للدورات كله أنا بسعي أطور حالي وبكمل هلا دورة خاصة للانجليزي للأطفال». وهذا

ما أشارت إليه خبيرة طفولة بقولها: «المعلمة أقدر وحدة على تحديد احتياجاتها ومديرة المدرسة أو الروضة المسؤولة مباشرة عن المعلمة كمان إلها وجهة نظر لأنها بتحضر حصص وبتقيم عمل المعلمة وحاجتها للتدريب». وهذا ما يجب أن نسعى إليه بضرورة احترام وتقدير رأي المعلمة في تحديد احتياجاتها المهنية والسعي نحو توفيرها لها، مما ينعكس إيجابياً على تطوير عملها، ويؤدي إلى تحسين جودة التعليم المقدمة للأطفال، ويضمن لهم بيئة تعليمية محفزة وداعمة لنموهم وتطورهم.

وتقول خبيرة أخرى: «وكان المعلمة تقبل تكمل دراسة وتوخذ دورات حتى أتطور حالها وتحسن من تعلمها وما تضل المعلمة على اللي هي عليه، ومش شرط المدرسة تجبر المعلمة لازم من حالها المعلمة تسعى لتطور ذاتها مهنيًا». وأشارت خبيرة طفولة أخرى: «بحاول أطور حالي بالاستماع إلى تجارب الآخرين لأنه الحياة تجارب وكمكان بتابع برامج You tube وفيديوهات عن رياض الأطفال وبقراء كتب».

كما أشارت عدد من المربيات إلى أن تحديد احتياجات المربيات للتطوير المهني يتم حسب الأقدمية، وأن المربيات الجدد يتم اختيارهن أكثر. وقد يكون ذلك نظراً لأن المربيات الجدد ليس لديهن الخبرة الكافية للتعامل مع الأطفال، بقدر المربيات القدامى اللواتي أصبح لديهن المعرفة الشاملة بكل جوانب رياض الأطفال. حيث أشارت إحدى المربيات: «ممكن أنه يتم اختيار المشاركين من قبل المؤسسة التعليمية اللي بتعملي فيها ويكونوا المشاركين من المعلمين الجدد للتعرف على أساليب التدريب واستخدام وسائل جديدة ومتنوعة لايصال المعلومات». وأشارت خبيرة طفولة إلى أن الاختيار للدورة التدريبية يتم على أساس قدرات ومهارات المربية، بقولها: «بالنسبة للمعلمات برشح المعلمة للدورة حسب خبرتها وأدائها مع الطلاب وقدرتها».

المحور الرابع: المقترحات لمواجهة تحديات التطوير المهني لمعلمات رياض الأطفال

تبين من خلال نتائج الدراسة أن هنالك مجموعة متنوعة قد يتم الاستفادة منها في مواجهة تحديات التطوير المهني لمعلمات رياض الأطفال. والجدول التالي يوضح تلك المقترحات:

جدول (5): المقترحات لمواجهة تحديات التطوير المهني لمعلمات رياض الأطفال

النسبة المئوية	التكرار	المقترح
40 %	14	أن تُعقد الدورة داخل الروضة وبعيداً عن أيام العطل الأسبوعية.
31.4 %	11	استحداث برامج وأنشطة خاصة للأطفال الذين لديهم إعاقات أو مشاكل
28.6 %	10	تهيئة بيئة تحتية ملائمة لإجراء النشاطات.
100 %	35	المجموع

يظهر الجدول (5) أعلاه، المقترحات التي قدمتها مربيات رياض الأطفال لمواجهة تحديات التطوير المهني، فقد أظهرت النتائج أن مكان الدورة داخل الروضة يوفر التكلفة والجهد على المربية لكي تشارك في تلك الدورة، ويجنبها دفع تكاليف المواصلات، ويوفر الوقت الذي تستغرقه للذهاب إلى أماكن انعقاد الدورات. كما أشارت إحداهن: «أنا مجرد ما وصلت الدار ما بقدر أطلع على أي نشاط أو دورة». وهذا ما أكدت عليه إحدى خبيرات الطفولة بقولها: «يفضل أن تكون برامج التدريب مناسبة لوقت المربية وبنفس الوقت مناسبة للروضة لأنه صعب إحضار بديلة عن المعلمات وكمأن المعلمة عندها التزامات في يوم العطلة وهيئ ممكن التدريب يكون بعد الساعة 1:00 فترة بعد الظهر». كما أشارت النتائج إلى أنه في حال انعقاد الدورة خارج الروضة وخارج الدوام، فلا بد أن تعقد الدورة في أوقات وأيام بعيدة عن أيام العطل الأسبوعية، حتى تشارك المربيات في تلك الدورات. إذ أشارت إحدى المربيات إلى: «المهم أنه الدورات ما تكون وقت طويل، ممكن أيام كثيرة ووقت قليل ومش يوم الجمعة».

وفي سياق آخر، أظهرت النتائج أن هنالك حاجة لاستحداث برامج وأنشطة خاصة للأطفال الذين لديهم إعاقات أو مشكلات، وذلك واضح من خلال قول إحدى المربيات: «خلق برامج وأنشطة مساندة للأطفال الي عندهم تأخر أو مشاكل في التعليم»، وقول أخرى: «تكثيف الدورات لجميع معلمات رياض الأطفال وخصوصاً دورات لها علاقة بمشاكل الأطفال كيف نتعامل معه، خصوصاً دورات كيف نتعامل مع الحالات الخاصة وصعوبات التعلم». وقد جاءت هذه النتيجة بشكل لا يتناسب مع خصوصية هذه المرحلة، ومع الفروق الفردية بين الأطفال وخصائصهم النمائية والمشكلات التي يعاني منها بعض الأطفال، والتي قد تكون مشكلات صحية على المعلمة اكتشافها مبكراً. ويمكن الإشارة هنا لأهمية إنشاء مراكز تُعنى بتنمية مهارات وقدرات الأطفال المختلفة مثل المهارات الإبداعية والفنية والحركية والتعبير والطلاقة والعلاقات الاجتماعية. بالإضافة إلى مراكز تواكب التطور التكنولوجي مثل مختبرات حاسوب يتم فيها تفعيل أنشطة تعليمية محوسبة تتناسب مع الفئة العمرية وخصائصها.

وقد أظهرت النتائج أن هنالك حاجة لتوفير بنية تحتية وبيئة مساندة للمربية والطفل، حتى تستطيع المربية تطبيق التطوير المهني الذي حصلت عليه، في إطار بيئة رياض أطفال تدعم هذا التطوير. حيث أشارت مربية إلى: «توفر بيئة تساعد للمعلمات على تطبيق أنشطة وتدعم تطورهم المهني»، وقول مربية أخرى حول البيئة الصفية التي تسمح بتطبيق التطوير المهني للمربية من حيث عدد الأطفال داخل الصف الواحد، حيث قالت: «تحديد عدد الأطفال في كل صف ومراعاة البيئة الصفية المناسبة لأعمارهم مع وجود مساعدات لكل صف». وهذا ما دعمته خبيرة طفولة بقولها: «دعم رياض الأطفال بألعاب وقصص هادفة ويهتم المدير بالمدرسة في بيئة الروضة وتجهيزها».

وفي سياق منفصل، ذكرت خبيرات الطفولة موضوع دليل ومنهاج رياض الأطفال المعد من قبل وزارة التربية والتعليم 2017، حيث لوحظ عدم ذكر لهذا الدليل من قبل المعلمات. وقد يكون ذلك بسبب افتقار الدليل للأنشطة والفعاليات التطبيقية، وقلة حصول تدريبات للمعلمات حول استخدام الدليل.

التوصيات:

وفي ختام الدراسة فقد جاءت الباحثة بعدد من التوصيات والمقترحات التي تم استخلاصها بناء على نتائج الدراسة، من أهمها:

1. توفير دورات تدريبية لمعلمات رياض الأطفال نابعة من حاجاتهن المهنية.
2. اقتصار تعيين معلمات رياض الأطفال على اللواتي يحملن شهادات علمية تخصص مرحلة الطفولة والتربية الأساسية.
3. تقدير معلمات رياض الأطفال والعمل على تعزيز أدائهن مادياً ومعنوياً.
4. تعميم المنهاج الفلسطيني المعتمد لرياض الأطفال وتطويره ودعمه بأنشطة وفعاليات وتوحيد تطبيقه على مستوى الوطن.
5. إجراء المزيد من الدراسات حول البرامج التدريبية التي تحتاجها معلمات رياض الأطفال.

المراجع

أولاً: المراجع العربية :

- البرناوي، عبد الكريم بن صديق وعلي، أمل محمود (2019). حاجات التطوير المهني لمعلمي العلوم الطبيعية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ع (3)، المجلد (3).
- جاد، منى محمد (2013). التربية البيئية في الطفولة المبكرة وتطبيقاتها. عمان، الأردن، دار المسيرة.
- حسن، مها صلاح الدين محمد (2021). متطلبات النمو المهني لمعلمي الروضة في ظل نظام التعليم الجديد 2030 دراسة مطبقة بإدارة كفر الدوار التعليمية بمحافظة البحيرة. مجلة كلية التربية. جامعة الإسكندرية، المجلد (31)، ع (2).
- حنون، نادية مراد وجوابرة، ياسمين نبيل وأبو دقه، سناء إبراهيم (2022). كيفية التعامل المدرسي مع طالبات المرحلة الأساسية الدنيا اللواتي تعرضن للعنف الأسري في المدارس الحكومية: دراسة نوعية. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، مجلد (31)، ع (40).
- الحوامدة، محمد فؤاد والعدوان، زيد سليمان (2012). مناهج رياض الأطفال Kindergarten Curricula. دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- دليو، فضيل (2014). معايير الصدق والثبات في البحوث الكمية والكيفية. مجلة العلوم التربوية، ع (87).
- الرشيدي، غازي عيزان (2017). البحث النوعي في التربية. مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، دولة الكويت.
- الزهراني، محمد بن عبد الله بن عطية (2020). معايير تقويم جودة البحوث النوعية في العلوم الإنسانية. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، <https://doi.org/10.31559/EPS2020>
- الزومان، منيرة بنت عبد العزيز وإبراهيم، رماز حمدي (2022). الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي الطفولة المبكرة في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، كأحد برامج تحقيق رؤية المملكة 2030. مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، ع (120).
- السعود، راتب سلامة والمواضية، رضا سلامة محمد (2013). مربية رياض الأطفال (الواقع – التحديات – والتطوير). دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- شاهين، نهاية يوسف وصبري، خولة شخشير (2013). مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطوير المهني لمديرات ومعلمي رياض الأطفال في فلسطين. جامعة بيرزيت، كلية الدراسات العليا.
- الصيدلاني، حمد سالم حماد (2021). تحديد احتياجات التطوير المهني لمعلمي التربية الخاصة بالمدينة المنورة. المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية IJEPS، ع (70).
- عطية، سعدي جاسم (2020). الاحتياجات التدريبية لمعلمي رياض الأطفال من وجهة نظرهن.

- الجامعة المستنصرية، مجلة كلية التربية الأساسية، ع (109)، المجلد (26).
- العفيفي، طارق (2023). الفرق بين البحث النوعي والبحث الكمي وموثوقية البحث النوعي. شركة دراسة للاستشارات والدراسات والترجمة
<https://drasah.com/Description.aspx?id=7594#div0>
- العواد، منى بنت حمد بن علي (2022). تحديد الحاجات التدريبية لمعلمات رياض الأطفال في مجال المنهج المدرسي. أطفال الخليج، رسائل جامعية.
www.qulfkids.com/ar/index.pho?action=show_res&r_id=79&topic_id=1336
- غباري، ثائر أحمد وأبو شندي، يوسف عبد القادر وأبو شعيره، خالد محمد (2015). البحث النوعي في التربية وعلم النفس، عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- قريش، الحسين حامد محمد حسين (2023). التنمية المهنية الإلكترونية لمعلمات رياض الأطفال في مصر (التحديات وسبل التفعيل في ظل التحولات المعاصرة).
- International Journal of learning Management systems 10, No. 2, 49 - 64
- مباركي، ريم عبد الله (2023). «تقييم الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال بإدارة تعليم جازان في ضوء المعايير المهنية للمعلمين من وجهة نظرهن». المجلة العربية للنشر العلمي، الإصدار السادس، ع (54).
- محمد، محمد النصر حسن (2017). «رؤية مقترحة للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة». دراسات في التعليم الجامعي، ع (35)، ص ص: 484-537.
- المغربي، راندا محمد ودحلان، رناد عمار (2022). درجة توفر المعايير المهنية لدى معلمات رياض الأطفال الحكومية والأهلية في مدينة جدة. Doi:10.21608/AATM.2022. T63464.1020
- وزارة التخطيط الفلسطينية (2008). الخطة الوطنية للطفل الفلسطيني 2009 – 2011، رام الله، فلسطين.
- وزارة التربية والتعليم العالي (2017). المعايير المهنية لمعلمات رياض الأطفال، هيئة تطوير مهنة التعليم، رام الله. فلسطين.
- ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Gallego, P.L., & Caingcoy, M.E. (2020). Competencies and Professional Development Needs of Kindergarten Teachers. International Journal on Integrated Education, 3(7), 69-81.
- Gianina-Ana, M. (2013). Kindergarten Teachers' Perceptions on in-service Training and Impact on Classroom Practice. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 76, 481-485.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.150>