



دور التعلم الرقمي في التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال

## The role of digital learning in the professional development of kindergarten teachers

د. أماني إبراهيم عبد الحميد سعفان

مدرس بقسم العلوم التربوية

كلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة دمنهور

**Dr. Amany Ibrahim Abdul Hamid Saafan**

Teacher in the Department of Educational Sciences

Faculty of Early Childhood Education - Damanhour University

الاستشهاد المرجعي:

سعفان، أماني إبراهيم عبد الحميد. (٢٠٢٢). دور التعلم الرقمي في التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال. مجلة بحوث ودراسات الطفولة. كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة بني سويف، ٤ (٧)، ج (٢)، يونيو، ١١١٦-١٢١٥.

## ملخص البحث:

يهدف البحث الحالي إلى القاء الضوء على مفهوم التنمية المهنية وأهميته و أساليبه والكشف عن واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال ومعرفة اتجاهاتهن نحو استخدام التعلم الرقمي، ووضع تصور مقترح لبرنامج تدريبي باستخدام التعلم الرقمي للتنمية المهنية لهن، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي واعتمد في أدواته على استبانة الكترونية للكشف عن واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال ومعرفة اتجاهاتهن نحو استخدام التعلم الرقمي وذلك لعدد (١١٢) معلمة بمحافظة الإسكندرية . أظهرت المعالجة الإحصائية للنتائج وجود تباين في آراء عينة البحث في استجاباتهم على أبعاد الاستبانة كما يلي:

(١) بلغ المتوسط الوزني لُبعد التنمية الذاتية (٢.٦٧)، وبنسبة مئوية (٨٩%)، وبتقدير إجابة (نعم)، مما يدل على حرص معلمات رياض الأطفال على البحث عن المعلومات وتنمية ذاتهم، إلا أنهم بحاجة لإيجاد رؤية جديدة متطورة لإعدادهن وتحسين واقع التنمية الذاتية لديهن، وجود قصور في الاهتمام بالبنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات، وضعف وانقطاع شبكات الانترنت المستمر.

(٢) كما بلغ المتوسط الوزني لُبعد واقع التنمية المهنية من خلال البرامج التدريبية (٢.٢٤)، وبنسبة مئوية (٧٤.٧%)، وبتقدير إجابة (إلى حد ما) نستنتج منه...افتقار البرامج التدريبية إلى سياسة واضحة وعدم مشاركة المعلمة في التخطيط لهذه البرامج والزامها بموضوعات غير متوافقة مع احتياجاتها الفعلية، وضرورة وضع رؤية تربوية مقترحة تسهم بفاعلية في التنمية المهنية المستدامة للمعلمات بالإضافة لمحدودية احتواء البرامج التدريبية الخاصة بالمعلمات على أساليب التقييم وابداء الرأي الحديثة.

(٣) جاءت اتجاهات المعلمات إيجابية نحو استخدام التعلم الرقمي مما يدل على أن المعلمات لديهن الرغبة في تطوير مهاراتهم وتنمية معارفهم نحو استخدام التعلم الرقمي حيث بلغ المتوسط الوزني (٢.٦٩)، وبنسبة مئوية (٨٩.٦%)، لُبعد اتجاهات المعلمات نحو استخدام التعلم الرقمي. وبتقدير إجابة (نعم).

(٤) اتفقت معظم أفراد عينة البحث على وجود بعض معوقات التنمية المهنية المرتبطة بالتعلم الرقمي والتي تواجههم وتعرقل سيرهم قدما نحو التعلم الرقمي مما يستلزم ضرورة مواجهتها والقضاء عليها، حيث بلغ المتوسط الوزني (٢.٦٢)، ونسبة مئوية (٨٧.٢%) لُبُعد معوقات التنمية المهنية المرتبطة بالتعلم الرقمي وبتقدير إجابة (نعم)..

الكلمات الدالة للبحث: التنمية المهنية - التعلم الرقمي - معلمات رياض الأطفال.

## Summary:

The current research aims to shed light on the concept of professional development and its importance and methods and to reveal the reality of the professional development of kindergarten teachers and to know their trends towards the use of digital learning, and to develop a proposed vision of a training program using digital learning for their professional development. the analytical descriptive approach was used and based on electronic questionnaire to reveal the reality of the professional development of kindergarten teachers and to know their trends towards the use of digital learning for a number of (112) teachers in Alexandria province and accordingly Statistical treatment of the results showed a discrepancy in the opinions of the research sample in their responses to the dimensions of the questionnaire as follows:

- (1) The average weight of the distance of self-development (2.67) and a percentage (89%), and the estimate of the answer (yes), which indicates the keenness of kindergarten teachers to search for information and develop themselves, but they need to find a new and advanced vision for their preparation and improve the reality of their own development, the lack of interest in the infrastructure of information technology, and the weakness and interruption of the internet networks continuing.
- (2) The weight average for the dimension of professional development through training programs (2.24), a percentage (74.7%), and an assessment of an answer (to some extent)



from which we conclude... The lack of a clear policy and the lack of participation of the teacher in the planning of these programs and their commitment to topics that are not compatible with their actual needs, the need to develop a proposed educational vision that effectively contributes to the sustainable professional development of female teachers, as well as the limited containment of training programs for female teachers on modern evaluation and opinion-making methods.

- (3) The trends of female teachers have been positive towards the use of digital learning, indicating that female teachers are willing to develop their skills and develop their knowledge towards the use of digital learning, with an average weight of 2.69 and a percentage (89.6%) of female teachers' attitudes towards digital learning. And by estimating the answer (yes).
- (4) Most members of the research sample agreed that there are some barriers to professional development associated with digital learning that they face and hinder their progress towards digital learning, which needs to be addressed and eliminated, with an average weight (2.62) and a percentage (87.2%) of the distance of professional development constraints associated with digital learning and the appreciation of the answer (yes).

**keywords:** Professional development \_ Digital learning \_  
Kindergarten teachers

## مقدمة:

تُعد التنمية المهنية عملية لتطوير المهارات والكفاءات للعاملين في الحقل التربوي لتحقيق نتائج تعليمية عالية للمتعلمين، مما يجعل لها دورا مهما وحيويا في تحسين الأداء ورفع كفاءة العاملين في المجال التربوي والتعليمي بشرط أن تستند هذه التنمية لرؤيه واضحة وتخطيط علمي وتنفيذ سليم وتقويم مستمر. (الحر، ٢٠٠٩، ص ٤)

فالتنمية المهنية الفعالة لا تؤثر فقط في تحسين مهارات ومعارف واتجاهات المعلمين والاداريين والعاملين في المدرسة وإنما تعمل على تغيير ثقافتها وبنيتها بحيث تكون فعاله ومتميزة، ويتطلب هذا النوع من التنمية المهنية أن تكون لدي المنظمة أو المدرسة أهداف وطموح للعاملين والمتعلمين وخطه واضحة لتحقيق هذه الأهداف وتغييرات جذريه في النظام والمنظمة حتى يمكن تنفيذ هذه الخطة، عندئذ فقط يمكن للتنمية المهنية أن تُحدث التغيير المطلوب.

وحتى يتمكن المتعلم من تحقيق الأهداف الأساسية التي ينادي بها التعليم ومن بينها رفع مستوى التعلم والتحصيل لدى الطلبة، فلا بد من تحسين نوعيه المعلم الذي يتحمل هذه المسؤولية داخل الصف الدراسي.

ونظرا لما يشهده العصر الحالي من تطور تكنولوجي في جميع مجالات الحياة بما فيها مجال التعليم وخاصة مجال تربيته الطفل، ونتيجة لإجراء العديد من البحوث التربوية واستخدام التقنيات الحديثة والتطوير الشامل لجميع جوانب العملية التربوية.... ظهرت مصطلحات جديده لطرق تعلم حديثه تبحث في توظيف التكنولوجيا الرقمية في عمليه التعليم والتعلم منها **التعلم الرقمي**. (أحمد، ٢٠١٩، ص ١٠٦)

**فالتعلم الرقمي** هو التعلم الذي يحدث في بيئة رقمية تعتمد على استخدام التكنولوجيا الرقمية في احداث التعلم المطلوب وتقديم المحتوى وما يتضمنه من مهارات واختبارات وتحقيق الاهداف التعليمية المطلوب تحقيقها مع وجود الاتصال المتزامن وغير المتزامن بين عناصر العملية التعليمية سواء كان بصوره رسميه أو غير رسميه. (زيتون، ٢٠٠٥، ص ٢٤)

فقد خلق التعلم الرقمي بيئة تعليمية سهلت وصول المعرفة للمجتمع أكمل من خلال تكنولوجيا المعلوماتية والاتصالات. (Khan& Khader, 2014,p57)

وأكدت العديد من الدراسات منهم (أحمد، ٢٠١٩)، (حلاوه، ٢٠١٨)، (ابراهيم، ٢٠١٨)، (Kanuschik,2015)، (Irina,2016) على أن التعلم الرقمي يعمل على دعم العملية التعليمية وتطويرها من خلال الانتقال من مرحلة التلقين إلى مرحلة الابداع وتنمية المهارات من خلال ما تقدمه من فتح الحوار بين الأفراد والعمل على زيادة مساحة الاتصال بينهم والقدرة على اختيار طريقه التدريس التي يتكيف بها المتعلم وتلائم ميوله ودوافعه بالإضافة إلى امكانيه التعلم بأي وقت في المناهج تتوفر على مدار اليوم بل على مدار أيام الاسبوع.

وفي ظل هذه التطورات السريعة والمتزايدة للتكنولوجيا في هذا العصر أصبح من المهم تغيير أدوار المعلم التقليدية إلى أدوار جديدة تتناسب مع تغيرات العصر الرقمي واعداده بطريقه تمكنه من اكتساب مهارات جديدة تساعده على القيام بالأدوار التي فرضتها هذه التغيرات وتدريبه على كيفية توظيف هذه التقنيات في العملية التعليمية وامتلاك استراتيجيات التدريس والتقويم المناسبة للتعلم للتعامل مع تعليم العصر الرقمي. ( أحمد، ٢٠١٩، ص ٣٠١٨ - ٣٠١٩ )

لذا تبذل كثير من الدول مجهودات كبيره لاتخاذ اجراءات لتحسين نوعيه المعلم وأهمها توفير فرص التدريب أثناء الخدمة لضمان تواصل المعلم مع آخر المستجدات في مجال التدريس والتقويم وإدارة الصف والأدوار القيادية الأخرى للمعلم.

وانطلاقا من الدور الذي تقوم به المعلمة ومن أجل اعداد معلمات رياض الاطفال على أسس سليمه، كان لابد من وضع برامج للتنمية المهنية للمعلم تستخدم فيها التعلم الرقمي وتناسب المرحلة وتهدف إلى تنميتها مهنيا.

ومن هنا جاءت أهمية البحث وظهور مشكله البحث....

## مشكلة البحث:

شعرت الباحثة من خلال الزيارات الميدانية أثناء الاشراف على طالبات التربية العملية بمؤسسات رياض الأطفال بعدم اهتمام بعض المعلمات بتنمية ذاتهم مهنيا بشكل مستمر أثناء الخدمة حتى ترتقي بأدائها وتتمكن من إنجاز مهمتها بكفاءة وفاعلية على الرغم من التغيرات العلمية والتكنولوجية التي يشهدها العالم.

ونظرا للدور الفعال الذي تؤديه معلمه رياض الاطفال، كأحد العناصر الفعالة في العملية التعليمية لأنها تتعامل مع الأطفال ثمار المستقبل وتهيئ لهم المواقف التعليمية وتثري عقولهم بالعلم والخبرات المحيطة بهم في مجتمعهم وعالمهم الخارجي، فهي صاحبة رسالة تربية سامية.... أصبح من الضروري عليها أن تواجه هذه التغيرات وتكون معه اعدادا جيدا لها كما يجب أن يكون النمو المهني لها مستمر قبل وأثناء الخدمة.

وقد أكدت دراسة (عبد الصادق، ٢٠٢٠) على أهمية اعداد المعلمات وتدريبهم في ظل الثورة المعلوماتية الهائلة وضرورة ايجاد رؤية جديدة متطورة لإعداد المعلمات وتحسين واقع التنمية المهنية لديهن.

وأشارت دراسة (الشمري، ٢٠١٩) و(النصر، ٢٠١٧) ودراسة (Massachusetts, 2013) و (Gunawardhare, 2011) على ضرورة التركيز على الأداء المهني لمعلمات رياض الاطفال بصوره مستمرة من خلال البرامج التدريبية المتطورة في ضوء متغيرات العصر الرقمي كما أكدت على أهمية تصميم البرامج التدريبية لهؤلاء المعلمات باستخدام التقنيات التكنولوجية وعناصر التعلم الرقمي.

كما هدفت دراسة (لييب، ٢٠٢٠) لوضع تصور مقترح لتحسين الأداء المهني والشخصي لمعلمة الروضة والوقوف بشكل عام على النمو الشخصي والمهني لمعلمات الروضة في ضوء مهارات المستقبل إعمالا بما جاء برؤيه ٢٠٣٠ واللازمة لمواكبه مستجدات العصر.



وفى ضوء ذلك يمكن تحديد مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

ما دور التعلم الرقمي في التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال؟

ويتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية:

- (١) ما أهمية التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال؟
- (٢) ما التعلم الرقمي وما أنماطه في ضوء تغيرات العصر؟
- (٣) ما واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال واتجاهاتهن نحو التعلم الرقمي؟
- (٤) ما مدى اتفاق السادة الخبراء على صلاحية البرنامج المقترح للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال والقائم على التعلم الرقمي؟

### أهداف البحث:

تتمثل أهداف البحث الحالي في:

- (١) التعرف على مفهوم التنمية المهنية وأهميته وأساليبه.
- (٢) الكشف عن واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال.
- (٣) لقاء الضوء على المصطلحات المرتبطة بالتعلم الرقمي، وأنماطه، وأهميته، وآلياته.
- (٤) التعرف على اتجاهات معلمات رياض الأطفال نحو استخدام التعلم الرقمي في التنمية المهنية لهن.
- (٥) وضع تصور لبرنامج تدريبي مقترح باستخدام التعلم الرقمي للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال.

## أهمية البحث:

تبرز أهمية البحث الحالي من أهمية ومكانة معلمات رياض الاطفال ودورهن في تيسير التعلم وتحقيق أهداف العملية التعليمية وتتمثل في:

(١) افاده المسئولين والقائمين على تربيته الطفل وخاصة معلمات رياض الاطفال بأهمية التنمية المهنية لهن والعمل على تطوير برامجها وتوظيفها على أساس الحاجات التدريبية لهن.

(٢) مساعده المهتمين والقائمين على مرحله رياض الاطفال ومعلماتها لاستخدام التعلم الرقمي وعناصره للتنمية المهنية لهن.

(٣) الاسهام في تحقيق انتقال نوعي للتدريب المستقبلي بأن يواكب العصر ويوظف التكنولوجيا المعلوماتية لتنمية معلمات رياض الأطفال مهنيا.

(٤) فتح المجال أمام الباحثين لإجراء بحوث ذات صلة بمجال التنمية المهنية والتعلم الرقمي لمعلمات رياض الأطفال.

## منهج البحث:

اتبع البحث الحالي المنهج الوصفي والتحليلي لمناسبته لطبيعة البحث وذلك من خلال وصف واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال ثم وضع تصور لبرنامج تدريبي مقترح باستخدام التعلم الرقمي للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال.

## أدوات البحث:

- استبانة واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال. (إعداد: الباحثة)
- برنامج تدريبي مقترح باستخدام التعلم الرقمي للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال. (إعداد: الباحثة)

## حدود البحث:

- الحدود الموضوعية: أبعاد التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال - التعلم الرقمي.
- الحدود المكانية: تمت إجراءات البحث الحالي على عينة عددها (١١٢) معلمة بمرحلة رياض الأطفال بمحافظة الإسكندرية.
- الحدود الزمانية: تمت إجراءات البحث خلال العام الدراسي 20٢٠- 2021

## مصطلحات البحث:

### - التنمية المهنية:

التعريف الاجرائي: هي عملية مستمرة ومنظمة تتم أثناء الخدمة وتهدف لتحسين وتنمية أداء المعلمات الوظيفي ومهاراتهن وقدراتهن المهنية بشكل أفضل مما يسهم في تحسين العملية التعليمية من خلال الأنشطة المتاحة داخل وخارج الروضة تعتمد على التعلم الرقمي وذلك لمواجهة التغيرات في ظل هذا العصر الرقمي.

### - التعلم الرقمي Digital learning

التعريف الاجرائي: هو ذلك التعلم الذي يوفر التفاعل والاتصال بين جميع أفراد المؤسسة سواء كانت المعلمات مع بعضهم البعض أو المعلمات والمتعلمين وذلك لنقل المعارف والمهارات والخبرات من خلال أجهزه التواصل الحديثة مستخدما الانترنت بوجه عام وتطبيقات الحاسب الآلي بوجه خاص مثل (البريد الالكتروني\_ واتساب\_ مدونات) وغيرها في أي زمان ومكان.

### - برنامج تدريبي Training Program

التعريف الاجرائي: مخطط إجرائي لمحتوى تدريبي منظم ومخطط له، يلبي حاجات المتدربات لاكتساب مهارات معينة ويتم صياغته في أهداف محددة وواضحة لكل جلسة تدريبية ويستخدم أساليب وطرق تدريس متنوعة ويتم تقييمه في نهايته.

## الإطار النظري والدراسات السابقة:

### أولا التنمية المهنية:

تُعد التنمية المهنية أول عامل حاسم لنجاح المؤسسات المدرسية بعد القيادة، ويجب أن تكون مرتبطة بالممارسات التربوية والتعليمية ولها تأثير مباشر عليها وأن تكون مركزة ذات أهداف واضحة ومباشرة.

ولقد تنوعت مفاهيم التنمية للمعلم بشكل عام ومعلمة رياض الأطفال بشكل خاص ومن ضمن هذه المفاهيم ما أشار له (عامر، ٢٠١١، ص ٤٧) بأنها عملية منظمه يشترك في تخطيطها وتنفيذها جميع العاملين في المجتمع المدرسي وتتضمن جميع خبرات التعلم الرسمية وغير الرسمية والتي تدعم النمو المهني لجميع العاملين في المؤسسة في جميع المراحل من خلال أنشطه فرديه وجماعيه.

وأوضحت (الرباط، ٢٠١٦، ص ٤٤٦) أن التنمية المهنية هي تلك الوسائل المنهجية وغير المنهجية الهادفة لمساعدة المعلم على تعلم مهارات جديدة وتنمية قدراته في الممارسات المهنية وطرق التدريس واستكشاف مفاهيم متقدمة تتصل بالمحتوى والمصادر والطرق المختلفة لكفاءة العمل التدريسي.

وأضاف، (Christine, A. F, ٢٠١٠) أن التنمية المهنية لمعلمات رياض الاطفال هي تلك الاجراءات المخطط لها لتحسين أداءها داخل الصفوف في مجالات الاستقصاء واداره الفصل ومعرفة الخلفية النظرية لتعليم العلوم لتحسين اداءهن وتنمية معارف واتجاهات الاطفال.

لذا يرى ( Lovder ٢٠٠٥, ٥ )، أن التنمية المهنية تعد بمثابة الفرص المقدمة إلى معلمات رياض الاطفال لتنمية مهاراتهم المعرفية وميولهن بهدف تحسين فاعليتهن داخل المؤسسات التعليمية.

وأكد (Mujiks, D., ٢٠٠٥, ٥٨٣) أن التنمية المهنية لمعلمات رياض الاطفال هي عملية التعليم المستمر التي تتمثل في مجموعه من المبادرات التعليمية والتدريبية الرسمية وغير الرسمية التي يتم توفيرها لمعلمات رياض الاطفال نتيجة لبعض الظروف والتحديات التي تقابلهم في العمل.

وهدفت دراسة (بركات واخرين، ٢٠١٥) إلى الكشف عن واقع عملية التدريب أثناء الخدمة بوزارة التربية والتعليم اليمنية والتوصل إلى السبل الكفيلة في تطوير التدريب، والوقوف على مشكلات التدريب، وأوصت بضرورة تطوير برامج التدريب التربوي لمواكبة ثورة المعلومات التي يتطلبها العصر وتوفير التقنيات الحديثة في مختلف التدريبات وأهمية بناء الاحتياجات التدريبية وفق الأساليب العلمية..

**مما سبق يتضح لنا أن: التنمية المهنية عملية مستمرة ومنظمة تتم أثناء الخدمة تهدف لتحسين أداء المعلمات الوظيفي ومهاراتهن وقدراتهن المهنية بشكل أفضل مما يسهم في تحسين العملية التعليمية من خلال الأنشطة والبرامج المتاحة داخل وخارج الروضة وذلك لمواجهة تغيرات هذا العصر...**

**فهي مصطلح يشير لمفهوم شامل وأعم من التدريب.**

**مببرات التنمية المهنية وأهميتها:**

أقرت النشرة الدورية للمركز القومي للبحوث والتدريب (٨٠، ٢٠٠٩) مبررات التنمية

المهنية وهي:

(١) النقلة النوعية التي حدثت في عملية التعليم وجعل المتعلم هو مركز التعلم.

(٢) الحرص على بث روح العمل التعاوني والجماعي في تنفيذ المناهج مما يسهم في

تطوير أداء المعلمات.

(٣) الحرص الدائم من وزارة التربية والتعليم على تحديد المشكلات التعليمية والتربوية التي تواجه المعلم اثناء تنفيذ المناهج.

(٤) الحاجة لتلبية متطلبات المتعلم وولي الامر والمجتمع أكمل المتطور باستمرار.

(٥) تحديد الدورات التدريبية اللازمة لتنمية المعلمات مهنيا وذلك وفقا لاحتياجاتهم ومستوى أداء المعلمة.

كما يبرر (عباس حلمي الجمل، ٢٠١٦) الاهتمام بالتنمية المهنية إلى:

- الانفجار المعرفي المستمر.

- الثورة التقنية للمعلومات.

- التقنيات التربوية الحديثة.

- المستجدات السريعة في مجال استراتيجيات التعلم.

- الاتجاه العالمي نحو التقيد بالجودة الشاملة.

- تنوع التقنيات المعاصرة.

وتشير (عبد الحميد، ٢٠١٠، ص ٩) أن التنمية المهنية تعد أداة رئيسيه لسد نقاط

الضعف في الأداء الفعلي لبعض المعلمات واحداث تغيرات جوهرية في مناهج رياض

الأطفال بحيث تواكب التطور العلمي والمعرفي والتكنولوجي بالإضافة إلى مساعده المعلمات

لتطوير أنفسهن شخصيا ومهنيا.

وترجع (خليفه، ٢٠١٩، ص ٣٥٥) أهمية التنمية المهنية إلى:

- تبني رؤية علميه معينه.

- قياده العملية التعليمية نحو الاهداف المرجوة.

- تغيير البيئة المحيطة.

- تنفيذ الاستراتيجيات الموضوعة.

- تقييم نقاط القوة والضعف.

- تهيئه مناخ مدرسي ملائم لتحقيق الرؤية

ومما سبق يتضح أهمية التنمية المهنية والتي ترجع إلى:

ثوره المعلومات التي نتجت في بداية القرن الحادي والعشرين وسرعه تغير المناخ المدرسي الجديد وبذلك تصبح التنمية المهنية من الاستراتيجيات المطلوبة لتلبية متطلبات الثورة التكنولوجية والتي تعمل على استمرار المعارف والمهارات التي تستخدمها معلمه الروضة لإنتاج بيئة تعليمية تتناسب هذا العصر التكنولوجي.

### متطلبات التنمية المهنية:

ذكرت (رشا عثمان، ٢٠١٩، ص ٣٥٧) عدد من الأسس الواجب مراعاتها لتحقيق التنمية المهنية ومن أهمها:

(١) توفير الدعم المالي لدعم برامج التنمية المهنية.

(٢) توفير الوقت لتحقيق النمو المهني المستمر.

(٣) تواجد المديرين في الفصول لملاحظه احتياجات واستراتيجيات والتحديات العالمية.

(٤) بناء نظم الحوافز لتحسين مهارات الإدارة المدرسية لتوفير مناخ تعاوني بالروضة.

وتوصلت دراسة (العريفي و السليم ، ٢٠١٩) إلى حاجة معلمات رياض الأطفال إلى تدريب وتطوير أدائهن في مجال التخطيط والتنفيذ والتقويم، بغض النظر عن مؤهلهن وسنوات الخبرة ، وعدد الدورات التدريبية، كما أوصت الدراسة بتكثيف عقد الدورات التدريبية من قبل الجهات المسؤولة لمعلمات رياض الأطفال من أجل تطويرهن، تخفيف أعباء المعلمة وتقليص أعداد الأطفال في الفصول، التطوير المستمر لبرامج تدريب معلمات رياض الأطفال

في ضوء التطورات والمستحدثات في هذا المجال، العمل على تزويد كل روضة بقاعة تدريب تشمل على الأدوات والأجهزة التي تعمل نجاح التدريب المعلمات.

### أهداف التنمية المهنية للمعلمات:

أشار كل من (أحمد، ٢٠٠٦، ص١٨)، (طه، ٢٠١٥، ص ٣٨-٣٩)، (الرباط، ٢٠١٦، ص ٤٤٧)، (خليل، ٢٠١٧، ص ٢١٧) أن أهداف تنمية المعلم مهنية هي:

(١) مواكبة كل ما هو جديد في مجال نظريات التعليم والعمل على تطبيقها.

(٢) الربط بين النظرية والتطبيق في مجال التعليم.

(٣) الاعتماد على التعلم الذاتي وترسيخ مبادئ التعلم المستمر.

(٤) تنمية المعلمات في كافة الجوانب أكاديميا، ومهنيا، وثقافيا، وأخلاقيا.

(٥) معالجه القضايا التعليمية بأسلوب متطور.

(٦) تدريب المعلمات على مهارات التخطيط والتنفيذ والتقييم لهذه الخطط.

(٧) ربط المعلمات ببيئتهن ومجتمعهن المحلي والعالمي.

(٨) تحقيق النمو الذاتي للمعلمات.

(٩) تعزيز انتماء المعلمات لأنفسهم ووظيفتهن.

(١٠) تعزيز الاحساس بالمسؤولية الذاتية والوطنية.

(١١) زيادة الإنتاجية الفكرية والعلمية في مجال التخصص.

(١٢) تنمية القدرة على التفكير العلمي السليم والوصول الى احكام.

(١٣) اعداد المعلمات لأدوار جديده في عصر الانترنت.



وأضافت ( Sara Bubb، ٢٠٠٤، p٨) أهداف التنمية المهنية لمعلمات رياض  
الاطفال فيما يلي:

- (١) زيادة الشعور بالرضا عن العمل وتحمل المسؤولية.
  - (٢) تعميم مبدأ التعلم التعاوني.
  - (٣) العمل على تطوير مهارات تقييم الاطفال.
  - (٤) الاعتماد على التكنولوجيا في التعليم.
  - (٥) تطبيق بدائل مبتكرة في التعليم.
- وترى (رياب على، ٢٠١٨، ص ٥٠٨-٥٠٩) أن برامج التنمية المهنية تختلف باختلاف الأهداف المرجوة منها حيث يمكن تقسيم الأهداف إلى:
- أهداف تأهيلية: توضع لاستكمال تأهيل المعلمات للوصول لمستوى علمي وتربوي يتناسب مع الأدوار الجديدة ومتغيرات العصر الرقمي.
  - أهداف علاجية: توجه لعلاج نواحي القصور في أداء المعلمة.
  - أهداف لمواجهة التجديد: تعقد بشكل دوري لتعريف المعلمة عن أحدث المعارف والنظريات والعلوم.
  - أهداف الترقى الوظيفي: تكون من أجل الحصول على حوافز أو ترقية وتهدف للتعرف على متطلبات العمل الجديد.
- وقد قامت دراسة (العمران والجنيد، ٢٠١٨) بوضع برنامج تدريبي لتحسين كفايات معلمة الروضة، وقد أوصت بتدريب جميع المعلمات أثناء الخدمة لتحسين كفاياتهن

## مبادئ التنمية المهنية للمعلمات:

- عرضت (اقلاديوس، ٢٠١٧، ص ٦٢٤) المبادئ العامة التي توجه سياسية تدريب المعلمات وتنميتهم مهنيا أثناء الخدمة وانحصرت في النقاط التالية:
- الواقعية: وهي ترتبط بالاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمات.
  - الاستمرارية: لعمليات التدريب لمتابعه كل المستجدات التربوية والعلمية.
  - الشمول: تخاطب جميع الممارسين والمستويات والتخصصات.
  - التنوع: في اساليب التدريب الفئات المستهدفة والحاجات التدريبية.
  - التكامل: تعني ترابط اجزاء بناء البرنامج.
  - المتابعة: لأداء المعلم لضمان التغذية الراجعة والتطور المستمر. الدمج \_ لتقنيات التكنولوجيا الحديثة في التدريب المقدم.

فالمبادئ الخاصة بالتنمية المهنية للمعلمات والتي تكون برامجها واضحة الأهداف لتلبي احتياجات المعلمات التدريبية الواقعية وفي ضوء الامكانيات المتاحة للمؤسسات التعليمية سواء كانت برامج فرديه أو جماعيه تراعي الفروق الفردية بين المتدربات وتنوعت وسائلها واستراتيجيتها لتحقيق التكامل أثناء تنفيذ البرامج وكل هذا يحقق درجة عالية من الفاعلية لتنمية المعلمات مهنيا في ضوء التطورات التكنولوجية الحديثة والعمل على تطبيقها في مجال العمل مع الأطفال وباقي عناصر العملية التعليمية.

## مجالات التنمية المهنية:

أشار (عتريس، ٢٠١٠، ص ٥٥) إلى أهم المجالات التي تعمل عليها التنمية المهنية للمعلم وهي:

(١) المجال المهني التربوي: يتعلق بمهنة التدريس وطرقه واستراتيجياته وأساليب التقويم وكل جديد في مجال التربية.

- (٢) **المجال الأكاديمي:** يتعلق بالمهارات اللازمة لمواكبة المعلم للتطورات العلمية.
- (٣) **المجال الثقافي والفكري:** تتعلق بتثبيت الجانب الثقافي للمعلم ورؤيته الفكرية بمجتمعه ومستجداته وتحديات العصر.
- (٤) **المجال الشخصي:** يتعلق بإمداد المعلم بمجموعه من الخصائص الشخصية التي تساعده على التميز في تدريسه وفي طريقه التواصل مع أولياء الامور.
- (٥) **المجال الاجتماعي:** يتعلق بتزويد المعلم بمهارات العمل الجماعي والتفاعل بإيجابية مع الغير.

وأضاف (حسن، ٢٠١٦، ص ٥٠٥) أن التنمية المهنية للمعلم تنبع من الاعتبارات

#### التالية:

- (١) تحقيق النمو المستمر لمعلمات رياض الاطفال لرفع مستوى الأداء الوظيفي وتنمية مهاراتهم ومعارفهم وتحسين اتجاهاته.
- (٢) تجديد المعلومات ومواكبه التطورات الحديثة في تقنيات التعلم وطرق التدريس والاستراتيجيات الحديثة المستخدمة في بيئة التعلم.
- (٣) معالجه أوجه الضعف في اعداد المعلمات ورفع المستوى النوعي لا عدادهن وتبصيرهن ببرامج الدولة ودراسة اهداف المجتمع ومشكلاته المعاصرة.
- (٤) تجريب أفكار جديده وطرق متنوعة للأداء تحقق النمو المهني وترفع كفاءه المعلمات في تخطي مشكلات العمل.
- (٥) اكتساب القدرة على متابعه المعارف العلمية والتكنولوجية والإفادة منها في تجديد المهارات التعليمية والتربوية.

وتوصلت دراسة (شاهين، ٢٠١٣) إلى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة في التطور المهني للمعلمات مرتفع جدًا على مجالات المساهمة كافة، كما أن

المعلمات عبرن عن موافقتهن على محتوى برامج التدريب حيث استشرن في هذا المحتوى قبل بدء البرامج، فاحتوت البرامج على مواضيع جديدة لامست احتياجاتهن وقد أوصت إلى ضرورة تطوير برامج التدريب المقدمة وتقنياتها بحيث تكون ملائمة لكل مواقع التنفيذ وتخفيف دور المدرب في تحديد أثر وفاعلية البرنامج التدريبي.

### أساليب التنمية المهنية لمعلمات رياض الاطفال:

أوضح كلا من (عبيد، ٢٠٠٦، ص ٣٥) و(محمد ٢٠١٨، ص ٢٧) و(مدبولي، ٢٠٠٢، ص ٦٥) (وهبه، ٢٠١٥، ص ٥٣) أساليب التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال وهي:

- **الأساليب النظرية** وهي: المحاضرات والمناقشات والمؤتمرات.
  - **الأساليب العلمية** وهي: التدريس المصغر والتوجيه المباشر وورش العمل والزيارات الميدانية والاجتماعات الفردية والجماعية والأساليب الذاتية والمسرح التربوية.
- (١) **الأساليب النظرية:**
- **المحاضرات:** هو أسلوب يصلح لتدريب اعداد كبيره من المعلمات ويختص بعرض وجهه نظر شخص بالإضافة إلى استخدام أساليب تكنولوجية..
  - **المناقشات:** أسلوب يثمر عن نتائج مرغوبه، ولكنها محدودة يدور هذا الأسلوب بين المعلمات وجهه الاشراف وذلك لتقديم المساعدة المهنية ونقل الخبرات التدريسية الحديثة.
  - **المؤتمرات:** اسلوب يوفر لقاءات علميه منظمه ومحدده الهدف وعرض آراء المعلمات الخاصة بهم ويكون هذا الاسلوب مرتبط بالجهة المنظمة وامكانياتها.

### (٢) **الأساليب العلمية:**

- **التوجيه المباشر:** وهو عمليه ارشاديه موجهه من المدير للمعلمات تحت علاقة وثيقة ايجابية تقيد المعلمات من تطوير الاداء الوظيفي لديهن لتطوير مهارتهن..
- **الزيارات الميدانية:** تزود المعلمات بمهارات تسجيل البيانات وكتابه التقارير في ضوء الزيارة.
- **ورش العمل:** هو النشاط التعاوني ركز على مشكله تربوية وتحليلها واقتراح حلول لها توفر جو من التعاون وتبادل الافكار والخبرات وتنمي الابداع والابتكار.
- **التدريس المصغر:** يقسم المواقف التعليمية لموقف تربوي صغير تقوم بها المعلم المتدربة بعرض أحديها للمعلمات الأخريات التي يمثلن دور الأطفال مع تصوير الموقف من قبل المعلمة للتعرف على نقاط الضعف وتعديلها للوصول إلى اتقان العمل.
- **التدريب عن طريق المسرحة التربوية:** حيث يعتمد على اعداد نصوص مسرحيه إلى مناقشه قضايا التربية ويتوفر فيها أساليب للتفاعل بين المعلمات والإدارة واولياء الامور. الاجتماعات الفردية والجماعية: وهي تهدف للتعرف على الاحتياجات التدريبية للمعلمات مع الاطلاع على المستجدات في مجال التنمية المهنية.
- **الاجتماعات الفردية والجماعية:** تهدف للتعرف على الاحتياجات التدريبية للمعلمات مع الاطلاع على المستجدات في مجال التنمية المهنية.
- **التعلم عن بعد:** هو اسلوب يوفر بيئة تعليميه للمعلمات ونقل المعرفة وتطوير مهاراتهم في مختلف التخصصات باستخدام تقنيات تكنولوجياية حديثه.
- **الأساليب الذاتية:** وهو أسلوب يعتمد على التعلم الذاتي الذي تقوم به المعلمة لعلاج نقاط الضعف لديها في الاداء الوظيفي وتلبيه احتياجاتهم التدريبية باستخدام طرق مختلفة مثل حضور الندوات أو الاطلاع على المقالات التربوية الحديثة أو المشاركة

في المنتديات والمنصات التعليمية الجديدة للحصول على دورات تدريبية تخدم التنمية المهنية لها.

وقد توصلت (النقيب، ٢٠١٢) إلى ارتفاع نسبة التدريب القائم على النواحي النظرية وإغفال النواحي العملية الأكثر احتياج للمعلمات، وحاجة المعلمات للتدريب لدعم التنمية المهنية المستمرة. ووضعت تصور مقترح لبرنامج تدريبي لرفع الكفاءة المهنية لمعلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة، وفقاً لاحتياجاتهن.

وفى دراسة (مرفت عبد الوهاب لاشين، ٢٠١٧) أوصت بإشراك متخصصين برياض أطفال في وضع المحتوى التدريبي ببرامج الأكاديمية المهنية للمعلمين وتنظيم دورات تدريبية بصفة دورية لتلبية الاحتياجات الفعلية ومعرفة المستجدات بخطة إدارة رياض أطفال.

كما أوصت دراسة (العكول، ٢٠١٧) إلى إقامة المزيد من الدورات التدريبية والربط بين الجانب النظري والعملية أثناء إعطاء الدورات التدريبية وعقد الدورات التدريبية خارج وقت الدوام الدراسي.

### واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال محليا ودوليا

تعد قضية اعداد معلمات رياض الاطفال وتدريبهن من أهم القضايا التربوية التي تهتم بها الدولة ونظرا لأهمية مرحله الطفولة المبكرة فقد ساهم التدريب المركزي في كثير من الدورات التدريبية الخاصة بمعلمه رياض الأطفال والتي اعتمدت على أسلوب المحاضرة ونظرا لقله الامكانيات المتاحة أصبح قاصرا في تحقيق الأهداف التي تم اعداده من أجلها مما جعله يحدد الاتجاه إلى اتجاه آخر وهو التدريب عن بعد وذلك لتوفير الوقت والجهد . (عبد الحليم، ٢٠١٠، ص ٢٦١-٢٦٣)

وفي الفترة ما بعد منتصف القرن العشرين تم إنشاء كليه رياض الاطفال بجمهورية مصر العربية لإعداد معلمات رياض الاطفال وحرصت الإدارة العامة لرياض الاطفال بوزارة التربية والتعليم على دعم برامج التنمية المهنية للمعلمات والتأكيد على التقييم المستمر لهن

ومحاولة التغلب على السلبيات من واقع المتابعة الميدانية وتاحه الفرص أمام المعلمات للتعرف على ثقافات جديده وخبرات تعليميه جديده من خلال البعثات والمنح الخارجية التي تنمي لديهن المهارات المهنية والأكاديمية.(الجعفري، ٢٠٠٦، ص ٣١)

كذلك سعت العديد من الدراسات إلى تحسين برامج التنمية المهنية للمعلمات وذلك للحفاظ على مستوى أدائهن الوظيفي في ظل هذه الثورة المعلوماتية الهائلة

فقد توصلت دراسة (محمد، ٢٠١٧) إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الاطفال والتعرف على الاتجاهات العالمية للتنمية المهنية لهن، والتعرف على الاتجاهات المعاصرة للتنمية المهنية للمعلم أهمها كانت التنمية المهنية وفق مدخل النظم والتنمية المهنية وفق ذاتية المعلم والتنمية المهنية المرتكزة على المدرسة. وذلك من أجل وضع تصور مقترح لتطوير التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر في ضوء الاتجاهات العالمية، وقد رصدت بعض التحديات أهمها الانفجار المعرفي وثوره التقنية وتغير أدوار ومسؤوليات المعلمة والتغير في أساليب التدريس وممارساته.

كما كشفت دراسة (إبراهيم، ٢٠١٧) إلى واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر والذي اتضح في قلة اعداد خطط تدريبية في ضوء احتياجات معلمات رياض الأطفال، ومحدودية احتواء البرامج التدريبية الخاصة بالمعلمات على الأساليب التربوية الحديثة وتم وضع تصور مقترح لتطوير التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال

وأوصت دراسة (الشايحي، ٢٠١٦) بتكثيف الدورات والندوات للعاملين في مجال التربية والتعليم ودعم البرامج التدريبية لإعداد المعلمين وخاصة المراحل المبكرة مادياً ومعنوياً.

وحددت دراسة (العوضي، ٢٠١٥) الاحتياجات التدريبية للمعلمات التي تمكنهم من تحقيق هدفهم وكذلك الصعوبات التي ممكن أن تعوقهم عن العمل، وتحسين فعالية وكفاءة التدريب من خلال الاستهداف الأفضل لقدرات المعلمات وأوصت الدراسة بضرورة تبني طرق حديثة للتدريب.

وهدفت دراسة (جرادات و بدرى والإبراهيم، ٢٠١٨) إلى تقدير مدى فاعلية البرامج التدريبية لمعلمات رياض الأطفال في محافظة إربد، وتحديد الكفايات اللازم توفرها للمعلمات، وقد اكدت النتائج على مدى فاعلية البرامج التدريبية للمعلمات ومدى تأثير الدورات التدريبية على الخبرة المعلمات، و أوصت بالاهتمام بالبرامج التدريبية لمدى فاعليتها في رفع كفايات المعلمات في رياض الأطفال والاهتمام بالكفايات التي تتعلق بمحتوى العملية التعليمية التعليمية لمعلمات رياض الأطفال، المتمثلة بالتخطيط والتنفيذ للدروس، وعملية الوسائل التعليمية وكيفية استخدامها.

وبولاية ماساشوستس بالولايات المتحدة، هدفت دراسة (Massachusetts et al.2013) إلى بحث كفاءة نظام رفع جوده أداء معلمات رياض الاطفال وتوصلت إلى ضرورة تنميه قدره وبرامج التدريب والاعداد لرفع جوده المعلمات لرياض الاطفال وضرورة تطوير محتوى برامج اعداد المعلمات.

و في جامعه بنسلفانيا الأمريكية أثبتت دراسة ( Eileen Kisner, ٢٠٠٨ ) عدم كفاية فتره التطبيق العملي لممارسه مهنة التدريس والتزود بالكفايات اللازمة للتدريس وكذلك ضرورة اجراء عمليه التقويم القبلي والبعدي والتخطيط والتوجيه ومتابعه و ملاحظه الطالبات المعلمات اثناء التطبيق في رياض الاطفال والتركيز على التغذية الراجعة للمواقف التعليمية وزياده التعاون بين المشرفين الجامعيين والمعلمين متعاونين فيما يتعلق بعملية التقويم في ضوء الاتجاهات المعاصرة لتربيته الطفل.

وفى ولاية اوهايو في امريكا هدفت دراسة (Hundert,2007) إلى دراسة فاعلية البرامج التدريبية لمعلمي رياض الأطفال ، ودراسة العلاقة بين فاعلية البرامج التدريبية ومستوى مخرجات هذه البرامج ، وأظهرت نتائج الدراسة أن المشاركين في البرامج يعتبرون الاعداد والتخطيط لهذه البرامج أثناء الخدمة مفيدة بشكل عام وأن الكفاءة الذاتية ودعم الإدارة و هي أهم مؤشرات فاعلية هذه البرامج.



وقدمت دراسة (Jack Ackerman, 2005) برنامج يساعد على اعداد قوى عامله مؤهله وواسعه الاطلاع والتعرف على المتطلبات التربوية المطلوبة من المعلمة للعمل بمؤسسات رياض الاطفال وقد توصلت الى وجود العديد من التحديات التي تواجه برامج اعداد معلمات الطفولة المبكرة ومنها تكلفه التعليم العالي وضعف الخبرة الأكاديمية للمعلمات واختلاف اللغة والاحساس بعدم الامان الأكاديمي الذي يتمثل في عدم التأكد من القدرة على استكمال برامج الاعداد.

وفي إنجلترا توصلت دراسة (Yi know Young, 2002) إلى حرص الحكومة على الاهتمام بتقديم الاطر الجديد لمنهج الطفولة المبكرة الاهتمام بالتعليم المتمركز حول الطفل والاهتمام بإعداد برامج للتنمية المهنية لمعلمي رياض الاطفال وفق التطورات الحديثة للمنهج المتغير والمتطور.

وفي الفلبين قام (Osea & Botor, 2014) بالكشف عن تحسين كفايات معلمي التربية في مرحلة الطفولة المبكرة في منطقة بيكول من خلال التدريب، تم استخدام برنامج تدريبي، واستبانة الكفايات التعليمية للكشف عن مدى تحسين كفايات المعلمين. وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي للتدريب في تحسين كفايات معلمي التربية في مرحلة الطفولة المبكرة.

كما توصلت بعض الدراسات إلى افتقار البرامج التدريبية لمعلمات الفئات الخاصة برياض الاطفال في مصر إلى سياسة واضحة ومحددة، وعدم مواكبتها للتطورات والمستحدثات التكنولوجية وكذلك افتقارها في التخطيط وفق احتياجات المعلمة الفعلية في مجال الفئات الخاصة، وعدم مشاركة المعلمة في التخطيط لهذه البرامج وإلزامها بالموضوعات والمحاور الموضوعية وهي دراسة (محمد و السماحي و سالم، 2018) حيث وضعت رؤيه تربوية مقترحة تسهم بفاعليه في التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الفئات الخاصة برياض الاطفال في ضوء خبرات بعض الدول (الولايات المتحدة الأمريكية وانجلترا).

وفي ضوء ما سبق يتضح أن التنمية المهنية بحاجة إلى مواكبة وتلبية متطلبات

العصر...

## ثانياً التعلم الرقمي:

أكدت النظريات الحديثة على أن المتعلم هو محور العملية التعليمية من خلال تفاعله في الأنشطة وفقاً لاستعداده وميوله وعليه يجب على المعلم التوسع في أساليب التدريس وهذا ما يحققه التعلم الرقمي حيث يوفر مبدأ التعلم مدى الحياة لأن المتعلم يكون قادر في أي وقت أو مكان باستخدام الشبكة المعلوماتية الدولية. (خميس، ٢٠١٨، ص ٦٢٠) كما أضاف (عطية، ٢٠١٦، ص ١٩٩) إن التعلم الرقمي يعد شكل من أشكال التعلم الذاتي الذي يراعي الفروق الفردية والسرعة الذاتية في التعلم بما يوفره من قدرات فائقة في توظيف عناصر الصوت والصورة والحركة وهذا لا يوفره غيره من وسائل التعلم.

وهذا ما أشارت إليه (حدادي، ٢٠١٧) في دراسة بعنوان "استخدام الجيل الثاني للتعلم الإلكتروني ٢٠٠ في دعم استراتيجيه التعلم التعاوني والفاعلية والتحديات" حيث اظهرت النتائج ان التعلم الإلكتروني الرقمي يعمل على تحسين التواصل والدمج بين المتعلمين في انشطه فعاله تختلف عن أساليب التدريس التقليدية وتكون أكثر فائدة وفاعليه وتنمي روح الابتكار والابداع وأوصت بضرورة اعداد دورات تدريبيه حول التعلم الرقمي وضرورة توظيفه في العملية التعليمية.

ورغم ذلك أظهرت نتائج دراسة (ابو بكر واخرون، ٢٠١٥) أن غالبية المدارس الأساسية في مجتمع الدراسة (ولاية الخرطوم) لا تتوفر فيها الوسائط الإلكترونية من حواسيب و شاشات عرض وغيرها من التقنيات الرقمية التي تساهم في رفع جوده العملية التعليمية كما أكدت النتائج على أن غالبية المعلمين لا يمتلكون الكفاءة والخبرة الكافية في استخدام التقنيات الإلكترونية في التدريس.

## تعريف التعلم الرقمي:

هو التعليم الذي يعتمد على استخدام الوسائط الإلكترونية في الاتصال بين المعلم والمتعلمين والمؤسسة التعليمية (عبد المحسن، ٢٠٠٢).

هو التعليم الذي يتم استخدام التقنيات الإلكترونية لتحقيق التواصل بين المعلم والمتعلمين وخلق بيئة تفاعليه بتطبيقات الحاسب الالى وشبكه الانترنت تمكن المتعلم من الحصول على المعلومات في أي زمان ومكان. (احمد، ٢٠١٩، ص ١٤٩)

وتعرفه (احمد، ٢٠١٩، ص ٣١٠٩) هو التعلم الذي يحدث في بيئة رقميه تعتمد على التكنولوجيا الرقمية تتضمن انشطه ومهارات واختبارات لتحقيق الاهداف التعليمية المرجو تحقيقها بطريقه الاتصال المتزامن أو غير المتزامن بين عناصر العملية التعليمية.

**أنماط التعلم الرقمي:** تنوعت انماط التعلم الرقمي بين:

#### (١) التعلم الرقمي المباشر (المتزامن):

من خلال هذا الأسلوب يتم التخاطب في اللحظة نفسها بواسطة التخاطب الكتابي أو التخاطب الصوتي أو التخاطب بالصوت والصورة وهي (المؤتمرات المرئية) التي تتطلب ارتباط المعلم والمتعلم في نفس الوقت لتقديم الدرس بطريقه مباشره باستخدام أدوات تكنولوجيا واستعمال مشترك للملفات.

#### (٢) التعلم الرقمي غير المباشر أو غير المتزامن:

لا يتطلب ارتباط المعلم المتعلم بنفس الوقت ويتم الاتصال بواسطة التراسل الالكتروني المشاركة فيه منتديات مفتوحة تراسل الالكتروني البريد الالكتروني أو البريد الصوتي (خارجي، ٢٠١٩، ص ٢٩ - ٣٠)

ومن أهم هذه الصور والاشكال التي تساهم في تطوير العملية التعليمية كما عرضها كلا من (اونيس على، ياسمينا اشعلال ، ٢٠٠٨) و (عمر مصطفى ، ٢٠١٥) (محمود رشيد ، ٢٠١٥،

- المحاضرات الإلكترونية **E-lecture** : تعد أكثر طرق عرض المعلومات انتشارا و يتم تقديمها من خلال ملفات الصوت و ملفات الفيديو ملفات النصوص.
- الألعاب التعليمية **Instructional games** : يمكن توظيفها في العملية التعليمية حيث أنها توفر عنصر التشويق والتحفيز في مجال التعلم وبذلك تشجع المتعلم على التعلم وتنمي قدرته على حل المشكلات والصبر والمرونة.
- التعليم المبرمج الإلكتروني **E-programmed instruction** : يعتمد هذا الاسلوب على تقسيم المحتوى التعليمي لوحدات صغيرة مترابطة تسهم في اكتساب الخبرات عن طريق التفاعل مع البرامج التعليمية الإلكترونية والتي تتيح للمتعلم العمل في مجموعات صغيرة مع أقرانه.
- التعلم التعاوني الإلكتروني **E-cooperative learning** : يتم هذا التعلم من خلال الاتصال المتزامن للمتعلمين مع بعضهم البعض عن طريق شبكة الانترنت مستخدمين أحدث التقنيات الرقمية والمؤتمرات والمناقشات عن بعض المنتديات والبريد الإلكتروني وغيرها
- العصف الذهني الإلكتروني **E-brain storming** : ينقسم إلى:
  - العصف الذهني بمساعده الحاسب الآلي ويتمثل في تسجيل الأفكار والمعارف وعرضها من خلال جهاز الحاسب الالي على المتعلمين ومن ثم يتولى كل فرد معالجه الموضوع من وجهه نظره.
  - العصف الذهني من خلال شبكه الانترنت ويتمثل في تفعيل العصف الذهني مستخدم الانترنت من خلال المنتديات والبريد الإلكتروني والمدونات والبرامج الإلكترونية التي تساعد على توفير التفاعل والرد الآلي المباشر.
- المحاكاة الإلكترونية **E-simulation** : تساعد على تنمية المهارات التقنية والعلمية للمتعلم في شتى المجالات كما أنها تستخدم في اجراء الابحاث والتجارب العلمية التي



تتطلب معدات زياده تكلفه مرتفعة و يصعب تطبيقها في الواقع وبذلك توفر فرص تعليميه كثيره.

- **التعلم المدمج Blended learning** : يجمع هذا التعلم بين التعليم التقليدي والتعليم الرقمي بحيث يعتمد على ربط دور المعلم التقليدي في الفصول العادية مع توفير بيئة تعليميه مناسبه لتبادل الافكار والخبرات ومن خلال استخدام مصادر التعلم المختلفه والأنشطة الإلكترونية التعليمية..

### أهداف التعلم الرقمي:

يهدف إلى تحقيق العديد من الاهداف على مستوى الفرد والمجتمع:

- (١) تلبية حاجه ورغبه المتعلم المعرفية والعملية.
- (٢) يساعد المتعلم على الفهم والتعمق أكثر من المحتوى المقدم.
- (٣) سهولة الاحتفاظ بالمعلومات المكتسبة والوصول إليها.
- (٤) رفع المستوى الثقافي العلمي للمتعلم وزيادة الوعي باستغلال الوقت مما ينمي لديه القدرة على الابداع والابتكار.
- (٥) تنوع مصادر التعليم المختلفة.
- (٦) اثراء التفاعل بين المعلم والمتعلم وسهولته.
- (٧) تحسين فاعليه المعلم وزيادة الخبرة لديه في اعداد المواد التعليمية.
- (٨) التغلب على مشكله ارتفاع كثافه المتعلمين في القاعات ونقص الامكانيات التعليمية المتاحة.
- (٩) توفير الوقت والجهد المبذولين في عمليه التعلم.
- (١٠) تواصل الروضة مع المؤسسات التربوية الحكومية بأسلوب منظم وسهل. (احمد، ٢٠١٩، ص ٣١٠٩).

وفي ضوء هذه الاهداف يتطلب على المعلم تنميه مهاراته المهنية وتوظيف هذه التقنيات الحديثة في العملية التعليمية للتعامل مع تعليم العصر الرقمي.

كما ساعدت الكثير من الدراسات لتحقيق أهداف التعلم الرقمي مثل دراسة (الغامدي، ٢٠١٦) التي هدفت للتعرف على مهارات المعلم الضرورية في عمليه توظيف تقنيات العصر الرقمي حيث توصلت نتائجها إلى أن التعلم الرقمي حقق المرونة والتفاعل في عمليه التعليم والتعلم في كل زمان ومكان. كما أكدت على ضرورة أن يمتلك المعلم مهارات استخدام انماط التعلم المناسبة لعمليه التعلم واستخدام استراتيجيات التعلم النشط والبرامج الرقمية الإلكترونية التي تخدم المواقف التعليمية.

وبداسة (Kanuschik ٢٠١٥) التي هدفت للتعرف على أثر التعلم الإلكتروني في تحسين جوده التعليم للطلاب وأوضحت نتائجها عن استخدام التعلم الإلكتروني في عمليه التعلم يحسن من جودتها ويوفر فهم أفضل للمحتوى التعليمي للمتعلمين.

## التعلم الرقمي بين الواقع والمأمول:

### أ- الواقع:

لازال هناك صعوبة في تطبيق التعلم الرقمي في العملية التعليمية حيث نحتاج إلى تطوير القاعات التعليمية وتوفير ونشر ثقافه التثقيف الرقمي في مختلف الأعمار ويتطلب هذا اعداد معلم قادر على تذليل الكثير من الصعاب التي يواجهها لتوفير بيئة تعليميه رقميه مناسبه للتعلم.

### ب- المأمول:

في ضوء رؤيه مصر ٢٠٣٠ يستدعي الأمر إلى جعل التعليم الذي نريده في القرن الواحد والعشرين مواكب لحركه العالم الرقمية لذلك فنحن بحاجة ملحه إلى تعلم رقمي

الكثروني وموارد بشريه مؤهلة ومدربه لتطلعات المتعلم والمعلم على حد سواء، ومتطلبات الموارد التنموية المستديمة وهذا ما أكدت عليه الدراسات الحديثة مثل دراسة (خليفة، ٢٠١٩) ، ( احمد، ٢٠١٩) بأن التنمية المهنية الإلكترونية للمعلم عامه وخاصة لمعلمه رياض الاطفال في ضوء المنهج ٢٠٠ والمجتمع المعرفي العالمي هي أحد المحاور الأساسية لاستراتيجيات تطوير التعليم، كما أظهرت نتائج الدراسات أن وضع التصور المقترح لبرنامج التنمية المهنية الإلكترونية يسهم في الارتقاء بمستوى معلمه رياض الاطفال وأوصت الدراسات إلى التركيز علي أهم المحاور و القضايا والتحديات المحلية والعالمية على السواء والربط بين الحاضر والمستقبل ودعم آليات تبادل الافكار والخبرات في تقنيات التعليم.

### آليات استخدام التعلم الرقمي في منظومه البيئات التعليمية:

تتركز على ثلاث مجموعات:

(١) التطوير الرقمي للبيئة التعليمية: يحتاج التعلم الرقمي للكثير من الاعداد والتجهيز

والتطوير في القاعات التعليمية بالمؤسسات التعليمية بداية من الروضات وحتى الجامعات لتتيح امكانيه تدريس الأنشطة والدروس باستخدام الحاسب الالي المتصل بشبكة الانترنت.

(٢) التثقيف الرقمي: يحتاج التعلم الرقمي إلى بدء الجهود الكبيرة لمحو الأمية الرقمية

لكثير من المستخدمين في مختلف الأعمار وخاصة المعلم والمتعلم والمسؤولين عن المؤسسات التعليمية.

(٣) تطوير السياسات التعليمية العامة: يرتبط التعلم الرقمي بخطه السياسات التعليمية

والتي تتبنى البدء في عمليات الادماج بينها وبين التعليم بداية من المراحل الأولية انطلاقا إلى عمليه التطوير وفقا للظروف المحيطة. (نعمه، ٢٠١٠، ص ٤١١)

وأظهرت دراسة (خاجي، ٢٠١٩) أن التعلم الرقمي يعد أساس فعال في ترسيخ مختلف المعلومات في البيئة التعليمية وأن هناك مطلب اساسي للاحتياجات التدريبية للمعلمين

وفق الاتجاهات التربوية الحديثة وأوصت بضرورة اعداد المعلمين على كيفية استخدام التعلم الرقمي وذلك قبل و اثناء الخدمة.

وتوصلت دراسة (يحيى ، ٢٠١٩) إلى وجود اثر التعلم الرقمي في العملية التعليمية في المملكة العربية السعودية وأوصت بضرورة انشاء مجموعات الكترونيه للحوار والمناقشات بين المتعلمين والعمل على تعزيز بيئة التعلم الرقمية.

كذلك هدفت دراسة (Arkorful and Abaidoo ٢٠١٤) إلى التعرف على مدى فعالية استخدام التعلم الالكتروني في التدريس في مؤسسات التعليم العالي بالإضافة الى التعرف عن مفهوم التعلم الرقمي ومزايا وعيوب تطبيقه و أظهرت نتائج الدراسة أن التعليم الإلكتروني يستخدم الأدوات التكنولوجية لتمكين المتعلمين من الدراسة في أي وقت وفي أي مكان، وهو ينطوي على التدريب وتسليم المعرفة وتحفيز الطلاب على التفاعل مع بعضهم البعض وكذلك تبادل واحترام وجهات النظر المختلفة.

و رصدت (Irina et el ، ٢٠١٦) اراء الطلبة من جامعه كازان الاتحادية وأظهرت نتائج الدراسة أن معظم الطلاب يؤيدون عمليه تطبيق الموارد والتقنيات الإلكترونية في العملية التعليمية واستخدام عناصر التعليم الالكتروني من قبل المعلمين والمحاضرين في الجامعة.

### التعلم الرقمي ومعلمات القرن الحادي والعشرين:

تعد المعلمة هي العنصر الاساسي في أي تجديد تربوي لأنها من أهم مدخلات العملية التربوية وأخطرها بعد الطفل فهي المشاركة الرئيسية في تحديد نوعيه التعلم واتجاهاته وبالتالي نوعيه مستقبل الأجيال وحياه الامه و بما تقدمه من دور بالغ الأهمية في جميع جوانب شخصيه الطفل سواء تربويا أو نفسيا أو خلقيا أو اجتماعيه لتحقيق النمو السليم للطفل، فهي التي تضع البذور الاولى لشخصيه الطفل و تحقيق الاهداف التربوية التي يتبناها النظام التعليمي للروضة وتوفير البيئة التربوية المناسبة لذلك. (ابو الفضل، ٢٠١١، ص ٤٣٠)



وأظهرت نتائج دراسة (الراشد، ٢٠١٨) وجود اتجاهات ايجابية نحو التعلم الرقمي من معلمات الروضة وأوصت إلى ضرورة اثناء برامج اعداد المعلمات تتعلق بالتعلم الرقمي وعقد دورات تدريبية لمواكبة كل ما هو جديد في المجال.

وتأسيسا على ما سبق.... تم تحديد بعض الحاجات لهن كما يلي:

(١) الحاجة للتنمية المهنية: حيث يقدم للمعلم مصادر عديده برامج وبحوث تساعد على تنميه مهاراتها وذلك من خلال الانترنت

(٢) الحاجة للدعم المعلوماتي: يوفر التعلم الرقمي بشكل جيد وكبير للمعلمة الكثير من المعلومات والخبرات التي هي بحاجة إليها دائما لتطوير قدرتها بالإضافة إلى تسهيل الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال التخصص.

(٣) الحاجة لتأكيد نجاح التدريس: حيث يقدم التعلم الرقمي عدد من المصادر التي تساهم في نجاح عمليه التدريس ويقدم أيضا قوائم لتقويم ادائه واداء المتعلم بالإضافة إلى تلقي عدد من التغذية الراجعة للمتعلم وتقديم مواقع تساعد على اداء مهامه بدقة وذلك من خلال الانترنت.

(٤) الحاجة للوقت: يوفر التعلم الرقمي كثير من الوقت الذي يحتاج إليه المعلمات لجمع المعلومات واعداد الدروس وكذلك متابعه اعمال المتعلم داخل وخارج الروضة من خلال المواقع التي تقدم مخططات دروس للمعلم.

(٥) تغيير عمليات التدريس وأدوار المعلم: فيقدم التعلم الرقمي في ضوء تطوير النظريات التربوية للمعلمة مساعدات كثيره للقيام بدورها في تفسير عمليه التعلم للمتعلم بعد أن أصبح التدريس متمركز على المتعلم بدلا من المعلم وحده.(الراشد، ٤١٢، ٢٠١٨-٤١٣)

أدوار المعلم في التعلم الرقمي:

المعلم هو جوهر العملية التعليمية، وفي ظل هذه التغيرات التي حدثت في العصر الرقمي تحول دور المعلم المقدم للمعلومات إلى ميسر للتعلم، ومن الملحق إلى المرشد، وتحول العمل من فردي إلى عضو في فريق، وهنا يمكن تحديد أدوار المعلم في التعلم الرقمي فيما يلي:

- دور الشارح: وذلك باستخدام الوسائل التقنية المختلفة لعرض المحتوى مستخدماً شبكه الانترنت

- دور المشجع: من خلال طرح الأسئلة التي تفعل اتصال المتعلمين بعضهم البعض والمعلمين أيضاً.

- دور المحفز: وذلك لتوليد الابداع والابتكار والمعرفة من خلال اتاحة الفرصة لطرح اراء المتعلم ووجهه نظره.

- دور الوسيط التعليمي: وذلك لتنظيم التواصل الفعال بينه وبين المتعلمين.

- دور الموجه: وذلك لتنمية المهارات العليا للتفكير لدى المتعلم والتفكير الناقد واكتساب المهارات الحياتية واستخدام التكنولوجيا في التعلم.

وفي ضوء توجهات مصر ٢٠٣٠ وأدوار المعلم في العصر الرقمي التي سبق ذكرها، ينبغي على المعلم التحلي بعده مهارات تناسب التعليم في العصر الرقمي ومنها...

(١) اعداد وتصميم مواقع الكترونيه والالمام ببعض لغات البرمجة.

(٢) ارشاد وتوجيه المتعلم للتعلم الرقمي ذاتيا واكسابه استراتيجيات التعلم الذاتي الذي أصبح الركيزة الأساسية للتعليم في العصر الرقمي.

(٣) توظيف التكنولوجيا في التعليم من خلال امتلاك مهارات متطورة تمكنه من التعامل مع هذه التقنيات الحديثة بكل سهوله.

(٤) استخدام المقررات الإلكترونية والتي تجعل العملية التعليمية أكثر متعة وتشويق وأكدت على ذلك دراسة ( , parinita onil, ٢٠١٨) حيث أثبتت نتائجها إلى التأثير

الايجابي لها في التعليم وكذلك توفير الحصول على المعلومات ببساطه.  
(احمد، ٢٠١٩، ص ٣١١٠، ٣١١٢)

وأكدت على هذا دراسة (المعمري، ٢٠١٣) حيث وضعت الجمعية الدولية للتكنولوجيا في التعليم (٢٠٠٨) معايير لأداء المعلم في مجال التكنولوجيا تمثلت في تحفيز المتعلم على الابداع وتطوير خبراته في التعلم الرقمي وتعزيز المواطنة الرقمية و أيضا النمو المهني وأضاف أيضا (٢٠١٠) معايير أخرى منها معرفه محتوى علوم الحاسب الآلي والتدريس الفعال واستراتيجيات التعلم و بيئات التعلم الفعال و المهارات المهنية ، ويوضح أنه يجب على المعلم أن يكون منفتحاً على كل ما هو جديد وقادر على مواجهه التحديات والوقوف أمام متطلبات العصر الرقمي بالإضافة إلى المرونة التي تمكنه من الابداع والابتكار.

### طرق تنمية مهارات المعلم في ظل عصر الثورة الرقمية:

اشارت دراسات كل من (أحمد، ٢٠١٩) و(وهبه، ٢٠١١) (الدعيس، ٢٠١٩) (خليفه، ٢٠١٩) إلى عدة طرق لتنمية مهارات المعلم في ظل عصر الثورة الرقمية كان أبرزها:

- (١) التنمية المهنية الإلكترونية للمعلمين من خلال اليات التطوير الذاتي باستخدام الحقائب التدريبية أو التعلم المبرمج وايضا من خلال البرامج التدريبية للتنمية المهنية اثناء الخدمة.
- (٢) التدريب الالكتروني للمعلم من خلال تهيئه بيئة تفاعلات جميع التطبيقات المعتمد على الانترنت والوسائط المتعدد.
- (٣) تقليل العبء التدريسي للمعلم من خلال توفير وقت يخصص لتعلم المعلم المهارات اللازمة لمواجهه هذا العصر الرقمي.

(٤) التحفيز كأهم المتطلبات اللازمة للتنمية المهنية للمعلم حيث تولد الدافعية لدي للعمل وتطوير نفسه والوصول إلى أعلى مستوى من الرضا الوظيفي عن نفسه...

وتنقسم الحوافز نوعين:

- الحوافز الإيجابية: مثل المكافآت والاعارات والترقيات وفتح شهادة تقدير أو شكر للجهود المبذولة.

- والحوافز السلبية: مثل اللوم والتوبيخ والتهديد.

### الكفايات العلمية المرتبطة بالتعلم الرقمي اللازم للمعلم:

يذكر (الفار، ٢٠٠٣، ص ١٢٣) أن المعلم يتوجب عليه تحقيق الكفايات التالية ليتمكن من القيام بمهامه في العصر الرقمي وهي: كفاية التخطيط للتدريس بالبرمجيات وكفاية تنفيذ الدرس بالبرمجيات وكفاية ما بعد تنفيذ الدرس بالبرمجيات وكفاية انتاج البرمجيات.

لذا أصبح من الضروري والحتمي على المعلمات الحفاظ على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم والوسائل التربوية و أساليب التقويم وذلك لتحسين جوده الأداء في ظل نظام تعليمي عالمي مما يحقق عمليه نمو مستمر ومتواصل . ( Board of studies Bostes ٢٠١٣، ص ٢).

فالتنمية المهنية للمعلم عامه ومعلمات رياض الاطفال خاصة من أساسيات تحسين التعليم والمفتاح الاساسي لاكتساب المهارات المهنية والأكاديمية اللازمة لتحقيق مجتمع التعلم. (بشر، ٢٠٠٧، ص ١)

### الطريقة والاجراءات الميدانية للبحث:

لتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة باتباع الاجراءات التالية:

(١)مراجعته الدراسات والبحوث التي تناولت موضوع البحث الحالي وكذلك الكتب والمراجع العلمية لإعداد الإطار النظري له.

- (٢) بناء استبانة " واقع لتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال وعرضه على مجموعة من السادة المحكمين.
- (٣) تحديد مجتمع البحث وعينته.، حيث تم اشتقاق عينة للتأكد من الخصائص السيكومترية (الصدق- الثبات) لاستبانة واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال. ثم اشتقاق العينة الأساسية للبحث من معلمات مرحلة رياض الأطفال بمحافظة الإسكندرية؟
- (٤) توزيع و تطبيق استبانة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال على العينة الأساسية والتي بلغ عددها ( ١١٢ ) معلمة بمرحلة رياض الأطفال بمحافظة الإسكندرية.
- (٥) اعداد البرنامج التدريبي المقترح القائم على التعلم الرقمي للتنمية المهنية للمعلمات وعرضه على مجموعه من الخبراء للتحقق من مدى صلاحيته ومناسبته لمعلمات رياض الاطفال.
- (٦) اجراء المعالجة الإحصائية لتحليل البيانات وتفسير النتائج التي أسفر عنها البحث.
- (٧) تقديم بعض التوصيات والبحوث المقترحة في ضوء نتائج البحث.

### مجتمع البحث والعينة:

#### - منهج البحث:

اعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي حيث أنه في الدراسات الوصفية يجمع الباحث البيانات ذات النهايات المفتوحة ويحللها بحثاً عن فهم الظاهرة بشكل أفضل.

#### - عينة البحث:

- (١) العينة الاستطلاعية: تهدف العينة الاستطلاعية إلى التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث (الصدق - الثبات)، تكونت العينة الاستطلاعية من (٥١) معلمة بمرحلة رياض الأطفال بمحافظة الإسكندرية.
- (٢) العينة الأساسية: تكونت العينة الأساسية من (١١٢) معلمة بمرحلة رياض الأطفال بمحافظة الإسكندرية بمتوسط عمر زمني بلغ (٤٠.٠٢ ± ٣٣.٥٩).

### أدوات البحث:

- (١) استبانة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال. (إعداد/ الباحثة) (ملحق ١)
- أ- الهدف من الاستبانة: تهدف هذه الاستبانة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال واتجاهاتهم نحو التعلم الرقمي.
- ب- وصف الاستبانة: يستخدم البحث الحالي الاستبانة للكشف عن واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال و لمعرفة اتجاهاتهم نحو استخدام التعلم الرقمي في التنمية المهنية لديهم.
- وتعد الاستبانة من أكثر الوسائل استخدام لجمع المعلومات والبيانات للحصول على اجابات في مده زمنية قصيره؛ وذلك يرجع إلى أن الاستبانة عامه والاستبيان الالكتروني خاصه يتمتع بعده مميزات منها: سرعه وسهوله تعبئه الاستبيان والحصول على نتيجته مع توفير ضمان سرية الاستجابة وسهوله نشر الاستبيان من خلال الرابط الخاص به ، كما أن تكلفته أقل من الطريقة التقليدية الورقية كل هذا يسهم في اختصار الوقت للباحثة ويسهل من امكانيه تحليل أكبر و رسوم توضيحيه للتحليل وذلك لتحقيق أهداف البحث. (ابوعلام، ٢٠٠٧، ص ٤٠٥)

### ج- خطوات بناء الاستبانة:

تم تصميم الصورة المبدئية للاستبيان حيث اعتمدت على الاطلاع على الادبيات ذات الصلة والاتجاهات الحديثة لموضوع البحث والاستفادة من الدراسات السابقة المتعلقة بالتعليم الرقمي والتنمية المهنية.

ولبناء هذا الاستبانة اطلعت الباحثة على العديد من الدراسات والبحوث العربية التي تناولت موضوع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال منها على سبيل المثال دراسة (ثاني حسين الشمري، ٢٠١٩) و(محمد النصر، ٢٠١٧)، حيث أكدت على ضرورة التركيز على الأداء المهني لمعلمات رياض الاطفال بصورة مستمرة من خلال البرامج التدريبية المتطورة في ضوء متغيرات العصر الرقمي وأكدت على أهمية تصميم البرامج التدريبية لهؤلاء المعلمات باستخدام التقنيات التكنولوجية وعناصر التعلم الرقمي والبحوث الأجنبية منها دراسة (Massachusetts,2013) (Gunawardhare,2011) كذلك اطلعت الباحثة على المقاييس والاستبانات التي تم استخدامها في هذه الدراسات لقياس واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال.

ثم تم بناء الاستبانة وفقا للخطوات التالية:

#### (١) تحديد المحاور الرئيسية:

- المحور الاول التنمية الذاتية.
- المحور الثاني واقع التنمية المهنية
- المحور الثالث اتجاهات المعلمات نحو التعلم الرقمي.
- المحور الرابع معوقات التنمية المهنية المرتبطة بالتعلم الرقمي.

#### (٢) صياغة الفقرات التي تقع تحت كل محور.

عند صياغة مفردات الاستبانة قامت الباحثة بمراعاة ما يلي:

- تجنب العبارات التي تشير إلى حقائق.
- تجنب العبارات التي يحتمل أن يوافق عليها أو لا يوافق عليها جميع المفحوصين، فمثل هذه العبارات لا تميز بين درجات الموافقة أو الأفضلية.
- توزيع العبارات الموجبة والسالبة عشوائياً حتى لا يكتشف المفحوص التسلسل المقصود، وبالتالي يكون لديه وجهه معينه للاستجابة مسبقاً، أي: أن يكون لديه تهيؤ عقلي مسبق للاستجابة.
- ينبغي أن تشير العبارات إلى الحاضر والمستقبل لا إلى الماضي.
- استخدام عبارات مباشرة وواضحة وبسيطة.
- استخدام عبارات مختصرة مركزة.
- تجنب استخدام التعميمات أو العبارات الشمولية مثل: (دائماً، أبداً، كل). (علام، ٢٠٠٠، ص ٥٦٢-٥٦٣)

(٣) اعداد الاستبانة في صورتها الأولية وبلغ عدد العبارات (٦٤) عباره.

(٤) عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعه من المحكمين حيث قامت الباحثة بعرض الاستبانة على مجموعه من المحكمين.

(٥) تم التعديل وفقاً لآراء السادة المحكمين للتوصل إلى الصورة النهائية للاستبيان..

(٦) تحويل الاستبانة الورقي إلى استبيان إلكتروني.

ويوضح جدول (١) عدد مفردات المُخصصة لكل بعد من أبعاد استبانة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في صورتها الأولية.

جدول (١) عدد مفردات المُخصصة لكل بعد من أبعاد استبانة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في صورتها الأولية



عدد المفردات	الأبعاد
١٧	التنمية الذاتية.
٢٠	واقع التنمية المهنية من خلال البرامج التدريبية.
١٥	اتجاهات المعلمات نحو استخدام التعلم الرقمي.
١٢	معوقات التنمية المهنية المرتبطة بالتعلم الرقمي.
٦٤	المجموع الكلي لواقع الثقافة المالية

ج- صدق الاستبانة: قامت الباحثة بحساب صدق الاستبانة بطريقتين وهما:

- صدق المحكمين.

- صدق لاوشي. Lawshe Content Validity Ratio (CVR)

وفيما يلي سنتناول الباحثة حساب الصدق باستخدام كل طريقة بالشرح والتفسير:

أ- صدق المحكمين وصدق لاوشي: تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية حيث على

عدد (١٠) أساتذة من أساتذة التربية بالجامعات المصرية ، بهدف التأكد من صلاحية الاستبانة وصدقها لقياس ما تسعى لقياسه، وإبداء ملاحظاتهم حول مدى:

- وضوح وملائمة صياغة مفردات الاستبانة.

- وضوح تعليمات الاستبانة.

- وضوح ومناسبة خيارات الإجابة.

- الاتساق بين مفردات كل بعد من أبعاد الاستبانة مع ما يقيسه.

- تعديل أو حذف أو إضافة ما ترونه سيادتكم يحتاج الى ذلك.

وقد قامت الباحثة بحساب نسب اتفاق المحكمين السادة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات علي كل مفردة من مفردات الاستبانة من حيث: مدي تمثيل أبعاد الاستبانة ومفرداته لقياس واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، كما قامت الباحثة بحساب صدق المحتوي باستخدام معادلة لاوشي Lawshe لحساب نسبة صدق المحتوي Content Validity Ratio (CVR) لكل مفردة من مفردات الاستبانة. (in Johnston, P; Wilkinson, K, 2009, P5)

ويوضح الجدول الآتي نسب اتفاق المحكمين ومعامل صدق لاوشي لمفردات استبانة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال.

جدول (٢) نسب اتفاق المحكمين ومعامل صدق لاوشي لمفردات استبانة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال (ن=١٠)

م	العدد الكلي للمحكمين	عدد مرات الاتفاق	عدد مرات الاختلاف	نسبة الاتفاق %	معامل صدق لاوشي <sup>١</sup> CVR*	القرار
١	١٠	٨	٢	٨٠.٠٠٠	٠.٦٠٠	تُعدل وتُقبل
٢	١٠	٩	١	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	تُعدل وتُقبل
٣	١٠	١٠	٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠	تُقبل
٤	١٠	٩	١	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	تُعدل وتُقبل
٥	١٠	٥	٥	٥٠.٠٠٠	٠.٥٠٠	تُحذف
٦	١٠	٨	٢	٨٠.٠٠٠	٠.٦٠٠	تُعدل وتُقبل
٧	١٠	٩	١	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	تُعدل وتُقبل
٨	١٠	١٠	٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠	تُقبل
٩	١٠	٦	٤	٦٠.٠٠٠	٠.٢٠٠	تُحذف
١٠	١٠	١٠	٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠	تُقبل

<sup>1</sup> - Content Validity Ratio.



## كلية التربية للطفولة المبكرة- جامعة بني سويف

م	العدد الكلي للمحكّمين	عدد مرات الاتفاق	عدد مرات الاختلاف	نسبة الاتفاق %	معامل صدق لاوشي <sup>١</sup> *CVR	القرار
١١	١٠	٩	١	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	تُعدّل وتُقبّل
١٢	١٠	١٠	٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠	تُقبّل
١٣	١٠	٩	١	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	تُعدّل وتُقبّل
١٤	١٠	١٠	٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠	تُقبّل
١٥	١٠	٩	١	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	تُعدّل وتُقبّل
١٦	١٠	١٠	٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠	تُقبّل
١٧	١٠	١٠	٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠	تُقبّل
١٨	١٠	١٠	٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠	تُقبّل
١٩	١٠	٩	١	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	تُعدّل وتُقبّل
٢٠	١٠	١٠	٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠	تُقبّل
٢١	١٠	٨	٢	٨٠.٠٠٠	٠.٦٠٠	تُعدّل وتُقبّل
٢٢	١٠	١٠	٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠	تُقبّل
٢٣	١٠	٩	١	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	تُعدّل وتُقبّل
٢٤	١٠	١٠	٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠	تُقبّل
٢٥	١٠	١٠	٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠	تُقبّل
٢٦	١٠	١٠	٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠	تُقبّل
٢٧	١٠	٩	١	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	تُعدّل وتُقبّل
٢٨	١٠	١٠	٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠	تُقبّل
٢٩	١٠	١٠	٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠	تُقبّل
٣٠	١٠	١٠	٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠	تُقبّل
٣١	١٠	٩	١	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	تُعدّل وتُقبّل
٣٢	١٠	١٠	٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠	تُقبّل
٣٣	١٠	٩	١	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	تُعدّل وتُقبّل
٣٤	١٠	١٠	٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠	تُقبّل
٣٥	١٠	٩	١	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	تُعدّل وتُقبّل

م	العدد الكلي للمحكّمين	عدد مرات الاتفاق	عدد مرات الاختلاف	نسبة الاتفاق %	معامل صدق لاوشي* CVR	القرار
٣٦	١٠	١٠	٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠٠	تُقبل
٣٧	١٠	١٠	٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠٠	تُقبل
٣٨	١٠	٩	١	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	تُعدل وتُقبل
٣٩	١٠	١٠	٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠٠	تُقبل
٤٠	١٠	٩	١	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	تُعدل وتُقبل
٤١	١٠	١٠	٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠٠	تُقبل
٤٢	١٠	٨	٢	٨٠.٠٠٠	٠.٦٠٠	تُعدل وتُقبل
٤٣	١٠	١٠	٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠٠	تُقبل
٤٤	١٠	٩	١	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	تُعدل وتُقبل
٤٥	١٠	٩	١	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	تُعدل وتُقبل
٤٦	١٠	١٠	٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠٠	تُقبل
٤٧	١٠	١٠	٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠٠	تُقبل
٤٨	١٠	٨	٢	٨٠.٠٠٠	٠.٦٠٠	تُعدل وتُقبل
٤٩	١٠	١٠	٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠٠	تُقبل
٥٠	١٠	٨	٢	٨٠.٠٠٠	٠.٦٠٠	تُعدل وتُقبل
٥١	١٠	٨	٢	٨٠.٠٠٠	٠.٦٠٠	تُعدل وتُقبل
٥٢	١٠	٩	١	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	تُعدل وتُقبل
٥٣	١٠	١٠	٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠٠	تُقبل
٥٤	١٠	٩	١	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	تُعدل وتُقبل
٥٥	١٠	٨	٢	٨٠.٠٠٠	٠.٦٠٠	تُعدل وتُقبل
٥٦	١٠	٩	١	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	تُعدل وتُقبل
٥٧	١٠	٦	٤	٦٠.٠٠٠	٠.٢٠٠	تُحذف
٥٨	١٠	١٠	٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠٠	تُقبل
٥٩	١٠	١٠	٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠٠	تُقبل
٦٠	١٠	٩	١	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	تُعدل وتُقبل



## كلية التربية للطفولة المبكرة- جامعة بني سويف

م	العدد الكلي للمحكّمين	عدد مرات الاتفاق	عدد مرات الاختلاف	نسبة الاتفاق %	معامل صدق لاوشي <sup>١</sup> * CVR	القرار
٦١	١٠	١٠	٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠	تُقبل
٦٢	١٠	٦	٤	٦٠.٠٠٠	٠.٢٠٠	تُحذف
٦٣	١٠	٩	١	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	تُعدل وتُقبل
٦٤	١٠	١٠	٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠	تُقبل
		متوسط النسبة الكلية للإتفاق على الاستبانة				٩١.٥٦٣%
		متوسط نسبة صدق لاوشي للاستبانة ككل				٠.٨٣١

يتضح من الجدول السابق أن نسب اتفاق السادة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات علي كل مفردة من مفردات استبانة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال تتراوح ما بين (٨٠-١٠٠%)، كما يتضح من الجدول السابق اتفاق السادة المحكمين على مفردات الاستبانة بنسبة اتفاق كلية بلغت (٩١.٥٦٣%).

وعن نسبة صدق المحتوى (CVR) للاوشي يتضح من الجدول السابق أن جميع مفردات الاستبانة تتمتع بقيم صدق محتوى مقبولة، كما بلغ متوسط نسبة صدق المحتوى لاستبانة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال ككل (٠.٨٣١) وهي نسبة صدق مقبولة. وقد استفادت الباحثة من آراء وتوجيهات السادة المحكمين من خلال مجموعة من الملاحظات يمكن تلخيصها فيما يلي:

- حذف عدد (٤) مفردات وهم المفردات أرقام (٥، ٩، ٥٧، ٦٢).
  - تعديل صياغة بعض مفردات الاستبانة لتصبح أكثر وضوحاً.
  - إعادة ترتيب بعض المفردات بتقديم بعضها على البعض الآخر والعكس صحيح.
- ويوضح الجدول الآتي نسب اتفاق المحكمين ومعامل صدق لاوشي لأبعاد استبانة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال.

جدول (٣) نسب اتفاق المحكمين ومعامل صدق لاوشي لأبعاد استبانة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال (ن=١٠)

م	العدد الكلي للمحكمين	عدد مرات الاتفاق	عدد مرات الاختلاف	نسبة الاتفاق %	معامل صدق لاوشي <sup>١</sup> CVR*	القرار
١	١٠	٨.٨٨	١.١٢	٨٨.٨٢	٠.٧٨	تُعدل وتُقبل
٢	١٠	٩.٦٠	٠.٤٠	٩٦.٠٠	٠.٩٢	تُعدل وتُقبل
٣	١٠	٩.١٣	٠.٨٧	٩١.٣٣	٠.٨٣	تُعدل وتُقبل
٤	١٠	٨.٨٣	١.١٧	٨٨.٣٣	٠.٧٧	تُعدل وتُقبل
متوسط النسبة للاتفاق على الاستبانة					٩١.٥٦٣%	
متوسط نسبة صدق لاوشي للاستبانة ككل					٠.٨٣١	

كما يوضح جدول (٤) عدد مفردات المُخصصة لكل بعد من أبعاد استبانة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في صورته النهائية.

جدول (٤) عدد مفردات المُخصصة لكل بعد من أبعاد استبانة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في صورته النهائية

عدد المفردات	الأبعاد
١٥	التنمية الذاتية.
٢٠	واقع التنمية المهنية من خلال البرامج التدريبية.
١٥	اتجاهات المعلمات نحو استخدام التعلم الرقمي.
١٠	معوقات التنمية المهنية المرتبطة بالتعلم الرقمي.
٦٠	المجموع الكلي لواقع الثقافة المالية

ب- الصدق العاملي:

<sup>1</sup> - Content Validity Ratio.



تُعد المهمة الأساسية للتحليل العاملي هي تحليل بيانات المتغيرات للتوصل إلى مكونات تتضمنها تلك المتغيرات. حيث يقدم التحليل العاملي نموذج عن التكوين النظري، ويتحدد هذا النموذج من العلاقات الخطية بين المتغيرات (مراد، ٢٠١١، ص ٤٨٣).

ولحساب الصدق العاملي لاستبانة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال استخدمت الباحثة التحليل العاملي الاستكشافي Exploratory factor Analysis بطريقة المكونات الأساسية Principal Components Method مع تدوير المحاور بطريقة الفاريماكس Varimax Method. كما استخدمت الباحثة اختبار بارلتل Bartlett's Test of Sphericity للتأكد من أن مصفوفة الارتباط لا تساوى مصفوفة الوحدة. (Field, A, 2009, P648)، وكانت نتيجة اختبار بارلتل Bartlett's Test دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وهذا يُشير إلى خلو مصفوفة الارتباط من معاملات ارتباط تامة أي أن مصفوفة الارتباط لا تساوى مصفوفة الوحدة وأنه يوجد ارتباط بين بعض المتغيرات في المصفوفة مما يوفر أساساً سليماً إحصائياً لاستخدام أسلوب التحليل العاملي. وقامت الباحثة بحساب ما يلي:

- مصفوفة الارتباطات لأبعاد استبانة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال.
  - الجذور الكامنة لمصفوفة الارتباطات لأبعاد استبانة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال.
  - تشبعات أبعاد استبانة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال على العامل الوحيد الناتج من التحليل العاملي.
- بداية يوضح جدول (٤) المصفوفة الارتباطية لأبعاد استبانة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال.

#### جدول (٥)

المصفوفة الارتباطية لأبعاد استبانة واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال (ن=٥١)

م	البعد	١	٢	٣	٤
١	التنمية الذاتية.	--	--	--	--
٢	واقع التنمية المهنية من خلال البرامج التدريبية.	**٠.٧٨١	--	--	--
٣	اتجاهات المعلمات نحو استخدام التعلم الرقمي.	**٠.٦٩٨	**٠.٧٥١	--	--
٤	معوقات التنمية المهنية المرتبطة بالتعلم الرقمي.	**٠.٧٣٠	**٠.٧٦٤	**٠.٦٨٦	--

ويوضح جدول (٦) الجذور الكامنة لمصفوفة الارتباطات لاستبانة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال.

جدول (٦) الجذور الكامنة لمصفوفة الارتباطات لاستبانة واقع التنمية المهنية

لمعلمات رياض الأطفال (ن=٥١)

العوامل	الجذور الكامنة الأولية		الجذور المستخلصة من عملية التحليل	
	النسبة	القيمة	النسبة	القيمة
١	٦٤.٠٣٧	٢.٤١٩	٦٤.٠٣٧	٢.٤١٩
٢	٢١.٤٥٣	٠.٨٤٣	٨٥.٤٩	
٣	٩.٩٣١	٠.٥٥٥	٩٥.٤٢١	
٤	٤.٥٧٩	٠.١٨٣	١٠٠	

ويرى سعد زغلول بشير (٢٠٠٣، ص ١٧٥) أن قيمة الجذر الكامن الذي يمكن أن يُفسر التباين الكلي لا تقل قيمته عن واحد صحيح؛ وعليه يتضح من جدول (٦) وجود عامل

واحد فقط يُفسر التباين الكلي، بعد إهمال العوامل الأخرى لأن جذورها الكامنة تقل عن قيمة الواحد الصحيح وبذلك يمكن القول أن التحليل العاملي قد كشف عن وجود عامل واحد يُفسر (٦٤.٠٣٧%) من تباين أداء العينة الاستطلاعية في الاستبانة؛ حيث أن محاور الاستبانة قد تشبعت به بصورة جوهرية.

ويوضح شكل (١) الأعمدة البيانية لقيم الجذور الكامنة للعوامل الأربعة الناتجة عن التحليل العاملي لاستبانة واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال.



شكل (١) الأعمدة البيانية لقيم الجذور الكامنة للعوامل الأربعة الناتجة عن التحليل العاملي لاستبانة واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال

كما يُبين جدول (٧) تشبعت أبعاد استبانة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال علي العامل العام الناتج من التحليل العاملي.

جدول (٧) تشبعت أبعاد استبانة واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال علي العامل العام الناتج من التحليل العاملي (ن=٥١)

الأبعاد	قيم التشبع على العامل العام
التنمية الذاتية.	٠.٧٨٢

٠.٧٩٣	واقع التنمية المهنية من خلال البرامج التدريبية.
٠.٧٧٤	اتجاهات المعلمات نحو استخدام التعلم الرقمي.
٠.٧٥٥	معوقات التنمية المهنية المرتبطة بالتعلم الرقمي

والتشبع المقبول والذال إحصائياً يجب ألا تقل قيمته عن (٠.٣٠)؛ وعليه يتضح من جدول (٧) أن أبعاد الاستبانة أظهرت تشبعات زادت قيمتها عن (٠.٣٠) على العامل الوحيد ولذلك فهي تشبعات دالة إحصائياً (ضحيان و عبد الحميد، ٢٠٠٢، ص ٢٠٦).

ومن خلال حساب صدق استبانة بطرق صدق المحكمين وصدق لاوشى والصدق العاملي يتضح أن الاستبانة تتمتع بمعامل صدق مقبول؛ مما يشير إلى إمكانية استخدامها في البحث الحالي، والوثوق بالنتائج التي سيسفر عنها البحث.

د- ثبات الاستبانة:

#### - معامل ثبات ألفا كرونباخ: Cronbach's alpha

قامت الباحثة بحساب استبانة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال باستخدام طريقة ألفا كرونباخ، ويوضح جدول (٧) قيم معاملات الثبات بطريقة "ألفا كرونباخ" لكل مفردة ومعامل الثبات لاستبانة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال ككل.

جدول (٨) قيم معاملات الثبات بطريقة "ألفا كرونباخ" لكل بعد من أبعاد استبانة واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال ككل (ن=٥١)

معامل ثبات الاستبانة في حالة حذف المفردة	المفردة	معامل ثبات الاستبانة في حالة حذف المفردة	المفردة	معامل ثبات الاستبانة في حالة حذف المفردة	المفردة	معامل ثبات الاستبانة في حالة حذف المفردة	المفردة
٠.٨١٠	٤٦	٠.٨٠٩	٣١	٠.٨٠٨	١٦	٠.٨٠٧	١
٠.٨١٢	٤٧	٠.٨١٠	٣٢	٠.٨١٢	١٧	٠.٨١٤	٢
٠.٨١٥	٤٨	٠.٨٠٣	٣٣	٠.٨٠٠	١٨	٠.٨٠١	٣



## كلية التربية للطفولة المبكرة- جامعة بني سويف

معامل ثبات الاستبانة في حالة حذف المفردة	المفردة	معامل ثبات الاستبانة في حالة حذف المفردة	المفردة	معامل ثبات الاستبانة في حالة حذف المفردة	المفردة	معامل ثبات الاستبانة في حالة حذف المفردة	المفردة
٠.٨١٤	٤٩	٠.٨١٣	٣٤	٠.٨٠٩	١٩	٠.٨٠٥	٤
٠.٨١٨	٥٠	٠.٧٩٦	٣٥	٠.٨٠٠	٢٠	٠.٨٠٠	٥
٠.٨١١	٥١	٠.٨٠١	٣٦	٠.٨٠٢	٢١	٠.٨٠٢	٦
٠.٨١٢	٥٢	٠.٨٠٦	٣٧	٠.٨٠٥	٢٢	٠.٨٠٨	٧
٠.٨١٥	٥٣	٠.٨١٢	٣٨	٠.٨٠٤	٢٣	٠.٨٠٧	٨
٠.٨٠٧	٥٤	٠.٨١٣	٣٩	٠.٨٠٩	٢٤	٠.٨١٣	٩
٠.٨١٢	٥٥	٠.٨٠٧	٤٠	٠.٨١١	٢٥	٠.٨٠٨	١٠
٠.٨١٣	٥٦	٠.٨٠٥	٤١	٠.٨٠٢	٢٦	٠.٨١٢	١١
٠.٨١٦	٥٧	٠.٨٠٣	٤٢	٠.٨٠٥	٢٧	٠.٨١٢	١٢
٠.٨١٣	٥٨	٠.٨١٦	٤٣	٠.٨٠٨	٢٨	٠.٨١٥	١٣
٠.٨١١	٥٩	٠.٨٠٩	٤٤	٠.٨١١	٢٩	٠.٨١٠	١٤
٠.٨١٥	٦٠	٠.٨١٢	٤٥	٠.٨١٥	٣٠	٠.٨١٥	١٥
٠.٨١٧				معامل ثبات الاستبانة ككل			

وإذا كان معامل الثبات بطريقة ألفا لكل مفردة من مفردات المقياس أقل من قيمة ألفا كرونباخ للاختبار ككل، فهذا يعني أن المفردة مهمة وغيابها عن المقياس يؤثر سلباً على معامل ثباته (Field, 2009)، ويتضح من جدول (٨) أن مفردات استبانة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال يقل معامل ثباتها عن قيمة معامل ثبات الاستبانة ككل وهي (٠.٨١٧).

- معامل ثبات إعادة التطبيق:

قامت الباحثة بحساب ثبات استبانة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال باستخدام طريقة إعادة التطبيق، ويُبين جدول (٩) معاملات ثبات استبانة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بطريقة إعادة التطبيق.

جدول (٩) معاملات ثبات استبانة واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بطريقة إعادة التطبيق (ن=٥١)

الأبعاد	معامل الارتباط - معامل الثبات
التنمية الذاتية.	**٠.٨٣١
واقع التنمية المهنية من خلال البرامج التدريبية.	**٠.٨٣٧
اتجاهات المعلمات نحو استخدام التعلم الرقمي.	٠.٨٣٣**
معوقات التنمية المهنية المرتبطة بالتعلم الرقمي.	**٠.٨١٤
المجموع الكلي لواقع الثقافة المالية	**٠.٨٦٢

يتضح من الجدول السابق أن معامل ثبات إعادة التطبيق لاستبانة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال ككل بلغ (\*\*٠.٨٦٢) وهو معامل ثبات دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١).

ومما تقدم ومن خلال حساب ثبات استبانة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بطريقتي ألفا كرونباخ وإعادة التطبيق يتضح أن الاستبانة تتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، مما يشير إلى إمكانية استخدامها في البحث الحالي، والوثوق بالنتائج التي سيسفر عنها البحث.

الاساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

استخدمت الباحثة مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تتوافق مع أهداف ومنهج وعينة البحث وهذه الأساليب هي التكرارات، النسب المئوية، والمتوسط الوزني، ومعامل الاختلاف.

### نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها:

يتناول هذا الجزء اختبار صحة فروض البحث وتفسير ومناقشة النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، وتختتم الباحثة هذا الجزء بتوصيات البحث، والبحوث المقترحة، بداية اعتمدت الباحثة في التحليل الإحصائي للبيانات للإجابة عن أسئلة البحث على التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الوزني، والانحراف المعياري، ونسبة التوافر، ومعامل الاختلاف، وقد استخدمت الباحثة في التحليل الإحصائي للبيانات حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 20) وذلك لإجراء المعالجات الإحصائية،

وفيما يلي عرض النتائج وتفسيرها: تمت الإجابة عن السؤال الأول والثاني من خلال الإطار النظري للبحث والدراسات السابقة.

### إجابة السؤال الثالث:

ينص على "ما واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال واتجاهاتهم نحو استخدام التعلم الرقمي في العملية التعليمية؟؟".

للإجابة عن هذا السؤال استخدمت الباحثة التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الوزني ونسبة التوافر وتقدير الإجابة لتحديد واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، والنتائج يوضحها جدول (١٠):

جدول (١٠) التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الوزني ونسبة التوافر وتقدير الإجابة والرتبة

لواقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال (ن=١١٢)

الرتبة	تقدير الإجابة	نسبة التوافر %	المتوسط الوزني	تقدير الإجابة		
				لا	إلى حد ما	نعم



## كلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة بني سويف

	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
أولا : التنمية الذاتية:										
٨.٥	نعم	٨٨.٧	٢.٦٦	١١.٦١	١٣	١٠.٧١	١٢	٧٧.٧	٨٧	مداومة للإطلاع على الكتب والمقالات التربوية والأبحاث العلمية الحديثة المختصة في المجال.
٦	نعم	٩١	٢.٧٣	١٠.٧١	١٢	٥.٣٥٧	٦	٨٣.٩	٩٤	مداومة على تطبيق استمارة التقييم الذاتي للمعلمة للتعرف على نقاط القوة والضعف لديك في تنفيذ المنهج.
١٣	نعم	٨٥.٣	٢.٥٦	٩.٨٢١	١١	٢٤.١١	٢٧	٦٦.١	٧٤	حاصلة على دورات تدريبية في مجال التخصص .
٥	نعم	٩٣	٢.٧٩	٦.٢٥	٧	٨.٩٢٩	١٠	٨٤.٨	٩٥	مشاركة في المنصات التعليمية المتوفرة .
٧	نعم	٩٠	٢.٧	٨.٩٢٩	١٠	١٢.٥	١٤	٧٨.٦	٨٨	قمتي بالتسجيل في برامج التعلم الرقمي والمدونات التعليمية للاستفادة من التطبيقات المتجددة في طرق التعليم .
١٠	نعم	٨٨.٣	٢.٦٥	٨.٠٣٦	٩	١٨.٧٥	٢١	٧٣.٢	٨٢	حريصة على تطوير لغتك الإنجليزية.
٢.٥	نعم	٩٥.٣	٢.٨٦	٢.٦٧٩	٣	٨.٩٢٩	١٠	٨٨.٤	٩٩	حريصة على تطوير



## كلية التربية للطفولة المبكرة- جامعة بني سويف

الرتبة	تقدير الإجابة	نسبة التوافر %	المتوسط الوزني	تقدير الإجابة						المعيار
				لا		إلى حد ما		نعم		
				%	ك	%	ك	%	ك	
										مهارات التعامل مع الكمبيوتر وشبكات الإنترنت.
١	نعم	٩٦.٧	٢.٩	١.٧٨٦	٢	٦.٢٥	٧	٩٢.٠	١٠.٣	تستخدمين الانترنت بكفاءة.
٢.٥	إلى حد ما	٩٥.٣	٢.٨٦	٤.٤٦٤	٥	٩٠.٢	١٠.١	٥٣.٥٧	٦	لديكي اتصال دائم مع الانترنت
٤	نعم	٩٣.٧	٢.٨١	٢.٦٧٩	٣	١٣.٣٩	١٥	٨٣.٩	٩٤	تستطيعين إنشاء بريد إلكتروني.
٨.٥	نعم	٨٨.٧	٢.٦٦	١٠.٧١	١٢	١٢.٥	١٤	٧٦.٨	٨٦	توظفين البريد الإلكتروني في التواصل مع الأطفال وتعليمهم.
١١	نعم	٨٧.٣	٢.٦٢	٨.٩٢٩	١٠	٢٠.٥٤	٢٣	٧٠.٥	٧٩	تمتلكين حساب على بنك المعرفة.
١٤	نعم	٨٠.٧	٢.٤٢	١٠.٢٧	١٨	٢٥.٨٩	٢٩	٥٨.٠	٦٥	تفعلين استخدام حساب بنك المعرفة بصفة دورية.
١٢	نعم	٨٦.٣	٢.٥٩	١٣.٣٩	١٥	١٤.٢٩	١٦	٧٢.٣	٨١	تستخدمين نسخ الكترونية من الكتب والأبحاث أو المقالات أثناء تطوير الجانب المعرفي لديك .
١٥	إلى حد ما	٧٤	٢.٢٢	٢٠.٥٤	٢٣	٣٦.٦١	٤١	٤٢.٩	٤٨	تستخدمين أنماط التعلم الرقمي بمهارة
	نعم	٨٩.٠	٢.٦٧	٩.١	١٠.٢	١٤.٩	١٦.٧	٧٦.٠	٨٥.١	المتوسط الكلي

الرتبة	تقدير الإجابة	نسبة التوافر %	المتوسط الوزني	تقدير الإجابة						المعيار
				لا		إلى حد ما		نعم		
				%	ك	%	ك	%	ك	
للتنمية الذاتية										
ثانياً: واقع التنمية المهنية من خلال البرامج التدريبية:										
٣	إلى حد ما	٧٧	٢.٣١	٢٨.٦	٣٢	١١.٦	١٣	٥٩.٨٢	٦٧	محتوى البرامج التدريبية المقدمة تراعى ميولك ودوافعك.
١٤.٥	إلى حد ما	٦٣.٧	٢.٢١	٢٦.٨	٣٠	٢٥.٩	٢٩	٤٧.٣٢	٥٣	محتوى البرامج التدريبية المقدمة تراعى احتياجاتك.
١٤.٥	إلى حد ما	٧٣.٧	٢.٢١	٣٠.٤	٣٤	١٨.٨	٢١	٥٠.٨٩	٥٧	التخطيط اليومي للبرامج مناسب للمحتوى المقدم .
١٠.٥	إلى حد ما	٧٤.٣	٢.٢٣	٢٦.٨	٣٠	٢٣.٢	٢٦	٥٠	٥٦	يتناول محتوى البرامج الجانبين النظري و العملي .
١٧	إلى حد ما	٧٣.٣	٢.٢	٢٣.٢	٢٦	٣٣.٩	٣٨	٤٢.٨٦	٤٨	تتنوع طرق عرض محتوى البرامج التدريبية.
١٤.٥	إلى حد ما	٧٣.٧	٢.٢١	٢٥.٩	٢٩	٢٧.٧	٣١	٤٦.٤٣	٥٢	تستخدم البرامج الوسائل التكنولوجية الحديثة في عرض محتواها .
١٠.٥	إلى حد ما	٧٤.٣	٢.٢٣	٢٢.٣	٢٥	٣٢.١	٣٦	٤٥.٥٤	٥١	تناسبك مواعيد تقديم البرامج التدريبية.
١٢	إلى حد ما	٧٤	٢.٢٢	٢٥.٩	٢٩	٢٥.٩	٢٩	٤٨.٢١	٥٤	تناسبك أماكن تقديم البرامج التدريبية.



## كلية التربية للطفولة المبكرة- جامعة بني سويف

الرتبة	تقدير الإجابة	نسبة التوافر %	المتوسط الوزني	تقدير الإجابة						المعيار
				لا		إلى حد ما		نعم		
				%	ك	%	ك	%	ك	
٧	إلى ط ك	٧٥.٣	٢.٢٦	٢٨.٦	٣٢	١٧	١٩	٥٤.٤٦	٦١	تناسب مساحة القاعة مع عدد الحاضرين
٦	إلى ط ك	٧٥.٧	٢.٢٧	٢٤.١	٢٧	٢٥	٢٨	٥٠.٨٩	٥٧	تتوافر مكبرات صوت واضحة وإضاءة جيدة.
٨	إلى ط ك	٧٥	٢.٢٥	٢٢.٣	٢٥	٣٠.٤	٣٤	٤٧.٣٢	٥٣	تتوافر مرافق وخدمات مريحة للمعلمات أثناء التدريب
١٤.٥	إلى ط ك	٧٣.٧	٢.٢١	٢٤.١	٢٧	٣٠.٤	٣٤	٤٥.٥٤	٥١	تتوافر الكوادر البشرية المختصة اللازمة لتدريب المعلمات.
٩	إلى ط ك	٧٤.٧	٢.٢٤	٢٠.٥	٢٣	٣٤.٨	٣٩	٤٤.٦٤	٥٠	المدرّب على كفاءة سمحت بتلبية احتياجاتكم كمتدرب .
٢	نعم	٧٧.٧	٢.٣٣	٢٥.٩	٢٩	١٥.٢	١٧	٥٨.٩٣	٦٦	تمنح البرامج فرص للاتصال بين المدرّب والمعلمات.
١٥	إلى ط ك	٧٢.٣	٢.١٧	١٩.٦	٢٢	٤٣.٨	٤٩	٣٦.٦١	٤١	تتوافر طرق تقييم لأداء المدرّب بعد انتهاء البرامج .
٤.٥	إلى ط ك	٧٦.٣	٢.٢٩	٢٢.٣	٢٥	٢٦.٨	٣٠	٥٠.٨٩	٥٧	تساعد المشاركة في البرامج التدريبية على تحسين الأداء

الرتبة	تقدير الإجابة	نسبة التوافر %	المتوسط الوزني	تقدير الإجابة						المعيار
				لا		إلى حد ما		نعم		
				%	ك	%	ك	%	ك	
										الوظيفي
١٩.٥	إلى حد ما	٧١.٣	٢.١٤	٢٩.٥	٣٣	٢٦.٨	٣٠	٤٣.٧٥	٤٩	تساهم البرامج التدريبية في نشر ثقافة التعلم الرقمي.
١٩.٥	إلى حد ما	٧١.٣	٢.١٤	٢٥	٢٨	٣٥.٧	٤٠	٣٩.٢٩	٤٤	تتوافر وسائل إبداء رأي للتعرف على مدى الاستفادة من محتوى البرامج التدريبية
١	نعم	٨٠.٧	٢.٤٢	٢٧.٧	٣١	٢.٦٨	٣	٦٩.٦٤	٧٨	هناك عقوبات لعدم الحضور (إجبارية الحضور).
٤.٥	إلى حد ما	٧٦.٣	٢.٢٩	٢٥.٩	٢٩	١٨.٨	٢١	٥٥.٣٦	٦٢	تنالي مميزات مادية أو معنوية لحضور البرامج.
	إلى حد ما	٧٤.٧	٢.٢٤	٢٥.٣	٢٨.٣	٢٥.٣	٢٨.٤	٤٩.٤٢	٥٥.٤	المتوسط الكلي لواقع التنمية المهنية من خلال البرامج التدريبية

ثالثاً: اتجاهات المعلمين نحو استخدام التعلم الرقمي:

١١	نعم	٨٩.٣	٢.٦٨	٨.٩٣	١٠	١٤.٣	١٦	٧٦.٧٩	٨٦	التعلم الرقمي أفضل وأكثر مرونة من التعلم التقليدي.
٩.٥	نعم	٩٠	٢.٧	٦.٢٥	٧	١٧.٩	٢٠	٧٥.٨٩	٨٥	التعلم الرقمي يزيد من فاعلية عملية التعلم.
٦	نعم	٩٠.٣	٢.٧١	٧.١٤	٨	١٤.٣	١٦	٧٨.٥٧	٨٨	التعلم الرقمي يتغلب على مشكلة ارتفاع كثافة المتعلمين في القاعات.



## كلية التربية للطفولة المبكرة- جامعة بني سويف

الرتبة	تقدير الإجابة	نسبة التوافر %	المتوسط الوزني	تقدير الإجابة						المعيار
				لا		إلى حد ما		نعم		
				%	ك	%	ك	%	ك	
٢	نعم	٩١.٣	٢.٧٤	٧.١٤	٨	١١.٦	١٣	٨٢.٢٥	٩١	التعلم الرقمي يساهم في تحقيق أهداف المنهج .
٣	نعم	٩٠.٧	٢.٧٢	٨.٠٤	٩	١١.٦	١٣	٨٠.٣٦	٩٠	التعلم الرقمي يراعي الفروق الفردية من خلال استخدام الوسائط الإلكترونية.
٦	نعم	٩٠.٣	٢.٧١	٥.٣٦	٦	١٧.٩	٢٠	٧٦.٧٩	٨٦	التعلم الرقمي يؤدي دورًا بديلاً لمعلمة الروضة .
١٤	نعم	٨٧.٧	٢.٦٣	٤.٤٦	٥	٢٨.٦	٣٢	٦٦.٩٦	٧٥	المعلمات قادرات على التأقلم مع التعلم الرقمي .
١٣	نعم	٨٨.٧	٢.٦٦	٧.١٤	٨	١٩.٦	٢٢	٧٣.٢١	٨٢	تشعرين بالسعادة أثناء التعلم باستخدام التعلم الرقمي .
٦	نعم	٩٠.٣	٢.٧١	٦.٢٥	٧	١٦.١	١٨	٧٧.٦٨	٨٧	التعلم الرقمي يحتاج لوقت إضافي في الخطة الدراسية.
١٥	نعم	٨٣.٣	٢.٥	٥.٣٦	٦	٣٩.٣	٤٤	٥٥.٣٦	٦٢	التعلم الرقمي عبء على المعلمات .
٩.٥	نعم	٩٠	٢.٧	٨.٠٤	٩	١٤.٣	١٦	٧٧.٦٨	٨٧	التعلم الرقمي يساهم في تحسين التنمية المهنية للمعلمات .
١	نعم	٩٢	٢.٧٦	٤.٤٦	٥	١٥.٢	١٧	٨٠.٣٦	٩٠	التعلم الرقمي قادر على تنمية مهارات المعلمات نحو استخدام كافة مصادر

الرتبة	تقدير الإجابة	نسبة التوافر %	المتوسط الوزني	تقدير الإجابة						المعيار
				لا		إلى حد ما		نعم		
				%	ك	%	ك	%	ك	
										التعلم
٦	نعم	٩٠.٣	٢.٧١	٧.١٤	٨	١٥.٢	١٧	٧٧.٦٨	٨٧	التعلم الرقمي قادر على تنمية مهارات التقييم بأنواعها خاصة التقييم الذاتي
٦	نعم	٩٠.٣	٢.٧١	٨.٠٤	٩	١٣.٤	١٥	٧٨.٥٧	٨٨	التعلم الرقمي يساعد على اتباع التفكير العلمي في حل المشكلات .
١٢	نعم	٨٩	٢.٦٧	٨.٩٣	١٠	١٥.٢	١٧	٧٥.٨٩	٨٥	يوجد اختلاف بين أدوار المعلم في التعلم التقليدي عن التعلم الرقمي.
	نعم	٨٩.٦	٢.٦٩	٦.٨٥	٧.٦٧	١٧.٦	١٩.٧	٧٥.٥٤	٤٨.٦	المتوسط الكلي لاتجاهات المعلمات نحو استخدام التعلم الرقمي

رابعاً: معوقات التنمية المهنية المرتبطة بالتعلم الرقمي:

٤	نعم	٨٨.٧	٢.٦٦	٨.٩٣	١٠	١٦.١	١٨	٧٥	٨٤	ضعف البنية التحتية.
١	نعم	٩٠.٧	٢.٧٢	١٣.٤	١٥	٠.٨٩	١	٨٥.٧١	٩٦	عدم المعرفة بالمهارات اللازمة للمعلم في ضوء التغيرات الرقمية.
١٠	نعم	٨١.٧	٢.٤٥	١٢.٥	١٤	٣٠.٤	٣٤	٥٧.١٤	٦٤	عدم وجود دافعية للمعلمات نحو استخدام التعلم الرقمي.
٨	نعم	٨٥.٣	٢.٥٦	١٠.٧	١٢	٢٢.٣	٢٥	٦٦.٩٦	٧٥	كثرة المتطلبات الأسرية و الشخصية



## كلية التربية للطفولة المبكرة- جامعة بني سويف

الرتبة	تقدير الإجابة	نسبة التوافر %	المتوسط الوزني	تقدير الإجابة						المعيار
				لا		إلى حد ما		نعم		
				%	ك	%	ك	%	ك	
										تشغل المعلمات عن الالتحاق ببرامج التنمية المهنية .
٩	نعم	٨٢.٣	٢.٤٧	٨.٠٤	٩	٣٦.٦	٤١	٥٥.٣٦	٦٢	ارتفاع التكلفة الخاصة ببرامج التنمية المهنية الخاصة بالتعلم الرقمي.
٦	نعم	٨٨	٢.٦٤	٩.٨٢	١١	١٦.١	١٨	٧٤.١١	٨٣	ضيق الوقت لدى المعلمات للاهتمام باليات استخدام التعلم الرقمي.
٢	نعم	٩٠.٣	٢.٧١	٧.١٤	٨	١٥.٢	١٧	٧٧.٦٨	٨٧	محدودية سماح إدارة التعليم للمعلمات بمواصلة دراساتهم العليا نظرًا لعجز المعلمات.
٤	نعم	٨٨.٧	٢.٦٦	١٥.٢	١٧	٣.٥٧	٤	٩١.٢٥	٩١	التشتت بين التدريس التقليدي والرقمي.
٤	نعم	٨٨.٧	٢.٦٦	٨.٩٣	١٠	١٦.١	١٨	٧٥	٨٤	عدم اتاحة الفرصة للمعلمات لاختبار برامج التنمية المهنية التي تحتاجها.
٧	نعم	٨٧.٣	٢.٦٢	١٠.٧	١٢	١٧	١٩	٧٢.٣٢	٨١	قلة الوقت المخصص لتدريب المعلمات أثناء الخدمة .
	نعم	٨٧.٢	٢.٦٢	١٠.٥	١١.٨	١٧.٤	١٩.٥	٧٢.٠٥	٨٠.٧	المتوسط الكلي

الرتبة	تقدير الإجابة	نسبة التوافر %	المتوسط الوزني	تقدير الإجابة						المعيار
				لا		إلى حد ما		نعم		
				%	ك	%	ك	%	ك	
										لمعوقات التنمية المهنية المرتبطة بالتعلم الرقمي
نعم		٨٥.١٣	٢.٥٦	١٢.٩٤	١٤.٤٩	١٨.٨	٢١.٠٨	٦٨.٢٥	٧٦.٤٥	المتوسط الكلي لواقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال

يلاحظ من جدول (١٠):

■ فيما يختص بالبعد الأول: التنمية الذاتية:

- احتلت مفردة (تستخدمين الانترنت بكفاءة) المرتبة الأولى بين مفردات بُعد التنمية الذاتية بمتوسط وزني بلغ (٢.٩)، وبنسبة مئوية (٩٦.٧%)، وبتقدير إجابة (نعم).
- احتلت مفردة (تستخدمين أنماط التعلم الرقمي بمهارة) المرتبة الأخيرة بين مفردات بُعد التنمية الذاتية بين بمتوسط وزني بلغ (٢.٢٢)، وبنسبة مئوية (٧٤%)، وبتقدير إجابة (إلى حد ما).
- بلغ المتوسط الوزني لبُعد التنمية الذاتية (٢.٦٧)، وبنسبة مئوية (٨٩%)، وبتقدير إجابة (نعم).

وتفسر الباحثة ذلك بأن معظم أفراد العينة كانت مداومة الاطلاع على المستجدات المختصة في المجال، وتطبق استمارة التقييم الذاتي، كما أن معظم أفراد العينة مشتركات في المنصات التعليمية المتوفرة. كما ارتفعت نسبة اللاتي قمن بالتسجيل في برامج التعلم الرقمي والمدونات التعليمية للاستفادة من التطبيقات المتجددة في طرق التعليم وكذلك الحرص على

تطوير مهارات التعامل مع الكمبيوتر وشبكات الإنترنت و استخدام الانترنت بكفاءة وإنشاء بريد إلكتروني.

ولكن انخفضت نسبة الحصول على دورات تدريبية في مجال التخصص وفي امتلاك حساب على بنك المعرفة أو استخدام حساب بنك المعرفة بصفة دورية، وكذلك توظيف البريد الإلكتروني في التواصل مع الأطفال، والحرص على تطوير اللغة وفي وجود اتصال دائم مع الانترنت وفي استخدام أنماط التعلم الرقمي بمهارة.

يتضح مما سبق أنه على الرغم من حرص معلمات رياض الأطفال على البحث عن المعلومات بذاتهم وعدم الاكتفاء بما تقدمه الوزارة من دورات تدريبية، إلا أنهم بحاجة إلى تدريب وتطوير أدائهن ومهارتهن باستخدام أنماط التعلم الرقمي في ظل هذه الثورة المعلوماتية الهائلة، وضرورة ايجاد رؤية جديدة متطورة لإعداد المعلمات وتحسين واقع التنمية الذاتية لديهن ، كما أنه يجب الاهتمام بالبنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات، والتغلب على ضعف وانقطاع شبكات الانترنت المستمر.

■ فيما يختص بالبعد الثاني: واقع التنمية المهنية من خلال البرامج التدريبية:

- احتلت مفردة (هناك عقوبات لعدم الحضور (إجبارية الحضور)) المرتبة الأولى بين مفردات بُعد واقع التنمية المهنية من خلال البرامج التدريبية بمتوسط وزني بلغ (٢.٤٢)، وبنسبة مئوية (٨٠.٧%)، وبتقدير إجابة (نعم).
- احتلت مفردتي (تساهم البرامج التدريبية في نشر ثقافة التعلم الرقمي- تتوافر وسائل إبداء رأى للتعرف على مدى الاستفادة من محتوى البرامج التدريبية) المرتبة الأخيرة بين مفردات بُعد واقع التنمية المهنية من خلال البرامج التدريبية بين بمتوسط وزني بلغ (٢.١٤)، وبنسبة مئوية (٧١.٣%)، وبتقدير إجابة (إلى حد ما).

- بلغ المتوسط الوزني لُبعد واقع التنمية المهنية من خلال البرامج التدريبية (٢٠٢٤)، وبنسبة مئوية (٧٤.٧%)، وبتقدير إجابة (إلى حد ما).

كما انخفضت نسبة الموافقة على مناسبة محتوى البرامج التدريبية المقدمة لميول المعلمات والاهتمام باحتياجاتهم. واتفق ٥٠% فقط من أفراد العينة على أن التخطيط اليومي للبرامج مناسب للمحتوى المقدم أو احتوائه على

الجانبين النظري والعملي وكذلك توافر مكبرات صوت واضحة وإضاءة جيدة أو أن المشاركة في البرامج التدريبية تعمل على تحسين الأداء الوظيفي.

واتفق أقل من ٥٠% من عينة البحث على تنوع طرق عرض محتوى البرامج التدريبية، أو استخدامها للوسائل التكنولوجية الحديثة في عرض محتواها، أو مناسبة مواعيد وأماكن تقديم البرامج التدريبية، أو توافر مرافق وخدمات مريحة للمعلمات أثناء التدريب.

وانخفضت جدا نسبة الموافقة على توافر طرق تقييم لأداء المدرب بعد انتهاء البرامج أو حتى إبداء رأى للتعرف على مدى الاستفادة من محتوى البرامج التدريبية.

مما يدل على: افتقار هذه البرامج التدريبية إلى سياسة واضحة ومحددة، وعدم مواكبتها للتطورات والمستحدثات التكنولوجية وكذلك افتقارها إلى التخطيط وفق احتياجات المعلمة الفعلية، وعدم مشاركة المعلمة في التخطيط لهذه البرامج وإلزامها بالموضوعات والمحاوور الموضوعية بالإضافة لمحدودية احتواء البرامج التدريبية الخاصة بالمعلمات على أساليب التقييم وإبداء الرأي الحديثة.

▪ فيما يختص بالبعد الثالث: اتجاهات المعلمات نحو استخدام التعلم الرقمي:

- احتلت مفردة (التعلم الرقمي قادر على تنمية مهارات المعلمات نحو استخدام كافة مصادر التعلم) المرتبة الأولى بين مفردات بُعد اتجاهات المعلمات نحو استخدام التعلم الرقمي بمتوسط وزني بلغ (٢٠.٧٦)، وبنسبة مئوية (٩٢%)، وبتقدير إجابة (نعم).

- احتلت مفردة (التعلم الرقمي عبء على المعلمات) المرتبة الأخيرة بين مفردات بُعد اتجاهات المعلمات نحو استخدام التعلم الرقمي بين بمتوسط وزنى بلغ (٢.٥)، وبنسبة مئوية (٨٣.٣%)، وبتقدير إجابة (نعم).

- بلغ المتوسط الوزني لبُعد اتجاهات المعلمات نحو استخدام التعلم الرقمي (٢.٦٩)، وبنسبة مئوية (٨٩.٦%)، وبتقدير إجابة (نعم).

اتفقت معظم أفراد عينة البحث على أن التعلم الرقمي أفضل وأكثر مرونة من التعلم التقليدي، وهو يزيد من فاعلية عملية التعلم، كما يتغلب على مشكلة ارتفاع كثافة المتعلمين في القاعات، وإسهامه في تحقيق أهداف المنهج، ومراعاته لفروق الفردية من خلال استخدام الوسائط الالكترونية.

كما أكدت معظم استجابات عينة البحث على قدرتهم على التأقلم مع التعلم الرقمي، وشعورهم بالسعادة أثناء استخدامه وأنه يُحسّن التنمية المهنية لهم، واتباع التفكير العلمي في حل المشكلات وتؤمن بوجود اختلاف بين أدوار المعلم في التعلم التقليدي عن التعلم الرقمي.

وبذلك جاءت اتجاهات المعلمات إيجابية نحو استخدام التعلم الرقمي مما يدل على أن المعلمات لديهن الرغبة في تطوير مهاراتهم وتنمية معارفهم نحو استخدام التعلم الرقمي.

▪ فيما يختص بالبعد الرابع: معوقات التنمية المهنية المرتبطة بالتعلم الرقمي.

- احتلت مفردة (عدم المعرفة بالمهارات اللازمة للمعلم في ضوء التغيرات الرقمية) المرتبة الأولى بين مفردات بُعد معوقات التنمية المهنية المرتبطة بالتعلم الرقمي بمتوسط وزنى بلغ (٢.٧٢)، وبنسبة مئوية (٩٠.٧%)، وبتقدير إجابة (نعم).

- احتلت مفردة (عدم وجود دافعية المعلمات نحو استخدام التعلم الرقمي) المرتبة الأخيرة بين مفردات بُعد معوقات التنمية المهنية المرتبطة بالتعلم الرقمي بمتوسط وزني بلغ (٢.٤٥)، وبنسبة مئوية (٨١.٧%)، وبتقدير إجابة (نعم).
- بلغ المتوسط الوزني لبُعد معوقات التنمية المهنية المرتبطة بالتعلم الرقمي. (٢.٦٢)، وبنسبة مئوية (٨٧.٢%)، وبتقدير إجابة (نعم).

اتفقت معظم أفراد عينة البحث على وجود بعض معوقات التنمية المهنية المرتبطة بالتعلم الرقمي والتي تواجههم وتعرقل سيرهم قدما نحو تحقيق التعلم الرقمي مما يستلزم ضرورة مواجهتها والقضاء عليها وتمثل في:

ضعف البنية التحتية وعدم المعرفة بالمهارات اللازمة للمعلم في ضوء التغيرات الرقمية، عدم وجود دافعية للمعلمات نحو استخدام التعلم الرقمي، كثرة المتطلبات الأسرية و الشخصية تشغل المعلمات عن الالتحاق ببرامج التنمية المهنية، ارتفاع التكلفة الخاصة ببرامج التنمية المهنية الخاصة بالتعلم الرقمي، ضيق الوقت لدى المعلمات للاهتمام باليات استخدام التعلم الرقمي، محدودية سماح إدارة التعليم للمعلمات بمواصلة دراساتهم العليا نظراً لعجز المعلمات، التشتت بين التدريس التقليدي والرقمي، عدم اتاحة الفرصة للمعلمات لاختيار برامج التنمية المهنية التي تحتاجها، قلة الوقت المخصص لتدريب المعلمات أثناء الخدمة.

- بلغ المتوسط الوزني لواقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال (٢.٥٦)، وبنسبة مئوية (٨٥.١٣%)، وبتقدير إجابة (نعم).

ويوضح جدول (١١) إجمالي واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال.

جدول (١١) إجمالي واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال (ن=١١٢)

الأبعاد	المتوسط الوزني	نسبة التوافر %

٨٩.٠	٢.٦٧	التنمية الذاتية.
٧٤.٧	٢.٢٤	واقع التنمية المهنية من خلال البرامج التدريبية.
٨٩.٦	٢.٦٩	اتجاهات المعلمات نحو استخدام التعلم الرقمي.
٨٧.٢	٢.٦٢	معوقات التنمية المهنية المرتبطة بالتعلم الرقمي.
٨٥.١٣	٢.٥٦	المجموع الكلي لواقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال

ويوضح شكل (٢) الأعمدة البيانية للنسب المئوية لواقع التنمية المهنية لمعلمات

رياض الأطفال.



شكل (٢) الأعمدة البيانية للنسب المئوية لواقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج العديد من الدراسات والبحوث السابقة مثل دراسة

(عبد الصادق، ٢٠٢٠) و دراسة (لبيب، ٢٠٢٠) و دراسة (محمد و السماحي و سالم

(٢٠١٨،) و دراسة (محمد، ٢٠١٧) ودراسة (إبراهيم، ٢٠١٧) و دراسة (لاشين، ٢٠١٧)

و دراسة (العكول، ٢٠١٧) و دراسة (شاهين، ٢٠١٣) و دراسة (خاجي، ٢٠١٩) و

دراسة (يحيى، ٢٠١٩) دراسة (Arkorful and Abaidoo، ٢٠١٤) و دراسة (Irina et

، el، ٢٠١٦) و دراسه (Gunes, Bacanak and Gokcek، 2010)

في حين تختلف هذه النتيجة مع بعض نتائج الدراسات والبحوث السابقة مثل دراسة (الراشد، ٢٠١٨) و دراسة (الغامدي، ٢٠١٦) و دراسة ( ابو بكر واخرون، ٢٠١٥)

## (٢) إجابة السؤال الرابع:

ينص على "ما مدى اتفاق السادة الخبراء على صلاحية البرنامج المقترح للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال والقائم على التعلم الرقمي؟".

للإجابة عن هذا السؤال استخدمت الباحثة النسب المئوية ونسبة اتفاق السادة الخبراء على صلاحية البرنامج الرقمي المقترح للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، والنتائج يوضحها جدول (١٢):

جدول (١٢) النسب المئوية ونسبة اتفاق السادة الخبراء على صلاحية البرنامج الرقمي المقترح للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال (ن=١٠)

م	معايير التحكيم	العدد الكلي للسادة الخبراء	عدد مرات الاختلاف	النسبة المئوية للاتفاق	معامل الاختلاف
١	وضوح أهداف البرنامج المقترح.	١٠	٠	١٠٠	%٨.٨٥
٢	الترباط بين أهداف البرنامج المقترح ومحتواه.	٩	١	٩٠	
٣	التسلسل المنطقي لمحتوي البرنامج المقترح.	١٠	٠	١٠٠	
٤	الترباط بين جلسات البرنامج المقترح.	٩	١	٩٠	
٥	كفاية المدة الزمنية المخططه للبرنامج المقترح.	٨	٢	٨٠	
٦	فعالية الاستراتيجيات التدريسية ومدى ارتباطها بأهداف البرنامج المقترح.	٨	٢	٨٠	



## كلية التربية للطفولة المبكرة- جامعة بني سويف

م	معايير التحكيم	العدد الكلي للسادة للخبراء	عدد مرات الاختلاف	النسبة المئوية للاتفاق	معامل الاختلاف
٧	فعالية الوسائل التعليمية المستخدمة ومدى ارتباطها بأهداف البرنامج المقترح.	١٠	٠	١٠٠	
٨	فعالية الأنشطة المختلفة ومدى ارتباطها بأهداف البرنامج المقترح.	٩	١	٩٠	
٩	التكامل بين الأنشطة المختلفة داخل البرنامج المقترح.	١٠	٠	١٠٠	
١٠	كفاية وملائمة أساليب التقويم المستخدمة في البرنامج المقترح.	١٠	٠	١٠٠	
النسبة الكلية للاتفاق على صلاحية البرنامج الرقمي المقترح للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال		٩٣%			

يتضح من جدول (١٢) أن نسبة اتفاق السادة الخبراء على صلاحية البرنامج الرقمي المقترح للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بلغت (٩٣%)، في حين بلغ معامل الاختلاف بين صلاحية البرنامج الرقمي المقترح للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بلغت (٨.٨٥%) وهي قيمة معامل اختلاف منخفض.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج العديد من الدراسات والبحوث السابقة مثل دراسة (إيمان العربي محمد النقيب، ٢٠١٢)، دراسة (لينا محمود جرادات وعدنان بدرى والإبراهيم، ٢٠١٨) ودراسة (المران و الجنيد، ٢٠١٨) و دراسة (العريفي و السليم، ٢٠١٩) و دراسة (Hundert,2007)

(٣) البرنامج التدريبي المقترح القائم على التعلم الرقمي للتنمية المهنية لمعلمات رياض الاطفال

▪ خطوات اعداد البرنامج التدريبي:

- الرجوع للمراجع المتخصصة في مجال التعلم الرقمي والتنمية المهنية لمعلمات رياض الاطفال ومراجعته نتائج الدراسات السابقة.
- تحديد واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال من خلال تطبيق أداه البحث وهى الاستبيان الإلكتروني وتحليل نتائجها للكشف عن واقع التنمية المهنية للمعلمات ومعرفة اتجاهاتهن نحو استخدام التعلم الرقمي، والتعرف على معوقات التنمية المهنية لديهن من خلال عقد مقابلات معهن
- تحليل الموارد والقيود في البيئة التعليمية حيث تم التأكد من توافر جميع الوسائل والموارد اللازمة للتنمية المهنية لمعلمي رياض الاطفال وتخصيص مكان مناسب لعقد اللقاءات التدريبية مزوده بأجهزة صوتيه ومرئية.

#### ▪ تصميم فلسفة وأهداف البرنامج

تتمثل في التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال من خلال التعلم الرقمي وذلك في فتره زمنية معينه وفقا للإمكانيات المتاحة حيث يتم تقديم خلفيه نظريه وعملية حول التعلم الرقمي تتضمن تعريفه وأنواعه وأهدافه وأهميته ودوره في التنمية المهنية للمعلمات، وأبرز المعوقات التي تواجه معلمه الروضة في التنمية المهنية وطرق التغلب عليها.

وبذلك يهدف البرنامج المقترح إلى:

- تزويد المعلمة بخلفيه نظريه حول التعلم الرقمي والتنمية المهنية.
- نشر الثقافة الرقمية لدى معلمات رياض الاطفال.
- اكساب المعلمة مهارات لاستخدام التقنيات الحديثة المرتبطة بالتعلم الرقمي للتنمية المهنية لها.
- تتعرف على أهداف البرنامج التدريبي.
- تستنتج مفهوم التعلم الرقمي.

- تشعر بأهمية دور التعلم الرقمي في حياة الأفراد والمجتمعات.
- تميز بين نماذج مختلفة من التعلم الرقمي.
- تولد بدائل متنوعة بأساليب مختلفة لمواجهة التحديات التي تواجهها.
- تدخل تفاصيل على بعض الأفكار لتجعلها أكثر ثراءً.
- تميز بين الأفكار التقليدية والأفكار التي تتصف بالجدة.
- تتعرف على أدوار المعلم.
- تميز بين طرق تنميه مهارات المعلم في ظل هذه الثورة الرقمية.
- تتعرف على دور التعلم الرقمي للتنمية المهنية للمعلمين.
- تفرق بين نقاط القوة ونقاط الضعف في برامج التنمية المهنية للمعلمين.
- تقدم أمثلة لإحدى المشكلات التي تواجهها.
- تستخدم مهارات التساؤل في تحليل المشكلة..
- اختيار استراتيجيات وطرق التدريس والتعلم: حيث تعتمد الباحثة في اختيارها لها على أهداف البرنامج وخصائص المعلمات مثل:
  - محاضرات قصيرة لتوضيح أهمية البرنامج والجانب النظري.
  - المناقشة وتبادل الحوار.
  - العصف الذهني.
  - استخدام الباوربوينت لعرض المفاهيم والمواقف المقدمة.
  - التعلم الذاتي.
  - التعلم التعاوني.

- استخدام أوراق العمل في التدريب على أحد الأدوار.
- **تحديد الوسائل والأنشطة التعليمية:** حيث يتم تحديد مصادر التدريب المناسبة لأهداف البرنامج منها:
  - استخدام فيديوهات عمليه.
  - واتساب وبريد الكتروني.
  - باوربوينت لعرض المحتوى النظري في البرنامج كما يشير إليها أنماط التعلم الرقمي.
  - استخدام برنامج Zoom للتواصل مع المتدربات.
  - سبورة ورقية لتدوين الاستجابات..
- **تحديد موعد انعقاد البرنامج:** ويمكن تنفيذ البرنامج التدريبي المقترح خلال خمسه أيام بواقع ١٥ ساعة تتراوح مده اللقاء من ساعتين إلى ثلاث ساعات سوف يتم تنفيذها في شكل لقاءات تدريبية .
- دراسة الجوانب المالية للبرنامج وتحديد الجهات الممولة لها حتى توفر المستلزمات الضرورية للبيئة التعليمية.
- اعداد خطه التدريب لتحديد اللقاءات والورش التدريبية والتي تعد بمثابة دليل المدرب والمتدربات.
- تحليل الأهداف التعليمية: حيث قامت الباحثة بصياغة الاهداف التعليمية وتحليلها للقاءات تدريبية للبرنامج.
- اعداد البرنامج وتحكيمه: يتم عرض البرنامج على المحكمين لإبداء الرأي حول مدى صلاحيته.



- عمل منتدى لعرض المحتوى الرقمي وعرض الخطة التدريبية المحدد بها اللقاءات والورش من خلال الانترنت.
- مرحله التنفيذ والمتابعة والتقييم المستمر للبرنامج، تعد هذه المرحلة هي جوهر البرنامج ويتوقف عليها إلى حد كبير التنبؤ بنجاح البرنامج. والتفاعل مع المعلمات من خلال الايميل أو استخدام برنامج الواتساب أو مايكروسوفت، اضافه إلى التقييم النهائي للبرنامج من خلال عرض الايجابيات والسلبيات للبرنامج.

وفيما يلي خطه مقترحه للقاءات التدريبية

#### المخطط الزمني المقترح للبرنامج التدريبي

الموضوع	التوقيت
اليوم التدريبي الأول	
تسجيل الحضور	٩-١٠
اللقاء الأول: لقاء تمهيدي (الترحيب بالمتدربات - التعريف بالبرنامج وأهدافه ومحتواه)	١٠-١١.٣٠
استراحة	١١.٣٠-١٢
اللقاء الثاني:(التعلم الرقمي ومفهومه وأهدافه وأهميته) - تقييم	١٢-١.٣٠
اليوم التدريبي الثاني	
اللقاء الأول:( التعلم الرقمي بين الواقع والمأمول - أنماطه )	٩-١٠.٣٠
استراحة	١٠.٣٠-١١
اللقاء الثاني:( آليات استخدام التعلم الرقمي ) - تقييم	١١-١٢.٣٠
اليوم التدريبي الثالث	
اللقاء الأول:( أدوار المعلم في التعلم الرقمي و طرق تنميته مهاراته في ضوء التغيرات الرقمية)	٩-١٠.٣٠
استراحة	١٠.٣٠-١١



الموضوع	التوقيت
اللقاء الثاني: (أهمية التنمية المهنية للمعلمات في الروضات) - تقييم	١٢.٣٠-١١
اليوم التدريبي الرابع	
اللقاء الأول: (دور التعلم الرقمي في التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال)	١٠.٣٠-٩
استراحة	١١-١٠.٣٠
اللقاء الثاني: (تطبيقات برنامج Zoom كأحد نماذج استخدام التعلم الرقمي) - تقييم	١٢.٣٠-١١
اليوم التدريبي الخامس	
اللقاء الأول: (التحديات والمعوقات التي تواجهها المعلمات في التنمية المهنية باستخدام التعلم الرقمي)	١١.٣٠-٩
استراحة	١٢-١١.٣٠
اللقاء الثاني: (سبل التغلب على معوقات استخدام التعلم الرقمي في التنمية المهنية) - تقييم	١٠.٠٠-١٢
تقييم البرنامج التدريبي	٣.٠٠-٢.٠٠

### اليوم التدريبي الأول:

(تعارف - لقاء تمهيدي - التعلم الرقمي ومفهومه وأهدافه وأهميته)

- الزمن: ثلاث ساعات
- الأهداف: في نهاية اليوم التدريبي تكون المتدربة قادرة على أن :
  - (١) تتعرف على أهداف التعلم الرقمي.
  - (٢) تميز بين التعلم التقليدي والتعلم الرقمي.
  - (٣) تشعر بأهمية التعلم الرقمي في حياة الأفراد والمجتمعات.

### ▪ أساليب التنفيذ:

- محاضرات قصيرة لتوضيح أهمية البرنامج.
- أسلوب المناقشة وتبادل الحوار والعصف الذهني.



- استخدام الباوربوينت لعرض المفاهيم والمواقف المقدمة.
- الوسائل التعليمية: استخدام برنامج Zoom للتواصل مع المتدربات.

#### ▪ المحتوى:

#### - التعرف واللقاء تمهيدي:

تقدم الباحثة نفسها للمتدربين وتوضح أنها تقوم ببحث علمي يعتمد على تطبيق برنامج تدريبي باستخدام تطبيق zoom ، ثم تقوم بالترحيب بالمتدربات والتعرف عليهم (الاسم والوظيفة واسم الادارة التابعة لها) .....يعقبه اللقاء محاضره التمهيدي حول التعريف بالبرنامج وأهدافه و محتواه وعرض طرق العمل فيه وقواعد العمل بالقاعة.

يتم هذا اللقاء وفق الخطوات التالية:

- تحميل برنامج. zoom. على الهواتف الخاصة بالمعلمات والتعرف على كيفية استخدامه.

- أهمية موضوع التدريب:

- تقدم الباحثة محاضرة قصيرة عن أهمية البرنامج التدريبي حيث تشير إلى أن العديد من الدول والمنظمات تهتم بتدعيم برامج التعلم الرقمي لما لها من أهمية في استثمار طاقات الإنسان واستخدام أفضل ما لديه.

وتوضح الباحثة أهمية التدريب على هذا البرنامج وذلك لأن التعلم الرقمي يعمل على تحقيق العديد من الاهداف على مستوى الفرد والمجتمع.

#### - اللقاء الثاني:

من خلال سؤال مطروح على شاشته العرض ما التعلم الرقمي وما أهميته؟ وما التوقعات التي يرغب في معرفتها عن هذا الموضوع؟

عصف ذهني يتم في المجموعات التي تم تكوينها في بداية اللقاء وترك عشر دقائق لتحديد التوقعات حول اللقاء ثم مناقشة كل مجموعته حول محاور اللقاء، عرض الجزء النظري من خلال باوربوينت العناصر التي تم توقعها والعناصر التي لم تتوقع.

#### ▪ تقييم اليوم التدريبي الاول:

تطلب الباحثة من المتدربات الإجابة على التساؤلات التي تعرض أمامهم على برنامج zoom على ورقة خاصة بكل متدرب.

(١) ما هو استنتاجك لمفهوم التعلم الرقمي؟ وما أهميته

(٢) ما دور التعلم الرقمي في حياة الأفراد والمجتمعات؟

▪ **نشاط منزلي:** تكليف المعلمات بإرسال مخطط لدرس مقدم للطفل باستخدام التعلم الرقمي.

**اليوم التدريبي الثاني:** (التعلم الرقمي بين الواقع والمأمول - أنماطه - آليات استخدامه)

▪ الزمن: ثلاث ساعات

▪ الأهداف:

في نهاية اليوم التدريبي تكون المتدربة قادرة على أن:

(١) تعرف أنماط التعلم الرقمي.

(٢) تولد بدائل متنوعة بأساليب مختلفة لآليات استخدام التعلم الرقمي..

(٣) تهتم بتطبيق الأفكار التي تتصف بالجدة في عملها..

▪ أساليب التنفيذ:

- محاضرات قصيرة.

- أسلوب المناقشة وتبادل الحوار.

▪ الوسائل التعليمية:

- جهاز عرض الباوربوينت.

- سبورة ورقية لتدوين الاستجابات.

▪ المحتوى:

يتم مناقشة النشاط المنزلي السابق مع المتدربين والذي يؤكد على مفهوم التعلم الرقمي وأهميته في حياتنا.

تقدم الباحثة من خلال عرض الباوربوينت على تطبيق zoom التساؤلات التالية:

- ما واقع التعلم الرقمي في الوقت الراهن؟ و هل توجد بدائل أفضل؟

- قارن بين الواقع والمأمول في التعلم الرقمي. ما آليات استخدام التعلم الرقمي؟

- (تقدم في العرض سؤال ثم فترة تفكير وتدوين الإجابات ثم السؤال الذي يليه وهكذا).

تدون الباحثة إجابات المعلمات على السبورة من خلال الاستنتاج أن : تطبيق التعلم الرقمي في العملية التعليمية خطوة ضرورية وأننا نحتاج إلى تطوير القاعات التعليمية و توفير و نشر ثقافه التثقيف الرقمي في مختلف الأعمار ويتطلب هذا اعداد معلم قادر على تذليل الكثير من الصعاب التي واجهها لتوفير بيئة تعليميه رقميه مناسبه للتعلم.

وتوضح الباحثة أننا بحاجة ملحه إلى استخدام أنماط مختلفة للتعلم الرقمي ثم تعرضها عليهم وفي اللقاء الثانى توضح لهن آليات استخدامه المختلفة.

▪ تقييم اليوم التدريبي الثاني:

تقدم الباحثة ورقة عمل لكل متدرب نقيس مدى استيعابهم آليات استخدام التعلم الرقمي في منظومه البيئات التعليمية وهي: حاول أن تفكر في شكل المدرسة كيف كانت من قبل وكيف أصبحت الآن؟

مع العلم بأهمية اختلاف الإجابات وتنوعها والوصول إلى أفكار نادرة ومفيدة. ثم يتم مناقشة نتائج أوراق العمل مع المعلمات.

#### ▪ نشاط منزلي:

من خلال استخدامك للتعلم الرقمي سجل ما ترى من أفكار جديدة يمكن أن تضيفها و التي تتعامل معها في حياتك اليومية.

اليوم التدريبي الثالث: (أدوار المعلم و طرق تنميه مهاراته في ظل هذه الثورة الرقمية- أهمية التنمية المهنية للمعلمات )

▪ الزمن: ثلاث ساعات

▪ الأهداف:

سوف تكون المتدربة قادرة على أن:

(١) تتعرف على أدوار المعلم

(٢) تستنتج أدوار المعلم في ظل هذه الثورة الرقمية من خلال المواقف المقدمة.

(٣) تشعر بأهمية التنمية المهنية للمعلمات في ظل هذه الثورة الرقمية.

▪ أساليب التنفيذ:

- أسلوب المناقشة وتبادل الحوار.

- استخدام الباوربوينت لعرض المفاهيم والمواقف المقدمة.

- محاضرات قصيرة لتوضيح الجانب النظري.

- استخدام أوراق العمل في التدريب على أحد الأدوار.
- الوسائل التعليمية:
  - برنامج Zoom.
  - عرض الباوربينت.
- المحتوى :
  - تناقش الباحثة النشاط المنزلي السابق مع المتدربين وتتلقى تساؤلاتهم المدونة وتجيب عنها من خلال المناقشة.
  - تقدم الباحثة نموذجًا من المتدربين لتوضيح عصف ذهني عن أدوار المعلم في بداية اللقاء في ظل عصر الرخاء أو العصر الرقمي.
  - تبدأ الباحثة في عرض تحول دور المعلم المقدم للمعلومات إلى ميسر للتعلم، ومن الملحن إلى المرشد، وتحول العمل من فردي إلى عضو في فريق.
  - ثم تفرق بين أدوار المعلم في التعلم الرقمي فمثلاً...
    - دور الشارح: وذلك باستخدام الوسائل التقنية المختلفة لعرض المحتوى مستخدماً شبكه الانترنت
    - دور المشجع: من خلال طرح الأسئلة التي تفعل اتصال المتعلمين بعضهم البعض والمعلمين أيضاً.
    - دور المحفز: وذلك لتوليد الابداع والابتكار والمعرفة من خلال اتاحه الفرصة ل طرح اراء المتعلم ووجهه نظره.
    - دور الوسيط التعليمي: وذلك لتنظيم التواصل الفعال بينه بين المتعلمين.
    - دور الموجه: وذلك لتميمه المهارات العليا للتفكير لدى المتعلم والتفكير الناقد واكتساب المهارات الحياتية واستخدام التكنولوجيا في التعلم.

تطلب الباحثة من المتدربات استنتاج المهارات اللازمة للمعلم في ضوء توجهات مصر ٢٠٣٠ لتتاسب التعليم في العصر الرقمي وتقوم بتدوين الإجابات وتلخصها.....، وهذا يوضح أنه يجب على المعلم أن يكون منفتحاً على كل ما هو جديد وقادر على مواجهه التحديات والوقوف أمام متطلبات العصر الرقمي بالإضافة إلى المرونة التي تمكنه من الابداع والابتكار.

تستخدم الباحثة استراتيجية العصف الذهني بعد ذلك في سؤال مفتوح للمتدربات عن طرق تنميه مهارات المعلم في ظل عصر الثورة الرقمية. ثم تجمع الإجابات كلها وتلخصها....

#### ▪ تقييم اليوم التدريبي الثالث:

باستخدام الباوربوينت: اعط أمثلة لأحد المهارات اللازمة للمعلم لمواجهه العصر الرقمي وطريقه تنميتها.

#### ▪ نشاط منزلي:

اختر أحد المواقف اليومية التي قد تتعرضي لها وحاولي تجميع أكبر عدد من الأفكار لحلها باستخدام إستراتيجية العصف الذهني وذلك بمساعدة أصدقائك أو أفراد أسرتك.

اليوم التدريبي الرابع: (دور التعلم الرقمي في التنمية المهنية للمعلمات - تطبيقات برنامج Zoom كأحد نماذج استخدام التعلم الرقمي)

#### ▪ الزمن : ثلاث ساعات.

#### ▪ الأهداف:

في نهاية اليوم التدريبي تكون المتدربة قادرة على أن:

(١) تتعرف على دور التعلم الرقمي للتنمية المهنية للمعلمين.

(٢) تفرق بين نقاط القوة ونقاط الضعف في برامج التنمية المهنية للمعلمين.

(٣) تُقدر دور التعلم الرقمي في التنمية المهنية.

■ أساليب التنفيذ:

- أسلوب المناقشة والحوار والعصف الذهني.
- استخدام الباوربوينت لعرض المفاهيم والمواقف المقدمة.
- استخدام لعب الأدوار في تنفيذ أحد الأنشطة.

■ الوسائل التعليمية:

- برنامج Zoom.
- عرض الباوربوينت.

■ المحتوى:

- تقدم الباحثة محاضره مختصره عن التنمية المهنية للمعلمات .... فهي أداة رئيسيه لسد نقاط الضعف في الأداء الفعلي لبعض المعلمات واحداث تغيرات جوهرية في مناهج رياض الأطفال بحيث تواكب التطور العلمي والمعرفي والتكنولوجي بالإضافة إلى مساعده المعلمات لتطوير أنفسهن شخصيا ومهنيا. وتلخص أهمية التنمية المهنية.
- ثم تعرض الباحثة نموذج من واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الاطفال في مصر في نقاط واضحة ومناقشة نقاط القوة ونقاط الضعف على برنامج الزوم
- ثم تعرض الأسئلة الآتية وتعطي فرصة لتدوين استجابات المتدربات:
- هل تتصورى ما يمكن أن يحدث لو اقتنعنا بما هو موجود فقط لدينا ورفضنا أفكار الآخرين؟
- ثم تسال عن مقترحاتهم ل دور التعلم الرقمي للتنمية المهنية للمعلمين؟
- يتم تدوين استجابات المتدربين على ورقة ومناقشتها.

- يتم استخدام تطبيقات برنامج Zoom كأحد نماذج استخدام التعلم الرقمي ومعرفة كيفية استخدامة وايجابياته وسلبياته.

#### ▪ تقييم اليوم التدريبي الرابع:

يعرض الأسئلة باستخدام الباوربوينت: من خلال عمل مشروع صغير فردي لكل معلمه حول الاحتياج المهني لها ووضع استراتيجيه من خلال التعلم الرقمي لتنمية هذا الاحتياج من وجهة نظر المعلمة وفي ضوء امكانياتها.

#### ▪ نشاط منزلي :

يتم عمل جروب لمجموعة التدريب يتم الإجابة فيه عن أسئلة المعلمات والتعرف على المعلومات الجديدة.

اليوم التدريبي الخامس: (المشكلات و التحديات التي تواجهها المعلمات في التنمية المهنية باستخدام التعلم الرقمي).

▪ الزمن: ثلاث ساعات .

▪ الأهداف:

في نهاية اليوم التدريبي تكون المتدربة قادرة على أن:

(١) تقدم مثال لإحدى المشكلات التي تواجهها في التنمية المهنية باستخدام التعلم الرقمي.

(٢) تستخدم مهارات التساؤل في تحليل المشكلة والوصول لبيانات عنها.

(٣) تشعر بالمشكلة وتحولها إلى تحدي.

▪ أساليب التنفيذ:

- استخدام استراتيجية التساؤل لجمع البيانات عن المشكلة.

- استخدام قواعد العصف الذهني لتوليد عدد كبير من الصياغات للمشكلة.
- تطبيق قواعد تركيز الضوء لتحديد إحدى المشكلات أو المواقف.
- استخدام الباوربوينت لتوضيح المفاهيم وعرض المواقف.

#### ■ المحتوى :

- يتم مناقشة النشاط المنزلي السابق مع المتدربين.
  - تعرض الباحثة مجموعة من المشكلات البسيطة على الباوربوينت وهي :
    - ضعف البنية التحتية.
    - عدم المعرفة بالمهارات اللازمة للمعلم في ضوء التغيرات الرقمية.
    - عدم وجود دافعية للمعلمات نحو استخدام التعلم الرقمي.
    - كثرة المتطلبات الأسرية والشخصية تشغل المعلمات عن الالتحاق ببرامج التنمية المهنية
    - ارتفاع التكلفة الخاصة ببرامج التنمية المهنية الخاصة بالتعلم الرقمي.
    - ضيق الوقت لدى المعلمات للاهتمام باليات استخدام التعلم الرقمي.
    - محدودية سماح إدارة التعليم للمعلمات بمواصلة دراساتهم العليا نظرًا لعجز المعلمات.
    - التشتت بين التدريس التقليدي والرقمي.
    - عدم اتاحة الفرصة للمعلمات لاختيار برامج التنمية المهنية التي تحتاجها.
    - قلة الوقت المخصص لتدريب المعلمات أثناء الخدمة.
- تقدم الباحثة من خلال هذه المشكلات التساؤلات الآتية:

- (١) هل المشكلات السابقة مشكلات محددة؟ ولماذا؟
- (٢) تدون المتدربات الإجابات على ورقة وتتم مناقشة الإجابات
- (٣) ثم بعد ذلك نولد العديد من البدائل لكي نختار أفضل البدائل ونقيمها إذا كانت تصلح للاستخدام أو التطبيق أو لا تصلح.
- (٤) وتشير الباحثة هل جمعت بيانات حول هذه المشكلات؟
- (٥) هل تعرفت على أسبابها؟
- (٦) كيف يمكننا أن نصل إلى حلول ذات كفاءة؟
- (٧) كيف نستطيع أن نحدد المشكلة إذا كانت عامة؟
- (٨) تناقش الباحثة مجموعات المتدربات في إجاباتهم بعد تقديمها للجميع للوصول إلى أفضل الحلول.

#### ■ تقييم اليوم التدريبي الخامس:

- يتم التقييم من خلال السؤال التالي الذي يعرض أمام المتدربات: كيف يمكن التغلب على معوقات التنمية المهنية؟
- يتم تقسيم المتدربات إلى ثلاث مجموعات كل مجموعة تقيم أحد القرارات الآتية لحل هذه المشكلة:
- تترك الباحثة للمعلمات فرصة اقتراح استراتيجيات يمكن أن تساعدنا في التغلب على المشكلات التي تتعرض لها.
- تناقش الباحثة المتدربات في كيفية وضع خطوات لتنفيذ هذا القرار ويتم تقسيم المتدربين إلى مجموعات لاستخدام أسلوب العصف الذهني وإتباع قواعده للوصول إلى هذه الخطوات والإجراءات.



- يسجل المعلمون أفكارهم وإجراءات تنفيذ القرار وفقاً لأرائهم ويتم حذف المكرر منها.
- فمثلاً: جاءت بعض الاقتراحات لهذه الإجراءات بالصور التالية:
- يتم عقد مناقشات مع المسؤولين في المنطقة التعليمية والمدرسة لتوضيح الهدف من انعقاد الدورات التدريبية.
- يتم تحديد الكفاءات من المتدربين والموجهين للإشراف عليها.
- تحديد الأماكن / التكلفة / شروط ممارسة الأنشطة والتجارب ونوعيتها / مدى توفر الأجهزة والأدوات التي يحتاجها التدريب
- تتلقى الباحثة الإجابات شفهيًا وتناقشها مع المتدربات

#### ■ التقييم النهائي للبرنامج

يتضمن كتابه التقرير الختامي للبرنامج للتعرف على ايجابيات وسلبيات البرنامج التدريبي (أهداف - المواد التدريبية -أساليب التدريب - المدربون - المواد التدريبية - التقويم - المقترحات) من وجهة نظر المتدربات وكذلك المدرب و عرض التوصيات وتوزيع المكافآت المعنوية وشهادات حضور المتدربات .

يقترح تقويم البرنامج التدريبي في المحاور التالية:

أولاً: أهداف البرنامج التدريبي:

م	العبارات	مناسب	إلى حد ما	غير مناسب
١	أهداف البرنامج التدريبي واضحة.			
٢	أهداف البرنامج التدريبي قابلة للتطبيق بسهولة.			
٣	أهداف البرنامج التدريبي إجرائية ودقيقة.			
٤	يساهم التدريب على الارتقاء بكفاءتي المهنية.			

م	العبارات	مناسب	إلى حد ما	غير مناسب
٥	يشمل أهداف البرنامج التدريبي جميع جوانب المحتوى التدريبي.			
٦	تلبى أهداف البرنامج التدريبي الحاجات الفعلية للمعلمة الخاصة			
٧	يعالج أهداف البرنامج التدريبي المشكلات الحقيقية التي تواجهك			
٨	يساعد التدريب على فهم واستيعاب الأفكار التربوية الجديدة			
٩	تساعد أهداف البرنامج التدريبي من زيادة المعارف المهنية للمعلمات			
١٠	تركز أهداف البرنامج التدريبي على تغيير طرق التدريس لديك			

### ثانياً: محتوى البرنامج التدريبي:

م	العبارات	مناسب	إلى حد ما	غير مناسب
١	يواكب محتوى البرنامج التطورات الحديثة للتعليم ورؤية مصر ٢٠٣٠			
٢	تتناسب المادة العلمية مع البرنامج التدريبي			
٣	يدمج محتوى البرنامج التدريبي بين الجانب النظري والعملي			
٤	يراعى محتوى البرنامج التدريبي التنوع وفقاً لحاجات المتدربين المهنية			
٥	يراعى البرنامج التدريبي الحداثة وعدم التكرار لمحتوى الدورات السابقة			
٦	يرتبط محتوى التدريب بالمهام المنوطة بالمعلمات			
٧	يساعد محتوى البرنامج في تحسين قدراتك المهنية والفنية			

### ثالثاً: الأساليب التدريبية:

م	العبارات	مناسب	إلى حد ما	غير مناسب
١	تستخدم الأساليب التدريبية التي تستثير تفكير المتدربين			
٢	تتناسب الأساليب التدريبية مع محتوى البرنامج التدريبي			
٣	تتنوع الأساليب التدريبية بين الجانب النظري والعملي			
٤	تشجع الأساليب التدريبية على مشاركة المعلمات في التدريب			
٥	تراعى الأساليب التدريبية ميول المعلمات			



## كلية التربية للطفولة المبكرة- جامعة بني سويف

م	العبارات	مناسب	إلى حد ما	غير مناسب
٦	تشجع الأساليب التدريبية المعلمات على التعلم الذاتي			
٧	يستخدم المدرسين الأجهزة المختلفة (كالكمبيوتر والبروجكتر) أثناء التدريب			
٨	يوفر أسلوب تقديم المحتوى مزيد من الوقت لتطبيق الأنشطة أثناء التدريب			
٩	يستخدم المدرسين الوسائل التعليمية الحديثة أثناء التدريب			

### رابعاً: زمن ومكان التدريب:

م	العبارات	مناسب	إلى حد ما	غير مناسب
١	يتناسب توقيت البرنامج التدريبي لظروف المعلمات			
٢	تتلاءم المدة المحددة للدورة التدريبية لفهم شامل للمادة التدريبية			
٣	يغطي عدد الساعات المخصصة للتدريب جميع جوانب المادة التدريبية			
٤	تتلاءم مساحة القاعة التدريبية لعدد المتدربين			
٥	يتوفر في قاعة التدريب الإمكانيات من حيث (المقاعد- التهوية- الإنارة- حرية الحركة)			
٦	يلتزم المدربون والمدربات بالزمن المحدد للتدريب			

### خامساً: القائمين على التدريب:

م	العبارات	مناسب	إلى حد ما	غير مناسب
١	يتوافر في المدرسين المؤهلات العلمية المناسبة			
٢	يتمتع المدربون بمعرفة تامة بمحتوى المادة التدريبية			
٣	يدير المدربون التدريب بأساليب شجعت المعلمات على المشاركة في الأنشطة التدريبية			
٤	يتبع المدربون طرق فعالة في عرض الموضوعات أثناء التدريب			

م	العبارات	مناسب	إلى حد ما	غير مناسب
٥	يراعى المدربون الفروق الفردية بين المعلمات			
٦	يملك المدربون مهارات إدارة الوقت بشكل مناسب			
٧	يربط المدربون محتوى المادة التدريبية بواقع عمل المعلمات فى الروضات			
٨	يملك المدربون القدرة على توصيل المعلومات والمعارف الخاصة بطريقة سهلة			
٩	يستطيع المدربون الشرح بطريقة مشوقة ومثيرة			
١٠	يتمكن المدرب من إدارة المدخلات والمناقشات أثناء التدريب			
١١	يراعى المدرب توضيح طريقة العرض وتنظيمها وكفايتها للمعلمات			
١٢	يرحب المدربون بمقترحات وأراء المعلمات			

سادساً: تقويم نتائج البرنامج التدريبي:

م	العبارات	مناسب	إلى حد ما	غير مناسب
١	يتضمن التدريب مستويات التقويم المختلفة (القبلي - التكويني - البعدي)			
٢	يحقق الأهداف العامة لخطة البرنامج التدريبي			
٣	يكسب المعلمات معارف وخبرات فى الاستراتيجيات التعليم الحديثة			
٤	يشبع احتياجات المشاركين التدريبية المعرفية والمهنية			
٥	يكسب المعلمات المعارف والمهارات والقيم الإيجابية			
٦	يحقق البرنامج التدريبي الحاجات الفعلية المهنية والعملية للمتدربين			
٧	يساعد على توظيف استراتيجيات التدريس بشكل صحيح			
٨	يراعى تحسين الأداء لتطوير العملية التربوية			
٩	يطور المهارات الأدائية والعملية للمعلمات المشاركات فى التدريب			

## توصيات البحث:

في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج توصلت الباحثة لما يلي:

- (١) ضرورة تدريب الطالبة المعلمة على المستجدات التقنية الحديثة في التعلم الرقمي لكي تستخدمها قبل واثناء الخدمة لتنمية مهاراتها وقدراتها.
- (٢) اعتماد انماط التعلم الرقمي كإستراتيجيه جديده.
- (٣) تدريب معلمات رياض الاطفال على كيفية استخدام التعلم الرقمي وادخاله في العملية التعليمية ونشر ثقافته.
- (٤) اكتساب المهارات اللازمة لتطوير التنمية المهنية لديهن من اجل تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠.
- (٥) ضرورة أن يتواكب الاعداد المهني للمعلمات مع ما يحدث من متغيرات العصر الرقمي.
- (٦) القضاء على التحديات التي تواجه المعلمات وتعارض مسيرتهم نحو استخدام التعلم الرقمي.
- (٧) العمل على تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي رياض الاطفال عن طريق الاستفادة من خبرات الدول المتقدمة في هذا المجال.
- (٨) تخفيف المهام التي تقع على عاتق معلمه رياض الاطفال لتوفير فرص الالتحاق ببرامج التنمية المهنية مع ضرورة توفير حافز مادي ومعنوي لها يحفزها على الاشتراك في برامج التنمية المهنية.
- (٩) العمل على توفير اجهزه الحاسوب بعدد كاف في الروضات مع تحديث خدمات شبكه الانترنت بالروضة.

## البحوث المقترحة:

يقترح البحث الحالي اجراء ابحاث مستقبلية حول

- (١) استخدام عناصر التعلم الرقمي لتحويل المقررات الدراسية وأثرها على تنميته مهارات الطالبة المعلمة العلمية والمهارية.
- (٢) فعالية استخدام عناصر التعلم الرقمي لتنمية العملية التعليمية لأطفال الروضة.
- (٣) واقع التنمية المهنية للمعلمات رياض الاطفال دراسة تقييمية.
- (٤) واقع التنمية المهنية للمعلمات رياض الاطفال في بعض الدول العربية والأجنبية دراسة مقارنة.

## مراجع البحث

- ابراهيم، احمد محمد. (٢٠١٧). "واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الطفل في ضوء الاتجاهات المعاصرة". مجلة كلية التربية. جامعة كفر الشيخ. (١٧). ٤.
- ابو الفضل، سوزان يوسف. (٢٠١١). "المشكلات والضغوط المهنية لمعلمات رياض الاطفال ومقترحات التغلب عليها -دراسة ميدانية بمحافظة الأقصر". مجلة الثقافة والتنمية. (١١). ٤٣.



- ابوبكر، انصاف واخرون. (٢٠١٥). "دور التعليم الإلكتروني في تطوير العملية التعليمية بمرحلة الأساسي". جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. كلية التربية. السودان.
- ابوعلام، رجاء محمود. (٢٠٠٧). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية. دار النشر للجامعات. القاهرة.
- ابوعليا، محمود رشيد. (٢٠١٥). العصف الذهني الإلكتروني. جامعة الأزهر. مصر.
- اقلاديوس، اميمة موريد. (٢٠١٧). "فاعلية التنمية المهنية لمعلم الثانوي الفني في محافظة بورسعيد". مجلة التربية. جامعة بورسعيد. ٢١
- البوسعيدي، عبد الله بن خميس. (٢٠١٨). التدريس مداخلة- نماذج- استراتيجياته. دار المسيرة. عجمان.
- الجعفري، ممدوح عبد الرحيم احمد. (٢٠٠٦). "تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الاطفال في ضوء الواقع والمأمول". المؤسسة العربية للاستشارات العلمية. عالم التربية. (٧) ٢٠.
- الجمل، عباس حلمي والسيد، اسامة محمد. (٢٠١٦). التدريب والتنمية المهنية المستدامة. دار العلم والايمان. القاهرة.
- الحر، عبد العزيز. (٢٠٠٩). أدوات مدرسة المستقبل -التنمية المهنية. مكتب التربية العربي لدول الخليج. الرياض. ٢.
- الراشد، مضاوى عبد الرحمن. (٢٠١٨). "درجة امتلاك معلمة الروضة التعلم الرقمي واتجاهاتها نحو استخدامه، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية والنفسية". الجامعة الاسلامية. غزة. (٢٦) ٣.
- الرباط، بهيرة شفيق. (٢٠١٦) الاشراف المهني التربوي. دار الزهراء. الرياض.

- الشايجي، عهد عبد اللطيف. (٢٠١٦). "برنامج تدريبي مقترح لمعلمات الروضة للتعامل مع الأطفال فى بيئات ثقافية متنوعة". مجلة كلية التربية. جامعة بنها. (٢٧) ١٠٦.
- الشمري، ثانى حسين ضاحى. (٢٠١٩). " دور التعلم الرقمي فى التنمية المهنية للمعلمين". المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية. ٧.
- الشويهاب، جومانة حامد. (٢٠١٥). "الاحتياجات التدريبية لمعلمات رياض الاطفال في ضوء المتطلبات التكنولوجية من وجهة نظرهن في محافظة المقر" مجلة تربوية والجامعات العربية للتربية وعلم النفس. (١٣) ٢٠.
- العريفي، هند بنت سعود بن عبد الله والسليم، غالية بنت حمد بن سليمان. (٢٠١٩). "تصور مقترح للبرامج التدريبية اللازمة لتطوير الأداء التربوي والمهني لمعلمات رياض الأطفال بمدينة الرياض التعليمية في ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة". دراسات عربية في التربية وعلم النفس. (ASEP) رابطة التربويين العرب (١٠٧) ٢٨٢-٣٠٠.
- العمران، جهان والجنيد، شيخة. (٢٠١٨). "مدى فاعلية البرنامج التدريبي في رياض الأطفال المقدم من مركز دراسات الطفولة بجامعة البحرين فى تحسين كفايات معلمة الروضة". مجلة الطفولة العربية ٧٥. ص ٦٩-٩١
- العوضي، رباب عبد الله. (٢٠١٥). "فاعلية برنامج تدريبي في تنمية مهارات تصميم وإدارة مراكز التعلم لدى عينة من معلمات رياض الأطفال". رسالة دكتوراة. كلية التربية. جامعة طنطا.
- الغامدي، على بن عوض. (٢٠١٦). "مهارات التعلم اللازمة فى توظيف تقنيات العصر الرقمي والاعلام الجديد في التدريس، جامعة الاميرة نورة بنت عبد الرحمن، الطائف.
- المعماري، سيف ناصرو المسرورى، فهد. (٢٠١٣). "درجة توافر كفايات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لدى معلمي الدراسات الاجتماعية بمرحلة التعليم ما



- بعد الأساسي في بعض المحافظات العمانية". المجلة الدولية للأبحاث التربوية. ٣٤.
- النقيب، إيمان العربي محمد. (٢٠١٢). "تصور مقترح لبرنامج تدريبي لرفع الكفاءة المهنية لمعلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة". مجلة الطفولة والتربية. جامعة الإسكندرية. ٤، ١٠. ١٤٧-١٩٠. أبريل
- بركات، سمير حسنين والخطيب، ياسر حزام هزاع وعبد الشافي، دينا حسن. (٢٠١٥). "واقع التدريب أثناء الخدمة في وزارة التربية والتعليم بالجمهورية اليمنية". مجلة العلوم التربوية، (٢) ٢. أبريل
- جرادات، لينا محمود والإبراهيم، عدنان بدري. (٢٠١٨). "تقدير مدى فاعلية البرامج التدريبية لمعلمات رياض الأطفال في محافظة إربد من وجهة نظر المديرات والمعلمات". دراسات العلوم التربوية. (٤٥) ص ٤٠٠-٤١٩. إبريل. الجامعة الأردنية.
- حسن، محمد النصر. (٢٠١٧). رؤية مقترحة للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة، دراسات في التعليم الجامعي. كلية التربية. جامعة عين شمس. (٣٥).
- حسين، هشام بركات بشر. (٢٠٠٧). التنمية المهنية عبر الانترنت اداة لتطوير التدريس للمعلم. القاهرة.
- حدادي، وليدة. واعراب، فطيمة (٢٠١٧). "استخدام الجيل الثاني للتعلم الإلكتروني في دعم استراتيجية التعلم التعاوني (الفاعلية والتحديات)" مجلة تطوير العلوم الاجتماعية. (١٠) ١.

- خليفة، رشا عثمان. (٢٠١٩). "التنمية المهنية لمعلمات رياض الاطفال فى ضوء بعض متغيرات المنهج ٢٠٠٠"مجلة دراسات الطفولة والتربية. كلية التربية للطفولة المبكرة. جامعة اسيوط. ١١
- خليل، ميسر يوسف. (٢٠١٧). "محددات التنمية المهنية للمعلمين في ظل الالفية الثالثة (دراسة تحليلية ورؤية عصرية)" مجلة كلية التربية. بنها. (١)
- ربيع، أسامة (٢٠٠٧). التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS. المكتبة الاكاديمية. القاهرة.
- ربيع، أسامة (٢٠٠٨). التحليل الإحصائي للمتغيرات المتعددة باستخدام برنامج SPSS. . مكتبة الأنجلو المصرية. القاهرة.
- زغلول سعد. (٢٠٠٣). دليلك إلى البرنامج الإحصائي (SPSS) . المعهد العربي للتدريب والبحوث الإحصائية. بغداد.
- زيتون، حسن حسين. (٢٠٠٥). رؤية جديدة فى التعليم (التعليم الإلكتروني) (المفهوم، القضايا، التطبيق، التقييم). الدار الصوتية للتربية. الرياض.
- ضحيان، سعود وعبد الحميد، عزت. (٢٠٠٢). معالجة البيانات باستخدام برنامج SPSS. الجزء الثاني. الكتاب الرابع سلسلة بحوث منهجية. مكتبة الملك فهد الوطنية. الرياض.
- طه، رباب طه على. (٢٠١٨). "معوقات التنمية المهنية لمعلمات رياض الاطفال وسبل التغلب عليها من وجهة نظرهن في ضوء فهم المتغيرات". مجلة كلية التربية. جامعة طنطا. ٧١. ٣.
- طه، نسرين محمد واخرون. (٢٠١٥). "برنامج إرشادي للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء بيانات مساراتهم المهنية- تصور مقترح" مجلة العلوم التربوية. الجزء الاول



- عاشور، وفاء هلال. (٢٠١٩). "تصور مقترح لبرنامج تنمية مهنية الكترونية لمعلمات الروضة فى ضوء المجتمع المعرفي" مجلة الطفولة والتربية. كلية رياض الأطفال. جامعة الاسكندرية. (١١) ٤٠.
- عامر، طارق عبد الرؤوف. (٢٠١١). النمو والتنمية المهنية للمعلم. مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع. القاهرة.
- عبد الحميد، ايناس سعيد. (٢٠١٠). "التنمية المهنية لمعلمات رياض الاطفال عبر الانترنت (رؤية مقترحة)". ورقة عمل. جامعة الملك سعود. كلية التربية. المملكة العربية السعودية.
- عبد الصادق، امنه عبد الخالق. (٢٠٢٠). "رؤية مقترحة للتنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الاطفال وفق لمتطلبات نظام التعليم الجديد ٢٠٢٠". مجلة كلية التربية. جامعة اسيوط. (٣٦) ٧.
- عبيد، جومانة محمد. (٢٠٠٦). المعلم (اعداده، تدريبه، كفايته). دار صفاء للنشر والتوزيع. عمان.
- عتريس، محمد عيد. (٢٠١٠). "تفعيل دور مدير المدرسة فى تحقيق التنمية المهنية للمعلمين بالتعليم قبل الجامعي في ضوء مدخل المدرسة كمجتمع التعلم". مجلة التربية. مصر. (١٣) ٢٩.
- علام، صلاح الدين محمود. (٢٠٠٠). القياس والتقويم التربوي والنفسي أساسياتہ وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة. دار الفكر العربي. القاهرة.
- على، لونيس والهلال، ياسمينه. (٢٠٠٨). "دور التعليم الرقمي في تحسين الاداء لدى المعلم والمتعلم (البيئة المهنية نموذجا " مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية.
- على، زينب محمود احمد. (٢٠١٩). معلم العصر الرقمي (الطموحات والتحديات). المجلة التربوية. كلية التربية. جامعة سوهاج. ٦٨.

- غنيم أحمد الرفاعي وصبري، نصر محمود. (٢٠٠٠). التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام برنامج (SPSS). دار قباء للطباعة والنشر. القاهرة.
- لاشين، مرفت عبد الوهاب. (٢٠١٧). "برنامج تدريبي مقترح قائم على وثيقة المعايير القومية لتطوير الكفايات المهنية لموجهات رياض الأطفال تحقيقاً للجودة الشاملة". رسالة ماجستير. قسم رياض أطفال. كلية تربية. جامعة طنطا.
- لبيب، صابرين عبد العاطي. (٢٠٢٠). "تصور مقترح لتحسين الاداء المهني والشخصي لمعلمة رياض الاطفال في ضوء توجيهات رؤية ٢٠٣٠ للمملكة العربية السعودية" المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية. (٤). ١٤.
- لعكول، غادة محمد. (٢٠١٧). "اتجاهات معلمات رياض الأطفال نحو البرامج التدريبية المقدمة لهن أثناء الخدمة". مجلة المنارة للبحوث والدراسات. (٢٣) ٤. ص ٢٤٥-٢٧٤. جامعة آل البيت
- محاسنه، عمر موسى. (٢٠١٥). "أثر استخدام التعلم المبرمج على تحصيل طلبة الصف الخامس الأساسي في منهاج التربية المهنية". مجلة دراسات تربوية. (٤٢). ٢.
- محمد، جيهان محمد لطفي واخرون. (٢٠١٨). "التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الفئات الخاصة برياض الاطفال في مصر في ضوء خبرات كل من الولايات المتحدة الامريكية وانجلترا". المجلة العلمية لكلية رياض الاطفال. جامعة بورسعيد. ١٢
- مدبولي، محمد عبد الخالق. (٢٠٠٢). التنمية المهنية للمعلمين اتجاهات - مداخل - استراتيجيات. دار الكتب الجامعي. القاهرة.
- مراد، صلاح. (٢٠١١). الأساليب الإحصائية فى العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية. مكتبة الأنجلو المصرية. القاهرة.



- نعمه، جاسم محمد (٢٠١٠) "المنظومة التصميمية للبيانات التعليمية فى إطار الثورة الرقمية". مجلة الهندسة والتكنولوجيا الجامعة التكنولوجية. بغداد. ٢٨. ١٣.
- نهاية يوسف شاهين. (٢٠١٣). "مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية فى التطور المهني لمديرات ومعلمات رياض الأطفال فى فلسطين". رسالة ماجستير. كلية الدراسات العليا. جامعة بيروت. فلسطين.
- وزارة التربية والتعليم. جمهورية مصر العربية (٢٠٠٨). المعايير القومية لرياض الأطفال فى مصر. القاهرة.
- وهبه، عماد صموئيل. (٢٠١١). "فلسفة التدريب الإلكتروني، ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي". مجلة كلية التربية. جامعة أسيوط. (٢٧) ١.
- وهبه، عماد صموئيل. (٢٠١٥). اتجاهات معاصرة فى التنمية المهنية للمعلم. دارالمعرفة الجامعية. الاسكندرية.
- يحيى، عليه احمد. (٢٠١٩). "أثر توظيف التعليم الرقمي على جودة العملية التعليمية وتحسين مخرجاتها" المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية. ٨.
- Arkorful, V., & Abaidoo, N. (2014). The role of e-learning, the advantages and disadvantages of its adoption in Higher Education. International Journal of Education and Research,2(12).
- Board of studies teaching and Educational standards NSW(BOSTES).(٢٠١٣) Australian professional standards for teachers. Available on : WWW.Nswteachers.NSW.Edu.Au.
- Creswell, J. W. (2014). Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson/Merrill Prentice-Hall.



- Christine, A.F(٢٠١٠). Continuing Professional Development and Learning in Primary Science Classrooms, Teacher Development, (١)، ١٤
- Field, A. (2009). Discovering Statistics Using SPSS, Third Edition, London :SAGE Publications Ltd
- Gunes, G, Cokcek,T,& Bacanak, A. (٢٠١٠). How to teacher evaluate themselves in terms of technological competencies? Procedia Social and Behavioural Sciences, ٩, ١٢٦٦-١٢٧١
- Gunawardhane,Raja(٢٠١١).A Study on the Effectiveness of Short-term In-service Teacher Training in the Teaching-Learning process, Research Study Conducted for the National Education Commission of Srilanka, Funded By Eksp Asian Development Bank.
- Hundert, J, P, (٢٠٠٧). Training classroom and resource preschool teachers to develop inclusive class intervention for children with disabilities, Journal of positive behaviour interventions, vol, ٩, No,٣, ..١٧٣-١٥٩
- Irina, R., Irina, K., & Elvina, K. (٢٠١٦). The effectiveness of e-learning: Based on students' evaluation. Russia: SHS Web of Conferences.
- Jack Ackerman d.o(٢٠٠٥). Cetting Teachers from Here to There: Examing Issues Related to an Early Care and Education Teacher Policy 'Early Childhood Research and Practice (E.C.R.P) 'Vol. ٤ 'N. ١ 'U.S.'Illinois 'Spring.
- Johnston, P; Wilkinson, K (2009). Enhancing Validity of Critical Tasks Selected for College and University Program Portfolios. National Forum of Teacher Education Journal, (19) 3, PP1-6
- Khan, A. A., & Khader, S. A. (٢٠١٤). An approach for externalization of expert tacit knowledge using a query



- management system in an e-learning environment. The International Review of Research in Open and Distributed Learning, (٦)١٥
- Kiesner, Eileen (٢٠٠٨). Improving Teacher Education Field Experience, Recourses for Education, ERIC, ED, ٢٠٠٨ ..(٤٧٦٨٦)
  - Linda Mitchell. (٢٠١٠). Constructions of childhood in early childhood education policy debate in New Zealand. Contemporary Issues in Early Childhood, ١١(٤), ٣٢٨٣٤١. ٤٣
  - Loveder, P (٢٠٠٥). World Trends in Staff Development: Implications on the Performance of Technical Education Institutions. Paper Presented to National Seminar: The Development of Technology and Technical Vocational Education and Training in an era of Globalization, ٢٤-٢٣ August.
  - Mark Harari (٢٠٠٤). Teaching ٣-٨, Meeting the Standards for Initial Teacher Training and induction, ٢nd Edition, London, Continuum.
  - Massachusetts D.; Elementary, G. & Secondary E. (٢٠١٣)..Quality Standards For Kindergarten Teachers Operated In Child Care Programs. The Commonwealth of Massachusetts Department of Education
  - Osea, G. and Botor, S. (2014). Improvement of the Competencies of Early Childhood Education Teachers in Bicol Region through Training. Asia Pacific Journal of Education, Arts and Sciences, 1, (1): 47-54
  - Parinita Gohil (2018) . Digital Education - The Future of Learning, Co-Founder, Learning Delight, November ٣٠,( ٤)min read.
  - Patten, M. (2012). Understanding research methods. Glendale, CA: Pyczak Publishing



- Rabaani,A (٢٠٠٨). Atitudes and skills of Omani teachers of social studies of the use the computers in instruction International, Journal of Education and Development using Information and Communication Technology, ٤(٤), ٣٤-١٥.
- Sara Bubb, (2004). The Insider's guide to early professional development: succeed in your first five year as a teacher, Rutledge Falmer, London & New York.
- V.Yanuschik, O., G.Pakhomova, E., & KhongorzulBatbold. (٢٠١٥). E-learning as a Way to Improve the Quality of Educational for International Students. Elsevier Ltd
- Yi kwon Young (٢٠٠٢). Changing Curriculum for Early Childhood Education in England ,Early Childhood Research and Practice (E.C.R.P) ,Vol. , ٤No., ٢U. S ,Illinois ,Fall