

متطلبات التطوير المهني للقوى العاملة في تعليم الطفولة المبكرة

إشراف

إعداد

أ.د. هيفاء المبيريك

أ.نوف بنت محسن بن أحمد الحكمي

جامعة الملك سعود - كلية التربية - قسم

باحثة دكتوراه - جامعة الملك سعود -

السياسات التربوية

كلية التربية - قسم السياسات التربوية

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على متطلبات التطوير المهني للقوى العاملة في تعليم الطفولة المبكرة، من خلال تقديم نبذة عن نشأة التطوير المهني ومفهومه والتعرف على أهدافه، وأهميته، بالإضافة إلى التعرف على مجالاته الحديثة، واستعراض أهم المبادئ والخصائص التي تميزه، ولتحديد متطلبات التطوير المهني للقوى العاملة في الطفولة المبكرة، ولتحقيق هدف الدراسة؛ تمّ الاطلاع على الدراسات والأبحاث السابقة والأدبيات العربية والأجنبية المرتبطة بمحاور الدراسة، وتضمنت أبرز نتائج الدراسة متطلبات التطوير المهني للقوى العاملة، مثل التدريب قبل الخدمة، والتدريب أثناء الخدمة، ومجتمع التعلم المهني، والتنمية المهنية الإلكترونية.

الكلمات المفتاحية: متطلبات التطوير المهني - القوى العاملة - الطفولة المبكرة - ومجتمع التعلم المهني - والتنمية المهنية الإلكترونية.

Abstract:

The study aimed to shed light on the requirements of professional development for early childhood workforce, by providing an overview of the history and concept of the professional development, recognizing its objectives, importance, and the modern educational trends. It also reviews its principles and main characteristics. To determine the importance and the domains of professional development requirements of early childhood workforce, a review of some related literature was held. The study's main results included the professional development

requirements for the workforce, such as pre-service and in-service training, professional learning communities, and e-professional development.

Keywords: Professional Development Requirements – Early Childhood

Workforce– professional learning communities –E-professional development.

المقدمة:

يتنافس الدول حول العالم على تحقيق تحولات كبيرة في النظام التعليمي، بهدف تعزيز المعايير التعليمية والتكيف مع الثورة المتسارعة في مجالات الاتصالات والتكنولوجيا وانتشار المعرفة، ومعالجة جوانب العملية التعليمية لتحقيق عمليات التغيير المستمرة.

ويُسهم التطوير المهني في تحسين العملية التعليمية، حيث أشار تقرير شبكة أبحاث الرعاية المبتكرة للطفل التابعة للمعهد الوطني لصحة الطفل والتنمية البشرية (NICHD Early Child Care Research Network)، إلى العلاقة التكاملية بين معايير الجودة في تدريب وتأهيل المعلمات، وجودة تعليم الأطفال في مرحلة الطفولة المبكرة، من حيث تطوير مهاراتهم ومعارفهم وقيمهم الأساسية (Hahn & Barnett, 2023).

ويعتبر دور معلمة الطفولة المبكرة أساسياً في عملية التعليم، حيث يتطلب منها تنمية الجوانب الثقافية والفكرية والمعرفية للأطفال من خلال الاستمرار في تعلم كل ما هو جديد، ومن المسؤوليات الرئيسية لمعلمة الطفولة المبكرة هي ضمان نجاح العملية التعليمية، وقد أشارت دراسة لكامل وآخرون (2021) إلى مفهوم التطوير المهني، والذي يعني استخدام برامج وأساليب ووسائل لمساعدة المعلمين على اكتساب المعرفة والخبرات التربوية والنفسية والمهارات المطلوبة لتحسين مستوى الكفاءة وتنمية القدرة على أداء المهام المحددة لتلبية المتطلبات المهنية اللازمة للمعلمات، ويرى الدوسري والمنصور (2022)، أن مفهوم التطوير المهني يشمل

الفرص المتاحة لمعلمات الروضة لتعلم أشياء جديدة وتنمية قدراتهن من خلال مجموعة متنوعة من الأنشطة، مثل حضور ورش العمل والدورات التدريبية والمؤتمرات.

ويمكن لبرامج التطوير المهني أن تساعد في تحسين الثقة والمهنية والرضا الوظيفي للمعلمين، وتسهم في التطوير المستقبلي لمجال الطفولة المبكرة، وبالتركيز على متطلبات التطوير المهني، يمكن تحقيق الأهداف المهنية وتحسين جودة الرعاية والتعليم للأطفال في مجال الطفولة المبكرة. وبالتالي، تعتبر متطلبات التطوير المهني للقوى العاملة في هذا المجال أمراً حيوياً لتحسين جودة الرعاية والتعليم للأطفال في هذه المرحلة الحرجة من حياتهم.

مشكلة الدراسة:

يتطلب العمل في مجال الطفولة المبكرة مهارات وخبرات متخصصة، والحفاظ على مستويات عالية من الجودة والمعايير المهنية، وهذا يتطلب تطوير القوى العاملة لتحسين مخرجات العملية التعليمية، فالتطوير المهني يشير إلى أنه عملية تشاركية وتعاونية ومخططة ومستمرة تهدف إلى تطوير المعلمين مهنيًا كأفراد ومجموعات، ومساعدتهم في تحسين جودة ممارساتهم المهنية بدرجة عالية من الفعالية والكفاءة، وبمساعدة التطوير المهني للقوى العاملة، يمكن تحقيق مستقبلٍ واعدٍ يكمل العملية التعليمية في ضوء زيادة استخدام التكنولوجيا الحالية (الوعري، 2022)، في حين أن هناك العديد من المزايا، فإن الإعداد والتطوير المهني للقوى العاملة بطريقةٍ تدمج اتجاهات الإصلاح والابتكار في الممارسات الحالية أمراً بالغ الأهمية (العتيبي والمنقاش، 2022).

وأكدت دراسة للغامدي والناجم (2019) أن مرحلة الطفولة المبكرة تُعد الخطوة الأولى في سلم النظام التعليمي، وهي من أهم المراحل لنمو الطفل الفكري والجسدي والنفسي، ومع تسارع التغيرات الاقتصادية

والتعليمية والتكنولوجية في عالمنا الحالي، أصبح من الضروري الحاجة إلى تطوير المهارات المناسبة للقرن الحادي والعشرين، والتركيز على هذه المرحلة الحساسة، وبناءً عليه، يجب أن تتوفر للقوى العاملة في مجال الطفولة المبكرة الكفايات اللازمة لتنفيذ الممارسات التعليمية المطلوبة للتعامل مع التطورات الحديثة وتوفير الاستعداد اللازم لطلاب المستقبل (على وآخرون، 2022).

كما يمكن تحقيق التحديات التي تواجه المعلمين في العصر الحديث، وتطوير قدراتهم التكنولوجية، من خلال التنمية المهنية المستمرة، وأكد عمر (2021)؛ أن برامج التطوير المهني التقليدية لا تستطيع تلبية حاجة المعلمين لمواجهة التحديات الحديثة وسرعة تطور المعرفة، وبناءً عليه، يمكن للتطوير المهني المستمر للقوى العاملة في مجال الطفولة المبكرة؛ أن يساعد في التعامل مع البيئات التعليمية الحالية، وإعداد الأطفال بشكل مناسب للتحويلات الحديثة، وبناءً على ذلك، يتمحور سؤال الدراسة الرئيس:

ما متطلبات التطوير المهني للقوى العاملة في مجال الطفولة المبكرة؟

أسئلة الدراسة:

- ما هو مفهوم متطلبات التطوير المهني للقوى العاملة في مجال الطفولة المبكرة؟ وما هي أهدافها وأهميتها؟

- ما هي مجالات التطوير المهني للقوى العاملة في مجال الطفولة المبكرة المتضمنة متضمنة المبادئ والخصائص؟

هدف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى تسليط الضوء على متطلبات التطوير المهني للقوى العاملة في مجال الطفولة المبكرة.

مصطلحات الدراسة:

- يُعرف التطوير المهني للقوى العاملة في مجال الطفولة المبكرة **Early Childhood Professional Development**

Professional Development: بأنه زيادة كفاءة المعلمات في جميع مهامهن ومسؤولياتهن الإدارية والبحثية وخدمة المجتمع، ويتم ذلك عن طريق منحهن فرصًا لتحسين أدائهن وتوفير مجموعة من البرامج التي تساعد على تطوير معارفهن ومواقفهن وقدراتهن في مجالات متنوعة (كامل وآخرون، 2021).

- وتعرف الباحثة إجرائيًا بانها: عملية توفير التدريب والدورات التخصصية والمعرفية والمهارية والتقنية، بهدف تحسين مستوى التعليم والرعاية المقدمة للطفل، وتحقيق أهداف التنمية المستدامة في هذا المجال.

أدبيات الدراسة:

المحور الأول: مفهوم متطلبات التطوير المهني للقوى العاملة في الطفولة المبكرة، أهدافها وأهميتها

يعود الاهتمام بمتطلبات التطوير المهني للقوى العاملة في مجال الطفولة المبكرة إلى القرن التاسع عشر، وتزايد هذا الاهتمام خلال القرن العشرين، حيث تأسست العديد من المنظمات والمؤسسات التي تهتم بالتطوير المهني للقوى العاملة في هذا المجال، وفي الخمسينيات من القرن العشرين، بدأ الاهتمام بالتطوير المهني للقوى العاملة في مجال الطفولة المبكرة في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد أدى ذلك إلى تأسيس العديد من المدارس والمؤسسات التعليمية، وفي العقود اللاحقة، تزايد الاهتمام بتطوير المهني للقوى العاملة في مجال الطفولة المبكرة في بلدان أخرى حول العالم، مثل المملكة المتحدة وكندا وأستراليا ونيوزيلندا (La Croix et al, 2023)، وتبعاً لذلك، تزايد الاهتمام بتطوير المهني للقوى العاملة في مجال الطفولة المبكرة في بلدان أخرى في مناطق مختلفة حول العالم، مثل آسيا وأفريقيا وأمريكا الجنوبية.

وفقاً لتقرير الاتحاد الأوروبي European Commission (2022) شهدت نهاية القرن التاسع عشر إدخال التطوير المهني للمعلمين؛ كعنصر من مكونات التشريع الرئيسي الذي يحكم هيكل ومحتوى التعليم، وقبل منتصف القرن العشرين، لم يكن هناك تطوير مهني مستمر حقيقي، وبفضل مجموعة متنوعة من الظروف، بما في ذلك إدخال الأدوات الرقمية، فشهدت مهنة التدريس تغييراً جذرياً في القرن الحادي والعشرين، ونتيجةً لذلك، يجب على القوى العاملة تحديث وتجهيز أنفسهم بقدرات وكفاءات متزايدة باستمرار للحفاظ على مستوى عالٍ من الكفاءة في مهنهم، ويمكن تحقيق ذلك من خلال التطوير المهني (Srinivasacharlu, 2019)، ويُشير التطوير المهني المستمر إلى أي نشاطٍ تعليمي يساعد القوى العاملة على تعزيز معرفتها وقدراتها.

وأكدت دراسة زيد وهيبة (2019) أن مواصفات ومعايير مهنة معلمة الطفولة تم وضعها من قبل بعض الدول المهتمة بالطفولة المبكرة وبرامجها والمنظمات المحلية والدولية في الولايات المتحدة الأمريكية مع بداية القرن الحادي والعشرين، أيضاً تعد اللجنة الوطنية للدراسات الاجتماعية والجمعية الوطنية لتعليم الأطفال والمجلس الوطني لمعلمي الرياضيات من أبرز هذه المنظمات، كما أضافت هذه الدراسة أن هذه المنظمات اتفقت على أن مستويات التفكير العالية المطلوبة في القرن الحادي والعشرين؛ لا يمكن تطويرها باتباع طرق التدريس المتبعة داخل الروضات، لذا، اتفقت المنظمات على تصميم برامج تدريبية للتطوير المهني للقوى العاملة من خلال اكتساب المهارات اللازمة للتعامل مع الأطفال بما يتناسب مع الاتجاهات الحديثة.

ومنذ عقود، أبدت الدول اهتماماً ووعياً بأهمية الطفولة المبكرة عبر وضع الأسس والمعايير لتطوير وتدريب العاملين في هذا المجال، وذلك عن طريق التركيز على التطوير المهني لتعزيز المعرفة والقدرات وتنمية الكفاءات.

مفهوم وأهداف متطلبات التطوير المهني للقوى العاملة في الطفولة المبكرة

تُعتبر متطلبات التطوير المهني للقوى العاملة في مجال الطفولة المبكرة مجالاً هاماً لتنمية المعارف والمهارات والخبرات اللازمة لتحسين جودة الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، وتشمل عدة مجالات مثل تنمية التعليم المبكر والتواصل الفعال مع الأطفال وأسرهم، وتحسين القدرة على استثمار الموارد المتاحة وتطوير القدرات القيادية والإدارية، ووفقاً لتقرير منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OECD (2022)، تشمل متطلبات التطوير المهني للقوى العاملة في مجال الطفولة المبكرة؛ الحاجة إلى تحديد مستوى التعليم اللازم لتأهيلهم للقيام بأدوارهم في مجالات الصحة وتطور الطفل والمناهج التعليمية وإدارة الصفوف والشراكة مع الأسر.

وتشمل متطلبات التطوير المهني للقوى العاملة في مرحلة الطفولة المبكرة وفقاً لدراسة كامل وآخرون

(2021) الآتي:

- إنشاء هيكل إداري يستند إلى تصميم الخدمات التعليمية بناءً على الاتجاهات العالمية للأطفال.
- الاعتماد على مدخل تحليل النظم لتطوير نظام التنمية المهنية.
- تحسين أداء القوى العاملة في الطفولة المبكرة من خلال زيادة عدد الدورات التدريبية التي تقدم لهم.
- وأشارت دراسة دليور (2021) و Fonsén و Ukkonen-Mikkola (2019)؛ إلى أن متطلبات

التطوير المهني تشمل أيضاً:

- الاستعداد العالي للمعلمين لمعرفة أحدث التطورات العالمية في مجال عملهم.
- الإيمان بأن لكل معلم القدرة على التميز في عمله.
- تطوير ثقافة التقييم المستمر بناءً على معايير محددة لكل معلم.
- توفير بيئة تعليمية تشجع التعلم الفعال لجميع المتعلمين.

- تطوير القدرات القيادية للمتعلمين.

ووفقاً لدراسة الصوفي ودياب (2021)، فإن التطوير المهني للقوى العاملة في مجال الطفولة المبكرة

هو أحد أهم الواجبات التي تقع على إدارة المؤسسات التعليمية، ويشمل أهدافاً رئيسية مثل:

- تزويد القوى العاملة بالمهارات الإدارية اللازمة لاتخاذ القرارات والمشاركة في المبادرات الإصلاحية

في مجال التعليم المبكر.

- تزويد القوى العاملة بالمعرفة والمهارات اللازمة لتنمية الأطفال بشكل شامل.

- تدريب القوى العاملة بفعالية على استخدام التقنيات الحديثة في التعليم.

- مساعدة القوى العاملة على التعامل بشكل إيجابي مع التحديات المستقبلية في مجال التعليم المبكر،

من خلال توفير طرق تدريس ومناهج حديثة.

وتتضمن متطلبات التطوير المهني في مجال الطفولة المبكرة العديد من الجوانب المهمة، مثل تطوير

المعرفة والمهارات اللازمة لتقديم التعليم المبكر، وتعزيز الصحة النفسية والتحليل السلوكي، وبناء علاقات

إيجابية وثقافات متعددة، كما تشمل تحسين الإدارة والتخطيط والمراقبة وتطوير القدرات القيادية والإدارية، بما

في ذلك تطوير المهارات اللازمة لتحليل وتقييم السياسات والممارسات، ومن خلال تحقيق هذه المتطلبات؛

يمكن تحسين جودة التعليم المبكر والرعاية الصحية للأطفال، وتحقيق أفضل النتائج في المستقبل.

أهمية توفير المتطلبات المهنية للقوى العاملة في الطفولة المبكرة

تؤكد دراسة عمر (2021) على أهمية توفير المتطلبات المهنية للقوى العاملة في مجال الطفولة

المبكرة، ويمكن تلخيص النقاط الرئيسية كالتالي:

- تعزيز التطوير المهني المستمر للقوى العاملة وتوفير المهارات والقدرات المعرفية الحديثة.

- استخدام طرق التدريس الحديثة وضمان ربط أهداف التدريس بالاحتياجات المتعلمين.
 - معالجة القصور في إعداد القوى العاملة قبل وأثناء الخدمة.
 - توسيع معارف القوى العاملة وتنقيفهم حول التطورات الحالية في تقنيات التعليم والاستراتيجيات التعليمية.
 - تطبيق النظريات التربوية والنفسية والتقنيات العملية واستخدام التقنيات المبتكرة مثل التعليم الذاتي والتعليم المبرمج والتعليم الحديث.
 - تعدد مسؤوليات المعلمين في المجال التعليمي وتغيير دورهم ليصبحوا موجهين للعملية التعليمية.
 - قدرة المعلمين على مواكبة التطورات السريعة في مجال مناهج التدريس والتعلم.
- وبتلبية هذه المتطلبات، يمكن تحسين جودة التعليم والرعاية الصحية للأطفال، وفقاً للدراسات والأبحاث العلمية؛ يتضح أن توفير المتطلبات المهنية للقوى العاملة في مجال الطفولة المبكرة؛ يسهم في تعزيز التطوير المستمر وتحقيق متطلبات التحصيل الأكاديمي العالي، وتوفير الأدوات والموارد اللازمة للقوى العاملة وتحديث معارفهم ومهاراتهم التعليمية، ومواكبة المتغيرات في مجال التخصص وتحسين المعايير التعليمية وتطبيق التقنيات المبتكرة.

المحور الثاني: مجالات التطوير المهني للقوى العاملة في الطفولة المبكرة

- تتعدد مجالات ومتطلبات التطوير المهني للقوى العاملة في الطفولة المبكرة، وذلك حسب الاحتياجات والمتطلبات التعليمية المعاصرة، ومن بين هذه المجالات، التدريب ما قبل الخدمة والتدريب أثناء الخدمة ومجتمع التعلم المهني والتنمية المهنية الإلكترونية.

المبادئ الأساسية للمتطلبات المهنية للقوى العاملة في الطفولة المبكرة

تعتبر الأسس الفلسفية والمبادئ لمتطلبات التطوير المهني للقوى العاملة في مجال الطفولة المبكرة أمراً رئيساً، إذ تمثل هذه الأسس والمبادئ الإرشادية التي تحدد الخطوات اللازمة لتحقيق الأهداف المرجوة، وفي هذا السياق، أوضحت دراسة لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD) لعام (2020) النقاط التالية:

- يجب التركيز في احتياجات التعليم الأولي على المواد الأساسية الهامة لتعزيز جودة العملية التعليمية، وتعزيز التعلم القائم على العمل، كما يجب وضع معايير لبرامج تدريب القوى العاملة في مرحلة الطفولة المبكرة، بما في ذلك المؤسسات التعليمية العالية، مع التركيز على جودة العملية التعليمية.
- يجب الاستمرار في بناء المعرفة والمهارات للقوى العاملة في مجال تعليم الطفولة المبكرة من خلال التطوير المهني الذي يتناسب مع احتياجاتهم، وذلك من خلال التدريب المستمر والتوجيه، وفهم الممارسات الحاسمة لجودة العملية التعليمية، ويتم تقييم احتياجات تطوير القوى العاملة بحيث يمكن مطابقتها مع نطاق التدريب المقدم.
- يجب توضيح كيف يمكن للعاملين في مجال تعليم الطفولة المبكرة التقدم مهنيًا، وذلك من خلال وضع برامج جديدة للتعليم الأولي أو التطوير المهني حسب الحاجة لسد الفجوات.
- يجب تضمين جميع وظائف التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة في التعليم الأساسي والتطوير المهني المستمر، مع تطوير برامج التطوير المهني التي تأخذ في الاعتبار نقاط القوة والمشاكل التي تواجه الأشخاص الذين يقدمون التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة في البيئات المختلفة.

خصائص التطوير المهني للقوى العاملة في الطفولة المبكرة

أوضحت العديد من الدراسات خصائص التطوير المهني، ومن بينها دراسة كامل وآخرون (2021)،

حيث وصفت التطوير المهني بأنه:

- عملية شاملة واسعة تشمل جميع موارد وأنشطة المجتمع التعليمي وتتناول المجتمع التعليمي كنظام كامل.
- عملية مستمرة ومتصلة بعملية التغيير التي يجب على المجتمع التعليمي مواكبتها، وبالتالي فإن عمليات التطوير والنمو المهني مستمرة بطبيعتها.
- عملية مخطط لها حيث يهدف التطوير المهني إلى مساعدة المعلمين على عيش حياة أفضل بطريقة تعود بالفائدة عليهم وعلى الطلاب، ولذلك يجب تطبيق نهج علمي منضبط لتحقيق ذلك.
- عملية تهدف إلى زيادة كفاءات معينة أو توفير معرفة مهنية جديدة.
- عملية تطويرية حيث تركز على تحسين الأداء.
- عملية استثمارية تستخدم كل الموارد المتاحة لتطوير القوى العاملة مهنيًا.
- عملية إدارية حيث يعتمد التطوير إلى حد كبير على فعالية الجهاز الإداري، ولذلك يجب وجود جهاز إداري عالي الفعالية.

التدريب ما قبل الخدمة

للتدريب الذي يسبق الخدمة دورًا مهمًا في تطوير الطفل وتعلمه في المرحلة المبكرة، وذلك بفضل التنوع

الكبير في ميزات برامج الإعداد الأولي، بالإضافة، يزداد مستوى كفاءة المعلمين في مجال الرعاية المبكرة

بفضل التدريب المتخصص، مما يلبي متطلبات التأهيل العالية للقوى العاملة في هذا المجال، ويمكن أن يستمر حتى بعد التعليم الثانوي (OECD, 2019).

التدريب أثناء الخدمة

يُعد التطوير المهني عالي الجودة أمراً مهماً للبقاء على اطلاع دائم بآخر تطورات ممارسات التدريس والرعاية، فضلاً عن التغييرات في المناهج الدراسية، كما يمكن أن يساعد في تعزيز الشعور بالهوية المهنية وزيادة الرضا الوظيفي، وإتاحة فرص التقدم الوظيفي، وفقاً لما ذكرته منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD, 2019)، قد تشمل فعاليات وأنشطة التدريب ورش العمل والمؤتمرات والعروض التقديمية أثناء الخدمة، والمحاضرات أو المناقشات المباشرة أو المستندة إلى الويب، والبرامج التعليمية التي تنقل المعرفة والمعلومات (Egert et al , 2020) ، ويساعد التدريب المستمر أثناء الخدمة على تنمية الاتجاهات الإيجابية في العمل التربوي، وزيادة الطاقات الإنتاجية، ورفع مستوى الأداء في العملية التعليمية، واكتساب المهارات المتطورة، مما يساعد على تطوير قدرة القوى العاملة الأدائية والمعرفية.

مجتمع التعلم المهني

تعد مجتمعات التعلم المهني للقوى العاملة في مجال الطفولة المبكرة مكاناً هاماً للتفاعل والتواصل مع الزملاء والمتخصصين في المجال، إذ يمكن للمشاركين حضور الندوات وورش العمل والمؤتمرات والاجتماعات الدورية، وباستخدام هذه المنصات، يمكن للمشاركين أن يتعلموا من تجارب الآخرين ويطوروا مهاراتهم ومعارفهم من خلال تبادل الأفكار والممارسات الناجحة، وأشارت عددٌ من الدراسات إلى أهمية مجتمعات التعلم المهني لتطوير القوى العاملة في مجال الطفولة المبكرة ومدى مساهمتها في نجاح العملية التعليمية، بما في ذلك دراسة الغامدي والناجم (2020)، كما أكدت دراسة جيادفين وثورنتون وشيريقتون (Jayadevan, 2019)،

Thornton and Cherrington (2019) على أن مجتمعات التعلم المهني تعزز الكفاءة الفردية والقدرة الجماعية للمؤسسات التعليمية، ولكن وفقًا لهذه الدراسة، أشارت الأدبيات إلى أن مجتمع القوى العاملة في مجال الطفولة المبكرة ما زال محدودًا ويتطلب التوسع.

وبناءً على ذلك، يتطلب الأمر الاطلاع على الخبرات العالمية في تطوير الأسس والطرق؛ التي تقوم عليها بناء المجتمع المهني، ومعرفة المنهجيات الفعالة التي تستهدف المؤسسات التعليمية، وتشير دراسة العنزي والمطيري (2023)؛ إلى وجود عدة اتجاهات لمجتمعات التعلم المهني وفقًا للاتجاهات العالمية المعاصرة في بعض الدول مثل الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا وأستراليا، وتتضمن هذه الاتجاهات:

- **الاتجاه إلى قيادة المعلم:** والذي يشمل جميع المعلمين في المجتمع المهني لتحسين ممارساتهم وتمكينهم من القيادة المهنية للمجتمع.
- **الاتجاه إلى الشراكة الداعمة:** والذي يتضمن التعاون الإداري بين المعلمين والمشرفين والجهات الأخرى لتحقيق أهداف التعلم.
- **الاتجاه إلى طرق التفعيل:** والذي يشير إلى أنشطة لتفعيل مجتمعات التعلم المهني، بما في ذلك الاجتماعات الدورية والتبادل المعرفي الذي يتم عن طريق مجتمعات التعلم التعاونية وورش العمل والمصادر والتقنيات والبحوث الإجرائية.
- **الاتجاه إلى آلية التنظيم:** والذي يتضمن عملية التنظيم التي تمارسها أعضاء المجتمع المهني الذين يجمعهم هدف مشترك واهتمامات مشتركة لتبادل المعرفة والخبرة القيادية.

التنمية المهنية الإلكترونية

تُعد التنمية المهنية الإلكترونية، أي التدريب والتعلم الإلكتروني، وسيلةً حديثةً ومهمةً لتطوير مهارات ومعارف القوى العاملة في مجال الطفولة المبكرة. وتشمل التنمية المهنية الإلكترونية العديد من الفرص للتدريب والتعلم، مثل الدورات التدريبية المتزامنة وغير المتزامنة، والندوات الافتراضية، فهي تتيح فرصًا متنوعة للوصول إلى الموارد التعليمية والتدريبية بسهولة ومرونة، وتساعد على تعزيز الابتكار والتكنولوجيا في هذا المجال، كما تُعرف التنمية المهنية الإلكترونية للقوى العاملة في الطفولة المبكرة الشرفي وآخرون (2023) على أنها: "تطوير كفايات معلمات الروضة وكفايات استخدام تكنولوجيا التعليم الحديثة، من خلال البرامج التدريبية الإلكترونية التي تشمل على خبرات تربوية حديثة وتعتمد على أساليب إلكترونية جديدة" (276) ، وتضمنت دراسة الخطيب (2018) أبرز كفايات التنمية والتعليم الإلكتروني اللازمة للقوى العاملة في الطفولة المبكرة على النحو التالي:

- كفايات معرفية خاصة بالتعليم الإلكتروني تتضمن طرائق إدارة التعليم الإلكتروني.
- كفايات توظيف تقنية المعلومات في مجال التعليم من خلال استخدام البرامج والوسائط المتعددة في التدريس.
- كفايات قيام المعلمة بدور الباحث من خلال البحث والتجريب.
- كفايات التواصل الفعال مع المتعلمين ومجتمع المدرسة وأولياء الأمور لتعزيز فرص النجاح.
- كفايات إعداد الأنشطة الإلكترونية من خلال التخطيط وتنويع أساليب التقويم الإلكترونية.

وختاماً، يمكن القول بأن متطلبات التطوير المهني للقوى العاملة في مجال الطفولة المبكرة تعد أمر حيوي لتحسين جودة الرعاية والتعليم للأطفال الصغار، وتحقيق أهداف التعليم والتنمية المستدامة، وتشمل المتطلبات المعرفة والمهارات والخبرات اللازمة لتقديم الرعاية والتعليم الفعال للأطفال الصغار، بالإضافة إلى توفير الأدوات والموارد اللازمة لتحقيق هذه الأهداف. ولتحقيق هذا، يتطلب التطوير المهني للقوى العاملة في مجال الطفولة المبكرة المشاركة في الدورات التدريبية وورش العمل والندوات، والتحديث المستمر للمعرفة والمهارات. كما يتطلب التطوير المهني تحفيز المتعلمون على المضي قدماً في تحسين مستواهم المهني.

المراجع

المراجع العربية

الخطيب، أحمد. (2018). تنمية المعلم مهنيًا في ظل استراتيجيات التعلم الإلكتروني. موسوعة التعليم والتدريب.

<https://ila.io/H8y61>

الدوسري، زينب ناصر سالم والمنصور، منيره عبدالله. (2022). ممارسات معلمات مرحلة رياض الأطفال

للبحث الإجرائي وفق معايير التنمية المهنية. *المجلة العربية للنشر العلمي*، (50)، 64-104.

الشرفي، أنشراح إبراهيم، وحنفي، خالد صلاح، وصلاح، هناء، وعبدالعال، أمنية ناصر. (2023). متطلبات

التنمية المهنية الإلكترونية لمعلمة الطفولة المبكرة في ضوء رؤية مصر 2030. *مجلة جامعة مطروح*

للعلوم التربوية والنفسية، م (3)، 5، 266-291.

الصوفي، حمدان عبد الله ودياب، فداء رزق. (2021). التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في المحافظات

الجنوبية لفلسطين في ضوء المعايير المهنية. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*،

29(3)، 50-80.

العتيبي، عواطف قاعد والمنقاش، سارة عبد الله. (2022). تطوير إدارة برامج التنمية المهنية للمعلمين في

المملكة العربية السعودية في ضوء التجربة الكورية. *مجلة كلية التربية*، 38(1)، 288-332.

الوعري، عريب عطا محمد. (2022). دور مديري المدارس الثانوية في قيادة التغيير والتطوير المهني من

وجهة نظر معلمي ومعلمات مدرسة الفرير في شرقي القدس. *مجلة كلية التربية*، 38(7)، 198-

220.

الغامدي، أماني، والناجم، ضي سعد. (2020). مهارات معلمات مرحلة الطفولة المبكرة في القرن الحادي

والعشرين [رسالة ماجستير منشورة، جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل]. المكتبة الرقمية.

العنزي، وعد لافي، والمطيري، سارة هليل بن دخيل الله. (2023) المتطلبات التربوية لتعزيز مجتمعات التعلم المهنية لدى معلمات الطفولة المبكرة في ضوء الاتجاهات العلمية المعاصرة. مجلة شباب الباحثين في

العلوم التربوية، 14، 541-574.

دليور، جيهان بدر حسن. (2021). دراسة مقارنة بين واقع التنمية المهنية بمصر وواقع التنمية المهنية بدولة فنلندا. مجلة " التربية في القرن ٢١ للدارسات التربوية والنفسية"، (18)، 131-153.

زيد، أحمد سمير عبد الهادي زيد وهيبة، ولاء محمد عطية محمد. (2019). واقع التنمية المهنية لمعلمي

رياض الأطفال بين التنظير والتطبيق. مجلة بحوث ودراسات الطفولة، 1(1)، 33-59.

على، شيرين صبرى المرسى عوض، مكروم، عبد الودود، والهجرسى، أمل معوض. (2022). كفايات الأداء

لدى معلمات رياض الأطفال وانعكاساتها على ممارساتهم التربوية. مجلة كلية التربية، (118)، 731-

754.

عمر، هناء صلاح عبد الحليم. (2021). متطلبات التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الطفولة المبكرة في

ضوء معطيات التحول الرقمي. مجلة بحوث ودراسات الطفولة، 3(5)، 528-593.

كامل، شيماء حمدي حسني كامل، العزب، هاني السيد محمد، ورفاعي، إيمان عبد الحكيم. (2021). تطوير

التنمية المهنية لمعلمات اطفال الدمج بمرحلة رياض الأطفال بمحافظة المنيا في ضوء الخبرة الامريكية.

مجلة التربية وثقافة الطفل، 17(1)، 85-102.

المراجع الأجنبية

Egert, F., Dederer, V., and Fukkink, R. (2020). The Impact of In-service

Professional Development on the Quality of Teacher-child Interactions in

Early Education and Care: A Meta-analysis. *Educational Research Review*, 29. <http://dx.doi.org/10.1016/j.edurev.2019.100309>.

European Commission (2022). *Continuing professional development for teachers working in early childhood and school education*. Retrieved 22 April, 2023 from <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/sweden/continuing-professional-development-teachers-working-early>

Fonsén, E., & Ukkonen-Mikkola, T. (2019). Early childhood education teachers' professional development towards pedagogical leadership. *Educational Research*, 61(2), 181–196. <https://doi.org/10.1080/00131881.2019.1600377>

OECD. (2022). *Early childhood education and care workforce development: A foundation for process quality*. Retrieved 24 April, 2023 from <https://www.oecd.org/publications/early-childhood-education-and-care-workforce-development-e012efc0-en.htm>

OECD. (2019). *Providing quality early childhood education and care. Results from the Starting Strong Survey 2018 TALI*. OECD Publishing, Paris.

- Srinivasacharlu, A. (2019). Continuing Professional Development (CPD) of Teacher Educators in 21st Century. *Shanlax International Journal of Education*, 7 (4), 29–33. <https://doi.org/10.34293/education.v7i4.624>
- Jayadeven, S., Thornton, K., & Cherrington, S. (2019). Professional learning communities: Enhancing collaborative leadership in Singapore early childhood settings. *Contemporary Issues in in early childhood*, 20 (1), pp. 79–92.
- Hahn, R. A., & Barnett, W. S. (2023). Early Childhood Education: Health, Equity, and Economics. *Annual Review of Public Health*, 10.1146/annurev-publhealth-071321-032337, 44, 1, (75–92), (2023).
- La Croix, L., Kidd, J. K., Walter, H., Stone, D., & Ferguson, D. (2021). A dynamic process model for continued integration between ECE and EI/ECSE teacher preparation programs. *Journal of Early Intervention*, 43(2), 174–190.