

ملخص:

هدف البحث إلى قياس أثر برامج التنمية المهنية على الأداء التدريسي لمعلمات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واختيرت عينة عشوائية بواقع (189) من معلمات رياض الأطفال في كل من مدينة (الرياض، أبها، حفر الباطن) في المملكة العربية السعودية، واعتمد البحث على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وأشارت النتائج إلى أن مستوى برامج التنمية المهنية في رياض الأطفال في كل من مدينة الرياض وأبها وحفر الباطن بالمملكة العربية السعودية كانت ذات تقدير مرتفع جداً، كما أن مستوى فاعلية برامج التنمية المهنية في رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية جاء بدرجة مرتفعة بالإضافة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أثر برامج التنمية المهنية على الأداء التدريسي لمعلمات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير (العمر، المدينة، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة) لدى أفراد العينة، وأوصت الدراسة بضرورة مراجعة المسؤولين عن رياض الأطفال لبرامج التنمية المهنية التي تخضع لها معلمات رياض الأطفال وفق خطة معدة وواضحة تتسم بالمرونة لضمان زيادة فعالية هذه البرامج وزيادة تأثيرها الإيجابي على أدايتهن.

كلمات مفتاحية: التنمية المهنية، الأداء التدريسي، معلمات رياض الأطفال

Abstract: The objective of the current research was to measure the impact of professional development programs on the teaching performance of the kindergarten teachers in Saudi Arabia. The researcher used the analytical descriptive method and a random sample of (189) kindergarten teachers, was chosen in (Riyadh, Abha and Hfr Al-Batin) at Saudi Arabia. The researcher adopted the questionnaire as a tool for collecting information. The results indicated that the level of professional development programs in kindergartens in Riyadh, Abha and Hafr al Batin in Saudi Arabia was very high. Results also indicated that the level of effectiveness of professional development programs in kindergartens in Saudi Arabia was also high. In addition, there were no statistically significant differences between the average scores of the professional development programs on the educational performance of kindergarten teachers in Saudi Arabia according to the variables (age, city, , Years of service) in the sample. The study recommended the importance of kindergarten officials to review the professional development programs that kindergarten teachers are subject to in accordance with a clear and flexible plan to ensure the effectiveness of these programs and increase their positive impact on their performance.

Keywords: Professional Development, Teaching Performance, Kindergarten Teachers

أثر برامج التنمية المهنية على الأداء التدريسي لمعلمات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية

*The impact of professional
development programs on the
teaching performance of
kindergarten teachers in
Saudi Arabia*

د. حنان مبارك القحطاني*

bajaber_n@hotmail.com

كلية التربية

جامعة حفر الباطن

المملكة العربية السعودية

تعتبر مرحلة رياض الأطفال مرحلة هامة لما لها من دور في تكوين خبرات الطفل الحياتية والبنائية والاجتماعية والخلقية وتكوين شخصيته بصورة إيجابية، فتعد هذه المرحلة مرحلة أساسية نبني عليها ما نرجوه في شباب الغد، ومن هنا تظهر الحاجة إلى الاهتمام بهم منذ الصغر كضرورة حتمية فرضها العصر الحالي المتسارعة متغيراته في شتى المجالات سواء كانت سياسية، اقتصادية، اجتماعية، تكنولوجية... إلخ، ونظراً لأن مرحلة رياض الأطفال من المراحل الحاسمة فإن مهنة تعليم الأطفال تفرض على القائم بها مسؤوليات وأدوار تفوق بكثير ما يقوم به معلم المراحل الأخرى (أحمد، أميرة خيرى علي، 2017 : 99)

ولقد أولت المملكة العربية السعودية في السنوات الأخيرة اهتماماً كبيراً بحقل الطفولة المبكرة، وتجسد ذلك من خلال اهتمامها ببرامج التنمية المهنية وتنفيذ الدورات وورش العمل والمحاضرات والبرامج التدريبية لمعلمات رياض الأطفال؛ لإكسابهن المهارات اللازمة التي تسهم في أداء مهماتهن الوظيفية بصورة أكبر فاعلية وإتقان. من هنا جاءت هذه الدراسة لدراسة أثر برامج التنمية المهنية على الأداء التدريسي لمعلمات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية.

مشكلة الدراسة

تعد التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال مدخلاً هاماً من مدخلات العملية التعليمية، حيث أنها تعنى بتحسين أداء المعلمات، مما يجعلهن قادرات على القيام بأدوارهن التعليمية ومتطلبات عملهن بكفاءة وفاعلية، قد لاحظت الباحثة أن هناك اهتمام واضح من قبل المسؤولين والقائمين في المملكة العربية السعودية ببرامج التنمية المهنية الخاصة بمعلمات رياض الأطفال وتنميتهم مهنيًا والعمل على حل المشكلات التي تواجههن والتعرف على احتياجاتهن لتطوير العملية التربوية، وتحسين أداء المعلمة لتقوم بدورها في توجيه سلوك الأطفال وتحسين أدائها داخل غرفة الصف وذلك من خلال التدريب على تطوير مهارتهن في تطبيق المعارف والأسس التربوية، فجاءت هذه الدراسة لقياس أثر هذه البرامج على الأداء التدريسي لمعلمات رياض الأطفال وذلك من خلال التعرف على مستوى برامج التنمية المهنية المقدمة لهن، كذلك التعرف على مدى فاعلية برامج التنمية المهنية في رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية.

أهمية البحث: تكمن أهمية الدراسة الحالية فيما يأتي:

1. تسعى هذه الدراسة إلى تحسين مستوى برامج التنمية المهنية الخاصة بمعلمات رياض الأطفال.
2. محاولة الكشف عن تأثير هذه البرامج على الأداء التدريسي لمعلمات رياض الأطفال
3. توجيه أنظار المتخصصين في مجال مناهج وبرامج رياض الأطفال إلى أهمية تطوير نظام برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية.
4. إن هذا البحث يتناول قضية التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، وهي قضية مهمة في مجال العملية التعليمية، وذات صلة برفع كفاءة وفعالية النظام التعليمي لرياض الأطفال في السعودية.
5. تعد هذه الدراسة تلبية لما أوصت به الدراسات بضرورة البحث عن صيغ ومداخل جديدة للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال.
6. تستمد هذه الدراسة أهميتها من التوجه المحلي والعالمي للاهتمام بقضايا الطفولة المبكرة وما يرتبط بها من برامج تربوية وإعداد وتأهيل المعلمات.

أهداف الدراسة:

1. التعرف على مستوى برامج التنمية المهنية في رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية.
2. التعرف على مدى فاعلية برامج التنمية المهنية في رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية.
3. التعرف على مدى تأثير برامج التنمية المهنية على أداء معلمات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية.

4. التعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات معلمات رياض الأطفال حول أثر التنمية المهنية على الأداء التدريسي لهن تعزى للمتغيرات (العمر، المدينة، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

تساؤلات وفرضيات الدراسة:

تسعى هذه الدراسة للإجابة عن التساؤل الرئيس المتمثل في: "ما هو أثر برامج التنمية المهنية على الأداء التدريسي لمعلمات رياض الأطفال"، ومن هذا السؤال تم اشتقاق مجموعة من الأسئلة الفرعية على النحو التالي:

1. ما مستوى برامج التنمية المهنية في رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية؟
2. ما مدى فاعلية برامج التنمية المهنية في رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية؟
3. ما مدى تأثير برامج التنمية المهنية على أداء معلمات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات معلمات رياض الأطفال حول أثر التنمية المهنية على الأداء التدريسي لهن تعزى للمتغيرات (العمر، المدينة، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

حدود الدراسة:

1. الحد البشري: أجريت هذه الدراسة على (189) معلمة من معلمات مرحلة رياض الأطفال.
2. الحد الزمني: أجريت هذه الدراسة في الفترة من 2019/5/1 وحتى 2019/6/30م
3. الحد المكاني: اقتصر إجراء هذه الدراسة على 15 روضة موزعة على ثلاث مدن في المملكة العربية السعودية وهي (الرياض، أبها، حفر الباطن).

مصطلحات الدراسة:

التنمية المهنية

تعرف بأنها: "الفرص المناسبة للتعليم والتعلم، والتي سيحتاجها المعلمين لتطوير فهمهم وتدريبهم لمجالات تخصصهم، بتوجيه الطلاب ومساعدتهم، وهي عملية مستمرة مدى الحياة تساعد في تنمية معارفهم وأفكارهم ومعتقداتهم وفهمهم وقدراتهم، وتمتد من خبرات وبرامج الإعداد قبل الخدمة وحتى خبرات التعلم الذاتي والمستمر وبرامج التدريب أثناء الخدمة إلى نهاية المستقبل المهني" (عبد السلام، 2000)

الأداء التدريسي:

يعرف الأداء التدريسي على أنه "درجة قيام عضو هيئة التدريس بتنفيذ أنشطة وعمليات وإجراءات، ومن سلوك لفظي معرفي أو وجداني أو مهاري يدل على قدرته على ممارسة مهارات تعليمية تتعلق بعملية التدريس داخل قاعة التدريس أو خارجها". (نصار، 2017 :

164)

معلمات رياض الأطفال:

تعرف بأنها "المسؤولة عن تربية مجموعة من الأطفال وتنشئتهم والأخذ بأيديهم نحو التكيف والنمو بما تزودهم به من الخبرات والمهارات المتنوعة بما يتناسب وخصائصهم المختلفة في هذه المرحلة العمرية" (طلبة، 2004).

يمكن تعريفها إجرائياً بأنها عصب العملية التربوية التعليمية في الروضة، حيث يقع على عاتقها المسؤولية الأكبر في تحقيق هدف ورسالة الروضة من خلال تعليم الأطفال المهارات الأساسية.

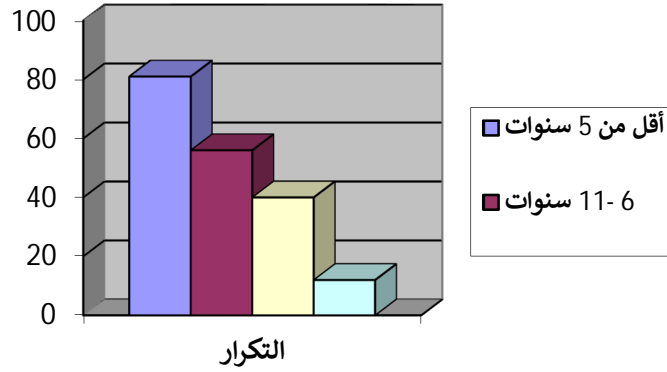
الدراسات السابقة:

1. أجرت أحمد (2017) هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على الواقع الفعلي لمستويات تطبيق التنمية المهنية القائمة على المرسة لمعلمات رياض الأطفال في مصر، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واشتملت عينة الدراسة على (92) من معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية بمحافظة (بورسعيد - السويس - الاسماعيلية)، واعتمدت الدراسة على أداة الاستبانة لجمع المعلومات، وأشارت النتائج إلى ضعف توظيف التطبيقات التكنولوجية والإلكترونية في منظومة تدريب المعلمات داخل الروضات، كما أشارت إلى وجود اهتمام وحرص كبير من قبل معلمات رياض الأطفال على دعم ممارساتهم المهنية من خلال الاستفادة من التوجهات العالمية الخاصة بالتدريب داخل مؤسساتهم.
 2. كما أجرى الذواد (2017) دراسة هدفت إلى الكشف عن فاعلية دورات مركز تدريب معلمات رياض الأطفال، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واشتملت عينة الدراسة على (46) فرداً من متدرجات وموظفات بمركز تدريب معلمات رياض الأطفال، ومعلمات ومديرات رياض الأطفال بمدينة الرياض، واعتمدت الدراسة على كل من الاستبانة واستمارة الأثر التدريبي والمقابلة في جمع المعلومات، وأشارت النتائج إلى أنه يوجد ارتباط بين البرنامج التدريبي ومستقبل عمل المتدرجات، كما يساعد البرنامج على تنمية القيم والاتجاهات الإيجابية لطفل الروضة، ويساهم في التعرف على خصائص النمو عند أطفال الروضة.
 3. أجرت العكول (2017) دراسة هدفت إلى التعرف على اتجاهات معلمات الأطفال نحو البرامج التدريبية المقدمة لهم أثناء الخدمة، وقد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار عينة عشوائية من معلمات رياض الأطفال اللواتي يعملن في محافظة العاصمة حيث بلغت (214) معلمة، واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة للدراسة، وقد أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة اتجاهات معلمات رياض الأطفال نحو البرامج التدريبية المقدمة لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.
 4. وأجرت المغربي (2016) دراسة هدفت إلى الكشف عن أثر التنمية المهنية (التدريب) أثناء الخدمة للمعلم على دافعيته الأكاديمية المهنية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من معلمي ومعلمات مديرية قصبه عمان بالأردن بلغت (188) معلماً ومعلمة، واستخدمت الباحثة لهذا الغرض أداة الاستبيان لجمع المعلومات، وأشارت النتائج إلى عدم وجود أي أثر يعزى للتدريب أثناء الخدمة على الدافعية لدى المعلمين الذين تلقوا التدريب، سواء كان على مستوى المدرسة أو المجموعة كاملة.
- منهج الدراسة:** في ضوء طبيعة الدراسة والبيانات المراد الحصول عليها والأهداف التي تسعى لتحقيقها استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، للوصول إلى استنتاجات تساعد في فهم الواقع وتطويره، وقد استخدم هذا المنهج في هذه الدراسة للإجابة على تساؤلات الدراسة المتعلقة بأثر برامج التنمية المهنية على الأداء التدريسي لمعلمات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية.
- مجتمع الدراسة:** يمثل مجتمع الدراسة جميع معلمات رياض الأطفال، واللواتي يعملن في رياض الأطفال الموجودة في كل من مدينة (الرياض - أبها - حفر الباطن) في المملكة العربية السعودية.
- عينة الدراسة:** طبقت هذه الدراسة على عينة عشوائية معلمات مرحلة رياض الأطفال اللواتي يعملن في رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية، حيث بلغ عدد أفراد العينة (189) معلمة في كل من مدينة (الرياض، أبها، حفر الباطن) في المملكة العربية السعودية، وكانت موزعة على النحو التالي:

جدول (1) توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخدمة

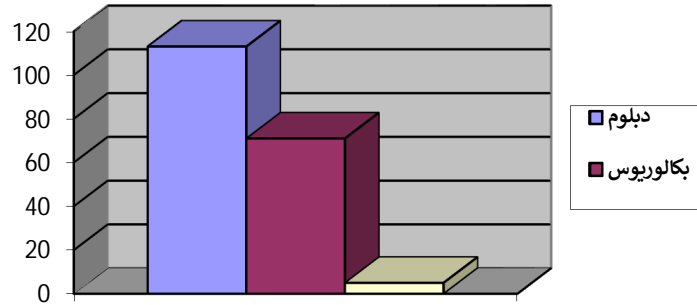
سنوات الخدمة	التكرار	النسبة المئوية
--------------	---------	----------------

أقل من 5 سنوات	81	42.9
6- 11 سنوات	56	29.6
أكثر 11- 15 سنوات	40	21.2
أكثر من 15 سنة	12	6.3
المجموع	189	100



جدول (2) توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
دبلوم	113	59.8
بكالوريوس	71	37.6
ماجستير فأكثر	5	2.6
المجموع	189	100

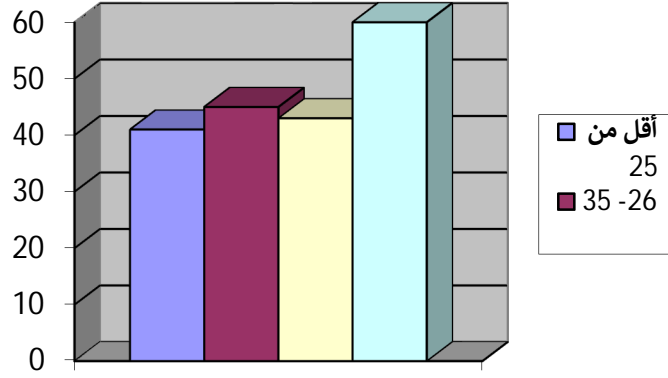


جدول (3) توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
-------	---------	----------------

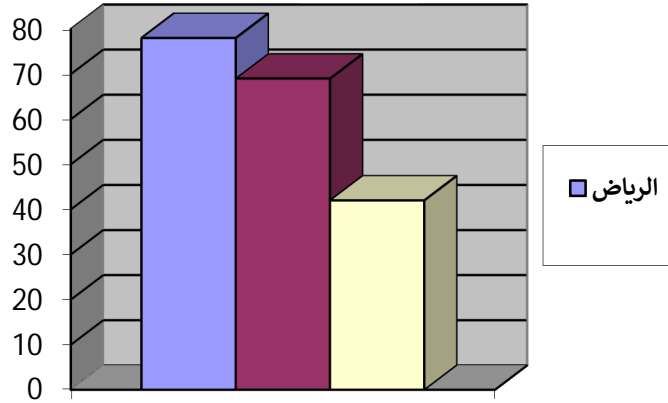
حنان مبارك القحطاني

21.7	41	أقل من 25
23.8	45	35 - 26
22.8	43	45-35
31.7	60	أكثر من 45
100	189	المجموع



جدول (4) توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرار	السكن
41.3	78	الرياض
36.5	69	أبها
22.2	42	حفر الباطن
100	189	المجموع



أداة الدراسة:

تمثلت أداة الدراسة في (الاستبانة) للكشف عن أثر برامج التنمية المهنية على الأداء التدريسي لمعلمات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية، حيث قامت الباحثة بتصميم أداة للدراسة مكونة من (28) فقرة موزعة على ثلاث مجالات، مجال لقياس مستوى التنمية المهنية في رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية، ومجال لقياس مستوى فاعلية برامج التنمية المهنية في رياض الأطفال، ومجال لقياس مدى تأثير برامج التنمية المهنية على أداء معلمات رياض الأطفال نتيجة عدد من المتغيرات (العمر، المحافظة، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) وفقاً لقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

صدق الاستبانة:

صدق المحكمين

قامت الباحثة بعرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص، وذلك للتأكد من مدى ملائمة الفقرات للغرض الذي وضعت من أجله وفي ضوء آراء المحكمين قامت الباحثة بتعديل بعض الفقرات وحذف فقرات أخرى، وإضافة فقرات جديدة وأصبحت الاستبانة تتكون من (28) فقرة موزعة على (3) مجالات.

ثبات الاستبانة:

تم تطبيق الاستبانة على عينة مكونة من (189) معلمة من معلمات رياض الأطفال، واحتساب ثبات مجالات الأداة بطريقة الاتساق الداخلي وفق طريقة التجزئة النصفية، ومعادلة ألفا كرونباخ، كما هو موضح كالتالي:

جدول (5) معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية

م	المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات
1	مستوى التنمية المهنية في رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية	9	0.893
2	مستوى فاعلية برامج التنمية المهنية في رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية	9	0.871
3	مدى تأثير برامج التنمية المهنية على أداء معلمات رياض الأطفال	10	0.881
الدرجة الكلية			0.887

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية تراوحت ما بين (0.871 - 0.893) ما يدل على أن الاستبانة تتميز بثبات مرتفع.

جدول (6) معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ

م	المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
1	مستوى التنمية المهنية في رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية	9	0.864
2	مستوى فاعلية برامج التنمية المهنية في رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية	9	0.895
3	مدى تأثير برامج التنمية المهنية على أداء معلمات رياض الأطفال	10	0.890
الدرجة الكلية			0.873

يتضح من الجدول السابق أن ومعامل ألفا كرونباخ للدرجة الكلية يساوي (0.873) وهو معامل ثبات مرتفع، وأن جميع معاملات معامل ألفا كرونباخ للمجالات تراوحت ما بين (0.864 - 0.895)، وتدلل هذه القيم على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة: للإجابة عن تساؤلات الدراسة والتحقق من فروضها قامت الباحثة باستخدام كل من المعالجات الإحصائية الآتية:

معامل ارتباط سبيرمان براون، ومعامل ارتباط جتمان، ومعامل ألفا كرونباخ: لحساب ثبات الاستبانة، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية، واختبار (ت) T-Test، وتحليل التباين الأحادي للعينات المستقلة.

عرض ومناقشة النتائج:

النتائج المتعلقة بالسؤال الرئيس للبحث وينص على: "ما أثر برامج التنمية المهنية على الأداء التدريسي لمعلمات رياض الأطفال

وللإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لاستجابات أفراد العينة على مجالات الاستبانة كما يتضح من الجدول التالي:

جدول (7) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمجالات الاستبانة

م	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب
1	مستوى التنمية المهنية في رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية	4.40	0.27	88.02	1
2	مستوى فاعلية برامج التنمية المهنية في رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية	3.97	0.40	79.33	3
3	مدى تأثير برامج التنمية المهنية على أداء معلمات رياض الأطفال	4.16	0.35	83.20	2
	الدرجة الكلية للمجالات	4.18	0.21	83.50	

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية بلغ (4.18) ، والوزن النسبي بلغ (83.50%) مما يعني أن أثر برامج التنمية المهنية على الأداء التدريسي لمعلمات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية جاء بدرجة كبيرة ، كما يتضح أن مجال مستوى التنمية المهنية في رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية جاء في المرتبة الأولى بدرجة كبيرة ، و مجال مدى تأثير برامج التنمية المهنية على أداء معلمات رياض الأطفال جاء في المرتبة الثانية بدرجة كبيرة ، و مجال مستوى فاعلية برامج التنمية المهنية في رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية جاء في المرتبة الأخيرة بدرجة كبيرة.

وتعزو الباحثة السبب في هذا الترتيب إلى أن مجال برامج التنمية المهنية هدفها الأساسي والتي تبني من أجله وهو رفع مستوى الأداء التدريسي للمعلمين والمعلمات، وتزويدهم بأساليب إدارة الموقف التعليمي لرفع كفاءتهم في التدريس، وقد أكد ذلك أفراد العينة من خلال إجاباتهم على فقرات الاستبانة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول وينص على: "ما مستوى برامج التنمية المهنية في رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية؟" وللإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة باستخدام حساب قيمة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات هذا المجال يتضح من الجدول التالي:

جدول (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لفقرات المجال الأول

م	فقرات الاستبانة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب
1	تعلم التنمية المهنية على تزويد معلمات الروضة بمهارات التعامل مع الآخر.	4.31	1.14	86.14	7
2	تضيف التنمية المهنية لمعلمات الروضة معلومات ومعارف مهنية جديدة.	4.51	0.50	90.16	3
3	تنمي التنمية المهنية القيم المهنية لدى معلمات الروضة.	4.38	1.14	87.51	5
4	تساعد التنمية المهنية في تنمية مهارات التعامل مع التكنولوجيا الحديثة.	4.47	0.50	89.31	4
5	تعلم التنمية المهنية على استكمال ثقافة معلمات الروضة.	4.36	0.63	87.20	6
6	تزود التنمية المهنية معلمات الروضة بأساليب إدارة الموقف التعليمي.	4.51	0.88	90.26	2
7	تسهم التنمية المهنية في اطلاع معلمات الروضة على النظريات العلمية الحديثة في مجال التخصص.	4.22	0.62	84.34	8
8	تسهم التنمية المهنية في رفع كفاءة المعلمات في تدريس أطفال الروضة.	4.68	0.47	93.65	1
9	تتوافر فرص متساوية من برامج التنمية المهنية داخل الروضة أمام جميع معلمات الروضة.	4.18	0.56	83.60	9
	الدرجة الكلية للمجال	4.40	0.27	88.2	***

يتضح من نتائج الجدول السابق أن الفقرات التي تقيس مستوى برامج التنمية المهنية في رياض الأطفال في كل من مدينة الرياض وأبها وحفر الباطن بالمملكة العربية السعودية كانت ذات تقدير مرتفعة جداً ، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الفقرات (4.40)، والوزن النسبي بلغ (88.02%)، وهذا يدل على أن مستوى التنمية المهنية في رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية جاء بدرجة مرتفعة. وتغزو الباحثة ذلك إلى أن برامج التنمية المهنية المتبعة بالمملكة العربية السعودية تركز بشكل كبير على كيفية بناء هوية معلمات رياض الأطفال المهنية لرفع مستوى أدائهم المهني وتحسين اتجاهاتهم وصقل مهاراتهم التعليمية وزيادة معارفهم، وتنمية مهارات التعامل مع التكنولوجيا من خلال إيقافهم على التطورات الحديثة في تقنيات التعليم وطرق التدريس، وكيفية إدارة الموقف التعليمي، وقد أكد ذلك أفراد العينة من خلال إجاباتهم على فقرات الاستبانة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني وينص على: "ما مدى فاعلية برامج التنمية المهنية في رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية؟" وللإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة باستخدام حساب قيمة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات هذا المجال يتضح من الجدول التالي:

جدول (9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لفقرات المجال الثاني

حنان مبارك القحطاني

م	فقرات الاستبانة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب
1	تقدم برامج التنمية المهنية وفق أسس ومعايير وضوابط منظمة.	4.22	0.53	84.44	4
2	تسير برامج التنمية المهنية وفق خطة معدلة وواضحة.	3.46	1.85	69.10	8
3	تراعي برامج التنمية المهنية احتياجات معلمات الروضة.	4.46	0.83	89.10	2
4	تتصف برامج التنمية المهنية المقدمة بالمرونة.	3.46	1.59	69.21	7
5	تسعى برامج التنمية المهنية إلى نجاح معلمة الروضة في أداء أدوارها.	4.19	0.77	83.70	5
6	تراعي برامج التنمية المهنية التطورات التكنولوجية .	4.55	0.62	91.01	1
7	تكون برامج التنمية المهنية على شكل مناقشات وندوات ومحاضرات.	4.39	0.63	87.83	3
8	تكون برامج التنمية المهنية على شكل ورش عمل وبحوث إجرائية.	3.63	1.55	72.70	6
9	تراعي برامج التنمية المهنية المتغيرات المستقبلية .	3.34	1.50	66.88	9
	الدرجة الكلية للمجال	3.97	0.40	79.33	

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمجال مستوى فاعلية برامج التنمية المهنية في رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية بلغ (3.97)، والوزن النسبي بلغ (79.33%) مما يدل على أن مستوى فاعلية برامج التنمية المهنية في رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية جاء بدرجة مرتفعة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى عدة أسباب منها أن برامج التنمية المهنية في المملكة العربية السعودية تلقى اهتماماً متزايداً في الأوساط التربوية حيث تقوم المؤسسات المسؤولة بالتنظيم لهذه البرامج وفق احتياجات المعلمين ومواكبةً للتطورات التكنولوجية بأشكال مختلفة سواء على شكل مناقشات وندوات ومحاضرات وورش عمل، وقد أكد ذلك أفراد العينة من خلال إجاباتهم على فقرات الاستبانة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث وينص على: "ما مدى تأثير برامج التنمية المهنية على أداء معلمات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية؟"

وللإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة باستخدام حساب قيمة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات هذا المجال يتضح من الجدول التالي:

جدول (10) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لفقرات المجال الثالث

م	فقرات الاستبانة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب
1	برامج التنمية المهنية تنمي القدرة لدى المعلمات على تطبيق الاستراتيجيات الجديدة داخل غرفة الصف.	4.14	0.76	82.75	5
2	برامج التنمية المهنية تنمي قدرة معلمات الروضة على التخطيط للدرس.	3.95	1.36	78.94	8
3	تعمل التنمية المهنية على تزويد المعلمات بأفكار جديدة لتحديد المعوقات التعليمية المختلفة.	4.46	0.78	89.21	2
4	تزيد برامج التنمية المهنية من قدرة معلمات الروضة في تنظيم الغرفة الصفية تبعاً لنوع النشاط الذي ينفذ.	3.77	1.53	75.45	9
5	تزيد برامج التنمية المهنية من القدرة على استثمار موارد البيئة في تنفيذ الدروس.	3.96	1.41	79.15	7
6	تنمي التنمية المهنية القدرة على تطبيق الأنشطة الجديدة داخل غرفة الصف.	4.45	0.60	88.99	3
7	تعمل برامج التنمية المهنية على تطوير أسلوب معلمات الروضة في التمهيد وعرض الدروس عرضاً منطقياً مشوقاً.	4.35	1.04	86.98	4
8	تزيد برامج التنمية المهنية من القدرة على استثمار أوقات الدوام بصورة فعالة.	3.73	1.37	74.60	10
9	تساعد برامج التنمية المهنية معلمات الروضة في فهم وحل مشكلات الأطفال.	4.08	1.19	81.69	6
10	تساهم برامج التنمية المهنية في إدراك المعلمات لخصائص واحتياجات الأطفال.	4.71	0.46	94.18	1
	الدرجة الكلية للمجال	4.16	0.35	83.20	

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمجال مدى تأثير برامج التنمية المهنية على أداء معلمات رياض الأطفال بلغ (4.16)، والوزن النسبي بلغ (83.20 %) مما يدل على أن مدى تأثير برامج التنمية المهنية على أداء معلمات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية جاء بدرجة مرتفعة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الاهتمام ببرامج التنمية المهنية يؤدي إلى رفع مستوى الأداء في العملية التعليمية داخل غرفة الصف وزيادة الطاقات الإنتاجية لدى المعلمات، فوجود برامج التنمية المهنية يساهم في إدراك المعلمات لخصائص واحتياجات الأطفال، كما تعمل هذه البرامج على اكساب المعلمات الخبرات الثقافية والمهنية المتطورة لرفع معدلات الكفاءة الإبداعية لديهن وتزويدهن بأفكار جديدة تساعد في تحديد المعوقات التعليمية المختلفة وقد أكد ذلك أفراد العينة من خلال إجاباتهم على فقرات الاستبانة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع وينص على: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات معلمات رياض الأطفال حول أثر التنمية المهنية على الأداء التدريسي لهن تعزى للمتغيرات (العمر، المدينة، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟"

أ. نتائج التساؤل المتعلق بمتغير العمر: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة في أثر برامج التنمية المهنية على الأداء التدريسي لمعلمات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير العمر؟

وللإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة باختبار صحة الفرض المرتبط به الذي ينص على لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في

حنان مبارك القحطاني

تقديرات عينة الدراسة في أثر برامج التنمية المهنية على الأداء التدريسي لمعلمات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير العمر ، ولاختبار صحة الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للكشف عن دلالة الفروق يتضح من الجدول التالي:

جدول (11) مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة F ومستوى الدلالة تبعاً لمتغير العمر

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
مستوى التنمية المهنية في رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية	بين المجموعات	0.135	3	0.045	0.61	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	13.606	185	0.074		
	المجموع	13.741	188			
مستوى فاعلية برامج التنمية المهنية في رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية	بين المجموعات	0.14	3	0.047	0.284	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	30.475	185	0.165		
	المجموع	30.615	188			
مدى تأثير برامج التنمية المهنية على أداء معلمات رياض الأطفال	بين المجموعات	0.114	3	0.038	0.31	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	22.641	185	0.122		
	المجموع	22.754	188			
الدرجة الكلية للمجالات	بين المجموعات	0.035	3	0.012	0.253	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	8.567	185	0.046		
	المجموع	8.602	188			

قيمة (ف) الجدولية عند (د.ح=3، 185) عند مستوى دلالة $0.05 = 2.71$ ، وعند مستوى دلالة $0.01 = 4.07$

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (F) في للدرجة الكلية تساوي (0.253) وهي غير دالة عن مستوى دلالة (0.05) مما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مجموعات العمر لدى أفراد العينة.

ويرجع ذلك إلى أن أثر برامج التنمية المهنية على الأداء التدريسي لمعلمات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر افراد العينة أنه ذو مستوى واحد وبنفس القدرة ولم يكن ليجتاز إلى العمر لكي يدرك مدى ممارسة أثر برامج التنمية المهنية على الأداء التدريسي لمعلمات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية ، أي أن افراد العينة في هذا الدور لا تختلف آراؤهم.

ب. نتائج التساؤل المتعلق بمتغير المدينة: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة في أثر برامج التنمية

المهنية على الأداء التدريسي لمعلمات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير المدينة ؟

وللإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة باختبار صحة الفرض المرتبط به الذي ينص على لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة في أثر برامج التنمية المهنية على الأداء التدريسي لمعلمات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير المدينة، ولاختبار صحة الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للكشف عن دلالة الفروق يتضح من الجدول التالي:

جدول (12) مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة F ومستوى الدلالة تبعاً لمتغير المدينة

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مستوى التنمية المهنية في رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية	بين المجموعات	0.016	2	0.008	0.105	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	13.726	186	0.074		
	المجموع	13.741	188			
مستوى فاعلية برامج التنمية المهنية في رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية	بين المجموعات	0.121	2	0.06	0.369	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	30.494	186	0.164		
	المجموع	30.615	188			
مدى تأثير برامج التنمية المهنية على أداء معلمات رياض الأطفال	بين المجموعات	0.001	2	0	0.002	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	22.754	186	0.122		
	المجموع	22.754	188			
الدرجة الكلية للمجالات	بين المجموعات	0.007	2	0.004	0.081	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	8.595	186	0.046		
	المجموع	8.602	188			

قيمة (ف) الجدولية عند (د.ح=2، 186) عند مستوى دلالة $0.05 = 2.71$ ، وعند مستوى دلالة $0.01 = 4.07$

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (F) في للدرجة الكلية تساوي (0.081) وهي غير دالة عن مستوى دلالة (0.05) مما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مجموعات السكن لدى أفراد العينة.

ويرجع ذلك إلى أن أثر برامج التنمية المهنية على الأداء التدريسي لمعلمات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد العينة أنه ذو مستوى واحد وبنفس القدرة ولم يكن ليحتاج إلى مكان المدينة لكي يدرك مدى ممارسة أثر برامج التنمية المهنية على الأداء التدريسي لمعلمات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية ، أي أن أفراد العينة في هذا الدور لا تختلف آراؤهم.

ت. نتائج التساؤل المتعلق بمتغير المؤهل العلمي: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة في أثر برامج

التنمية المهنية على الأداء التدريسي لمعلمات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ؟

وللإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة باختبار صحة الفرض المرتبط به الذي ينص على لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة في أثر برامج التنمية المهنية على الأداء التدريسي لمعلمات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ، واختبار صحة الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للكشف عن دلالة الفروق يتضح من الجدول التالي:

جدول (13) مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة ف ومستوى الدلالة تبعاً لمتغير المؤهل

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مستوى التنمية المهنية في رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية	بين المجموعات	0.002	2	0.001	0.01	دالة غير إحصائياً
	داخل المجموعات	13.739	186	0.074	2	
	المجموع	13.741	188			
مستوى فاعلية برامج التنمية المهنية في رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية	بين المجموعات	0.301	2	0.15	0.92	دالة غير إحصائياً
	داخل المجموعات	30.314	186	0.163	2	
	المجموع	30.615	188			
مدى تأثير برامج التنمية المهنية على أداء معلمات رياض الأطفال	بين المجموعات	0.243	2	0.122	1.00	دالة غير إحصائياً
	داخل المجموعات	22.511	186	0.121	5	
	المجموع	22.754	188			
الدرجة الكلية للمجالات	بين المجموعات	0.076	2	0.038	0.83	دالة غير إحصائياً
	داخل المجموعات	8.526	186	0.046		
	المجموع	8.602	188			

قيمة (ف) الجدولية عند (د.ح=2، 186) عند مستوى دلالة $0.05 = 2.71$ ، وعند مستوى دلالة $0.01 = 4.07$

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (F) في للدرجة الكلية تساوي (0.83) وهي غير دالة عن مستوى دلالة (0.05) مما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مجموعات المؤهل العلمي لدى أفراد العينة.

ويرجع ذلك إلى أن أثر برامج التنمية المهنية على الأداء التدريسي لمعلمات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر افراد العينة أنه ذو مستوى واحد وبنفس القدرة ولم يكن ليحتاج إلى المؤهل العلمي لكي يدرك مدى ممارسة أثر برامج التنمية المهنية على الأداء التدريسي لمعلمات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية ، أي أن افراد العينة في هذا الدور لا تختلف آراؤهم

ث. النتائج المتعلقة بمتغير سنوات الخدمة : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة في أثر برامج التنمية المهنية على الأداء التدريسي لمعلمات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة ؟

وللإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة باختبار صحة الفرض المرتبط به الذي ينص على لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة في أثر برامج التنمية المهنية على الأداء التدريسي لمعلمات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة ، ولاختبار صحة الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للكشف عن دلالة الفروق يتضح من الجدول التالي:

جدول (14) مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة ف ومستوى الدلالة تبعاً لمتغير سنوات

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مستوى التنمية المهنية في رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية	بين المجموعات	0.146	3	0.049	0.664	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	13.595	185	0.073		
	المجموع	13.741	188			
مستوى فاعلية برامج التنمية المهنية في رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية	بين المجموعات	0.668	3	0.223	1.376	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	29.947	185	0.162		
	المجموع	30.615	188			
مدى تأثير برامج التنمية المهنية على أداء معلمات رياض الأطفال	بين المجموعات	0.221	3	0.074	0.605	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	22.533	185	0.122		
	المجموع	22.754	188			
الدرجة الكلية للمجالات	بين المجموعات	0.134	3	0.045	0.973	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	8.469	185	0.046		
	المجموع	8.602	188			

قيمة (ف) الجدولية عند (د.ح = 3، 185) عند مستوى دلالة $0.05 = 2.71$ ، وعند مستوى دلالة $0.01 = 4.07$

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (F) في للدرجة الكلية تساوي (0.973) وهي غير دالة عن مستوى دلالة (0.05) مما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مجموعات سنوات الخدمة لدى أفراد العينة.

ويرجع ذلك إلى أن أثر برامج التنمية المهنية على الأداء التدريسي لمعلمات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر افراد العينة أنه ذو مستوى واحد وبنفس القدرة ولم يكن ليجتاج إلى سنوات الخدمة لكي يدرك مدى ممارسة أثر برامج التنمية المهنية على الأداء التدريسي لمعلمات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية، أي أن أفراد العينة في هذا الدور لا تختلف آراؤهم.

أولاً: نتائج الدراسة

استناداً إلى ما تم استخلاصه من الدراسات النظرية والأدوات المستخدمة في الدراسة وفي حدود عينة الدراسة وخصائصها وتساؤلاتها وفرضياتها والإمكانيات المتاحة، وفي ضوء أهداف الدراسة وأدواتها، ومن خلال جمع المعلومات الدقيقة، واستناداً إلى الإجراءات العلمية المتبعة في نفس السياق، واعتماداً على نتائج الأسلوب الإحصائي أمكن التوصل للاستنتاجات التالية:

1. أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية بلغ (4.18) ، والوزن النسبي بلغ (83.50%) مما يعني أن أثر برامج التنمية المهنية على الأداء التدريسي لمعلمات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية جاء بدرجة كبيرة.
2. كما يتضح أن مجال مستوى التنمية المهنية في رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية جاء في المرتبة الأولى بدرجة كبيرة، و مجال مدى تأثير برامج التنمية المهنية على أداء معلمات رياض الأطفال جاء في المرتبة الثانية بدرجة كبيرة ، ومجال مستوى فاعلية برامج التنمية المهنية في رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية جاء في المرتبة الأخيرة بدرجة كبيرة .
3. أظهرت النتائج أن مستوى برامج التنمية المهنية في رياض الأطفال في كل من مدينة الرياض وأبها وحفر الباطن بالمملكة العربية السعودية كانت ذات تقدير مرتفع جداً .

4. بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمجال مستوى فاعلية برامج التنمية المهنية في رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية بلغ (3.97)، والوزن النسبي بلغ (79.33%) مما يعني على أن مستوى فاعلية برامج التنمية المهنية في رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية جاء بدرجة مرتفعة.

5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أثر برامج التنمية المهنية على الأداء التدريسي لمعلمات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير العمر لدى أفراد العينة.

6. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أثر برامج التنمية المهنية على الأداء التدريسي لمعلمات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير المدينة لدى أفراد العينة.

7. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أثر برامج التنمية المهنية على الأداء التدريسي لمعلمات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لدى أفراد العينة.

التوصيات:

1. ضرورة مراجعة المسؤولين عن رياض الأطفال لبرامج التنمية المهنية التي تخضع لها معلمات رياض الأطفال وفق خطة معدة وواضحة تتسم بالمرونة لضمان زيادة فعالية هذه البرامج وزيادة تأثيرها الإيجابي على أدائهن.
2. أن تقوم الجهات المسؤولة عن التنمية المهنية بالمملكة العربية السعودية بالتعرف على الحاجات الفعلية لمعلمات رياض الأطفال، ومعرفة آلية التنفيذ لتحقيق أكبر قدر مرجو من هذه البرامج.
3. تصميم برامج تدريبية شاملة ديناميكية يمكن لمعلمات رياض الأطفال الالتحاق بها بما يساهم في تنميتهم مهنيًا.

تاريخ القبول: 2020/05/23

تاريخ الاستلام: 2020/04/28

المراجع:

توفيق، عبد الرحمن. (1994م). التدريب الأصول والمبادئ العلمية موسوعة التدريب والتنمية البشرية (الطبعة الأولى). القاهرة: مركز الخبرات المهنية بمبك.

عبد السلام، عبد السلام مصطفى. (2000م). أساسيات التدريب والتطوير المهني للمعلم (الطبعة الأولى). القاهرة: دار الفكر العربي.

العكول، غادة محمد. (2017م). اتجاهات معلمات رياض الأطفال نحو البرامج التدريبية المقدمة لهن أثناء الخدمة. مجلة المنارة للبحوث والدراسات 23(4)، الصفحات 245 - 274.

العمامرة، محمد حسن. (2006م). تقدير أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة بالأردن للمهام التعليمية المناطة بهم من وجهة نظر طلبتهم. مجلة العلوم التربوية والنفسية 7(3)، الصفحات 95 - 125.

كامل، مصطفى محمد. (2004م). التنظيم الذاتي للتعلم والنمو المهني للمعلم بحث مقدم للمؤتمر العلمي السادس عشر (2)، القاهرة: جامعة عين شمس.

المراجع العربية المترجمة:

Abdel Salam, A. M. (2000). The basics of training and professional development of the teacher, Cairo, Egypt: Arab Educational House.

Abdul Hamid, A. (2000). Professional development of the teacher during service. Journal of Education, (88), 154 - 175.

Ahmadi, S, & Keshavazi, A. (2013). A survey of in-service training programs effectiveness in teaching skills development from the view-point of students, teachers and principals of guidance schools in shiraz. Procedia-Social and Behavioral Sciences, (83), pp 920 - 925.

Ahmed, A. K. (2017). Contemporary trends of vocational development based on the school and the possibility of benefiting from the institutions of kindergartens in Egypt. Journal of Studies in University Education, (35), 98 - 161.

Al. Mouadya, R. S. (2011). Degree of availability of quality standards for the professional development of kindergarten teachers in the Hashemite Kingdom of Jordan from their point of view. Journal of the Association of Modern Education, 4 (13) 13-15.

Al. mughrabe, R. A. (2016). The impact of professional

إبراهيم، مجدي. (2009م). مصطلحات ومفاهيم التعليم والتعلم (بدون طبعة) القاهرة: دار عالم الكتب للنشر والتوزيع.

أحمد، أميرة خيرى. (2017م). التوجهات المعاصرة للتنمية المهنية القائمة على المدرسة وإمكانية الإفادة منها بمؤسسات رياض الأطفال في مصر. مجلة دراسات في التعليم الجامعي (35)، الصفحات 98 - 161.

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. (1993م). تقرير التنمية البشرية لعام 1993.

الجعفري، ممدوح عبد الرحيم. (2006م). تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء الواقع والمأمول. المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، 7 (20)، 16 - 61.

جون كارينتر. (2002م). مدير المدرسة ودوره في تطوير التعليم (ترجمة عبد الله أحمد شحاته جامعة فلوريدا الدولية) (الطبعة الثانية). القاهرة: إيتراك للنشر والتوزيع.

الدواد، نوف عبد الله. (2017م). فاعلية دورات مركز تدريب معلمات رياض الأطفال بمدينة الرياض في تنمية كفاياتهن المهنية. مجلة العلوم التربوية والنفسية 1(7)، الصفحات 143 - 162.

الصبحي، أحمد بن حمد. (2010م). تصور مقترح لتطوير أداء المدرسين في مراكز التدريب التربوي لوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان في ضوء الاحتياجات التدريبية المستقبلية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة السلطان قابوس، مسقط، سلطنة عمان.

الطعاني، حسن أحمد. (2002م). التدريب مفهومه وفعالياته بناء البرامج التدريبية وتقييمها (بدون طبعة). رام الله: دار الشروق للنشر والتوزيع.

طلبة، جابر محمود. (2004م). البحث التربوي في مجال تربية الطفل (بدون طبعة). المنصورة: مكتبة الإيمان للطباعة والنشر.

عامر، طارق عبد الرؤوف. (2012م). النمو والتنمية المهنية للمعلم التدريب أثناء الخدمة (بدون طبعة). القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.

عبد الحميد، أحمد ربيع. (2000م). التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة. مجلة التربية (88)، الصفحات 154 - 175.

- Abdullah Ahmed Shehata, Florida International University.
- Kamel, M. (2004). Self-regulation of learning and professional growth of the teacher, research presented to the 16th Scientific Conference, Guest House, Volume II, Ain Shams University, Cairo, Egypt.
- Nassar, A. Sh. (2017). The reality of the teaching performance of faculty members in the Faculty of Education from the perspective of students in Gaza universities, *Journal of the Islamic University for Educational and Psychological Studies*, 25 (1), 160-174.
- Ta'ani, H. A. (2002). *Training, Concept and Activities Building and Evaluating Training Programs*, Ramallah, Palestine: Dar Al Shorouk.
- Tawfeeq, A. (1994). Training assets and scientific principles. *Encyclopedia of Training and Human Development*, (1), pp 117-154.
- Tulba, J. M. (2004). *Educational Research in the field of Child Education*, Egypt, Library of Faith.
- United Nations Development Program (1993). *Human Development Report, 1993*. Beirut: Center for Arab Unity Studies.
- development in-service training for the teacher on his academic motivation and professional achievement motivation in Jordan. *International Specialized Educational Journal*, 5 (10), 329 - 342.
- Al-Nashif, H. M. (2003). *Design of educational programs for pre-school children*, Cairo, Egypt: Modern Book House.
- Al-Sobhi, A. H. (2010). A proposal to develop the performance of the trainers in the educational training centers of the Ministry of Education in the Sultanate of Oman in view of the future training needs (unpublished master thesis). Sultan Qaboos University, Muscat, Sultanate of Oman.
- Al-thewad, N. A. (2017). Effectiveness of the training courses of kindergarten teachers in Riyadh in the development of their professional qualifications. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 1 (7), 143 - 162.
- Amayreh, M. H. (2006). Evaluation of faculty members at Al Isra Private University in Jordan for the educational tasks assigned to them from the point of view of their students, *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 7 (3).
- Amer, T. A. (2012). *Growth and professional development of the teacher in-service training*, Cairo, Egypt: Taiba Foundation for Publishing and Distribution.
- Aqool, Gh. M. (2017). Trends of kindergarten teachers towards training programs provided to them during service. *Al Manara Journal for Research and Studies*, 23 (4), 245-274.
- Demir, R, Qzturk, N, & Dokme, I (2011). The views of the teachers taking in – service training about alternative measurement and evaluation techniques: the sample of primary school teachers taking in- service training about alternative measurement and evaluation techniques: the sample of primary school teachers, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 2347 – 2352.
- Ibrahim, M. (2009). *Terminology and Concepts Teaching and Learning*, Cairo, Egypt: Dar Al alam for Books.
- Jaafari, M. A. (2006). Imagine a proposal to develop professional development programs for kindergarten teachers in light of the reality and the hope. Arab Foundation for Scientific Consultancy and Human Resources Development, 7 (20), 16 - 61.
- John, C. (2002). Director of the school and his role in the development of education, translation