

دراسة تقييمية للبرامج التدريبية على المنهج 2.0 من وجهة نظر المدربين

إعداد

الباحثة/ أسماء محمد محمد شعبان

باحثة ماجستير قسم علوم تربوية

كلية التربية للطفولة المبكرة

جامعة دمنهور

دراسة تقييمية للبرامج التدريبية على المنهج 2.0 من وجهة نظر المدربين

أسماء محمد محمد شعبان

باحثة ماجستير "علوم تربوية"

كلية التربية للطفولة المبكرة- جامعة دمنهور

مقدمة البحث:

تمر النظم التعليمية فى معظم دول العالم الان بسلسلة من الإصلاحات التربوية والعلمية من أجل تعزيز جودة التعليم المدرسى، وقد شملت هذه الإصلاحات معظم عناصر العملية التعليمية سواء المناهج الدراسية أو الوسائل التعليمية أو الإدارة المدرسية إلا أن هناك تأكيدات مستمرة على أن الجودة الفعلية للتعليم تعتمد فى الأساس على المعلمين الذين ينفذون كل المهام والأنشطة التعليمية فى المدارس، فمن أهم الأسس التى تم عليها تحديث وتطوير التعليم الإيمان بأن الأساس فى إصلاح التعليم هو إصلاح حال المعلم علمياً ومهنياً وإجتماعياً وإقتصادياً .

فإذا أردنا أن نستثمر مستقبل مجتمع فعلينا بالتنمية البشرية لأفراده وخاصة الأطفال فى المرحلة المبكرة، ولما كانت مرحلة رياض الأطفال من أهم مراحل الحياة، وأكثرها تأثيراً فى مستقبل الإنسان ، فهى أساس لمراحل الحياة اللاحقة. ففيها تتفتح مواهب الطفل، وتظهر مشاعره، وتتحدد ميوله واتجاهاته، وفيها تأخذ شخصيته فى البناء والتكوين. (فارس، ٢٠٠٦، ص٧)

كما تعتبر مرحلة رياض الأطفال من أهم مراحل التعليم حيث تعتبر قاعدة الهرم التعليمى ، والقاعدة الأساسية لتكوين شخصية الطفل، فيجب أن تتوفر له من الأولويات ملا يتوفر لغيره من مراحل التعليم الأخرى، ولما كان لإعداد المعلم أهمية كبيرة فى مراحل التعليم المختلفة فهذه الأهمية تتعاضد فى مرحلة رياض الأطفال، فلا تستطيع روضة مزودة بأحدث الوسائل والمناهج التعليمية وأرقى الإمكانيات أن تحقق أهدافها دون معلمة متخصصة ومؤهلة تأهيلاً علمياً وتربوياً فى جميع المجالات المهنية والأكاديمية والثقافية، فالمعلمة تؤدى دوراً كبيراً فى تحقيق أهداف العملية التعليمية، والمنهج مهما كان معداً جيداً لا يمكن أن يكون فعالاً بدون معلم معداً إعداداً أكاديمياً ومهنياً متميزاً، وهذا يتطلب أن تكون برامج الإعداد بكليات التربية مبنية على أسس سليمة و متمشية مع الإتجاهات التربوية الحديثة التى تعمل على إكساب الدارسين المهارات والكفايات اللازمة ، ويتطلب بذلك تقويم برامج الإعداد من وقت لآخر والعمل على تطوير هذه البرامج باستمرار. (الوكيل،البشير، ٢٠١٣، ص١٥٠)

ولعل هذا الأهتمام البالغ بالمعلم ينبع من وجهة نظر التى ترى أن جود التعليم ككل تعتمد اعتماداً أساسياً على جودة المعلم الذى سوف يقوم بتنفيذ الخطط التربوية، وأنة لتزويد الطلاب بأفضل تربية وتعليم فلا بد أولاً أن نزود أولئك الذين سيقومون بتعليمهم بأفضل إعداد وتدريب وتعليم. (Widden،Tisher،1999،p.1)

ومن هنا ظهرت الحاجة إلى برامج حديثة لتدريب المعلمين وتحسين مستواهم العلمى والتربوى ، فظهرت الأكاديمية المهنية للمعلمين ومن أهم أهدافها هو الإرتقاء بالمعلمين والتنمية المهنية لهم وتطوير قدراتهم ومهاراتهم بصورة مستمرة مما يؤدى إلى رفع مستوى العمليه التعليمية.

وتعد العلاقة بين التعليم والتدريب علاقة قوية ومتبادلة حيث لا فائدة من تعليم لا يعقبة تدريب لوضع النظريات موضع التطبيق، ولا فائدة من التدريب الذى لاتسبقة عملية تزود المتعلم بالمعلومات المتخصصة التى تعينه على ممارسة عمله مستقبلاً، وعلى تعديل ممارستهم المهنية ومفاهيم، وأحداث التغيرات لرفع إنتاجهم، وإستمرارية أداء هذه المؤسسة للأدوارها المتجددة ، بالكفاءة المطلوبة، والتكيف مع هذه الأدوار والمتطلبات المتجددة (نصار، ٢٠٠٦، ص٥٢)

لذلك يجب أن تكون البرامج التدريبية التى يحصل عليها المعلم أثناء الخدمة معدة لتلبى إحتياجات المعلمين من معارف ومهارات التى تساعد على تطبيق المنهج الجديد بكفائه وفاعلية فى الحياة العملية .وكذلك إعداد المدربين على المنهج لإعداد وتدريب المعلمين بطريقة جيداً

مشكلة البحث:

نظراً إلى واقع تدريب المعلمين المصرى الحالى نجد أنه يكتفه أوجه قصور عبرت عنها الدراسات والبحوث السابقة، حيث لم يعد تدريب المعلم ترفاً أو عملاً شكلياً، فمن المعروف بصفة عامة أن تدريب المعلمين شأنه شأن الخطط الدراسية وهو أحد العوامل الهامة لزيادة فاعلية النظام التعليمى، حيث يعمل على تجديد المعلومات للمعلمات وتنميتها وأيقافهم على التطورات الحديثة، وكما يعمل على تلافى أوجه القصور فى إعداد المعلمين قبل الخدمة وبعدها.

ومع تطور المنهج الجديد 2.0 لرياض الأطفال وكان لابد من تزايد الإهتمام بتدريب المعلمين أثناء الخدمة، والمحاولات التى تبذل لتطويره، وما صاحب ذلك من مناقشات وتعليقات وإنتقادات داخل المؤتمرات والندوات العلمية المتعددة التى تناولت هذا الموضوع ، كما يجب أن تتلقى معلمات رياض الأطفال والمدربين تدريبات لتساعدهم على تطبيق وتفعيل هذا المنهج بكفاءة وفاعلية.

ومن خلال عمل الباحثة كمعلمة رياض الأطفال وحضورها للعديد من البرامج التدريبية أثناء الخدمة فقد كان المدربين الذين قاموا على تدريب المعلمات فى المحافظات المختلفة لم يكونوا على المستوى المنشود حيث كان هناك استفسارات عديدة من المعلمات لم يستطع المدربين الإجابة عليها لعدم استيعابهم المنهج وعدم تخصصهم فى مجال الطفولة، مما أدى إلى عدم تمكن المدربين من فهم المنهج والوقوف على إحتياجات المعلمات.

ومن هذا المنطلق يمكن صياغة مشكلة الدراسة الحالية فى التساؤلات التالية :

١- ما المعارف اللازمة لتطبيق منهج 2.0 من وجهة نظر المدربين؟

٢- ما المهارات اللازمة لتطبيق منهج 2.0 من وجهة نظر المدربين؟

٣- ما المقترحات تطوير البرامج التدريبية على منهج 2.0 ؟

أهداف البحث:

- ١- التعرف على واقع البرامج التدريبية الحالية للمدربين فى ضوء المنهج الجديد 2.0.
- ٢- تحديد الإحتياجات التدريبية للمدربين والتي تمكنهم من التدريب على المنهج الجديد 2.0.
- ٣- تحديد الصعوبات والمشاكل التي تعوق المدربين من استيعاب وتدريب على المنهج الجديد 2.0 ومساعدتهم فى التغلب عليها.
- ٤- التعرف على دواعى التدريب، ومجالاته، ودوره فى تحقيق وتطبيق منهج 2.0.
- ٥- تقويم للبرامج التدريبية على منهج 2.0 من وجهة نظر المدربين أنفسهم.

منهج البحث :

وفقاً لطبيعة الدراسة فإن المنهج الوصفى التحليلى يعتبر من أنسب المناهج البحثية، حيث لا يقتصر هذا المنهج على مجرد الوصف بل يقوم بفحص العوامل المتضمنة فى المواقف وتحليلها، والوصول إلى مجموعة من النتائج ووضع تفسير لها، وربطها بأسبابها، وفى هذا الإطار، ستقوم الدراسة الحالية برصد واقع التدريبات التي حصل عليها المدربون على المنهج بما يتوافق مع المنهج 2.0 وما مدى الإستفادة منها والعمل على تلافى أوجة القصور التي واجهتهم اثناء تدريب معلمات رياض الأطفال.

مصطلحات البحث :

البرامج التدريبية :

هو البرنامج المنظم والمخطط والذي يمكن المعلمين من النمو فى مهنة التعليم بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والعملية والمهنية خاصة لمعلمى رياض الأطفال فى مجال تعليم طفل الروضة. (حسن، ٢٠١٢، ص٢٠٧)

المنهج 2.0:

من خلال أدلة المنهج تم تعريف المنهج على نحو التالى :

هو محتوى فكرى تربوى قائم على المهارات الحياتية والتعلم من أجل المواطنة ويعتمد على أربعة محاور أساسية (من أكون؟/العالم من حولى /كيف يعمل العالم؟/التواصل) والذي يشتمل على العديد من المواد التعليمية المختلفة للمستويين "الأول والثانى" منها (اللغة العربية – اللغة الإنجليزية – متعدد التخصصات – التربية البدنية والصحية) وأدلة خاصة لمعلمات رياض الأطفال منها (دليل المعلم للغة العربية- دليل المعلم للغة الإنجليزية – دليل المعلم للرياضيات – دليل المعلم للتربية البدنية والصحية - دليل متعدد التخصصات ، وقائمة القيم الأخلاقية)

المدرّب:

هو شخص يستطيع تزويد المتدرّب بمهارات وخبرات واتجاهات ومعارف تجعله قادراً على أداء عمل ما مكلف به، بهدف زيادة إنتاجيته وإنتاج الجهة التي يعمل بها أو نقل معارف ومهارات وسلوكيات جديدة، لتطوير كفاءة الفرد المتدرّب لأداء مهام محددة في الجهة التي يعمل بها مع تطوير كفاية أدائه. (على، ٢٠١٨، ص ١٤٥)

الدراسات السابقة

١- دراسة سليم (٢٠١٤) بعنوان "دراسة تقييمية لنظام تدريب المعلمين بالمركز الرئيسي للتدريب بمحافظة الغربية في ضوء معايير الجودة"، وتهدف الدراسة إلى تطوير نظام التدريب بالمركز الرئيسي لتدريب المعلمين بالغربية وتفعيل آليات الجودة. وقد استخدمت المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى لابد من تطوير نظام تدريب المعلمين من حيث الأهداف وعملياته ومخرجاته حتى تتلائم مع التغيرات المتسارعة في المجتمع ويجب عدم إهمال الجانب العملي من التدريب وعدم الإقتصار فقط على الجانب النظري التقليدي، ويجب متابعة عملية التدريب بصورة مستمرة للتأكد من نجاح البرنامج التدريبي، وقد أوصت الدراسة بضرورة ربط محتوى البرنامج التدريبي بالإحتياجات الفعلية للمتدربين، استخدام استراتيجيات تدريبية تقوم على حاجات المتدربين والتركيز عليها، تحسين دافعية المتدربين نحو التدريب بتوفير الحافز المعنوي والمادي، وتحديد معايير واضحة لعمليات التقييم تضمن جدية التدريب وفعاليتها، إعتبار متابعة المتدربين في مراح عملهم بعد إنتهاء التدريب جزء أساسى من تقديم عملية التدريب .

٢- دراسة قشطة (٢٠١٢): بعنوان "دراسة تحليلية للبرامج التدريبية للأكاديمية المهنية بمصر في ضوء الأحتياجات التدريبية للمعلمين"، وهدفت الدراسة إلى وصف طبيعة البرامج التدريبية والتي تقدمها الأكاديمية والإحتياجات التدريبية للمعلمين وتحديد أهميتها، وقد استخدمت المنهج الوصفي، وقد أوصت الدراسة بأهمية ربط الأحتياجات التدريبية للمعلم بالتنمية المهنية، والتأكيد على أهمية التدريب المهني للمعلم حتى يكون مساهمًا للعصر والتقدم العلمي في شتى المجالات، عرض الكفايات المهنية التي يفترض توافرها في المعلم حتى يصبح قادر على أداء مهام عمله بشكل أفضل.

٣- دراسة فارس (٢٠٠٦) بعنوان "دراسة تقييمية لوحدات تدريب المعلمين بمدارس التعليم العام بجمهورية مصر العربية"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع وحدات تدريب المعلمين بمدارس التعليم الثانوى العام والإطلاع على الأساليب الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة وتقديم بعض المقترحات لعلاج أوجه القصور بوحدات تدريب المعلمين، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقد توصلت الدراسة إلى ضرورة عدم مركزية التدريب، إفتقار المعلمين إلى الإلتزام والجدية وأهمية التدريب لعدم وجود حوافز مادية ومعنوية، وقد أوصت الدراسة

ب إستمرارية التدريب أثناء الخدمة والنمو المهني للمعلم ،زيادة الميزانية المخصصة لوحدات التدريب لتطوير برامجها ،تزويد وحدات التدريب بالمعامل الحديثة المتطورة

٤- دراسة موسى (٢٠١٥) بعنوان " دراسة تقييمية للبرامج التدريبية بمركز التدريب وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود من وجهة نظر المتدربين" هدفت الدراسة الحالية التوصل إلى مقترح لتطوير البرامج التدريبية المقدمة من مركز التدريب وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود للمتدربين من القطاعات الأمنية، وذلك باستخدام المنهج الوصفي، وقد تألفت العينة من (٢٠٤) متدرب ، وقد استخدم الباحث استبانة من (٣٩)فقرة وقسمت إلى (٦) محاور هي: التخطيط للبرامج التدريبية،تلبية البرامج للاحتياجات التدريبية للمتدربين،أوقات وأماكن البرامج التدريبية، كفاءة المدرب، البيئة التدريبية، مشكلات تواجه العملية التدريبية، وقد توصلت الدراسة إلى أن البرامج التدريبية تلبي الاحتياجات التدريبية للمتدربين حيث تعتبر مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية هي البداية الأساسية للعملية التدريبية، وعلى أهمية أن تكون أوقات وأماكن البرامج التدريبية مناسبة للمتدربين، وقد أوصت الدراسة استقطاب المدربين الأكفاء والمؤهلين تأهيلاً مناسباً ودعمهم بمختلف أشكال الدعم، الإهتمام بالتقويم المستمر للبرامج التدريبية، توفير التجهيزات التكنولوجية اللازمة للعملية التدريبية داخل قاعات التدريب، الاعتماد على وسائل تدريبية متنوعة التي تعتمد على فعالية المتدرب .

٥- دراسة عون والبصرى واخرين (٢٠١٦) بعنوان: " دراسة تقييمية للبرامج التدريبية الصيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود من وجهة نظرهم" ، وقد هدفت الدراسة إلى معرفة واقع البرامج التدريبية، ومعرفة أبرز المعوقات التي تواجه التدريب من خلال البرامج التدريبية الصيفية، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وقد تألفت العينة (٣٨) من هيئة التدريس، حيث استخدمت الباحثات الاستبانة مقسمة (٣) محاورهما: واقع البرامج التدريبية الصيفية التي تقدمها عمادة تطوير المهارات لأعضاء هيئة التدريس: ويشتمل على (١٠) عبارات، المهارات التي يمكن اكتسابها من البرامج التدريبية الصيفية في مجالات (مهارات التدريس، البحث العلمي،المهارات القيادية)يشتمل على(٢٣) عبارة، الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس من خلال البرامج التدريبية الصيفية: يشتمل على(٥٠) عبارة، وقد أوصت الدراسة بأن تحدد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، وأن تقوم العملية التدريبية في مراحل التدريب كافة،و أن تحدد المحتوى التدريبي على أساس التوافق مع القدرات المختلفة للمتدربين، و أن توفر جميع التجهيزات المطلوبة لتقديم خدمات تدريبية ذات مستوى عالي لرفع الأداء المهارات التدريبية من النواحي العلمية والقيادية إلخ..، وإشراك عضوات هيئة التدريس في التخطيط لبرامج التطوير المهني المختلفة

٦- دراسة عيانية (٢٠١٠) بعنوان "دراسة تقييمية لبرنامج تدريب المعلمين على المناهج المطورة واستراتيجيات التقييم في الأردن، وهدفت الدراسة إلى تقييم برنامج تدريب المعلمين على المناهج المطورة واستراتيجيات التقييم، وقد استخدم المنهج، وقد استخدم استبانة مقسمة (٤) محاورهما: معلومات عامة حول الباحث، ومعلومات حول المدرسة والمعلم المستجيب، والجزء الثالث الدورات التدريبية التي التحق بها المعلم، والآخر من (٩) فقرات تقيس درجة استفادة المعلم من البرامج التدريبية، كما استخدم صحيفة الملاحظة الصفية، وقد طبقت على (١٦٤) معلم، عينة قصدية من المعلمين الذين تلقوا تدريباً على المناهج المطورة، وقد توصلت الدراسة إلى المعلمين المتدربين امتلكوا بعض الكفايات التدريسية التي تعين على تطبيق المناهج الجديدة، أظهرت النتائج تدنياً في استخدام المعلمين لأساليب التدريس التي تزيد من فرص إكساب الطلبة مهارات التفكير والتحليل والاستنتاج حول المبادئ والنظريات والتطبيقات، وهذا مؤشر على عدم حدوث تحول في أساليب التدريس المستخدمة من قبل المعلمين، بينت النتائج أن الأسلوب التقليدي في تقييم تعلم الطلبة لا يزال مهيمناً على أساليب التقييم الأخرى التي يستخدمها المعلمون، لذلك أوصت الدراسة وضع نظام متابعة وتقييم يهدف إلى التأكد من تطبيق المعلمين للمهارات التي اكتسبوه، ضمان مشاركة كافة الأطراف ذات العلاقة بمن فيهم المعلمين في التخطيط للتدريب لتلافي سلبيات برامج التدريب قدر المستطاع، وتجهيز مراكز التدريب الحالية بوسائل الراحة للمعلمين، بالإضافة إلى الوسائل والمعينات التدريبية الضرورية. وبناء قاعات تدريب متخصصة تشتمل على كافة التجهيزات اللازمة. بالإضافة إلى إعادة النظر بنظم الحوافز المقدمة للمعلمين، إعادة النظر بأسلوب التدريب بحيث يتم الاهتمام بصورة أكبر بالتدريب الذي يعتمد على التطبيق في الغرفة الصفية من خلال إتباع أساليب التدريب بالمشاركة مثل: دراسة الحالة، وورش العمل، ومناقشة وتحليل المواقف الصفية، بالإضافة إلى أساليب التدريب خارج قاعات التدريب مثل: إعداد المشاريع التعليمية من قبل المعلمين

٧- دراسة أوجيفلي (Ogilvie، ٢٠١٥) : والتي هدفت إلى تقييم برامج إعداد معلمي المدارس الثانوية في مهارات التعليم. واستخدمت المنهج الوصفي المسحي، وتم إعداد استبانة مكونة من (٤٤) فقرة تم توزيعها على عينة مكونة من (٦٦) معلماً ومعلمة من المدارس الثانوية في الولايات المتحدة الأمريكية. وأظهرت النتائج أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لتقويم البرامج التدريبية كان عالياً

٨- دراسة شاهين (٢٠١٣) بعنوان "مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات ومعلمات رياض الأطفال في فلسطين"، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطوير المهني لمديرات ومعلمات رياض الأطفال في فلسطين، وتحديد الاختلاف في مدى هذه المساهمة باختلاف بعض المتغيرات النوعية كالمستوى التعليمي، سنوات الخبرة، الراتب الشهري، ومكان العمل (المحافظة) لكل من المديرات والمعلمات. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والكيفي

لوصف الواقع من خلال عينة قوامها (72) مديرة، و (151) معلمة من رياض الأطفال، وقد استخدمت الباحثة استبانتيين لجمع البيانات، إحداهما للمديرات تكونت من (41) فقرة موزعة على خمسة مجالات، وأخرى للمعلمات تكونت من (34) فقرة موزعة على خمسة مجالات، وقد توصلت الدراسة إلى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة في التطور المهني لهن مرتفع جداً 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 الدراسة تطوير برامج التدريب المقدمة وتقنياتها بحيث تكون ملائمة لكل مواقع التنفيذ وتخفيف دور المدرب في تحديد أثر وفاعلية البرنامج التدريبي.

٩- **دراسة وسيا وبوتور (Osea & Botor, 2014)** في الفلبين هدفت الكشف عن تحسين كفايات معلمي التربية في مرحلة الطفولة المبكرة في منطقة بيكول من خلال التدريب، وذلك تبعاً للمتغيرات الدراسة. لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام برنامج تدريبي، كما تم استخدام استبانة الكفايات التعليمية للكشف عن مدى تحسين كفايات المعلمين وكانت عينة الدراسة من (٣٠) معلماً من معلمي التربية في مرحلة الطفولة المبكرة، تم توزيعهم على مجموعتين مجموعة تجريبية، وضابطة وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي للتدريب في تحسين كفايات معلمي التربية في مرحلة الطفولة المبكرة، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق في مدى تحسن كفايات المعلمين، لصالح المجموعة التجريبية.

١٠- **وقام فيلثوسي وفيسر وببتييرس (Velthusi, Fisser & Pieters, 2013)** بدراسة هدفت الكشف عن أثر الدورات التدريبية لمعلمي المرحلة الابتدائية. كما هدفت الدراسة الكشف عن العوامل التي تؤثر على تنمية مهارات معلمي المرحلة الابتدائية ليتمكنوا من التكيف مع المناهج الدراسية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام برنامج تدريبي. طُبِقَ على عينة تكونت من (292) معلماً من معلمي المرحلة الابتدائية من مدارس هولندا خلال السنوات الأربع المختلفة وذلك ضمن برنامج تدريبي خاص لمعلمي المرحلة الابتدائية. وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي للبرنامج التدريبي في تحسين الكفاءة الذاتية للمعلمين، وشهدت عملية التعلم تحسناً خلال السنتين الأولى والثانية، كما بينت نتائج الدراسة أهمية توفير دورات لتطوير مهارات المعلمين.

١١- **دراسة أحمد (٢٠١٨)** بعنوان " تقويم البرامج التدريبية في ضوء النماذج العالمية: دراسة تحليلية" وهدفت الدراسة إلى معرفة الأسس النظرية لتقويم البرامج التدريبية من خلال بعض النماذج العالمية، والتعرف على

عناصر تقويم البرامج التدريبية، التعرف على نماذج العالمية لتقويم البرامج التدريبية، استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتوصل البحث إلى عدة نتائج من أهمها: قلة توظيف التقويم القبلي للمتدربين قبل بدء النشاط التدريبي، ندرة اعتماد نتائج التقويم كأحد أدوات التقويم السنوي لمتدربين، ضعف مشاركة خبراء تربويين في تقويم أداء المتدربين. وقد أوصت بضرورة توظيف التقويم القبلي للمتدربين قبل بدء النشاط التدريبي، الإهتمام بمشاركة جميع العاملين بالمؤسسة في تحديد الاحتياجات التدريبية والاستفادة منها في تقويم أداء العاملين، ضرورة مشاركة المعلمين في عملية التخطيط للبرامج التدريبية، الإهتمام بمشاركة المتدربين في اختيار وقت التدريب المناسب لهم ولعملهم، الإعلان عن حوافز تشجيعية للمعلم الفعال المبدع بعد التدريب، شمول المواد التدريبية للجانبين النظري والتطبيقي، ضرورة مساعدة المواد التدريبية على رفع المستوى الأكاديمي للمتدرب، ضرورة متابعة الإدارة لما تم التدريب عليه داخل الوحدة وقياس أثر التدريب، امتلاك المدرس لمهارات وأساليب تعليم الكبار

١٢- دراسة عثمان (٢٠١٩): هدفت الدراسة إلى التعرف على حاجة المعلمات للتنمية المهنية في ضوء متغيرات منهج 2.0. وأعدت الدراسة على المنهج الوصفي، صممت استبانة موجهة للمعلمات مكونة من أربع مجالات (التخطيط- إدارة الصف- التدريس- التقويم) تتكون من (١٩) عبارة، وكانت أهم النتائج أنه يجب عمل تقويم في البداية للوقوف على الإيجابيات لتعزيزها والوقوف على السلبيات للعمل على علاجها وتفاديها مستقبلاً، وقد أوصت الدراسة بضرورة أن يتواكب الإعداد الثقافي للمعلمة مع متغيرات العصر، ضرورة توزيع لوحات توضح المنهج المطور للأسر الأطفال والمعلمات الروضة، تأهيل المعلمات من جميع الجوانب وكل ما يتعلق بمنهج 2.0 من حيث التدريب على دليل المعلم، ضرورة أن تتناسب أنشطة المنهج 2.0 مع عدد الأطفال، كما أوصت بضرورة توافر معلمات المتخصصات لبعض التخصصات المطلوبة للمنهج 2.0.

١٣- دراسة محمد (٢٠١٩): هدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات تطبيق منهج 2.0 المطور لرياض الأطفال في ضوء أهدافه، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة على (١٢) موجهة من موجهات رياض الأطفال و(٨٠) معلمة، وقد استخدمت البحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وكان أهم نتائج الدراسة التوصل إلى أهم متطلبات تطبيق المنهج الجديد والتي تمثلت في خمس متطلبات وهي: متطلبات خاصة ب(المنهج-المعلمة-الطفل- الأسرة- وسائل الاتصال)

من العرض السابق للدراسات السابقة العربية والأجنبية، يتضح أنها تتوافق مع اتجاهات الدراسة الحالية من حيث التركيز على أهمية البرامج التدريبية بالنسبة للمعلمات والمدرسين وتطوير التعليم

إلا أن الدراسة الحالية تختلف مع الدراسات السابقة، من حيث المنهج الجديد الذي أقرته الوزارة في عام ٢٠١٨م ومسئوليات معلمة رياض الأطفال ذات الصلة بتطبيق منهج ٢,٠ على رياض الأطفال.

وفي الصفحات التالية، سيتم عرض مكونات البحث خلال ثلاثة أجزاء، حيث يتناول الجزء الأول واقع البرامج التدريبية، ويتناول الجزء الثاني المدربون، وأخيراً وفي الجزء الثالث المنهج الجديد ٢,٠:

أولاً واقع البرامج التدريبية:

عرفها (الحميداوى، ٢٠١٨، ١٨) بأنها "تزويد الفرد بمجموعة من المعلومات والخبرات والتصورات بما يناسب الواقع الذى يعيش، من خلال تطبيق واستخدام جميع النظريات الحديثة التى توصلت إليها دول العالم المتقدمة"

كما عرفها (master teatcher، 2016) بأنها "ورشة عمل تتناول احتياجات المعلمين لتحسين طرق التدريس ، وإدارة الحجرة الصفية، والنمو المهنى الذى يثرى المعرفة والمهارات، من أجل الارتقاء بالتعلم المتمركز حول المتعلم".

أهمية البرامج التدريبية:

- ١- يمكن القيادات التعليمية من مواجهة ما يتعرض له النظام التعليمى من مشكلات كما يمكنهم كم مواجهة التغيرات المستمرة فى الظروف التى تعترض المجتمع الخارجى والمدرسة
- ٢- يتيح للمتدرب فرصة الإفتتاح والإحتكاك بالآخرين من زملائه مما ينمى مهارات التواصل لديه ويساعده على تكوين روابط جديدة
- ٣- يوفر للمتدربين فرص عمل عديدة حيث يمكنهم من مواجهة حاجاته المستقبلية ومتطلبات العمل
- ٤- يحسن مستوى أداء المتدربين للأفضل وذلك من خلال تجديد أعدادهم ليصبحوا قادرين على الإلمام بالسياسات والفلسفات التعليمية المتجددة والمتطورة ورفع إنتاجهم
- ٥- تطوير كوادر مؤهلة من المدربين يساهمون فى نمو وتطوير التعليم (معمار، ٢٠١٠، ٢٢)

أهداف البرامج التدريبية:

إن الهدف الرئيسي للبرامج التدريب هو إعداد متدرب يمتلك قدراً كبيراً من المعارف والمهارات الفنية والقيادية والقدرة على حل المشكلات ليكون قادر على التعامل مع تطور المناهج والوسائل التكنولوجية وبالتالي مع تلاميذه وإحداث تغيير إيجابي في سلوكهم وما يهدف إليه المجتمع . (العفون ومكاون، ٢٠١٢، ٢٤:٢٥)

الأساليب المستخدمة في التدريبات:

نحن نعيش تطورات متسارعة في الألفية الثالثة ولذلك تتطور الاساليب التدريبية بما يناسب هذا التطور، يصنف العديد من الباحثين مجموعة من الأساليب التدريبية يمكن إجمالها كما ذكرتها العديد من الأدبيات وهي: الورش التدريبية: هو أسلوب من الأساليب التدريبية الحديثة يتسم بمشاركة أكبر عدد ممكن من المهتمين بموضوع ما وذلك من أجل مناقشته وتطويره بشكل علمي، ولورشة العمل أهمية وهي تطوير العمل بين المتدربين بشكل إيجابي تفاعلي من خلال أنشطة بناءه. وينبغي أن يتم تصميم ورش العمل بناء على حاجات المشاركين. إن المتدربين هم أصحاب التجربة وهم الذين يخططون للعمل. جنات عبد الغنى البكاتوشي، ٢٠١٢، ٣٠٢)

أسس التدريب:

- وقد ذكر كل من (على، ٢٠١٨، ٢٣) (السيد والجمل، ٢٠، ٢٠١٢، ٢١) (العفون ومكاون، ٢٠١٢، ٢٨:٣١)
- ١- **الأساس الفني:** يعنى دراسة طبيعة عمل المتدرب والأنشطة التي يقوم بها والمشكلات التي تواجهه والعوامل التي تساعده في أداء عمله بنجاح وكفاءة مثل المعارف والمهارات والاتجاهات ومعرفة احتياجاته التدريبية.
 - ٢- **الأساس النفسي:** يقصد به دراسة الخصائص النفسية والاجتماعية للمتدربين فتراعى اتجاهاتهم وقيمهم ودوافعهم واستعداداتهم. فالأساس النفسي يسهم في تحديد الأساليب وطرق التقويم.
 - ٣- **الأساس الإجتماعي:** يعني دراسة المجتمع من حيث القيم والعادات والتقاليد ونظام الحكم والأهداف الساسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية، فالعمل التدريبي لا يتم في فراغ بل في مجتمع فإذا كان نابعا منه حقق المطلوب.
 - ٤- **الأساس التنموي:** يعنى تنمية معارف المتدرب ومهاراته وقدراته، ليحقق أداء أفضل ويكون قادراً على تحمل مسؤوليات أكبر في المجالات المختلفة في الحياة، ويكون قادر على صنع القرارات وتنفيذها بشكل أوسع فهدفه توسيع المعرفة والخبرة.

٥- الأساس المهني: يعنى الإضافة إلى المهارات الفنية المتخصصة والقدرة على التعامل مع السيل المتدفق كل يوم من أجهزة جديدة وأنظمة حاسب وبرمجيات واتصالات، إضافة إلى ذلك امتلاك أخلاقيات المهنة التى يعمل بها.

مراحل بناء البرنامج التدريبي :

وقد اتفق كل من (الخاطر، ٢٠١٠، ١٥، ١٦) و(أبو العابد، ٢٠٠٥، ٣١٨) و(عبد اللطيف، ٢٠١٦، ٥٧: ٣١) على ان البرامج التدريبية تمر بعدة مراحل هي:

أولاً: تحديد الاحتياجات التدريبية:

والتي تعنى تحديد المهارات المطلوب تنميتها لدى أفراد وإدارات معينة، والتي يتم وضعها فى مجموعة من الأهداف المطلوب تحقيقها فى نهاية التدريب.

ثانياً : تصميم البرامج التدريبية:

حيث يتم في هذه المرحلة ما يلي:

وضع سياسة التدريب في المؤسسة وتحديد الأهداف التدريبية والمحتوي التدريبي من (المعارف والمهارات والاتجاهات المطلوبة لتحقيق الأهداف)، كما يتم إعداد مواد التدريب ، ومواد تقويم التدريب وإعداد نشرة عن البرنامج، استقطاب المدربين وإعداد الجدول الزمني، وإعداد موازنة التدريب توفير التسهيلات اللازمة لتنفيذ البرامج التدريبية

ثالثاً : تنفيذ البرنامج التدريبي:

والذى يتضمن أنشطة مهمة مثل تحديد الجدول الزمنى للبرنامج، والمتابعة اليومية للإجراءات تنفيذ البرنامج خطوة بخطوة ، للتأكد من فاعليتها وتحقيقها للأهداف التدريبية للإخراجه إلى حيز الوجود

رابعاً: تقويم البرنامج التدريبي:

وقد عرف(عبد القوى، ٢٠١٧، ٢١) التقويم بأنه "مجموعة الإجراءات التي تقاس بها كفاءة البرنامج التدريبي ومدى نجاحه في تحقيق أهدافه الموضوعية والمحددة"، كما عرفها (عبوي، ٢٠١٥، ٧٦) "هو عملية تهدف إلى مراقبة تنفيذ الخطة لتأكد من أنها تسير وفق المنهج المرسوم لها والبرنامج الزمنى المحدد لانجاز مراحلها والميزانية المقدرة لها من أجل تحقيق أهدافها المقررة"

متطلبات التدريب الفعال:

وقد ذكرها كل من (البارودي، ٢٠١٥، ٥٧) و(ابو النصر، ٢٠٠٩، ٥٣:٥٥) و(وصوص وجورانة، ٢٠١٤، ٤٢٣) و(المغربي، ٢٠١٣، ٤٨: ٤)

١. وجود المدربين الأكفاء الذين تتوفر لديهم القدرة على التدريب وتطبيق البرامج المعدة لذلك بكل ما يستطيعون من طاقة وقدرة، بالإضافة إلى الخبرة والتجربة والممارسة.
٢. مراعاة التجانس في نوعية المتدربين.
٣. توفر البرامج التدريبية المتطورة المبنية على الأسس العلمية السليمة.
٤. تصميم البرامج التدريبية الملائمة للاحتياجات التدريبية المحددة.
٥. توفر البيئة المناسبة للتدريب، والأجواء المريحة التي تضمن الاستيعاب والإدراك والفهم السريع للمادة المطروحة للنقاش.
٦. استخدام أساليب التدريب الحديثة المتجددة المتنوعة التي تضمن التشويق والإثارة والاهتمام من قبل المتدربين، والابتعاد عن الروتين الممل والأساليب التقليدية القديمة.
٧. ضمان تفاعل واندماج المتدربين وتفاعلهم مع البرامج المطروحة، من خلال إشراكهم في التدريب وتوكيل مهمة المساعدة في التدريب لهم لتعويدهم على سلوكيات قيادية جديدة، تضمن تخريجهم كقادة بعد انتهاء فترة التدريب.
٨. إجراء الاختبارات المخططة المدروسة المبنية على أسس سليمة تضمن تطوير مهاراتهم، وتكشف عن قدراتهم القيادية التي اكتسبوها، وأيضاً تستخدم للتمييز بينهم ومعرفة قدراتهم.
٩. توفير واستخدام المعدات التدريبية المساعدة والتي تصور بيئة المنظمة التي سيعمل بها المتدرب بعد انتهاء فترة التدريب.
١٠. اقتناع الإدارة العليا بأهمية التدريب وفعاليته.
١١. وضع سياسات وقواعد واضحة لعمليات التدريب
١٢. وجود أهداف محددة لعملية التدريب

معوقات التدريب:

ذكر كل من (البارودي، ٢٠١٥، ٦٢: ٦٣) و(وصوص وجورانة، ٢٠١٤، ٤٤٧: ٤٤٨)

١. عدم توفر عناصر تدريبية مؤهلة للوفاء بمتطلبات العملية التدريبية.
٢. عدم قناعة عدد من القيادات الإدارية العليا بأهمية تدريب و إعداد كوادر بشرية من المستويات الإشرافية أو الموظفين أو العمال المهرة.

٣. قصور تصور القيادات العليا الإدارية لأدوار التدريب، و يتضح ذلك في إرسال المرضي عنهم للتدريب رغم ضعف كفاءتهم الشخصية، و مهاراتهم العلمية.
٤. ضعف المتابعة العلمية من المهتمين لأحدث التطورات و المعايير المتعلقة بآليات التدريب، حيث يتولد لديهم مقاومة لتقبل التغيير.
٥. إن البرامج التدريبية لم تصمم على أسس الحاجات التدريبية الفعلية، و نتيجة لذلك فهي تقدم مهارات و معارف بأقل مما يحتاجه المتدربون أو أكثر، أو أن واجبات الوظائف و مهامها قد تغيرت منذ تصميم البرنامج.
٦. انخفاض الدافعية و الاستعداد لدى المتدربين.
٧. شكليتها و رمزيتها في كثير من الأحيان.
٨. عدم منحها حقها من التمويل و التجهيز و التنظيم في مستوى الكفاية.
٩. فرضها على المعلمين دون اعتبار لمشاركة إيجابية تعبر عن حاجتهم و تحقق رغباتهم و تعترف بجهودهم.
١٠. عدم تحديد فلسفة أو سياسة للتدريب و التأهيل.
١١. ضعف التنسيق و الترتيب و التكامل بين الإدارات و الأجهزة المعنية.
١٢. تشابه البرامج الخاصة بالإعداد الأولي مع التدريب أثناء الخدمة من حيث التركيز على الجوانب النظرية و استخدام الأساليب التقليدية و عدم تلافي نقص الإعداد الأولي.
١٣. إهمال متطلبات الأدوار الوظيفية الجديدة للمعلم كونه مرشداً و قائداً و موجهاً.

ثانياً: المدربين:

إن والمدربون هم أحد عناصر أو أطراف التدريب الرئيسية، وهم الخبراء الذين تستعين بهم المراكز التدريبية أو المنشآت لمواجهة الاحتياجات التدريبية للمدربين، وقد يكونوا معينين أصلاً في المنشأة، أو قد تستعين بهم المنشأة من جهات أخرى (مثل: الجامعات والمعاهد ومراكز التدريب وشركات التدريب) لفترات زمنية معينة .

لذلك فالمدرب هو شخص يقوم بمهمة نقل المعرفة أو تعليم المهارة أو تغيير المواقف أو السلوك للفرد أو أكثر من خلال برنامج أو برامج تتسم بوجود تخطيط مسبق لها بهدف تحقيق غرض معين.

ولذلك لابد من توفر كثير من المعارف والمهارات والصفات في المدرب حتى ينجح في المهمة المطلوبة منه وهي:

- ١- فالمدرّب يجب أن يمتلك مجموعة من المعلومات والنظريات في مجال تخصصه
- ٢- وأن يكون حاصلًا على مؤهل دراسي مناسب يسمح له للعمل كمدرّب
- ٣- وأن يكون لديه خبرات تدريبية مناسبة في موضوعات تخصصه.
- ٤- وأن يكون قد مارس التدريب في مجال تخصصه لفترة مناسبة.
- ٥- يجب أن تتناسب خبراته مع نوع البرنامج الذي سيشارك فيه.
- ٦- أن يكون قادر على استخدام الأساليب التدريبية المتنوعة
- ٧- أن يكون قادر على الابتكار والبحث عن طرق جديدة لكسر روتين التدريب
- ٨- الانفتاح على كل ما هو جديد، وتقبل التطور مهما بلغ مستوى المدرب ونجاحه
- ٩- أن يستعد ويخطط للتدريب مسبقاً، والتدريب على المادة التدريب ومحتوياتها
- ١٠- أن يهتم بمظاهرة الخارجي لكي لا يثير التساؤل لدى الآخرين
- ١١- الحضور والشخصية القوية مع قدرة فائقة على استخدام جسمه وصوته للتواصل مع المتدربين
- ١٢- يجب أن يتأكد من معرفة المتدربين الهدف من التدريب. وماذا يتوقعون من الدورة التدريبية
- ١٣- يجب إشراك المتدربين إشراكاً كاملاً في العملية التدريبية
- ١٤- يجب وضع جدول أعمال يسهل على المتدربين معرفة الأوقات الخاصة بالعمل والراحة والالتزام به
- ١٥- التشجيع على طرح الأسئلة من المتدربين
- ١٦- أن يكون قادر على استعمال أساليب مبدعة أثناء الافتتاح والختام للتدريب
- ١٧- أن يبين مدى ارتباط الدورة التدريبية باحتياجات المتدربين
- ١٨- يجب التأكد قبل الدورة من أن كل الوسائل التدريبية جاهز لبداية دورة ناجحة
- ١٩- المرونة والتكيف مع حاجات المتدربين والاستجابة البناءة لها في الوقت المناسب
- ٢٠- مهارة إدارة الوقت بفاعلية
- ٢١- القدرة على إدارة الحوار والتفاعل واكتساب المعارف والمهارات المطلوبة والمتوقعة
- ٢٢- ان يمتلك المهارة الإنسانية في التواصل مع المتدربين وتكوين علاقات جيدة معهم
- ٢٣- ان يعد المادة العلمية إعداداً جيداً وتضمنها المعارف والمهارات والتدريب عليها قبل التدريب حتى يتمكن منها وليه القدرة على توصيلها بسهولة
- ٢٤- أن يستمع للمتدربين بتركيز ، ويعطيهم الفرصة للتعبير عن وجهة نظرهم وأرائهم

القدرة على معالجة المواقف الصعبة وإدارة الحوار بين المتدربين(على، ٢٠١٨، ١٤٨:١٤٩) و(السكرانة، ٢٠١١، ٨٧:٩٠)

ولذلك يجب الأهتمام بتدريب المدربين بطريقة جيدة والتأكد من استيعابهم للمادة العلمية الخاصة بالتدريب لضمان قدرتهم على نقل المادة العلمية للمتدربين بشكل كامل وبطريقة مميزة. ويترتب على هذا ان تتوافر بعض الشروط في المدربين وهي :

- ١- ألا يقل درجته في الأداء الوظيفي فنياً ومسلِكياً عن ممتاز خلال السنوات الثلاث الأخيرة.
- ٢- الأفضلية لمن يحمل مؤهلاً علمياً أعلى(دكتوراه، ماجستير) ولمن يكون مؤهله من نفس التخصص تربوياً.
- ٣- أن تكون مشاركته فاعلة في الدورات التدريبية التي حضرها.
- ٤- أن يجتاز الاختبار التحريري في المادة العلمية.
- ٥- السيرة الذاتية للمدربين الجدد المتقدمين للتعين أو المتعنين.
- ٦- عينات من الإنجازات العلمية أو التدريبية.
- ٧- التعريض لمواقف تدريبية محاكية للتحقق من سرعة وحسن التصرف.
- ٨- التقييم المباشر للمدربين المتقدمين لوظائف التدريب من خبراء مختصين في مجالهم.
- ٩- أن يكون ملماً بمبادئ العلوم النفسية والسلوكية لعملية التعليم، وذلك حتى يساعدهم في فهم المتدربين ويجعله أكثر إدراكاً لحاجاتهم وأشد إحساساً بمشكلاتهم ودوافعهم.
- ١٠- تتصف أحكامه(على الآخرين) بالأمانة والصدق والنصح والموضوعية وأبعد ما يكون عن التمييز ومدارة ذوي النفوذ والسلطة.

أن يكون لديه شعور بأهمية الوقت والاستفادة التامة منه. (ابو النصر، ٢٠٠٩، ٤١:٤٩)

كما يجب أن يتمتعوا ببعض المهارات

ثالثاً: المنهج الجديد ،٢٠٠

تعد المناهج التربوية وسيلة التربية الأساسية لتحقيق أهداف المجتمع. فالنظام التربوي اعتمد دائماً على نظام مدرسي يعكس وجهة نظرة في العملية التربوية والفلسفة التي يؤمن بها، لذا أخذت المناهج المدرسية أكثر من تعريف وفقاً لكل مجتمع وفلسفة هذا المجتمع، مما أدى إلى تعدد تعريفاته (الياس، ومرضى، ٢٠١٥، ١٧).

واستمرت المحاولات للتطوير والإصلاح حتى يومنا هذا ولكن للأسف رغم كل هذه المحاولات لم تصل الى الهدف المنشود بل تدنى تصنيف مصر عالمياً فى مستوى التعليم. حيث لاتقل أهمية التطوير المنهج عن عملية بنائه. وقد اهتمت العديد من دول العالم كفنلندا وأستراليا والولايات المتحدة الأمريكية واليابان وغيرها بتوفير المتطلبات الرقمية اللازمة لتطوير معلمات رياض الأطفال من خلال الارتقاء بمستوى أداء معلمات رياض الأطفال في العصر الرقمي وتعزيز محو الأمية الرقمية من خلال إعداد برامج ووضع معايير ومواصفات تربوية لاختيار المعلمات، وتوفير برامج تدريبية للمعلمات مجاناً وبصورة متنوعة، وتوفير مجانى لوسائل ومصادر المعرفة وتنوعها وسهولة الوصول إليها وعرضها للطلاب للاستمتاع بالعملية التعلم، بالإضافة إلى توفير مكتبة رقمية متاح الدخول عليها مجاناً(Brown&Barry)، (2020)، وتوفير المتطلبات الرقمية اللازمة لتطوير إعداد وتدريب المعلمات قبل وأثناء الخدمة وتكليف المناهج بما يتناسب مع التطورات الرقمية (Rossikhina)، 2019،

من هنا جاءت الحاجة إلى ضرورة التطوير الجذرى لنظام التعليم وذلك بسبب القصور فى النظام التقليدى للتعليم الذى لم يؤد الهدف المطلوب منه وفقاً للدستور؛ نتيجة لزيادة الاهتمام بتقييم الدرجات على حساب التعلم المهارى، وعدم مواكبة المستجدات العالمية فى التعليم. كما نتج عنه ضعف الهوية والانتماء واللغة والمهارات الحياتية وسوء مستوى الخريجين .

فجاء نظام التعليم الجديد 2.0 على مبادئ حاكمة تتمثل فى: تطوير المناهج عمل مؤسسى، ووضع إطار موحد لمواصفات خريج التعليم العام والفنى . والتربية من اجل تنمية المهارات عامة والمهارات الحياتية بوجه خاص ، وتنمية القيم الحاكمة للمهارات ، وتكامل وترابط المعرفة ،وتعدد مصادر التعلم، والاهتمام المبكر بتنمية المفاهيم العلمية ،وتحقيق التوازن فى إعداد المواطن ،والتأكيد على التنمية المهنية للمعلمين. (غانم ، ٢٠١٩ ، ٢٣ :٤٠).

وبإصدار القرار الوزارى رقم ٣٤٢ لسنة ٢٠١٨ لتنظيم اليات تطبيق النظام الجديد على مرحلة رياض الأطفال ، ومن خلال أدلة المنهج تم تعريف المنهج ٢,٠ على النحو التالى :

هو محتوى فكرى تربوى قائم على المهارات الحياتية والتعلم من أجل المواطنة ويعتمد على أربعة محاور أساسية (من أكون؟/العالم من حولى /كيف يعمل العالم؟ /التواصل) والذى يشتمل على العديد من المواد التعليمية المختلفة للمستويين"الأول والثانى "منها (اللغة العربية – اللغة الإنجليزية – متعدد التخصصات – التربية البدنية والصحية) وأدلة خاصة لمعلمات رياض الأطفال منها (دليل المعلم للغة العربية- دليل المعلم للغة الإنجليزية – دليل المعلم للرياضيات – دليل المعلم للتربية البدنية والصحية - دليل متعدد التخصصات ،وقائمة القيم الأخلاقية)

وقد وضعت وزارة التربية والتعليم الفنى إطاراً عاماً لمناهج التعليم قبل الجامعى للعام ٢٠١٨\٢٠١٩ يتضمن هذا الإطار جملة من المواصفات التى يجب أن يتمتع بها المتعلم والتى تهدف إلى بناء انسان مصري منتم لوطنه ولأمته العربية ،مبتكر مبدع ،يفهم ويتقبل الاختلاف ،متمكن من المعرفة والمهارات الحياتية، قادر على التعلم مدى الحياة وقادر على المنافسة العالمية وتؤهله للحياة الناجحة والعمل كفاء فى القرن الحادى والعشرين

حيث أتمدت فلسفة النظام التعليم الجديد على توفير التعليم للجميع بجودة عالية ودون تمييز، وتتكون فلسفة الإطار من عدة جوانب هي :تعزيز المهارات الحياتية، والتركيز على مهارات ريادة الأعمال، وتعزيز القيم الإيجابية، والنمو الشامل للمتعلم، والتركيز على مهارات التفكير الناقد، وإتقان مهارات التعلم الذاتى والمستمر، والتوازن بين تقييم المعارف، وإدماج التكنولوجيا فى المنهج الدراسي.(غانم،٢٠١٩، ٣٢:٤٠)

المراجع:

أولاً:المراجع العربية:

- ١- البارودي،منال أحمد(٢٠١٥) القائد المتميز وأسرار الابداع القيادي.ط١،القاهرة،المجموعة العربية للتدريب والنشر
- ٢- الحميداوى،ياسر خضير (٢٠١٨):التدريب النقال بالتعلم الأخضر الرقمة.ط١،دار السحاب للنشر والتوزيع (
- ٣- خاطر،فايز(٢٠١٠)إستراتيجية التدريب الفعال.دار أسامة للنشر والتوزيع،عمان،الإردن
- ٤- السكارنة،بلال خلف(٢٠١١).طرق إبداعية فى التدريب.(ط١). الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة
- ٥- السيد،أسامة محمد ، الجمل،عباس حلمى(٢٠١٢). التدريب والتنمية المهنية المستدامة.(ط١)،دار العلم والإيمان،دسوق، مصر
- ٦- العفون،نادية حسين ومكاون،حسين سالم (٢٠١٢) تدريب معلم العلوم وفقاً لنظرية البنائية.عمان ،الأردن، دار صفا للنشر والتوزيع.
- ٧- المغربي،محمد الفاتح محمود بشير(٢٠١٣) إدارة الموارد البشرية.ط١، القاهرة دار النشر للجامعات

- ٨- الياس، أسما جريس ومرتضى، سلوى محمد على (٢٠١٥). اتجاهات حديثة في تصميم وتطوير المناهج في رياض الأطفال. (ط١). الأردن، عمان، دار الإعمار العلمي للنشر والتوزيع.
- ٩- أبو العابد، محمود محمد (٢٠٠٥) الإشراف التربوي والعملية الإشرافية. إريد، الأردن، دار الكتاب الثقافي
- ١٠- أبو النصر، مدحت محمد (٢٠٠٩) مهارات المدرب المتميز. القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر
- ١١- أحمد، أحمد إبراهيم (٢٠١٨) تفويم البرامج التدريبية في ضوء النماذج العالمية: دراسة تحليلية، مجلة كلية التربية، مجلد ٢٩، ١١٦٤، أكتوبر، ٣٤٥-٣٦٠
- ١٢- البكاتوشي، جنات عبد الغني إبراهيم محمد (٢٠١٢) برنامج تدريبي قائم على الاساليب التدريبية الحديثة لتنمية بعض المهارات الأدائية لمعلمات رياض الاطفال، مجلة الطفولة والتربية، جامعة الإسكندرية، كلية رياض الأطفال، مج ٤، ١٢٤، ص ٢٨٥-٣٤٨
- ١٣- ج.و.ع. رئاسة مجلس الوزراء- القرار الوزاري ٣٤٢ لسنة ٢٠١٨
- ١٤- حسن، وسام محمد. (٢٠١٢). تفويم برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي رياض الأطفال في سورية في ضوء الأهداف العالمية لرياض الأطفال. مجلة العلوم التربوية ،جامعة مدرمان الإسلامية، (العدد الثاني عشر).
- ١٥- حلمى الوكيل وحسين البشير. (٢٠١٣) الاتجاهات الحديثة في تخطيط وتطوير المناهج المرحلة الأولى (ط٢). القاهرة: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع
- ١٦- دليل الوزارة، ٢٠١٨/٢٠١٩، العلوم التربوية/ عدد خاص للمؤتمر الدولي الأول لقسم المناهج وطرق التدريس "المتغيرات العالمية ودورها في تشكيل المناهج وطرائق التعليم والتعلم" ٥-٦ ديسمبر، ٢٠١٨، (٩٥٣)
- ١٧- سليم، عبد الظاهر السيد . (٢٠١٤). دراسة تقويمية لنظام تدريب المعلمين بالمركز الرئيسي للتدريب بمحافظة الغربية في ضوء معايير الجودة. قسم أصول ، كلية تربية ، جامعة طنطا
- ١٨- شاهين، نهاية يوسف (٢٠١٣) مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات ومعلمات رياض الأطفال في فلسطين، ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة بيرزيت، فلسطين
- ١٩- عبابنة، عماد غصاب (٢٠١١) دراسة تقويمية لبرنامج تدريب المعلمين على المناهج المطورة واستراتيجيات التقويم في الأردن، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مج ٧، ٣٤، أكتوبر ٢٠١١، ٨٧-١٠٩
- ٢٠- عبد القوي، أشرف بهجات (٢٠١٧) التدريس التأملي مدخل للتنمية المهنية للمعلم. رابطة التربويين العرب، سلسلة الكتاب الجامعي العربي
- ٢١- عبد اللطيف، عصام (٢٠١٦): التدريب الإداري وأهميته للموظفين. ط١. نيو لينك الدولية للنشر والتدريب

٢٢- عثمان، رشا عثمان خليفة(٢٠١٩): التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء بعض متغيرات المنهج 2.0.مجلة دراسات في الطفولة والتربية. جامعة أسيوط،كلية التربية للطفولة المبكرة، ع ١١، أكتوبر، ٣٤٢-

٣٦٨

٢٣- على، أسامة محمد السيد(٢٠١٨). إعداد المدرب المبدعTOT.(ط١)، دسوق،دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع

٢٤- عون، وفاء محمد و البصرى، منال عبدالعزيز و عسيري، تغريد محمد و العتيبي، البندري عبدالله(٢٠١٦) دراسة تقييمية للبرامج التدريبية الصيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك

٢٥- غانم،تفيدة سيد أحمد(٢٠١٩).ملاحح مناهج المرحلة الابتدائية في نظام التعليم الجديد 2.0. صحيفة التربية،رابطة حرجي معاهد وكليات التربية،مج ٧١، ع ١، ٢.أكتوبر يناير

٢٦- فارس،أحمد الششتاوى.(٢٠٠٦) دراسة تقييمية لوحدات تدريب المعلمين بمدارس التعليم العام بجمهورية مصر العربية . ماجستير،قسم أصول ، كلية تربية ، جامعة طنطا

٢٧- قشطة ،هيثم محمد أحمد(٢٠١٢). دراسة تحليلية للبرامج التدريبية للأكاديمية المهنية بمصر فى ضوء الاحتياجات التدريبية للمعلمين،رسالة ماجستير،كلية تربية،جامعة طنطا.

٢٨- محمد، جيهان لطفي محمد(٢٠١٩). متطلبات تطبيق منهج 2.0 المطور لرياض الأطفال في ضوء أهدافه. مجلة بحوث عربية في مجالات التربية النوعية، ع ١٤، أبريل، ١٥٩-١٨٦

٢٩- معمار،صلاح.صالح(٢٠١٠):التدريب:الأسس والمبادئ.ط١،الأردن،عمان،ديبونولطباعة والنشر والتوزيع

٣٠- موسى،هاني محمد يونس (٢٠١٥) دراسة تقييمية للبرامج التدريبية بمركز التدريب وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود من وجهة نظر المتدربين، مجلة المعرفة التربوية،مج ٣، ع٥٤، ص ٣١٥ - ٣٩١، يناير، الناشر الجمعية المصرية لأصول التربية

٣١- نصار،وائل مسعد.(٢٠٠٦).تطوير نظام تدريب المعلمين الحلقة الأولى من التعليم الأساسى أثناء الخدمة فى مصر،رسالة دكتوراة،كلية تربية ، جامعة طنطا.

٣٢- وصوص،ديمة محمد والجوارنة،المعتصم بالله سليمان(٢٠١٤) الإشراف التربوي ماهيته-تطوره-أنواعه-أساليبه. دار الخليج للنشر والتوزيع

ثانياً:المراجع الأجنبية:

- 1- Brown, C.P., & D.P. (2020). **"Kindergarten isn't Fun anymore. Isn't that so sad?"**. Examining how Kindergarten teachers in the US made sense of the changed Kindergarten. *Teaching and Teacher Education*, 90, 103029.
- 2- Master Teacher (2016), **"The Impact of In-Service Training of Teachers"** sun star Pampanga "24 November" **press reader**
- 3- **Ogilvie, A. (2015). The Effects Global Education in service training program on secondary school Teacher's**", ph. Dissertation presented to Seattle University, scuttle
- 4- 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.
- 5- Rossikhina, H., Rossikhin, V., & Kaganovska, T. (2019, December). **Problems of education digitization in Ukraine**. In *International Scientific and Practical Conference on Digital Economy (ISCDE 2019)*. Atlantis Press
- 6- Tisher, Richard P., Widdens, Marvin F.: **"Research in Teacher Education"**, The Falmer Press, London, 1999, p.1.
- 7- Velthuis, C., Fisser, P. and Pieters, J. (2013). **Teacher Training and Pre-service Primary Teachers' Self-Efficacy for Science Teaching**. *Journal of Science Teacher Education*, 2, (3): 121- 145

ملخص البحث باللغة العربية

دراسة تقييمية للبرامج التدريبية على المنهج 2.0 من وجهة نظر المدربين

هدفت الدراسة إلى:

- ١- التعرف على واقع البرامج التدريبية الحالية للمدربين في ضوء المنهج الجديد 2.0.
 - ٢- تحديد الإحتياجات التدريبية للمدربين والتي تمكنهم من التدريب على المنهج الجديد 2.0.
 - ٣- تحديد الصعوبات والمشاكل التي تعوق المدربين من استيعاب وتدريب على المنهج الجديد 2.0 ومساعدتهم في التغلب عليها.
 - ٤- التعرف على دواعي التدريب، ومجالاته، ودوره في تحقيق وتطبيق منهج 2.0.
- تقويم للبرامج التدريبية على منهج 2.0 من وجهة نظر المدربين أنفسهم

توصيات البحث:

في ضوء ما بينته نتائج البحث الحالية فإننا نجد أن مستويات استيعاب المدربين للبرامج التدريبية على منهج ٢,٠ لا ترتقي إلى المستوى المنشود الذي يساعد على تحقيق نواتج إيجابية في أداء تدريب المعلمات، ومن ثم فإنه استرشاداً بهذه النتائج أقدم مجموعة التوصيات التالية:

- ١- ضرورة مشاركة المدربين في عملية التخطيط للبرامج التدريبية
- ٢- الإهتمام بمشاركة المدربين في اختيار وقت التدريب المناسب لهم ولعملهم
- ٣- الإعلان عن حوافز تشجيعية للمعلم الفعال المبدع بعد التدريب
- ٤- توفير الدعم المادى الكافى والمخصص لتنفيذ البرامج التدريبية
- ٥- ضرورة متابعة وحدة التدريب والجودة ما تم تنفيذه من البرامج التدريبية
- ٦- شمول المواد التدريبية للجانبين النظري والتطبيقي
- ٧- تكثيف الدورات والندوات والورش التدريبية للمدربين التى تتناول منهج ٢,٠
- ٨- استخدام التكنولوجيا في التدريب والتخطيط له وتقييمه
- ٩- إجراء تقييم ومتابعة للدورات التدريبية وفقاً لما تم تدريبية
- ١٠- ضرورة الإستعانة بالمدربين المتخصصين في مجال رياض الأطفال
- ١١- التطوير المستمر للبرامج التدريبية التى تنفذها وزارة التربية والتعليم ومراكز التدريب على المدربين في ضوء التطورات والمستحدثات لمنهج ٢,٠
- ١٢- ضرورة تدريب المدربين على كيفية استخدام التكنولوجيا المناسبة لمنهج ٢,٠
- ١٣- التدريب المستمر للمدربين، لأن التدريب وسيلة فعالة لبناء الفهم الواضح لأساسيات المنهج الجديد ٢,٠