

معوقات التنمية المهنية لدى معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت

بشائر سليمان العطروري

وزارة التربية والتعليم
دولة الكويت

د. صالح أحمد عبابنة

كلية العلوم التربوية - الجامعة الأردنية
الأردن

الملخص

هدفت الدراسة التعرف على معوقات التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بدولة الكويت من خلال تعزف تصوراتهن عن أهم المعوقات، وكذلك الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين المتوسطات الحسابية لتصوراتهن الخاصة بتلك المعوقات يمكن عزوها لمتغيري سنوات الخدمة والمؤهل العلمي. تم استخدام المنهج المسحي الوصفي من خلال تطبيق أداة الاستبانة على عينة قوامها ٣٠٧ معلمة تم اختيارهن بالطريقة الطبقية العشوائية.

وأشارت أهم النتائج إلى: (١) وجود معوقات للتنمية المهنية وبدرجة مرتفعة ومرتبطة تنازلياً (أساليب التنمية المهنية، والتوجيه الفني، والمنهاج والأنشطة، وإدارة الروضة، وإعداد المعلمة) وبدرجة متوسطة بالنسبة لمجال شخصية المعلمة؛ (٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتصوراتهن الخاصة بتلك المعوقات تعزى لمتغير سنوات الخدمة بالنسبة لمجال شخصية المعلمة وكذلك مجال إعداد معلمة رياض الأطفال، ولصالح المعلمات ذوات سنوات الخدمة من ١٠-١٥ سنة؛ (٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتصوراتهن الخاصة بتلك المعوقات تعزى لمتغير المؤهل العلمي بالنسبة لمجال شخصية المعلمة ومجال المنهاج والأنشطة لصالح المعلمات أصحاب مؤهل البكالوريوس. ومن تلك النتائج، تم تقديم توصيات إجرائية قد يكون لها الدور في مساعدة المختصين على العمل على التخلص وإزالة تلك المعوقات المهنية لضمان فرص تنمية مهنية على درجة عالية من الجودة سواء بالتصميم أو التنفيذ.

مقدمة

تُعدُّ مرحلة الطفولة من أهم مراحل عمر الإنسان، باعتبارها مرحلة تكوين الفرد وإعداده للحياة، خاصة وأنَّ السنوات الخمس الأولى في حياة الطفل هي الفترة الأكثر تأثيراً على باقي حياته، لذا يجب توفير أفضل الظروف لضمان نمو متكامل وسليم لجميع جوانب شخصيته الجسمية والعقلية والاجتماعية والانفعالية.

وأقام المجتمع عدة مؤسسات تعنى بالطفل في مرحلة ما قبل المدرسة، ومنها رياض الأطفال، حيث يتوقف تحقيق أهداف الرياض بالدرجة الأولى على معلمة رياض الأطفال؛ فهي المفتاح الحقيقي لتربية أطفال ما قبل المدرسة، وهي المسؤولة عن تكوين شخصياتهم المتوافقة مع التراث ومع المجتمع، وهي المثل الأعلى للأطفال (عبدالعال، ٢٠٠٨). وتأثير معلمة الرياض يستمر مع الطفل إلى المراحل الدراسية التالية، فإذا أحسنت المعلمة عملها ساعدت الطفل على بناء علاقة ايجابية للطفل مع المدرسة مستقبلاً (Williams, 2015). ولا يتم ذلك إلا بوجود معلمة على درجة عالية من الإعداد قبل الخدمة، ومستوى مهني محترف بما توفره برامج التنمية المهنية المستمرة أثناء الخدمة.

ومع التغييرات التي يشهدها العالم في مختلف المجالات؛ فقد تعددت أدوار معلمة رياض الأطفال وتنوعت، وأصبحت مطالبة بالإضافة إلى تنمية شخصيات الأطفال بتنمية الثقة وروح الإبداع لدى الأطفال؛ فكان لا بدَّ أن تتطور برامج إعداد المعلمة قبل الخدمة وبرامج التنمية المستدامة أثناء الخدمة، لضمان توافق ذلك مع التحولات التي تحدث في العالم، وتتطلب تنمية القدرة على التكيف مع التقنيات الحديثة، وتنمية الحس الإنساني في مختلف المجالات، وتنمية القدرة الإبداعية والتأهيل والتدريب (الديب، ٢٠٠١).

والتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال هي مجموعة من الأنشطة المتنوعة التي من شأنها مساعدة مربيّات رياض الأطفال بشكل خاص على التعليم والنمو ليصبحن أكثر فعالية كأفراد ومجموعات، سواء في المجالات

التعليمية، أم في إدارة الممارسات المدرسية من أجل مواجهة التغيير المستمر في البيئة التعليمية (السعود والمواضية، ٢٠١٣: ١٠٥). وبشكل أكثر تحديدا هي مجموعة من الأنشطة والعمليات المصممة خصيصاً لتعزيز المعرفة، والمهارات، والاتجاهات المهنية للمعلمات، بحيث يمكن لهن على المدى الطويل تطوير آليات تعلم الأطفال (Guskey, 2000).

ويمكن القول أن التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال هي مجموعة البرامج والأنشطة التي توفرها الجهات المسؤولة لمعلمات رياض الأطفال من أجل تطوير أدائهن المهني وتحسينه بشكل مستمر من أجل تحقيق الأهداف التربوية ومواجهة التحديات والمتغيرات المستمرة.

ومن جهة أخرى تستهدف التنمية المهنية في مفهومها الحديث تحقيق أغراض أساسية من أهمها: رفع مستوى أداء المعلم عن طريق اكتساب المعرفة الجديدة في التخصص وتطويرها بصورة مستمرة، وزيادة مهارات المعلم في اتقان استراتيجيات التدريس والتقويم، وإثارة دافعية الطلبة للتعلم، وتوفير بيئة آمنة محفزة على الإبداع، وغرس قيم التعلم المستمر وتحمل المسؤولية وتقبل المساءلة. وأضافت (Furtado, 2010) أن برامج التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال تزيد من ثقتها في عملية التدريس، وتقلل قلقها بشأن طرق التدريس الحديثة، وتزيد بالتالي من النمو السليم للطلبة.

إن التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال ضرورة تعود لدواعٍ تكنولوجية، وقصور كليات التربية في إعداد معلمات رياض الأطفال، وقصور برامج التدريب الحالية، وتعدد أدوار المعلمة (الطاهر، ٢٠١٠). ويمكن القول أن تغير أدوار معلمة رياض الأطفال، وعدم وضوحها، وكثرة ضغوط العمل، وضعف برامج الإعداد والتنمية المهنية، والتغير المتسارع في تقانة المعلومات والاتصالات المستخدمة في التعليم، وعدم قدرة برامج التدريب التقليدية على تحقيق التنمية المهنية المستدامة، أدى إلى ظهور عدة معوقات للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال.

لقد أشار العديد من الباحثين إلى وجود احتياجات تدريبية عديدة لمعلمة الروضة ومنها: طرق التعامل مع الأطفال، وفهم تطور الطفل، والعمل مع الآباء والأمهات، والإدارة الصفية، وإدارة الوقت، وتنظيم الفصول الدراسية، وإدارة السلوك، وتنمية الدافعية للتعلم، والعمل مع الطلاب المعرضين للخطر، والتعلم من خلال اللعب، واستخدام التكنولوجيا في التعليم (Gallant, 2009)، ومعرفة تطور الأطفال، وتنظيم البيئة التعليمية التعليمية، واستخدام التكنولوجيا في التعليم، ومعرفة التعامل مع تنوع الأطفال (Fitzpatrick, 2014)، والتخطيط لتحديد أهداف التعلم، واختيار المحتوى المناسب، وتسهيل عملية التقويم، وإدارة مواقف التعليم، وتنويع أساليب التعليم، وتأکید معرفة المعلمة بالتخصص، وامتلاكها معارف مرتبطة بتخصصها (إبراهيم، ٢٠١٤)، وفي التعليم الإلكتروني، وتكنولوجيا المعلومات (الشديفات، ٢٠١٥). إن وجود الاحتياجات التدريبية العديدة لمعلمات رياض الأطفال يشير إلى وجود صعوبات ومعوقات تحد من تميتهن المهنية.

ومن الصعوبات والمشكلات التي توجد في بيئة رياض الأطفال وتؤثر على التنمية المهنية للمعلمات: قلة الدورات التدريبية لمربيات رياض الأطفال (المومني، ٢٠٠٨)، وقلة دعم الإدارة لتنمية المعلمات مهنيًا (Gallant, 2009)، ولجوء المشرفين التربويين إلى المراقبة والتوجيه من خارج الموقع (Marvin, 2002)، والتغير المستمر في المناهج (Cisneros-Cohernour, 2000)، و (Moreno & Cisneros, 2000).

وصنفت (Gianina-Ana, 2013) العوامل المعيقة للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال إلى عوامل شخصية، وعوامل معرفية (مستوى المنهاج)، وعوامل تعود لمديرات الرياض، وعوامل متعلقة بالموجهين التربويين، وعوامل متعلقة بزميلات العمل. إن وجود المعوقات والمشكلات ستؤدي بمعلمة الروضة إلى عدم الرضا عن العمل، والوقوع تحت ضغوط متعددة (Gallant, 2009)، وبالتالي ضعف أدائها التدريسي وانخفاض تفاعلها مع الأطفال، وربما خروجها من المهنة.

وفي دولة الكويت، لم يحظ موضوع إعداد معلمة الروضة وتأهيلها بما يتلاءم مع اهتمام الدولة بهذه المرحلة؛ حيث أشارت نتائج دراسة الهولي وجوهر والقلاف (٢٠٠٧) إلى أنَّ معلمات رياض الأطفال لا تتوافر لديهن الكفايات الأدائية الأساسية بالقدر الذي يرضى عنه المتخصصون. وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالتدريب المستمر لمعلمات رياض الأطفال بهدف رفع كفاياتهن الشخصية والأدائية أثناء الخدمة، مما يعني وجود معوقات لتطور المعلمة المهني.

الدراسات السابقة

لقد حظيت التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال باهتمام العديد من الباحثين على المستويين العربي والعالمي. وتعتبر دراسات معوقات التنمية المهنية لهذه الفئة من المعلمين نادرة، ويمكن اعتبار المشكلات والصعوبات التي تواجه التنمية المهنية لمعلمات الرياض هي معوقات. وفيما يلي مجموعة من دراسات التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال:

أجرت (Maday, 1999) دراسة هدفت إلى الكشف عن واقع التعليم في رياض الأطفال في ولاية مينيوسا الأمريكية. وتكونت عينة الدراسة من (٣٠) صف روضة في الولاية. وتم استخدام الملاحظات الصفية، والمقابلات كوسائل لجمع البيانات. وكان من نتائج الدراسة فيما يتعلق بمشكلات رياض الأطفال: (١) عدم وجود أدلة لتنفيذ المنهاج، وقلة استخدام أدوات التقييم، (٢) قلة تنفيذ الأنشطة، (٣) عدم تنفيذ معايير الولاية لرياض الأطفال. وأوصت الدراسة بالتنمية المهنية المستمرة لمعلمة رياض الأطفال قبل الخدمة وفي أثنائها.

وأجرى (Cisneros-Cohernour et al., 2000) دراسة هدفت إلى الكشف عن الصعوبات التي يواجهها مدرسو رياض الأطفال في المكسيك. تكونت عينة الدراسة من (١١٢٤) معلماً واستخدمت الاستبانة لتحقيق أهداف الدراسة. وأظهرت النتائج أنَّ المدرسين يواجهون مشكلة في إدارة المنهج الذي يركز على قيم تتعارض بطريقة أو بأخرى مع تقاليد الثقافة المكسيكية، وعدم توافر موارد

تدعم تلك الرؤية، والتغيُّر من المنهاج المعتمد على النظرية البنائية إلى المنهاج المعتمد على النتائج.

وفي السياق نفسه هدفت دراسة (Marvin et al., 2002) إلى الكشف عن الصعوبات التي تواجه معلمي ومديري مرحلة ما قبل المدرسة حيث تكونت عينة الدراسة من (٣١٦) معلماً ومديراً لمرحلة ما قبل المدرسة في ولاية Nebraska الأمريكية. استخدم الباحثون الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة. وأظهرت نتائج الدراسة أنَّ أبرز الصعوبات التي تواجه معلمات رياض الأطفال تتمثل في لجوء المشرفين التربويين إلى المراقبة والتوجيه من خارج الموقع (عن بُعد).

وأجرى Genova وآخرون (٢٠٠٥) دراسة هدفت إلى الكشف عن واقع تدريب وتنمية معلمي الطفولة المبكرة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في بعض الدول. وتوصلت الدراسة إلى أنَّ استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لا زال محدوداً، وفي حاجة إلى تطوير وتدريب مستمر للمعلمين، وتوجد حاجات كبيرة لدى معلمي رياض الأطفال في تطوير مهارتهم في مجال تكنولوجيا المعلومات وتوظيفها في المجالات التربوية. وطالبت الدراسة بضرورة وضع برامج تدريبية في هذا المجال.

وأجرت (Laferney, 2006) دراسة هدفت إلى تناول العلاقة الارتباطية بين الأساليب المختلفة من برامج التنمية المهنية في مرحلة الطفولة المبكرة حسب معايير جودة رعاية الطفل في فصول ما قبل المدرسة. وتكونت عينة الدراسة من (٣٣٦) معلماً من معلمي رياض الأطفال العاملين بمراكز رعاية الطفل بولاية Oklahoma الأمريكية. وكان من نتائج الدراسة أنَّ أساليب التنمية المهنية ترتبط جميعها ببعضها بعضاً على نحو وثيق. كما أكّدت كذلك أنَّ برامج التعليم التخصصية تعد قادرة على تدعيم اتخاذ الإجراءات العملية المناسبة لتنمية برامج التنمية المهنية المطبقة.

وهدف دراسة محمد وداوود (٢٠٠٦) التي أجريت في مصر إلى الكشف عن الحاجات التدريبية لمعلمات رياض الأطفال في مجال الكفايات المعرفية

والكفايات الشخصية، وتكونت العينة من (٧٤) معلمة تم استخدام الاستبانة للحصول على البيانات. وتوصلت النتائج إلى أنَّ معلمات رياض الأطفال بحاجة ماسة للتدريب أثناء الخدمة في مجال الكفايات المعرفية، وفي مجال الكفايات الشخصية.

وهدفُت دراسة المومني (٢٠٠٨) إلى تقصي أهم المشكلات التي تعاني منها رياض الأطفال في محافظة إربد من وجهة نظر المربيات فيها. تكونت عينة الدراسة من (١٢٧) مربية يعملن في (٣٠) روضة خاصة في مدينة إربد. وتوصلت الدراسة إلى أن أهم هذه المشكلات قلة الدورات التدريبية لمربيات رياض الأطفال.

وأجرت (Gallant, 2009) دراسة في ولاية Michigan الأمريكية هدفت إلى تقصي الوضع الراهن لرياض الأطفال في الولاية، ومن ضمنها التنمية المهنية لمعلمات الرياض. استخدمت الباحثة المنهجية الوصفية للبحث والاستبانة كأداة لجمع البيانات. تكونت عينة الدراسة من (٢٩٩) معلمة. من أبرز نتائج الدراسة قلة دعم الإدارة لتنمية المعلمات مهنيًا، وشعورهن بالعزلة أثناء العمل، وكانت أهم احتياجاتهن التدريبية مرتبطة بطرق التعامل مع الطفولة المبكرة، وفهم تطور الطفل، والعمل مع الآباء والأمهات، والإدارة الصفية، وإدارة الوقت، وتنظيم الفصول الدراسية، وإدارة السلوك، وتنمية الدافعية للتعلم، والعمل مع الطلاب المعرضين للخطر، والتعلم من خلال اللعب، واستخدام التكنولوجيا في التعليم.

وقام المواضية (٢٠١١) بدراسة هدفت إلى تقديم تصور مقترح لتطوير التنمية المهنية لمربيات رياض الأطفال بالأردن في ضوء معايير الجودة. واستخدم الباحث المنهج الوصفي. وتكونت عينة الدراسة من (١٣١) مديرة و(١٠٢) مربية واختيروا بأسلوب العينة العشوائية الطبقية. وظهرت نتائج الدراسة أن مستوى توافر معايير جودة التنمية المهنية لمربيات رياض الأطفال بدرجة متوسطة. وكانت أكثر أليات التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال تتمثل في أسلوب الدروس النموذجية.

وقامت عيود (٢٠١١) بإجراء دراسة استهدفت التعرف على المشكلات المهنية والاجتماعية لمعلمات رياض الأطفال في سوريا. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وتمّ تطبيق استبانة على عينة تكونت من (١٢٢٥) معلمة. وكان من نتائج الدراسة أن أهم المشكلات المهنية والاجتماعية لمعلمات رياض الأطفال: (١) مبالغة الموجه في التركيز على النواحي الشكلية عند توجيه معلمات الروضة، (٢) قلة اتباع دورات تدريبية متعلقة بالطفولة المبكرة، (٣) عدم حضور المعلمات المؤتمرات والندوات المتعلقة برياض الأطفال.

وأجرت (Gianina-Ana, 2013) دراسة في دولة Romania هدفت إلى تقصي تصورات مربيّات الأطفال حول تدريبيهن أثناء الخدمة، ومن ضمنها العوامل المعيقة لتنميتهن المهنية. استخدمت الباحثة استبانة تكونت من (٦٠) بنداً توزعت على خمسة مجالات. وبلغت عينة الدراسة (٨٤) معلمة من مناطق ريفية وحضرية. وكان من نتائج الدراسة: (١) أن العوامل المعيقة في التنمية المهنية للمعلمات تترتب تنازلياً كما يلي: العوامل الشخصية، العوامل المعرفية (مستوى المنهاج)، العوامل التي تعود لمديرات الرياض، العوامل المتعلقة بالموجهين التربويين، العوامل المتعلقة بزميلات العمل، (٢) توجد فروق دالة احصائياً في مستوى معيقات التنمية المهنية للمعلمات تعود إلى سنوات الخدمة لصالح المعلمات الجديّدات وذوات سنوات الخدمة القصيرة.

وأجرت (Fitzpatrick, 2014) دراسة في ولاية New Jersey الأمريكية هدفت إلى تعرف تصورات معلمات رياض الأطفال حول تنميتهن المهنية. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المتضمن بناء استبانة وزعت على عينة بلغت (١٥٠) معلمة يعملن في رياض الأطفال الحكومية. وأشارت النتائج أن مصادر التنمية المهنية للمعلمات تمثلت في مديرات الرياض ثم منسقي المناطق التعليمية ثم المشرفين التربويين. وكانت معرفة تطور الأطفال، وتنظيم البيئة التعليمية التعليمية، واستخدام التكنولوجيا في التعليم، ومعرفة التعامل مع تنوع الأطفال من أهم احتياجاتهن التدريبية.

وأجرى إبراهيم (٢٠١٤) دراسة هدفت إلى التعرف على مدى توافر الكفايات المهنية لدى عينة من معلمات الروضة في ضوء وثيقة المعايير القومية لرياض الأطفال في مصر. وتكوّنت عينة الدراسة من (٤٠) معلمة من معلمات الرياض، وتم تطبيق أدوات الدراسة الآتية: (بطاقة ملاحظة، واستمارة استطلاع الرأي). وأشارت نتائج الملاحظة إلى أنَّ أكثر الاحتياجات التدريبية اللازمة لتحقيق الكفايات المهنية لمعلمة الروضة في ضوء المعايير القومية لرياض الأطفال في مصر، يتحقق من خلال التخطيط لتحديد أهداف التعلم، واختيار المحتوى المناسب، وتسهيل عملية التقويم، وإدارة مواقف التعليم، وتنوع أساليب التعليم، وتأكيد معرفة المعلمة بالتخصص، وامتلاكها معارف مرتبطة بتخصصها مما يجعلها قادرة على الإلمام بخيوط العملية التعليمية.

وأخيراً أجرت الشديفات (٢٠١٥) دراسة هدفت إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء المتطلبات التكنولوجية، وبيان أثر المؤهل العلمي وسنوات الخدمة التدريسية في الاحتياجات التدريبية. وتكونت عينة البحث من (١٠٠) معلمة رياض أطفال في محافظة المفرق بالأردن. ولتحقيق أهداف الدراسة تم بناء استبانة. وكشفت نتائج الدراسة عن وجود عدد من الاحتياجات التدريبية لمعلمات رياض الأطفال، وهي: معرفة المتطلبات التكنولوجية في التعليم الإلكتروني، وتكنولوجيا المعلومات، والبعد الاجتماعي للتكنولوجيا، والإرشاد لاستخدام التكنولوجيا على الترتيب.

ويلاحظ أنَّ الدراسات السابقة قد ناقشت التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال من جوانب عدة، مثل: الصعوبات والمعوقات التي تواجه معلمات رياض الأطفال، وتصورات معلمي الروضة نحو المعايير المهنية، وتدريب وتنمية معلمي الطفولة المبكرة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والأنماط المختلفة من برامج التنمية المهنية، والحاجات التدريبية لمعلمات رياض الأطفال، وتطوير التنمية المهنية لمربيّات رياض الأطفال، والمشكلات المهنية والاجتماعية لمعلمات رياض الأطفال، وتدريبهن أثناء الخدمة، وتوافر الكفايات المهنية وتصورات معلمات رياض الأطفال حول تنميتهن المهنية، وكانت دراسة (Gianina-Ana, 2013) الوحيدة التي كان من أهدافها تقصي معيقات التنمية المهنية لمعلمات

رياض الأطفال. وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في سعيها للكشف عن معوقات التنمية المهنية لدى معلمات رياض الأطفال في جوانب العمل التربوي لمعلمات رياض الأطفال المختلفة، وفي بيئة لها خصائصها الثقافية والتربوية الخاصة وهي دولة الكويت.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

على الرغم من كل الجهود لتطوير رياض الأطفال في دولة الكويت، إلا أنها لم تُعط موضوع إعداد معلمة الروضة وتأهيلها ما يتلاءم مع اهتمام الدولة في هذه المرحلة، وهذا ما أكدته الدراسة التي أجراها كل من الهولي وزميلها (٢٠٠٧) حول الكفايات الشخصية والأدائية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء الأسلوب المطور، حيث انتهت نتائج الدراسة إلى أن معلمات رياض الأطفال لا تتوافر لديهن الكفايات الأدائية الأساسية بالقدر الذي يرضى عنه المتخصصون، وأوصت دراسات أخرى، مثل: (Maday, 1999)؛ و(محمد وداوود، ٢٠٠٦) بضرورة التنمية المهنية المستمرة لمعلمات رياض الأطفال.

وفي دراسة استطلاعية حول الكفايات الأدائية لمعلمة الروضة في الكويت، لوحظ قصور في تلك الكفايات الأدائية وقلة برامج التنمية المهنية التي تشترك بها، ومن جهة أخرى قام الباحثان بإجراء دراسة استطلاعية للتعرف على معوقات التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال شملت (١٧) معلمة رياض أطفال من دولة الكويت، باستخدام استبانة تم توزيعها إلكترونياً تكونت من (١٨) بنداً، تمثل كل منها معوقاً محتملاً. وأشارت النتائج إلى وجود (١٤) بنداً تمثل معوقاً وبنسبة (٨٠٪ فأعلى)، مما يعني وجود معوقات عديدة للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في الكويت. وبالإضافة إلى ندرة الدراسات حول معوقات التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال عربياً وعالمياً، جاءت هذه الدراسة للإجابة عن التساؤل الرئيس الذي يدور حول معوقات التنمية المهنية لدى معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت.

ويتفرع من السؤال الرئيس للدراسة السؤالان التاليان:

- ١ - ما معوقات التنمية المهنية لدى معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمات أنفسهن؟

٢ - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت حول معوقات تنميتها المهنية تبعاً لمتغيري: سنوات الخدمة، والمؤهل العلمي؟

أهمية الدراسة

تأتي أهمية هذه الدراسة من الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين، وخاصةً معلمات رياض الأطفال، حيث يمكن أن تساعد نتائج هذه الدراسة في توجيه نظر القائمين على رياض الأطفال مثل مديرات الرياض والموجهات إلى معوقات التنمية المهنية للمعلمات والعمل على تذليلها، كما قد تساعد نتائج الدراسة المخططين والمصممين لبرامج التنمية المهنية لمعلمات الرياض في وضع برامج تنمية مهنية مناسبة. كما يمكن أن تشجع هذه الدراسة الباحثين الآخرين على إجراء بحوث أخرى تتناول جوانب عملية التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال.

هدف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد معوقات التنمية المهنية لدى معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت، والكشف عن وجود اختلاف أو عدمه في معوقات التنمية المهنية لدى معلمات رياض الأطفال تبعاً لمتغيري سنوات الخدمة، والمؤهل العلمي.

مصطلحات الدراسة

تتضمن هذه الدراسة مجموعة من المفاهيم والمصطلحات، أهمها:

التنمية المهنية: هي عملية منظّمة مدروسة لبناء مهارات تربوية وإدارية وشخصية جديدة، تلزم المعلمين لقيامهم الفعال بمسؤولياتهم (نصر، ٢٠٠٤). وتعرف التنمية المهنية إجرائياً بأنها مجموعة الأنشطة والبرامج التي تتلقاها معلمة رياض الأطفال في الكويت أثناء الخدمة، لتزيد من معارفها ومهاراتها وقيمها، التي تساعد في أداء عملها بصورة أكثر فاعلية وكفاءة.

معوقات التنمية المهنية: هي مجموعة العوائق المالية والإدارية والفنية

والاجتماعية والشخصية التي تعوّق عملية التنمية المهنية عن تحقيق أهدافها وتساعد في تحسين وتطوير عملية التعليم والتعلّم (المغيدي، ١٩٩٧). وتعرف معوّقات التنمية المهنية إجرائياً بأنها تصورات عينة الدراسة من معلمات رياض الأطفال حول مستوى الصعوبات والمشكلات التي تؤثر سلباً على التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.

معلّمة رياض الاطفال: وتعرف إجرائياً بأنها: المعلمة التي تقوم على رعاية الأطفال تعليمياً وتربوياً لتحقيق النمو المتكامل لهم في دولة الكويت في العام الدراسي (٢٠١٥/٢٠١٦).

حدود الدراسة

- تتحدد عملية تعميم نتائج هذه الدراسة بالحدود التالية:
- حدود زمانية: الفصل الثاني من العام الدراسي (٢٠١٥/٢٠١٦).
 - حدود مكانية: دولة الكويت، وتقسّم إلى ست محافظات: (محافظة العاصمة، محافظة الجهراء، محافظة الفروانية، محافظة حولي، محافظة مبارك الكبير، ومحافظة الأحمدية).
 - حدود بشرية: عيّنة الدراسة من معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.

منهجية الدراسة

استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وذلك برصد واقع معوّقات التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في دولة الكويت، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة.

مجتمع الدراسة وعينتها

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت والبالغ عددهن (٥,٨٨٠) معلمة، بينما تكونت عينة الدراسة من (٣٠٧) معلمة من معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت، وتم تحديد عينة الدراسة بالطريقة

الطبقية العشوائية من جميع المناطق التعليمية بالدولة ونسبة (٥,٢٢٪) من المعلمات في كل محافظة، والجدول رقم (١) يوضح عينة الدراسة من حيث سنوات الخدمة والمؤهل العلمي.

جدول رقم (١)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة والمؤهل العلمي

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية %
سنوات الخدمة	١ - ٥ سنوات	١٤٤	٤٦,٩٪
	٦ - ١٠ سنوات	١٠٧	٣٤,٩٪
	١١ - ١٥ سنة	٣٤	١١,١٪
	١٦ سنة فأكثر	٢٢	٧,٢٪
المؤهل العلمي	البكالوريوس	٢٩٩	٩٧,٤٪
	ماجستير	٨	٢,٦٪
المجموع الكلي		٣٠٧	١٠٠٪

إجراءات الدراسة

وتتضمن إجراءات الدراسة ما يلي:

١ - تطوير أداة الدراسة

بعد أن تأكد الباحثان من وجود معوقات محتملة للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في دولة الكويت كما بينتها الدراسة الاستطلاعية، وبعد الرجوع إلى الإطار النظري والدراسات السابقة وخصوصاً دراسة (Gianina-Ana, 2013)، تم تطوير استبانة "معوقات التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بدولة الكويت"، التي تكونت بصورتها الأولية من (٥٣) بنداً، توزعت إلى خمسة مجالات كالاتي (شخصية المعلمة وإعدادها، إدارة الروضة، المنهاج والأنشطة، التوجيه الفني، أساليب التنمية المهنية) وبعد الانتهاء من تطويرها، تم التأكد من صدقها وثباتها.

أ - صدق أداة الدراسة: للتأكد من صدق الأداة، تم عرض الاستبانة

بصورتها الأولية على مجموعة من ذوي الاختصاص في مجال الإدارة التربوية والمناهج وطرق التدريس في كلية العلوم التربوية بالجامعة الأردنية، وكلية التربية في جامعة الكويت، وكلية التربية الأساسية في الكويت بلغ عددهم (١٢) محكماً، وذلك للتأكد من: (١) مدى انتماء مجالات الاستبانة للموضوع الرئيس لها. (٢) مدى انتماء كل بند للمجال الخاص به. وتم الطلب منهم مراجعة جودة الصياغة اللغوية، مع حذف أو تعديل أو إضافة ما يروونه مناسباً. وبناء على ذلك، تم فصل المجال الأول "شخصية المعلمة وإعدادها" إلى مجالين: مجال "شخصية المعلمة"، ومجال "إعداد المعلمة"، وتم إضافة (٨) بنود، وحذف (٥) بنود وتعديل (١٠) بنود.

ب - ثبات أداة الدراسة: تم التحقق من ثبات أداة الدراسة من خلال طريقتين: (١) طريقة حساب الثبات من خلال إعادة التطبيق، حيث تم تطبيقها في المرة الأولى على (٣٠) معلمة، وفي المرة الثانية تطبيقها عليهن بعد مرور (١٥) يوماً، وأشار معامل Pearson للارتباط على قوة الثبات، حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٨٥)؛ (٢) طريقة حساب معامل Cronbach's alpha لحساب الثبات لكل مجال وللأداة ككل، حيث أشارت النتائج إلى أنَّ معامل الثبات الكلي للاستبيان بلغ (٠,٩٧) وتراوح للمجالات من (٠,٩٠) إلى (٠,٩٦)، وهي قيم مرتفعة دالة على ثبات الأداة.

وبعد إجراء عمليات الصدق والثبات تكونت أداة الدراسة بصورتها النهائية من (٥١) بنداً، كل منها يعبر عن معوَّق محتمل يواجه معلمة رياض الأطفال في دولة الكويت، موزعة إلى ستة مجالات. ولقياس مستوى توفر المعيق كما تشعر به معلمة الروضة تم استخدام تدرج ليكرت الخماسي (مرتفع جداً، مرتفع، متوسط، منخفض، منخفض جداً)، ولأغراض التحليل الإحصائي يقابل القيم (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب.

٢ - إجراءات تطبيق الدراسة

قام الباحثان بالإجراءات والخطوات الآتية للحصول على البيانات اللازمة لتحقيق هدف الدراسة:

- مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال ومعوّقاتها، وبناء أداة الدراسة بصورتها الأولية.
- الحصول على كتاب تسهيل مهمة إلى إدارة البحوث التربوية في وزارة التربية إلى جميع المناطق التعليمية في محافظات دولة الكويت.
- تطبيق الأداة على أفراد عينة الدراسة واستعادتها في شهر مايو لعام ٢٠١٦.
- جمع الاستبيانات من أفراد عينة الدراسة.
- استخراج نتائج الدراسة ومناقشتها، وتقديم التوصيات المناسبة.

متغيرات الدراسة

تضمنت الدراسة المتغيرات التالية:

أولاً - المتغيرات المستقلة وشملت:

- ١ - سنوات الخدمة: ولها أربعة مستويات، وهي: [أقل من ٥ سنوات)؛ (٥- أقل من ١٠ سنوات)؛ (١٠- أقل من ١٥ سنة)؛ (أكثر من ١٥ سنة)].
- ٢ - المؤهل العلمي: وله مستويان: البكالوريوس، والماجستير.

ثانياً - المتغير التابع: معوقات التنمية المهنية لدى معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت (مجال شخصية المعلمة، وتمثله ٧ بنود)؛ (مجال إعداد المعلمة، وتمثله ٧ بنود)؛ (مجال إدارة الروضة، وتمثله ١١ بنوداً)؛ (مجال المنهاج والأنشطة، وتمثله ٨ بنود)؛ (مجال التوجيه الفني، وتمثله ٩ بنود)؛ (مجال أساليب التنمية المهنية، وتمثله ٩ بنود).

الأساليب الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة، تم ترميز البيانات وإدخالها إلى الحاسب الآلي، ثم باستخدام برمجية الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لإجراء المعالجات الإحصائية التالية:

للإجابة عن سؤال الدراسة الأول: ما معوقات التنمية المهنية لدى معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمات؟ فقد تمّ حساب كل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة لبنود الأداة ومجالاتها. وللإجابة عن سؤال الدراسة الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت حول معوقات تنميتهن المهنية تبعاً لمتغيري: سنوات الخدمة، والمؤهل العلمي؟ فقد تم استخدام كل من اختبار ت للعينات المستقلة، وتحليل التباين الأحادي (One-Way Analysis of Variance)، للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات افراد عينة الدراسة، واختبار (شيفيه - Scheffe) للمقارنات البعدية للتعرف على دلالة مصادر الفروق البعدية بين مستويات متغيّرات الدراسة.

ولتحديد درجة القطع في مستوى المعوّق المهني لمعلمات رياض الأطفال لكل من فقرات ومجالات الأداة تم تحديد طول فئة المستوى اعتماداً على المعادلة التالية:

(الحد الأعلى للاستجابة - الحد الأدنى للاستجابة) ÷ عدد المستويات = (١-٥) ÷ ٥ = ٠,٨٠ (فرج، ٢٠٠٠: ١١٦). وبذلك أصبحت فئات مستوى المعوق كالتالي: من (١,٠٠) إلى أقل من (١,٨٠) مستوى معوق منخفض جداً، ومن (١,٨٠) إلى أقل من (٢,٦٠) مستوى معوق منخفض، ومن (٢,٦٠) إلى أقل من (٣,٤٠) مستوى معوق متوسط، ومن (٣,٤٠) إلى أقل من (٤,٢٠) مستوى معوق مرتفع، ومن (٤,٢٠) إلى أقل من (٥,٠٠) مستوى معوق مرتفع جداً.

نتائج الدراسة ومناقشتها

وفيما يلي عرض لنتائج الدراسة ومناقشتها، وفقاً لترتيب سؤالي الدراسة:

السؤال الأول: ما معوقات التنمية المهنية لدى معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمات؟

وللإجابة عن هذا السؤال؛ تمّ حساب:

أولاً - كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمجالات الأداة (انظر جدول رقم ٢)، ومن ثم تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبنود كل مجال على حده (أنظر الجداول من ٣-٨) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب ومستوى المعوق لمجالات الدراسة.

بالنسبة لمستوى المعوقات الخاصة بالتنمية المهنية بشكل عام، يلاحظ من جدول رقم (٢) ارتفاع مستوى المعوقات الكلية للتنمية المهنية لعينة الدراسة؛ إذ بلغ (٣,٩٤). وجاءت مجالات الأداة بالترتيب التنازلي الآتي: أساليب التنمية المهنية، التوجيه الفني، المنهاج والأنشطة، إدارة الروضة، إعداد المعلمة، مجال شخصية المعلمة.

جدول رقم (٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب ومستوى المعوق لمجالات الدراسة

رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى المعوق
١	شخصية المعلمة	٣,٣٨	١,٣٦	٦	متوسط
٢	إعداد المعلمة	٣,٨١	١,٠٢	٥	مرتفع
٣	إدارة الروضة	٣,٩٤	,٨٩٠	٤	مرتفع
٤	المنهاج والأنشطة	٣,٩٥	٠,٧٣	٣	مرتفع
٥	التوجيه الفني	٤,٠٣	٠,٨١	٢	مرتفع
٦	أساليب التنمية المهنية	٤,٣٨	,٧٧	١	مرتفع جداً
	المجموع الكلي	٣,٩٤	,٧٧		مرتفع

وقد يرجع ارتفاع مستوى المعوقات إلى: (١) إحساس المعلمات بأن مرحلة رياض الأطفال لا تلقى الاهتمام الكافي من أصحاب القرار؛ (٢) أن هذه المرحلة ليست من المراحل التعليمية التي يعول عليها بالرغم من أهميتها؛ (٣) ضعف رغبة المعلمات في تعزيز المستوى المهني لديهن؛ (٤) عدم الاستقرار على منهج

لفترة من الزمن؛ (٥) غياب دور متابعة التوجيه الفني للمعلمات؛ (٦) عدم مناسبة الأساليب الإشرافية التي تمارس من قبل إدارات رياض الأطفال والموجهين. وتتشابه هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Gianina-Ana, 2013) في وجود معيقات في مجالات: شخصية المعلمة والمنهاج وإدارة المدرسة، والتوجيه. وتختلف عنها في ترتيب المجالات حيث جاءت كالاتي: العوامل الشخصية، العوامل المعرفية (مستوى المنهاج)، العوامل التي تعود لمديرات الرياض، العوامل المتعلقة بالموجهين التربويين، والعوامل المتعلقة بزميلات العمل.

وبالنسبة لمستوى المعوقات الخاصة بالتنمية المهنية لدى معلمات رياض الأطفال حسب كل مجال على حدة؛ كانت النتائج التالية:

المجال الأول - شخصية المعلمة

وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على بنود المجال الأول: شخصية المعلمة، (انظر جدول رقم ٣). يلاحظ أنَّ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة للمجال الأول الخاص بشخصية المعلمة يشير إلى درجة توافر مستوى معوق بدرجة متوسطة. وتراوحت المتوسطات الحسابية لبنود هذا المجال ما بين (٣,٢٥ - ٣,٥١).

جدول رقم (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب ومستوى المعوق لبنود مجال "شخصية المعلمة" مرتبة تنازلياً

م	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى المعوق
٣	ضعف مقدرتي على تحمل ضغوطات العمل.	٣,٥١	١,٣٦	١	مرتفع
١	ضعف قدرتي على الفصل بين مشاكل الشخصية ومشاكل العمل.	٣,٥٠	١,٤٩	٢	مرتفع
٢	ضعف توفر الخصائص القيادية لدي.	٣,٤٣	١,٤٧	٣	مرتفع

تابع/ جدول رقم (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب ومستوى المعوق لبنود مجال
"شخصية المعلمة" مرتبة تنازلياً

م	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى المعوق
٤	ضعف مقدرتي على التعامل مع الأطفال.	٣,٤٠	١,٣٩	٤	متوسط
٥	عدم مقدرتي على جذب انتباه الأطفال.	٣,٣٠	١,٤٧	٥	متوسط
٦	عدم تمتعي بالمرونة.	٣,٣٠	١,٤٢	٥	متوسط
٧	عدم مقدرتي على العمل ضمن جماعة.	٣,٢٥	١,٥٢	٧	متوسط
	المجموع الكلي	٣,٣٨	١,٣٦		متوسط

ولوحظ من خلال تلك النتائج؛ بأن المعوقات الخاصة بالتنمية المهنية التي توافرت لمستوى معوق مرتفع تمثلت في ضعف مقدرة المعلمة على تحمل ضغوطات العمل، و ضعف قدرة المعلمة على الفصل بين مشاكلها الشخصية ومشاكل العمل، وكذلك ضعف توافر الخصائص القيادية لديهن، وهذا مؤشر لرغبتهم بالتنمية المهنية التي لم تتوفر لهن. وهذه النتيجة تختلف عن نتيجة دراسة (Gianina-Ana, 2013) التي جاء فيها مجال شخصية المعلمة في المرتبة الأولى، وقد يعود ذلك إلى طبيعة التنشئة الاجتماعية والثقافة السائدة في كل من مجتمعي الدراستين.

وجاء البند الثالث "ضعف مقدرتي على تحمل ضغوطات العمل" في المرتبة الأولى في هذا المجال بمتوسط حسابي (٣,٥١) يقابل مستوى معوق مرتفع لتنمية المعلمات مهنيًا، وقد يعود ذلك إلى أن طبيعة عمل المعلمة تقتضي التعامل مع عدد كبير من الأطفال وأولياء أمورهم ومديرة المدرسة والموجهين التربويين؛ مما يزيد من شعورهن بضغط العمل، ومن جهة أخرى وجود معوقات لتنميتهم المهنية بمستوى مرتفع يؤدي إلى شعورهن بالمزيد من الضغوط (Gallant, 2009).

المجال الثاني - إعداد المعلمة

ولحساب مستوى المعوق الخاص بإعداد معلمة رياض الأطفال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على بنود مجال إعداد المعلمة، (انظر جدول رقم ٤)، وبلغ المتوسط الحسابي لبنود هذا المجال (٣,٨١)، بانحراف معياري (١,٠٣)، ويعتبر مستوى معوق مرتفع. وتراوح المتوسطات الحسابية لبنود هذا المجال ما بين (٤,٠٨ - ٣,٨١).

جدول رقم (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب ومستوى المعوق لبنود مجال "إعداد المعلمة" مرتبة تنازلياً

م	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى المعوق
١٣	ضعف برنامج التربية العملية في الكلية.	٤,٠٨	١,١٣	١	مرتفع
١١	ضعف تطبيق إستراتيجيات التقويم المناسبة في الكلية.	٣,٨٤	١,١٠	٢	مرتفع
١٤	ضعف دراسي لاحتياجات الأطفال ضمن خصائص نمو هذه المرحلة العمرية في الكلية.	٣,٨٤	١,٢٧	٢	مرتفع
١٢	ضعف تطبيق إستراتيجيات التعليم المناسبة في الكلية.	٣,٨٢	١,٠٤	٤	مرتفع
٨	ضعف تعليمي بأهداف مرحلة رياض الأطفال في الكلية.	٣,٧٣	١,٢٣	٥	مرتفع
١٠	ضعف إعدادي العلمي في الكلية.	٣,٧٠	١,١١	٦	مرتفع
٩	ضعف إعدادي التربوي في الكلية.	٣,٦٧	١,١٣	٧	مرتفع
	المجموع الكلي	٣,٨١	١,٠٣		مرتفع

وهذه النتيجة تتوافق مع نتائج دراسة الهولي وزميلها (٢٠٠٧) التي كان من نتائجها عدم توافر الكفايات الأدائية الأساسية لدى معلمات رياض الأطفال بالقدر الذي يرضى عنه المتخصصون، ومع نتائج دراسة محمد وداوود (٢٠٠٦)

التي أشارت إلى الحاجة الماسة لتدريب المعلمات أثناء الخدمة في مجال الكفايات المعرفية، والكفايات الشخصية.

وجاء البند رقم (١٣) "ضعف برنامج التربية العملية في الكلية" في المرتبة الأولى بالنسبة لبنود هذا المجال بمتوسط حسابي (٤,٠٨) إشارة إلى مستوى معوق مرتفع. وقد يعود ذلك إلى أن برامج التربية العملية في الكلية قصيرة المدة، ولا يتم استثمارها بالشكل الأمثل لاكساب الطالبات الخبرة الواقعية في تدريس الأطفال، ومن جهة أخرى إن وجود احتياجات تدريبية عديدة لمعلمات رياض الأطفال كما أشارت إليه نتائج دراسات (إبراهيم، ٢٠١٤؛ الشديفات، ٢٠١٥؛ محمد وداوود، ٢٠٠٦) يعني وجود قصور في برامج الإعداد في كليات التربية، وقلة فاعلية برامج التربية العملية فيها.

المجال الثالث - إدارة الروضة

ولحساب مستوى المعوق الخاص بإدارة الروضة، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على بنود إدارة الروضة، (انظر جدول رقم ٥). يلاحظ من الجدول الخامس أن الوسط الحسابي للمجال بشكل عام يشير إلى مستوى معوق مرتفع، وكذلك بلغ المتوسط الحسابي لبنود هذا المجال (٣,٩٤)، بانحراف معياري (٠,٩٠)، ويعتبر مستوى معوق مرتفع. وتراوحت المتوسطات الحسابية لبنود هذا المجال ما بين (٣,٥٧ - ٤,٢٧).

جدول رقم (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب ومستوى المعوق لبنود

المجال الثالث إدارة الروضة مرتبة تنازلياً

م	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى المعوق
١٧	اهتمام إدارة الروضة بالأنشطة والفعاليات الشكلية.	٤,٢٧	٠,٩٢	١	مرتفع جداً
٢٥	قلة توفير الإدارة برامج التنمية المهنية للمعلمات.	٤,٢٠	١,٠٩	٢	مرتفع

تابع/ جدول رقم (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب ومستوى المعوق لبنود
المجال الثالث إدارة الروضة مرتبة تنازلياً

م	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى المعوق
١٥	قلة توفير إدارة الروضة التسهيلات التربوية اللازمة.	٤,٠٥	١,١٣	٣	مرتفع
٢٤	يفتقر عمل الإدارة التنسيق والتنظيم.	٣,٩٩	١,٢٣	٤	مرتفع
٢٣	توزيع العمل على المعلمات دون الأخذ بأرائهن.	٣,٩٧	١,١٩	٥	مرتفع
١٦	افتقار إدارة الروضة لخطط واضحة.	٣,٩٤	١,١٦	٦	مرتفع
١٨	ضعف استجابة إدارة الروضة لاقتراحات المعلمات.	٣,٩٣	١,١٧	٧	مرتفع
٢٢	مناخ العمل في الروضة لا يشجع على الإبداع.	٣,٩١	١,١٦	٨	مرتفع
١٩	افتقار إدارة الروضة للمرونة في العمل.	٣,٨٠	١,١٠	٩	مرتفع
٢٠	قلة توافر المعايير الموضوعية لتقويم أداء المعلمات.	٣,٧٤	١,٠٨	١٠	مرتفع
٢١	قلة الاجتماعات الخاصة بعمل المعلمات في الروضة.	٣,٥٧	١,٢٩	١١	مرتفع
	المجموع الكلي	٣,٩٤	٠,٩٠		مرتفع

وهذه النتيجة تتعارض مع الدور المأمول لمديرة الروضة على أن تكون المصدر الأول للتنمية المهنية لمعلمة الروضة. وتتوافق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Gallant, 2009) التي كان من نتائجها قلة دعم الإدارة لتنمية المعلمات مهنيًا، ودراسة (Gianina-Ana, 2013) التي أشارت إلى أن بعض العوامل المعيقة في التنمية المهنية للمعلمات تعود لمديرات الرياض.

وجاء البند (١٧) "اهتمام إدارة الروضة بالأنشطة والفعاليات الشكلية" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي يشير إلى مستوى معيق مرتفع جداً. مما يعني أن اهتمام إدارة الروضة ينصب على الجانب الشكلي والاحتفالات لاسترضاء أولياء

الأمر. وقد يعود ذلك إلى أن الأنشطة يمكن مشاهدتها بسهولة، بينما عملية التعلم والحصول على المعارف والمهارات والقيم عملية بطيئة وتراكمية يصعب ملاحظتها من زيارة واحدة للروضة، مما دعا مديرات المدارس للاهتمام بها.

المجال الرابع - المنهاج والأنشطة

ولحساب مستوى المعوق الخاص بالمنهاج والأنشطة، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على بنود المنهاج والأنشطة، (انظر جدول رقم ٦). يلاحظ من الجدول السادس أن الوسط الحسابي للمجال عام يشير إلى مستوى معوق مرتفع، وكذلك بلغ المتوسط الحسابي لبنود هذا المجال (٣,٩٥)، بانحراف معياري (٠,٧٤)، ويعتبر مستوى معوق مرتفع. وتراوحت المتوسطات الحسابية لبنود هذا المجال ما بين (٣,٣٦ - ٤,٣١). مما يشير إلى مستوى معوق مرتفع.

جدول رقم (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب ومستوى المعوق لبنود
المجال الرابع "المنهاج والأنشطة" مرتبة تنازلياً

م	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى المعوق
٣١	التدخل الإداري في تنفيذ المعلمة لأنشطة المنهج.	٤,٣١	٠,٩٩	١	مرتفع جداً
٢٧	التغيير المستمر في المنهج المقرر.	٤,٢٨	٠,٩٨	٢	مرتفع جداً
٢٦	عدم وضوح أهداف المنهج في رياض الأطفال.	٤,٢٥	١,١٢	٣	مرتفع جداً
٢٨	عدم توفر الأركان التعليمية اللازمة لتنفيذ المنهج.	٣,٩٦	١,١٧	٤	مرتفع
٢٩	عدم وجود دليل موحد لمنهج رياض الأطفال.	٣,٩٦	٠,٩٠	٥	مرتفع
٣٣	افتقار المنهج إلى القصص التربوية التي تعزز القيم للأطفال.	٣,٨٤	١,٠٢	٦	مرتفع

تابع/ جدول رقم (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب ومستوى المعوق لبنود
المجال الرابع "المنهاج والأنشطة" مرتبة تنازلياً

م	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى المعوق
٣٠	صعوبة تنفيذ الأنشطة التي يتضمنها المنهج.	٣,٦٠	١,٠٧	٧	مرتفع
٣٢	عدم ملائمة المنهج مع بيئة المجتمع الكويتي.	٣,٣٦	١,٠٦	٨	متوسط
	المجموع الكلي	٣,٩٥	٠,٧٤		مرتفع

وقد تعود هذه النتيجة إلى تعدد مناهج رياض الأطفال في الكويت وسرعة الانتقال من منهاج لآخر، مثل: مناهج المواد الدراسية المنفصلة ومنهاج الخبرات المتكاملة، والمناهج المطور، مما أدى إلى عدم الوضوح لدى المعلمة وإدارات الرياض وأولياء الأمور في اختيار المنهاج. وتتوافق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Cisneros-Cohermour et al., 2000) التي أظهرت أن المدرسين يواجهون مشكلة في إدارة المنهج، وفي التغيير من المنهاج المعتمد على النظرية البنائية إلى المنهاج المعتمد على النتائج. وتتوافق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (Gianina-Ana, 2013) التي كان منها أن مستوى المعرفة في المنهاج أحد العوامل المعيقة في التنمية المهنية للمعلمات.

وجاء البند (٣١) "التدخل الإداري في تنفيذ المعلمة لأنشطة المنهج" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (٤,٣١) وتقابل مستوى معوق مرتفع جداً. وقد يعود ذلك إلى أن الإدارة تتدخل في المنهاج لكثرة التغيير فيه من جهة، ولتلبية رغبات أولياء الأمور في تنفيذ أنشطة معينة، مما يشعر المعلمة بانحباس حريتها وتقييدها، وأنها غير قادرة على تنفيذ أنشطة المنهج على النحو الذي تريده.

المجال الخامس - التوجيه الفني

ولحساب مستوى المعوق الخاص بالتوجيه الفني، تم حساب المتوسطات

الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على بنود التوجيه الفني، (انظر جدول رقم ٧). يلاحظ من الجدول السابع أن الوسط الحسابي للمجال بشكل عام يشير إلى مستوى معوق مرتفع، وكذلك بلغ المتوسط الحسابي لبنود هذا المجال (٤,٠٣)، بانحراف معياري (٠,٨١)، ويعتبر مستوى معوق مرتفع. وتراوحت المتوسطات الحسابية لبنود هذا المجال ما بين (٣,٥٦ - ٤,٤٣). مما يشير إلى مستوى معوق مرتفع.

جدول رقم (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب ومستوى المعوق لبنود المجال الخامس "التوجيه الفني" مرتبة تنازلياً

م	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى المعوق
٣٤	تبالغ الموجهة في التركيز على النواحي الشكلية في توجيه المعلمات.	٤,٤٣	٠,٩٣	١	مرتفع جداً
٣٥	لا تبدل الموجهة جهداً في توضيح المنهاج.	٤,٢١	١,١٢	٢	مرتفع جداً
٤١	تركيز التوجيه على الأمور النظرية دون الأمور العملية.	٤,٢١	١,٠١	٢	مرتفع
٤٠	كثرة النقد السلبي الذي تورده الموجهة عند تقويم أداء المعلمة.	٤,٢٠	١,٠٤	٤	مرتفع
٣٦	لا تسمح الموجهة للمعلمات بالنقاش والحوار.	٤,١٢	١,١٦	٥	مرتفع
٣٧	لا تجدد الموجهة في أساليب الإشراف والتقويم.	٤,٠٦	١,١٥	٦	مرتفع
٤٢	قلة زيارات الموجهة الصفية للمعلمة.	٣,٨٥	١,٤٣	٧	مرتفع
٣٨	لا تعقد الموجهة التربوية أنشطة توجيهية بشكل دوري للمعلمات.	٣,٥٩	٠,٩٨	٨	مرتفع
٣٩	لا تعمل الموجهة التربوية على اطلاع المعلمات على استراتيجيات التدريس الحديثة.	٣,٥٦	١,٠٦	٩	مرتفع
	المجموع الكلي	٤,٠٣	٠,٨١		مرتفع

مما يشير إلى وجود مشكلة حقيقية في التوجيه الفني، قد يعود إلى كثرة أعداد المعلمات المكلف بمتابعتها الموجه الواحد، وعدم تناسب أساليبهم الإشرافية والموضوعات التدريبية مع حاجات المعلمات. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Gianina-Ana, 2013) التي كان منها أن الموجهين التربويين أحد العوامل المعيقة في التنمية المهنية للمعلمات، ومع نتائج دراسة (Marvin et al., 2002) التي أشارت إلى أنَّ أبرز الصعوبات التي تواجه معلمات رياض الأطفال لجوء المشرفين التربويين إلى المراقبة والتوجيه عن بُعد.

وجاء البند (٣٤) "تبالغ الموجهة في التركيز على النواحي الشكلية في توجيه المعلمات" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (٤,٤٣) وتقابل مستوى معوَّق مرتفع جداً. وقد يعود ذلك إلى إظهار الأنا لدى الموجهة في التركيز على النواحي الشكلية في توجيه المعلمات بعيداً عن المتطلبات العملية والتوجيهات الملائمة للواقع، ومن جهة أخرى قلة سنوات الخدمة لدى بعض الموجهات حيث تم تعيينهن دون المرور بخبرة حقيقية في العمل برياض الأطفال. وتتوافق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عيود (٢٠١١) التي أشارت إلى أن أهم المشكلات المهنية لمعلمة الروضة مبالغة الموجه في التركيز على النواحي الشكلية.

المجال السادس - أساليب التنمية المهنية

ولحساب مستوى المعوق الخاص بأساليب التنمية المهنية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على بنود أساليب التنمية المهنية، (انظر جدول رقم ٨). يلاحظ من الجدول الثامن أن الوسط الحسابي للمجال بشكل عام يشير إلى مستوى معوق مرتفع جداً. وكذلك بلغ المتوسط الحسابي لبنود هذا المجال (٤,٣٨)، ويعتبر مستوى معوق مرتفع جداً. وتراوحت المتوسطات الحسابية لبنود هذا المجال ما بين (٤,٢٢) - (٤,٥٠). مما يشير إلى مستوى معوق مرتفع جداً.

جدول رقم (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب ومستوى المعوق لبنود
المجال السادس "أساليب التنمية المهنية" مرتبة تنازلياً

م	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى المعوق
٤٣	قلة الدورات التأهيلية لمعلمات رياض الأطفال في أثناء الخدمة.	٤,٥٠	٠,٩٢	١	مرتفع جداً
٥١	قلة الدورات الحاسوبية التي تساعد في تنمية مهارات المعلمات.	٤,٤٦	٠,٩٢	٢	مرتفع جداً
٤٥	عدم ربط التنمية المهنية بالحوافز.	٤,٤٢	٠,٩٢	٣	مرتفع جداً
٥٠	قلة المراجع المتخصصة في رياض الأطفال.	٤,٤٠	٠,٨٩	٤	مرتفع جداً
٤٤	ضعف تدريب المعلمات على طرق تنفيذ المنهج وبرامج الروضة.	٤,٣٨	٠,٩٨	٥	مرتفع جداً
٤٨	عدم ارتباط برامج التنمية المهنية بواقع عمل المعلمة.	٤,٣٨	٠,٩١	٦	مرتفع جداً
٤٦	عدم تصميم أنشطة التنمية المهنية حسب الحاجات التدريبية للمعلمات.	٤,٣٦	٠,٩٥	٧	مرتفع جداً
٤٧	قلة كفاءة المدرسين القائمين على تدريب المعلمات.	٤,٣٤	٠,٩٨	٨	مرتفع جداً
٤٩	قلة اهتمام المعلمات للمشاركة في ورش العمل والمؤتمرات حول الطفولة المبكرة.	٤,٢٢	١,١٢	٩	مرتفع جداً
	المجموع الكلي	٤,٣٨	٠,٧٧٢		مرتفع جداً

وجاء هذا المجال بالمرتبة الأولى في مستوى المعوقات المهنية لمعلمات رياض الأطفال في الكويت بين مجالات الدراسة، مما يشير إلى وجود مشكلة حقيقية في أساليب التنمية المهنية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال. وقد يعود ذلك إلى تقليدية أساليب التنمية المهنية، وعدم مناسبتها لروح العصر والضعف المهني الكبير للقائمين على برامج التنمية المهنية، وقلة ارتباط التنمية المهنية للمعلمات مع نظم الحوافز والترقيات. وتتوافق هذه النتيجة مع نتائج دراسات (إبراهيم، ٢٠١٤؛ الشديفات، ٢٠١٥) وكذلك دراسات (Gallant, 2009)

(Fitzpatrick, 2014) التي أشارت إلى وجود احتياجات تدريبية عديدة لمعلمات رياض الأطفال، مما يعني قلة فاعلية أساليب التنمية المهنية المتبعة.

وجاء البند (٤٣) "قلة الدورات التأهيلية لمعلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة" بالمرتبة الأولى لبنود هذا المجال وفقرات الأداة ككل بمتوسط حسابي قدره (٤,٥٠) وتقابل مستوى معوَّق مرتفع جداً، وقد يعود ذلك إلى الفكرة الشائعة لدى المسؤولين عن رياض الأطفال في الكويت بأن هذه المرحلة سهلة لا تحتاج فيها المعلمات إلى تنمية مهنية، وبالتالي عدم تخصيص أية موارد مالية لها، بالإضافة إلى قلة عدد المدربين ذوي الكفاءة. ومن جهة أخرى تميل مديرات المدارس إلى عدم السماح للمعلمات بحضور الدورات التدريبية أثناء العام الدراسي حتى لا يتأثر اليوم الدراسي في المدرسة، وخبرة المعلمات السلبية عن الدورات السابقة التي لاحظن فيها فجوة كبيرة بين النظرية والتطبيق وبين محتوى البرامج التدريبية وحاجاتهن المهنية، وبالتالي يصبح لديهن عدم اكتراث بتلك الأنشطة التدريبية. وتتوافق هذه النتيجة مع نتائج دراستي (عيود، ٢٠١١؛ المومني، ٢٠٠٨) في أن أكثر المشكلات التي تعاني منها معلمات رياض الأطفال قلة الدورات التدريبية المتعلقة بالطفولة المبكرة.

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت حول معوِّقات تتميتهن المهنية تبعاً لتغيري: سنوات الخدمة، والمؤهل العلمي؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار Independent t-test للعينات المستقلة لمجالات الأداة، وتحليل التباين الأحادي (One-Way Analysis of Variance) للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة، واختبار (شيفيه - Scheffe) للمقارنات البعدية لمتوسطات استجابات أفراد العينة، وللتعرف على دلالة مصادر الفروق الإحصائية بين مستويات متغيرات الدراسة.

أولاً - متغير سنوات الخدمة

لإيجاد الفروق ذات الدلالة الإحصائية حسب متغير سنوات الخدمة تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way Anova) لإيجاد الفروق بين

المتوسطات الحسابية لاستجابات الأفراد على الأداة ككل وعلى كل مجال من مجالاتها (انظر جدول رقم ٩).

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (٩) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0,05$) تعود لسنوات خدمة المعلمة في مجالات: (إدارة الروضة، المنهاج والأنشطة، التوجيه الفني، أساليب التنمية المهنية). بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0,05$) تعود لسنوات خدمة المعلمة في مجالي (شخصية المعلمة، وإعداد المعلمة في الكلية). مما يعني وجود اتفاق بين جميع معلمات رياض الأطفال بغض النظر عن سنوات خدمتهن حول وجود معوقات تتعلق بإدارة الروضة، والمنهاج والأنشطة، والتوجيه الفني، وأساليب التنمية المهنية، وهذا ما يؤكد على الوجود الحقيقي للمعوقات في هذه المجالات لجميع المعلمات بالرغم من اختلاف وفروق سنوات الخدمة. وبالنسبة لوجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود لسنوات الخدمة في مجالي (شخصية المعلمة، وإعداد المعلمة في الكلية)، يمكن تفسير ذلك نظراً لاختلاف شخصيات المعلمات، وهذا أمر طبيعي حيث تختلف المعلمات في الثقافة الأسرية والتجارب الاجتماعية من جهة، وتختلف المعلمات في كليات التربية التي تم فيها إعدادهن، ولطبيعة الإعداد نفسه.

جدول رقم (٩)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One-Way Anova) للفروق بين متوسطات استجابات الأفراد وفقاً لمتغير سنوات الخدمة على الأداة ككل وعلى كل مجال من مجالاتها

المجالات/ المجموعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	١٧,١٤٩	٣	٥,٧١٦	٣,١٣٠	*,٢٦٠
داخل المجموعات	٥٥٣,٣٨٥	٣٠٣	١,٨٢٦		
المجموع	٥٧٠,٥٣٥	٣٠٦			
بين المجموعات	١٣,٠٣٧	٣	٤,٣٤٦	٤,٢٦٧	*,٠٠٦
داخل المجموعات	٣٠٨,٥٨٦	٣٠٣	١,٠١٨		
المجموع	٣٢١,٦٢٣	٣٠٦			

تابع/ جدول رقم (٩)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One-Way Anova) للفروق بين متوسطات استجابات الأفراد وفقاً لمتغير سنوات الخدمة على الأداة ككل وعلى كل مجال من مجالاتها

المجالات/ المجموعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
إدارة الروضة	بين المجموعات	٣	١,٧٩١	٢,٢٦٢	٠,٠٨١
	داخل المجموعات	٣٠٣	٠,٧٩٢		
	المجموع	٣٠٦			
المنهاج والأنشطة	بين المجموعات	٣	١,١٧١	٢,١٩٥	٠,٠٨٩
	داخل المجموعات	٣٠٣	٠,٥٣٣		
	المجموع	٣٠٦			
التوجيه الفني	بين المجموعات	٣	١,٢٣٨	١,٨٩٢	٠,١٣١
	داخل المجموعات	٣٠٣	٠,٦٥٤		
	المجموع	٣٠٦			
أساليب التنمية المهنية	بين المجموعات	٣	٠,٣٧٧	٠,٦٣١	٠,٥٩٦
	داخل المجموعات	٣٠٣	٠,٥٩٨		
	المجموع	٣٠٦			
المجالات الكلية	بين المجموعات	٣	١,٤٧٢	٢,٥١٣	٠,٠٥٩
	داخل المجموعات	٣٠٣	٠,٥٨٦		
	المجموع	٣٠٦			

❖ دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha = 0,05$).

ولتحديد اتجاه الفروق ومصادر الفروق البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة في مجالي "شخصية المعلمة" و"إعدادها التربوي" وفقاً لمتغير سنوات الخدمة، تم استخدام اختبار (Scheffe) للمقارنات البعدية (انظر جدول رقم ١٠).

يلاحظ من جدول رقم (١٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى دلالة ($\alpha=0,05$) لمتغير سنوات الخدمة في المعوقات المتعلقة بكل من العوامل الشخصية للمعلمة وإعداد المعلمة في الكلية لصالح فئة سنوات الخدمة المتوسطة (١١-١٥). وهذا يعني أن المعلمات ذوات سنوات خدمة متوسطة لديهن أعلى مستوى من المعوقات المهنية، وقد يرجع ذلك إلى رغبتهن بالنضوج المهني بعد سنوات خدمة معقولة بالعمل، وربما المعلمات ذوات سنوات العمل القليلة لم يستطعن تحديد المعوقات المهنية بشكل سليم، والمعلمات ذوات سنوات الخدمة الطويلة يعتقدن بأن التنمية المهنية كانت في وقت سابق أفضل، وهن الآن على وشك التقاعد. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Gianina-Ana, 2013) التي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية في مستوى معوقات التنمية المهنية للمعلمات تعود إلى سنوات الخدمة لصالح المعلمات الجديديات وذوات الخدمة القصيرة، وقد يعود هذا الاختلاف إلى اختلاف بيئة العمل وخصوصاً أدوار مديرات الرياض والإشراف التربوي وكليات الإعداد قبل الخدمة.

جدول رقم (١٠)

نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية لمتوسطات استجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير سنوات الخدمة لمجالي (شخصية المعلمة، إعداد المعلمة)

المجال	المتغير (سنوات الخدمة)	٥-١	١٠-٦	١٥-١١	١٦ فأكثر
شخصية المعلمة	٥-١				
	١٠-٦	٠,٠٢١			
	١٥-١١	❖٠,٦٨٨	❖٠,٧٠٩		
	١٦ فأكثر	٠,٤٣٠	٠,٤٥١	٠,٢٥٨	
إعداد معلمة رياض الأطفال	٥-١				
	١٠-٦	٠,٠٠٥			
	١٥-١١	❖٠,٦٠٣	❖٠,٥٩٨		
	١٦ فأكثر	٠,٤٠٣	٠,٣٩٨	٠,٢٠٠	

❖ دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0,05$).

ثانياً - متغير المؤهل العلمي

لإيجاد الفروق ذات الدلالة الإحصائية حسب متغير مؤهل المعلمة العلمي تم استخدام (t-test) للعينات المستقلة لإيجاد الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات الأفراد على الأداة ككل وعلى كل مجال من مجالاتها (انظر جدول رقم ١١).

تشير نتائج الجدول رقم (١١) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥=α) تعود للمؤهل العلمي لمجالات (إعداد المعلمة في الكلية، والتوجيه الفني، وأساليب التنمية المهنية) وللأداة ككل، مما يعني وجود معيقات يتفق عليها جميع المعلمات بغض النظر عن مؤهلهن العلمي. وقد يعود ذلك إلى أن المعوقات في هذه المجالات تعاني منها جميع المعلمات، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعود للمؤهل العلمي لمجالات (شخصية المعلمة، وإدارة الروضة، والمنهاج والأنشطة)، وقد يعود ذلك إلى أن الإعداد العلمي الأعلى قلل نسبياً من الحاجات التدريبية للمعلمات الحاصلات على درجة الماجستير وبالتالي كان شعورهن بمستوى المعيق المهني أقل.

جدول رقم (١١)

نتائج اختبارات (t-test) للعينات المستقلة لمجالات الأداة وعلى الدرجة الكلية وفقاً

لمتغير المؤهل العلمي

المجال	المتغير (المؤهل العلمي)	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الدلالة
شخصية المعلمة	بكالوريوس	٢٩٩	٣,٤١	١,٣٥٦	*٢,١٦٦	٠,٠٣١
	ماجستير	٨	٢,٣٦	١,٤١٨		
إعداد المعلمة في الكلية	بكالوريوس	٢٩٩	٣,٨٣	١,٠١٠	١,٨٧٦	٠,٠٦٢
	ماجستير	٨	٣,١٤	١,٤٠٩		
إدارة الروضة	بكالوريوس	٢٩٩	٣,٩٦	٠,٨٨٦	*٢,١٨٧	٠,٠٣٠
	ماجستير	٨	٣,٢٦	١,٠٥٧		
المنهاج والأنشطة	بكالوريوس	٢٩٩	٣,٩٦	٠,٧٢٢	*٢,١٢٠	٠,٠٣٥
	ماجستير	٨	٣,٤١	١,٠٢٣		

تابع/ جدول رقم (١١)

نتائج اختبارات (t-test) للعينات المستقلة لمجالات الأداة وعلى الدرجة الكلية وفقاً
لمتغير المؤهل العلمي

المتغير (المؤهل العلمي)	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الدلالة	المجال
بكالوريوس	٢٩٩	٤,٠٣	٠,٨١٣	٠,٠١٠	٠,٩٩٢	التوجيه الفني
ماجستير	٨	٤,٠٣	٠,٨٣٠			
بكالوريوس	٢٩٩	٤,٣٨	٠,٧٧٣	٠,١٨٤	٠,٨٥٤	أساليب التنمية المهنية
ماجستير	٨	٤,٣٣	٠,٧٨٨			
بكالوريوس	٢٩٩	٣,٩٥	٠,٧٦٦	١,٧٨٦	٠,٠٧٥	المجالات الكلية
ماجستير	٨	٣,٤٦	٠,٨٦٣			

❖ دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0,05$).

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة يمكن تقديم التوصيات الإجرائية الآتية:

- أن تعمل الجهات المختصة برياض الأطفال في دولة الكويت إلى العمل على إزالة المعوقات خصوصاً التي كانت بمستوى مرتفع ومرتفع جداً التي كشفت عنها الدراسة.
- أن تقوم الجهات المسؤولة عن التنمية المهنية في دولة الكويت بتوفير دورات تدريبية متنوعة على مستوى عال من التصميم والإعداد والتنفيذ مثل التدريس باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتغيير أساليب التنمية المهنية المتبعة واستخدام أساليب حديثة تتناسب وروح العصر وحاجات المعلمات.
- أن يعمل التوجيه الفني ومديرات المدارس على التركيز على جوهر العملية التربوية في الرياض والتقليل من التركيز على الجوانب الشكلية.

- أن يتم الاستقرار على منهاج واحد لفترة من الزمن وتمكين المعلمات من تنفيذه حتى تتمكن المعلمات من اتقان تنفيذه.
- إجراء دراسة مقارنة حول معوقات التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية والمتوسطة والثانوية ومقارنتها بالمعوقات معلمة مرحلة رياض الأطفال.
- إجراء دراسات أخرى تبحث العلاقة بين التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال والعوامل المدرسية والقيادية وتحصيل الأطفال.

Constraints Confronting Professional Development for Kindergarten Teachers in the State of Kuwait

Bashayer S. Al-Atrozi

Moe
State of Kuwait

Dr. Saleh A. Ababneh

Faculty of Educational Sciences
The Jordanian University
H.K.J

Abstract

The purpose of the study is to explore the perceptions of Kuwaiti kindergarten teachers regarding the professional development constraints confronting them, and to find if there were significant differences among teachers regarding their perceptions of the professional development constraints according to the number of working years and their qualifications. Descriptive methodology was used, and questionnaire was the main instrument to collect data from 307 Kuwaiti kindergarten's teachers selected using the random stratifies sampling. The finding of the study showed: (1) A high degree of professional development constraints in certain domains found in descending order (professional development methods, supervision, curriculum and activities, school administration, kindergarten teacher preparation), and on moderate degree in the domain of teacher personality, (2) After using One way-ANOVA, there were significant differences among teachers regarding their perceptions of the professional development constraints according to the number of working years for teachers who worked between 10-15 years as kindergarten teacher; (3) after using t-independent test, there were significant differences among teachers regarding their perceptions toward the professional development constrains according to their qualification, and teachers with bachelor degree were perceived negatively more than other teachers with higher degrees in terms of high availability of professional development constraints in developing training for enhancing teacher personality, and school administration. Based on these results, procedural recommendations were suggested to assist the top administration to work get rid of the professional development constraints and ensure designing and implementing quality professional development opportunities.

المراجع

- ١ - إبراهيم، رماز حمدي (٢٠١٤). الكفايات المهنية اللازمة لتنمية معلمة الروضة تنمية مستدامة في ضوء المعايير القومية لرياض الأطفال في مصر (رسالة ماجستير منشورة). *مجلة الطفولة والتربية*، ١٩، ١٧١-٢١٠.
- ٢ - الديب، راندا (٢٠٠١). دراسة مقارنة لإعداد معلمة رياض الأطفال بالتعليم العالى والجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة طنطا.
- ٣ - السعود، راتب سلامة والمواضية، رضا سلامة (٢٠١٣). *مربية رياض الأطفال: الواقع والتحديات والتطوير*. عمان، المملكة الأردنية الهاشمية: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- ٤ - الشديفات، جومانة حامد (٢٠١٥). الاحتياجات التدريبية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء المتطلبات التكنولوجية من وجهة نظرهن في محافظة المفرق. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس*، ١٣، ١٦٩-١٩٥.
- ٥ - الطاهر، رشيدة السيد أحمد (٢٠١٠). *التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية "تحديات وطموحات"*. القاهرة، جمهورية مصر العربية: دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع.
- ٦ - عبدالعال، أحمد (٢٠٠٨). *إدارة وتنظيم مؤسسات رياض الأطفال في الألفية الثالثة*. جدة: دار كنوز المعرفة.
- ٧ - عيود، ياسمين حسين (٢٠١١). *المشكلات المهنية والاجتماعية لمعلمات رياض الأطفال في الجمهورية العربية السورية*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية: جامعة دمشق.
- ٨ - فرج، صفوت (٢٠٠٠). *الإحصاء النفسي*. القاهرة، جمهورية مصر العربية: مكتبة الأنجلو المصرية.
- ٩ - محمد، جاجان جمعه وداوود، أحلام أديب (٢٠٠٦). *الاحتياجات التدريبية*

- لمعلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن (رسالة ماجستير). مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية، ٤، ١٤٦-١٦٧.
- ١٠ - المغيدي، الحسن محمد (١٩٩٧). معوقات الإشراف التربوي كما يراه المشرفون والمشرفات في محافظة الأحياء التعليمية (رسالة ماجستير). مجلة البحوث التربوية جامعة قطر، ١٢، ٧١-١٠٤.
- ١١ - المواضية، رضا (٢٠١١). التنمية المهنية لمربيات رياض الأطفال بالأردن في ضوء معايير الجودة: تصور مقترح. اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة.
- ١٢ - المومني، عبد اللطيف عبد الكريم (٢٠٠٨). مشكلات رياض الأطفال في محافظة إربد بالمملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر المربيات العاملات فيها. مجلة العلوم التربوية النفسية (البحرين)، ٩(٤)، ٢٣٥-٢٥٤.
- ١٣ - نصر، نجم الدين (٢٠٠٤). التنمية المهنية المستدامة للمعلمين أثناء الخدمة في مواجهة تحديات العولمة. مجلة كلية التربية، ٤٦، ٢٧٣-٣٢٥.
- ١٤ - الهولي، عبير عبدالله وجوهر، سلوى باقر والقلاف، نبيل (٢٠٠٧). الكفايات الشخصية والأدائية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء الأسلوب المطور. مجلة رسالة الخليج العربية، ١٠٥، ٢٨-٣٧.
- 15 - Cisneros-Cohernour, E., Moreno, R. and Cisneros, A. (2000). Curriculum Reform in Mexico: Kindergarten Teachers' Challenges and Dilemmas, Eric Ed 470886.
- 16 - Fitzpatrick, D. (2014). The Perceptions of Kindergarten Teachers Regarding Professional Development in New Jersey's Public Schools. Unpublished Doctoral Dissertation, Seton Hall University.
- 17 - Furtado, L. (2010). Kindergarten teachers' perceptions of an inquiry-based science teaching and learning professional development intervention. **New Horizons in Education**, 58(2), 104-120.
- 18 - Gallant, P. (2009). Kindergarten Teachers Speak Out: "Too Much, Too Soon, Too Fast!" **Reading Horizons**, 49(3), 201-220.
- 19 - Genava, M., Saudea V., Cariocaa, J., Siraji-Blatchfordb, S., Sheridanc,

- K. Genovd and Nueze, R. (2005). Developing Training for Early Childhood Educators in information and communications technology (ICT) in Bulgaria, England Portugal and Spain, Faculty of Education, **International Journal of Early Years Education**, 13 (3), 265-287.
- 20 - Gianina-Ana, M. (2013). Kindergarten teachers' perceptions on in-service training and impact on classroom practice. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 76, 481 - 485.
- 21 - Guskey, T. (2000). Evaluating professional Development. Thousand Oaks, CA, Corwin Press.
- 22 - Laferney, P. (2006). Early Childhood Professional Development and Classroom Quality in Preschool Classrooms. Unpublished Thesis, Oklahoma State University.
- 23 - Maday, A. (1999). The Minnesota Kindergarten Contradiction: What Kindergartens Say they are Teaching Versus what Kindergartens are actually teaching. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Minnesota, USA.
- 24 - Marvin, C., Lacost, B., and Grady, M. (2002). Administrative supports and challenges: Perceptions of early childhood teachers in the public schools. Annual CEC/Division for Early Childhood Conference on Young Children with Special Needs, San Diego, CA.
- 25 - Williams, I. (2015). Kindergarten teachers' attitudes, roles, and responsibilities toward implementing the standards-based core curriculum. Unpublished Doctoral Dissertation, Capella University.
- 26 - Wonim, S. (2004). Kindergarten teacher perceptions of the Indiana Professional standards Boards early childhood teachers Standard. Unpublished Doctoral Dissertation, Indiana State University.