

## تنمية معلمات رياض الأطفال في مصر مهنيا علي ضوء المهارات الناعمة

إعداد

هند قطب حسان

أ.د / رشيدة السيد أحمد

أستاذ ورئيس قسم أصول التربية

كلية التربية - جامعة حلوان

أ.د / يوسف عبد المعطي مصطفى

أستاذ الإدارة التربوية وسياسات التعليم

كلية التربية - جامعة الفيوم

### مستخلص البحث

هدف البحث الحالي إلي تعرف الأسس النظرية للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال من خلال عرض المفهوم والأهمية وأهداف التنمية المهنية للمعلمات وأساليب تحقيقها وخصائص هذه التنمية ومجالاتها ، تعرف الإطار الفكري للمهارات الناعمة في مجال التعليم من خلال المفهوم وأهمية المهارات الناعمة في العصر الحالي وأساليب اكتسابها ثم عرض لمجموعة المهارات الناعمة من خلال تحليل واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال علي ضوء ثلاث منها وهم إدارة الوقت والمهارة الرقمية ومهارة العمل في فريق ، واستخدم البحث المنهج الوصفي ، وتوصل لبعض النتائج منها ضرورة وأهمية التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال ، وجود بعض المعوقات التي تواجهها معلمات رياض الأطفال منها الأمية الرقمية ، سوء التخطيط للبرامج التدريبية و ندرة التدريبات المتعلقة بحل المشكلات ووضع الخطط البديلة ، قلة استخدام التكنولوجيا الحديثة ، نقص الامكانيات وضيق الوقت ، وجود مبررات تستدعي تنمية المهارات الناعمة لمعلمات رياض الأطفال من بينها التوجه نحو التحول الرقمي وما تسعي إليه رؤية مصر ٢٠٣٠ بالإضافة إلي تطبيق المنهج الجديد .

الكلمات المفتاحية : التنمية المهنية ، المهارات الناعمة .

## Summary

The aim of the current research is to know the theoretical foundations for the professional development of kindergarten teachers by presenting the concept, importance, objectives of professional development for teachers, methods of achieving them, and the characteristics and fields of this development. Soft skills by analyzing the reality of professional development for kindergarten teachers in the light of three of them: time management, digital skill and teamwork skill. The research used the descriptive approach. And he reached some results, The necessity and importance of professional development for kindergarten teachers, the presence of some obstacles faced by kindergarten teachers, including digital illiteracy, poor planning of training programs and the scarcity of exercises related to solving problems and developing alternative plans, lack of use of modern technology, lack of capabilities and lack of time, the presence of justifications that require the development of soft skills For kindergarten teachers, including the trend towards digital transformation and what Egypt Vision 2030 seeks, in addition to implementing the new curriculum.

Keywords: professional development, soft skills.

## مقدمة :

إن ما يشهده العالم من تغيرات وتحولات في جميع مناحي الحياة تركت أثرا كبيرا علي التعليم ومؤسسات التربية بشكل عام ، وإن كانت عملية إعداد المعلم عملية هامة لتحقيق أهداف العملية التعليمية فلا شك أن إعداد معلمات رياض الأطفال أكثر أهمية نظرا لطبيعة المرحلة العمرية الخاصة بحياة الطفل بالإضافة إلي المتطلبات النمائية والاجتماعية والمهارية اللازمة لنمو الطفل والتي لن يتم اكسابها له إلا من خلال معلمة مؤهلة ومعدة مهنيا وأكاديميا بشكل جيد تستطيع من خلاله تقديم كافة احتياجات الطفل .

ومن الركائز الأساسية لتحقيق الروضة لأهدافها معلمة رياض الأطفال حيث أنها تقوم بأدوار عديدة ومتداخلة وتؤدي مهام كثيرة ومتنوعة تتطلب مهارات فنية مختلفة يصعب تحديدها بشكل دقيق وتفصيلي ، لذا كان من الضروري إعدادها إعداد متميز وعلي مستوى

عال من المهارات يمكنها من استغلال فهمها لطبيعة نمو الطفل (عبد القادر شريف ،  
السيد ، ٢٠١٢م، ٢)

وتعد المهارات الناعمة من المفاهيم الحديثة نسبيا في التعليم والتي تعتمد على إكساب  
الأفراد مهارات يتطلبها سوق العمل بتتميتهم من الجوانب الشخصية والاجتماعية بما يؤهلهم  
للتعامل مع الآخرين والتواصل معهم بفاعلية ويمكنهم من تحمل أعباء وضغوط العمل)  
السيد الطاهر ، رشيدة ، ٢٠١٩)

ويعتبر التعلم المستمر مدى الحياة هو وسيلة المجتمع لمواجهة تحديات العصر وما  
يفرضه من تداعيات وتغيرات معلوماتية وتكنولوجية فالتنمية المهنية ليست بمنأى عن هذه  
التغيرات وهدفها الأساسي إحداث تغييرات في مستوى الأداء التربوي والتعليمي لتلبية  
الاحتياجات الحالية والمستقبلية لكل القائمين على العملية التربوية والتعليمية بشكل يجعلهم  
قادرين على تحسين أداء واجباتهم ومهامهم التربوية بشكل أكثر كفاءة وفاعلية ولكي يحدث  
ذلك لابد من توفير كل سبل التنمية المهنية بشكل فعال ومناسب يشجع كل عناصر  
المجتمع التعليمي على مواصلة نموهم المهني .

#### مشكلة البحث :

كان ولا زال موضوع تطوير التعليم هو حديث الساعة في مصر انطلاقا من أن التعليم  
قضية أمن قومي لا غني عنه لتقدم ورقي المجتمع في هذا العصر ، ولكن من الملاحظ أن  
جهود التطوير تنصب في أغلب الأحوال علي الشكل دون المضمون وعلي الأبعاد الهيكلية  
غير المدعومة بالتغيير الثقافي وهذا يعيق جهود الإصلاح المستقبلية .

ومن بين التحديات التي تواجه التعليم قبل الجامعي ومنها مؤسسات رياض الأطفال حسب  
ما ورد في (استراتيجيات التنمية المستدامة ورؤية مصر ٢٠٣٠ ، ص ١٤٤ -  
١٤٥) الأمية الرقمية لمعظم المعلمين وهي من أهم العوائق لدمج التكنولوجيا في العملية  
التعليمية بشكل فعال بالإضافة إلي قلة تزويدهم بسبل المعرفة المطلوبة لتيسير العملية

التعليمية ، ضعف فاعلية وكفاءة التدريب حيث يوجد نقص في التدريبات الشاملة والمخططة والمتاحة للمعلمين ، محدودية قدرة الأكاديمية المهنية للمعلمين في توفير ترخيص مزاوله المهنة حيث تحتاج إلي الموارد المالية والكوادر البشرية اللازمة لمنح رخصة مزاوله المهنة للمعلمين من خلال تقييم مدي التزام المعلمين المتقدمين للحصول علي الرخصة بالمعايير المحددة .

بالإضافة إلي ما أشارت إليه(أحمد حافظ، راندا ،٢٠١٣، ص ص ٥٤-٥٦) من مشكلات في المؤتمر الدولي لرياض الأطفال مثقلة وجود آلية واضحة لقياس أثر البرامج التدريبية في تحسين المستوي المهني للمعلمات وكذلك المعلمات غير المتخصصات في دور رياض الأطفال التابعة للجمعيات الأهلية ووزارة التضامن الاجتماعي ،وما نادت به الدراسات من ضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر، التأكيد علي ربط أهداف برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بالاحتياجات الفعلية داخل الروضة ،ضرورة وضع آليات ومعايير الجودة الخاصة بالبرامج التدريبية من قبل الأكاديمية المهنية للمعلمين مثل دراسة (محمد السعيد، رنا ٢٠١٧م) ، بالإضافة إلي ما أشارت إليه (غران، ساره ٢٠١٧) بوجود نقص في المهارات وأن المهارات التكنولوجية ليست جزء من التطوير المهني المستمر ، كما أن التدريب من أجل النهوض بالمعلمين ليس إلزاميا وبالتالي المعلمون ليسوا محضرين بشكل منهجي للتعامل مع الاستخدام المتزايد للتكنولوجيا هذا بجانب العوائق المنهجية أمام التعلم الرقمي لبعض المؤسسات التعليمية . ( K.

(Kechagias,Ed ,2011)

بالإضافة إلي نتائج الدراسات التي أوصت بضرورة امتلاك المهارات الناعمة نظرا لدورها الفعال وأهميتها في العمل وتطويره كدراسة(الحلبي،خالد ٢٠٢٠ م ) ، دراسة ( 2013, Seetha)، ودراسة (صلاح، رمضان ٢٠١٦م) ، دراسة(نعيم،علا ٢٠١٤م)

ومما سبق وانطلاقا من الدور المهم الذي تقوم به المعلمة، لذلك كان لا بد من الاهتمام بوضع معايير مستحدثة تهتم بتنمية قدرات معلمات رياض الأطفال فقد تبلورت مشكلة البحث الحالي في الإجابة عن التساؤل الرئيس التالي :

كيف يمكن تنمية معلمات رياض الأطفال في مصر مهنيا علي ضوء المهارات الناعمة؟  
ويتفرع منه الأسئلة التالية :

١. ما الأسس النظرية للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال؟
٢. ما الإطار الفكري للمهارات الناعمة في مجال التعليم ؟
٣. ما واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر علي ضوء المهارات الناعمة؟
٤. ما المقترحات اللازمة لتنمية معلمات رياض الأطفال في مصر مهنيا علي ضوء المهارات الناعمة؟

**أهداف البحث :** يهدف البحث الحالي إلي :

- ١- تعرف الأسس النظرية للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال.
- ٢- تعرف الإطار الفكري للمهارات الناعمة في مجال التعليم .
٣. تحليل واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر علي ضوء المهارات الناعمة .
٤. طرح مقترحات لتنمية معلمات رياض الأطفال مهنيا علي ضوء المهارات الناعمة.

**أهمية البحث :** تكمن أهمية البحث الحالي في :

**الأهمية النظرية :**

١. يعد استجابة للتوجهات الحديثة كالخطة الاستراتيجية ورؤية مصر ٢٠٣٠ والتي تنادي بتطوير وتحديث أساليب العمل بالمؤسسات التعليمية.
٢. المساهمة في تنمية معلمات رياض الأطفال في مصر مهنيا بالقدر الذي يؤهلهم من أداء الأعمال بأقل جهد وأكبر كفاءة واثقان .

٣. إثراء الأدبيات والمكتبة العربية بإضافة هذا البحث ضمن مقتنياتها بما يشتمل عليه من إطار نظري للمتغيرين ، والباحثين المهتمين بمجال التنمية المهنية في مؤسسات رياض الأطفال واستخدام وتوظيف المهارات الناعمة في مجال التعليم .
٤. يكتسب أهميته من أهمية التنمية المهنية ومردورها علي معلمات رياض الأطفال وما تحققهن من انجازات اذا ما توفرت لهن الإمكانيات والموارد .

#### الأهمية التطبيقية:

١. قد يفيد البحث الحالي المهتمين والمتخصصين برياض الأطفال في فتح المجال أمام موضوعات وبرامج جديدة تتضمن المهارات الناعمة وبالتالي تزيد من كفاءتهن وقدراتهن علي تحقيق أكبر قدر من الأهداف .
٢. يعد إضافة للقائمين علي إعداد البرامج التدريبية والتأهيلية لمعلمات رياض الأطفال .
٣. قد يساعد واضعي السياسات التعليمية والمتخصصين بإعداد مناهج كليات رياض الأطفال في إدراج المهارات الناعمة للطالبات في كليات الطفولة المبكرة

#### منهج البحث:

يعد المنهج الوصفي المنهج المناسب لهذا البحث ، فهو المنهج الذي يعبر عن الظاهرة المراد دراستها تعبيراً كمياً وكيفياً من خلال تحليل الظاهرة وكشف العلاقات بين ابعادها للوصول إلي استنتاجات لتحسين الواقع وتطويره(محمد ، در ، ٢٠١٧م، ص ٣١٢ )

**حدود البحث:** تحدد البحث الحالي بالحدود الآتية :

**الحد الموضوعي :** يتناول البحث الحالي التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال علي ضوء المهارات الناعمة وهي ( مهارات إدارة الوقت ، المهارة الرقمية ، مهارة العمل في فريق ) نظراً لصعوبة تناول جميع المهارات في بحث واحد .

**الحد البشري:** يقتصر البحث الحالي علي معلمات رياض الأطفال في مصر.

**الحد الزمني :** تم إعداد هذا البحث خلال الفترة من ٢٠٢١/٨/١٨ م حتي ٢٠٢١/١١/٣٠ م.

**مصطلحات البحث:** تناول البحث المصطلحات الآتية :

والتنمية في اللغة مأخوذة من النماء أي الزيادة ، يقال نما ينمو نموا ونماء : بمعنى زاد وكثر

الحذق بالخدمة والعمل ونحوه ،ويقال مهن يمهن مهنا إذا عمل في صنعته (إبن منظور، ١٩٨١، ص٤٥٥١).

**والتعريف الاصطلاحي لها :** عملية مستمرة للمعلمين يتم من خلالها تحويل بعض المفاهيم والممارسات حول طرق التدريس والمناهج وفن التعليم الخاص بهم من أجل إيجاد الطرق الجديدة التي تسمح لهم بتلبية احتياجات التعلم فهي مهمة أبدية يجب أن يخضع لها المعلمين بحرية.

**(Castro Garcés, A. Y., & Martínez Granada, L, 2016, p40)**

**والتعريف الإجرائي للتنمية المهنية في هذا البحث:** عملية هادفة ومتجددة تتصف بالتطور والشمول وتركز علي التحسين المستمر للأداء ومعالجة جوانب الضعف والقصور للتأكيد علي النمو المهني لدي معلمات رياض الأطفال لتقمن بأدوارهن بسهولة بعد اكساب الخبرات والمعارف التي تحتاجن إليها ومن ثم تتحقق الأهداف المرجوة.

**المهارات الناعمة:** هي المهارات الشخصية الأساسية لتحقيق التنمية الشخصية والمشاركة الاجتماعية اللازمة للعمل في بيئة محددة. **(Taylor, 2016, 16)**

وهي مهارات غير تقنية ولا تعتمد علي التفكير المجرد وإنما تعتمد علي القدرات الشخصية داخل الشخص نفسه لتسهيل اتقان الأداء في أعمال معينة **(Matteson, m, l, 2016, 75)**

**والتعريف الإجرائي للمهارات الناعمة في هذا البحث:** مجموعة من المهارات السلوكية غير الملموسة والمطلوبة لرفع مستوي الأداء لدي معلمات رياض الأطفال منها التواصل والعمل الجماعي إدارة الوقت والتي تمكنهم من اتقان المهام الموكلة إليهم بدقة وكفاءة .

الدراسات السابقة : في حدود علم الباحثة لا توجد دراسة تجمع بين متغيري الدراسة التنموية المهنية للمعلمات والمهارات الناعمة ، ولكن وجدت بعض الدراسات ذات الصلة غير المباشرة حيث تناولت أحد المتغيرين ، وفيما يلي عرض لبعض الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت التنمية المهنية والمهارات الناعمة من الأقدم إلي الأحدث :

#### أولا : الدراسات العربية :

##### ١. دراسة (علا نعيم ٢٠١٤م) :

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المهارات الناعمة في عملية اقتناص الوظائف في قطاع غزة من خلال التعرف على أهم المهارات الناعمة التي تؤثر على عملية اقتناص الوظائف الادارية وأهم المهارات الناعمة المطلوبة في سوق العمل ، واستخدمت المنهج الوصفي ، وتوصلت إلي أهمية تنمية المهارات الناعمة لدي الوظائف القيادية مثل التشبيك ، التفكير الناقد ، التفاوض ، إدارة الأزمات ، الاحتراف وإدارة الغضب وقدمت الدراسة عدة توصيات منها أنه علي الباحثين عن عمل في الوظائف الإدارية بأن يعملوا علي تطوير خبرتهم ومهاراتهم الناعمة واصلها واكتساب المفقودة منها للحصول علي الوظائف الإدارية حيث أنها لا تعتمد علي المؤهل أو التخصص الجامعي فقط .

##### ٢. دراسة (أميرة عبد الوهاب ٢٠١٥م) :

هدفت الدراسة للتعرف علي الأسس النظرية للتنمية المهنية داخل الروضة وخبرات بعض الدول فيها ، وكذلك واقع التنمية المهنية وكيفية تفعيل وحدة التدريب داخل الروضة ، واستخدمت المنهج المقارن . وتوصلت إلي عدة نتائج منها قلة دعم وحدة التدريب لأنشطة التنمية المهنية للمعلمات بالروضات في مصر متمثلا في قصور في تخطيط الروضة لبرامج التنمية المهنية للمعلمات ، نقص الإمكانيات المادية وقلة الوقت اللازم لممارسة هذه الأنشطة ، وقدمت الدراسة تصور مقترح للتنمية المهنية للمعلمات في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة .



### ٣. دراسة (رمضان صلاح ٢٠١٦م) :

هدفت الدراسة إلي تعرف طبيعة العلاقة بين المهارات الناعمة والتوجهات الريادية لدي طلبة الكليات التقنية والمهنية ، واستخدمت المنهج الوصفي ، وأظهرت النتائج أن الطلبة يتمتعون بمجموعة من المهارات الناعمة منها (القيادة والعمل ضمن فريق ، الاتصال والتواصل ، اتخاذ القرارات وحل المشكلات ، التفاوض والتخطيط ، إدارة الوقت ، وأوصت الدراسة بأن يولي الطلبة اهتماما أكبر لاكتساب وتنمية المهارات الناعمة لديهم بالإضافة إلي التوصية بتطبيق نفس النموذج علي الطاقم التدريسي بالكليات للتعرف علي واقع تلك المهارات لديهم

### ٤. دراسة (آمال أحمد ٢٠٢٠م) :

هدفت الدراسة إلي التعرف علي أدوار المديرين في التنمية المهنية للمعلمين بوحدة التدريب والجودة ، التعرف علي الأسس النظرية للتنمية المهنية لمعلمي المدارس في ضوء الفكر الإداري المعاصر، واستعانت بالمنهج الوصفي ، وأظهرت نتائج الدراسة غياب القناعة الشخصية لدى مدير المدرسة بأهمية التنمية المهنية ،ضعف التنسيق بين المسؤولين عن التنمية المهنية للمعلمين بوحدة التدريب والجودة، قلة الحوافز المادية والمعنوية المحفزه على حضور برامج التنمية المهنية ،ضعف نشر ثقافة التنمية المهنية للمعلمين بوحدة التدريب والجودة بالمدرسة ،وندره وجود خطة واضحة للتنمية المهنية بالمدرسة.

### ٥. دراسة ( خالد الحلبي ٢٠٢٠م) :

هدفت الدراسة إلي التعرف علي المهارات الناعمة وأهميتها للعمل في مجال المكتبات والمعلومات من وجهة نظر أخصائي المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات ، كما تعرضت لأهم أنواع المهارات الناعمة مثل (التواصل مع الآخرين ، المهارات الاجتماعية كالتشبيك ، مهارة القيادة ومهارة الابداع ) وكيفية اكتسابها واستخدمت المنهج الوصفي ، وتوصلت إلي أهمية المهارات الناعمة في العمل بالمكتبات ومراكز المعلومات وخلصت إلي تفضيل أنواع من المهارات عن أخرى يرجع إلي عوامل خبرة العاملين بهذه المكتبات.

## ٦. دراسة (رشا هلال ٢٠٢١م) :

هدفت الدراسة إلي الوقوف علي مفهوم التنمية المهنية المستدامة وأهميتها ومبرراتها ، واستخدمت المنهج الوصفي ، وتوصلت إلي معوقات تفعيل التنمية المهنية المستدامة علي ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ ومنها عدم تفهم فلسفة برامج التنمية المهنية لدي بعض القادة والأكاديميين والإداريين برؤية مصر ٢٠٣٠ ، ومقاومة التغيير والتطوير من قبل بعض المسؤولين والمعلمات بمرحلة رياض الأطفال بمحافظة الدقهلية .

## ثانيا :الدراسات الأجنبية :

## ١. دراسة(MasariGianina–Ana, 2013)

هدفت الدراسة إلى تناول وجهة نظر معلمي رياض الأطفال حول برامجهم التدريبية أثناء الخدمة ، والتحديات التي تواجهها البرامج التدريبية والتي قد تؤثر على الممارسة التعليمية للمعلمة مثل ضيق الوقت ،استخدمت المنهج الوصفي ،وتوصلت الدراسة إلى أنه لا يزال العديد من برامج التدريب على المستوى الرسمي أقل تركيزا على الاحتياجات الحقيقية للمعلمات .

## ٢. دراسة (Seetha,2013) .

هدفت الدراسة إلي التأكيد علي ضرورة دمج برامج التدريب علي المهارات الناعمة مع المناهج الدراسية لإبراز الأهداف المرجوة من تلك المهارات والتي تتمثل في مهارات الاتصال الفعالة ومهارات العرض وإدارة الفريق ومهارات القيادة والتركيز علي المهارات الشخصية كالعامل ضمن فريق وتحسين المهارات السلوكية ، واستخدمت المنهج الوصفي ، وتوصلت إلي أهمية الاتصال الفعال والمهارات الشخصية في زيادة فرص التوظيف والمنافسة بشكل قوي في بيئة العمل وأن برامج المهارات الناعمة تنمي وتحسن ذلك .

### ٣. دراسة ( Vincent,2013 )

هدفت الدراسة إلي تعرف كيفية استخدام المهارات الناعمة في عملية القيادة لدي المدرء والقادة ، واستخدمت المنهج الوصفي ، وتوصلت إلي أن أهم المهارات الناعمة التي يجب توافرها لتحقيق القيادة والإدارة السليمة هي مهارات التعامل مع الآخرين ، العمل ضمن فريق ، التفاوض ، مهارات الاتصال والتواصل ، مهارات إدارة الوقت ، وخلصت إلي ضرورة أن يعمل المدرء علي تطوير مهاراتهم الناعمة وذلك لتطوير علاقاتهم مع العاملين مما يؤدي إلي تجنب العديد من المشكلات الإدارية .

### ٤. دراسة ( Fatih, M , 2021 )

هدفت الدراسة تعرف أهمية دور مديري المدارس في تقديم وتنفيذ برامج التنمية المهنية للمعلمين ،والعوامل التي تؤثر علي برامج التنمية المهنية للمعلمين ،واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ،وأظهرت الدراسة قلة قيام مديري المدارس بشكل كافٍ بالأنشطة التي تؤدي إلي دعم التنمية المهنية للمعلمين ،وأوصت الدراسة بأهمية دور المدير ينفي التنمية المهنية للمعلمين وتقديم الدعم اللازم لهم .

### التعليق علي الدراسات السابقة :

تبين من خلال عرض الدراسات السابقة العربية والأجنبية والتي تناولت التنمية المهنية ، المهارات الناعمة نجد أنها كشفت عن تحديات ومشكلات في التنمية المهنية وكذلك أوضحت مدي أهمية ودور المهارات الناعمة في التطوير المرجو الوصول إليه وبناء علي ذلك نستخلص ما يلي :

استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في بلورة المشكلة بعد الإطلاع علي نتائجها وبيان أهمية البحث وإثراء الإطار النظري له بالإطلاع علي المراجع التي تمت الاستعانة بها والرجوع إليها .

ويتشابه البحث الحالي مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي حيث أنه المنهج المتبع في أغلب الدراسات السابق ذكرها، وتشابه البحث مع الدراسات السابقة في التأكيد علي دور وأهمية المهارات الناعمة في مواجهة التحديات، وكذلك أوضحت نتائجها أوجه القصور في برامج التنمية المهنية وما يترتب علي ذلك من آثار .

واختلف البحث الحالي مع الدراسات السابقة في تناول جانب أو آخر من جوانب البحث الحالي ولم يتعرضوا لبحث وتحليل متطلبات التنمية المهنية علي ضوء المهارات الناعمة، كما أن البحث محدد لفئة معينة وهن معلمات رياض الأطفال في مصر وعليه فيمكننا القول بأن الاختلاف ورد في الحدود والأهداف ومتغيري البحث .

**محاوَر البحث :** ويسير البحث الحالي وفق المحاور التالية :

**المحور الأول:** الإطار العام للبحث والذي يشمل كل من (المقدمة، المشكلة، الأهداف، الأهمية، المنهج، حدود البحث، المفاهيم والمصطلحات، الدراسات السابقة والتعليق عليها، محاور البحث )

**المحور الثاني :** الأسس النظرية للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال.

**المحور الثالث:** الإطار الفكري للمهارات الناعمة في مجال التعليم.

**المحور الرابع:** تحليل واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر علي ضوء المهارات الناعمة .

**المحور الخامس:** أهم نتائج البحث ومقترحاته لتنمية معلمات رياض الأطفال في مصر مهنيًا علي ضوء المهارات الناعمة.

**المحور الثاني :** الأسس النظرية للتنمية المهنية :

يعتمد نجاح كل نظام تعليمي علي تطوير قدرات ومهارات المعلمين فيجب تحديث معارف المعلمين وفق الثورات الانفجار المعلوماتي والمعرفي والتكنولوجي ، فالتنمية المهنية تعتبر مصدر التحديث معارف ومهارات المعلمين في مختلف المجالات ويتمكن المعلمون من الوصول إلى مستوى التنمية المهنية إذا تم توفير فرص للتعلم والمعرفة والمهارات (FatemahAyyoobi& others,2016, pp215,216)

والمعلم على الرغم من تطور التقنيات التربوية والتعلم الذاتي والتعلم المبرمج والتعلم عن بعد هو العنصر الأكثر تأثيرًا في جودة المنتج التعليمي (شحاته، حسن، ٢٠١٢م، ص ٢٠٢)، والتنمية المهنية تعتبر نهجا شاملا ومستداما ومكثفا لتحسين مستوى المعلمين من أجل تحسين التحصيل العلمي فهي تعزز المسؤولية الجماعية من أجل تحسين الأداء وقد تكون مدعومة بالأنشطة مثل الدورات وورش العمل والشبكات والمؤتمرات. (Wei, R. C.& others,2010,p4)

أولا : أهداف التنمية المهنية :تتمثل بعض أهداف التنمية المهنية في تلافى أوجه القصور في برامج الإعداد الجامعي قبل ممارسة ومزاولة المهنة ، الاطلاع على أحدث النظريات التربوية والنفسية والطرق الفعالة وتقنيات التعليم والتعلم الحديثة واستخدام واستثمار الأساليب الجديدة مثل التعليم البرنامجي والمصغر والتعلم الذاتي وأسلوب حل المشكلات، التبصير ببرامج وخطط الدولة لتطوير التربية والتعليم ودراسة أهداف المجتمع ككل ، تعميق الأصول المهنية عن طريق زيادة الفاعلية وتحسين الأداء والكفاءة، تغيير الاتجاهات السلبية وتعديلها لدى البعض نحو مهنة التدريس. (الخولي، صلاح، ٢٠١٥ م، ص ٢١)

ومن أهداف التنمية المهنية أيضا تقليل الحاجة للإشراف والمتابعة ورقابة الأداء من الإدارة العليا، مبدأ الرقابة الذاتية وتعويض نواحي القصور في إعداد المعلمين مهنيًا وتعريفهم بما يستجد من تغيرات في التعليم ومناهجه وأهدافه. (Elaine Wilson) 2017,p30)

ثانيا : أهمية التنمية المهنية : توجد بعض المبررات التي تبرز أهمية التنمية المهنية ومنها : (السيد الطاهر ، رشيدة ، ٢٠١٧، ص ص ٢٩-٣٥)

١. دواعي تكنولوجية : وأهمها التحديات التي تفرضها العولمة وما تتسم به من انفجار معرفي وماتنتج عنه من ثورة معلوماتية وتغير في مفهوم تكنولوجيا التعليم .

٢. قصور كليات التربية في إعداد المعلم : توجد عدة عوامل تسببت في قصور كليات التربية في إعداد المعلمين منها تدني فاعلية طرق التدريس ، تدني محتوى ونوعية المقررات الدراسية ضعف برامج التربية العملية .

٣. قصور برامج التدريب الحالية : تواجه برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة بعض المشكلات منها ما يتعلق بالمدرسين من حيث الافتقار إلي معايير الكفاءة ، ونقص إعداد مدرّبين متخصصين ، ومشكلات تتعلق بالمدرّبين تتمثل في عدم مراعاة الاحتياجات التدريبية لهم بصفة عامة بالإضافة إلي سلبية المدرّبين في اختيار البرامج التدريبية ، مشكلات خري تتعلق بالمحتوي التدريبي من حيث التكرار وعدم ملائمة الخطة الزمنية للمحتوي التدريبي ، مشكلات تتعلق بأهداف البرنامج التدريبي والتقويم وتتمثل في الافتقار إلي المعايير وعمومية وشمولية الأهداف .

٤. تعدد أدوار المعلم : فقد فرض مجتمع المعرفة أدوار متعددة للمعلم منها الدور التعليمي وتنمية قدرات التفكير واكتساب المعارف والحقائق ، الدور التربوي ومراعاة الفروق الفردية وتنمية القيم والاتجاهات ، الدور الإداري كإدارة الصف والإشراف ، الدور الاجتماعي كترسيخ قيم الولاء والانتماء للوطن ، الدور الإنساني كترسيخ قيم التسامح والسلام وحب العمل والتعاون .

ويواجه المعلم في عمره الوظيفي متغيرات شتى لا يمكن مواكبتها إلا بالتزود بالخبرات التي تؤهله لذلك ، فالعلوم تتغير والأبحاث تضيف ، والتقنية تتسارع خطاها إلي المستحدثات لذا أصبح التحدي الذي يواجه المعلم أن يواكب التغيرات التي هي بمثابة جميع عناصر التعليم والتعلم ، ويحتاج إلي مهارات متجددة لملاحقتها لاكتسب بالصدفة ولا يمكن اكتسابها بدراسة معينة بل بسلسلة متكاملة وشاملة من برامج التنمية المهنية للمعلمين (المهدي، سوزان، ٢٠١١، ص ٣٦٨) ولذلك كان لزاما لقاء الضوء علي أساليب التنمية المهنية للوقوف علي تحديد ما تملكه المؤسسات من موارد وامكانيات لاستثمارها في تنمية العاملين مهنيا .

ثالثا: أساليب التنمية المهنية : من أساليب التنمية المهنية ثلاث أساليب :

أولا التدريس المباشر مثل ( الدورات والتوجيه والبحث العملي، وفرق التخطيط ذات الصلة بالمهام) وثانيا التعلم في المدرسة مثل (الأقران، الصداقات الحرجة) وثالثا الخروج من

التعليم المدرسي مثل (شبكات التعلم ،والزيارات إلى المدارس والشراكات بين المؤسسات المختلفة من جامعات ومدارس. (jorose,2014,p219)

وقد قسمت الأساليب إلي قسمين تقليدية منها أسلوب المحاضرة والإلقاء ، وحلقات المناقشة والمؤتمرات والندوات والعرض العملي والزيارات الميدانية وأخري عملية وتتمثل في أسلوب التدريس المصغر والعصف الذهني ، والفيديو التفاعلي ، وأسلوب دراسة الحالة والبحث الإجرائي ، أسلوب تمثيل الأدوار المسرحي ، والورش التعليمية . ( محمد ،أسامه ،حلمي، عباس،٢٠١٦، ص ٢٢٨)

بناء علي ما سبق من عرض لأسباب ومبررات توضح أهمية التنمية المهنية للمعلم وتبرز ضرورة الاهتمام بتحقيقها للوصول إلي أفضل النتائج وأهدافها والأساليب الخاصة بها ، كمدخل هام للتطوير في العصر الحالي لابد من معرفة خصائصه لنتمكن من حسن توظيفه وهو ما سنعرضه في الجزء التالي من البحث .

رابعا : **خصائص التنمية المهنية** : هناك عدة خصائص تتميز بها التنمية المهنية عن الطرق التقليدية ذات الكفاءة المنخفضة وغير المنتجة ، من أهمها :

أنها مستمرة مدي حياة المعلم المهنية ، تشتمل علي التدريب والممارسة والتغذية الراجعة ، تتم بالمشاركة واتاحة الفرص للتعاون ، تتم داخل المدارس وتجعل منها مجتمعات تعلم مهني ، تهدف لتحسين مهارات المعلمين التدريسية ، تعتمد علي النقد الذاتي من المعلمين لممارساتهم ، ومن سماتها الأساسية أنها هادفة ومقصودة حيث أنها عملية توجهها رؤية واضحة لغايات وأهداف تم التخطيط لها مسبقا ، وهي عملية ديناميكية حيث أنها مستمرة ومتضمنة في العمل ، بالإضافة إلي أنها عملية شاملة تأخذ في الاعتبار التغيير علي مدي فترة زمنية طويلة وتراعي كل المستويات المؤسسية ، والتنمية الفردية والمؤسسية وجميع جوانب المعلم . (السيد الطاهر، رشيدة، ٢٠١٧، ص ص ٤٥-٤٦) كما أن من خصائصها أيضا أن يكون المحتوى العلمي عميق ويؤدي إلي تطوير المهارات العلمية والعملية ، تركز علي المعلمين باعتبارهم أساس تعلم المتعلمين ، تحترم وترعي القدرات الذهنية والقيادية

للمعلمين والمديرين في المجتمع المدرسي ، وتتطلب الكثير من الوقت والموارد وتقودها خطة متماسكة ، تمكن المعلمين من توسع دائرة اطلاعهم علي محتوى المنهج واستخدام التكنولوجيا واستراتيجيات التعلم وغيرها من العناصر الجوهرية لعملية التعليم ( أحمد علي ،آمال ،٢٠٢٠ ، ص ١٠ ) .

#### خامسا مجالات التنمية المهنية:

للتنمية المهنية للمعلم عدة جوانب ومقسمة إلي خمس مجالات هي المجال التربوي المهني ، المجال الأكاديمي التخصصي ، المجال الثقافي ، المجال الإداري ، المجال الشخصي ، المجال الاجتماعي . (السيد الطاهر، رشيدة، ٢٠١٧، ص ٣٩-٤٣)

وذكر (رعوف ، أسامه ٢٠١٦ ، ص ٣٥٣) أنمجالات التنمية المهنية تتمثل في مجال العلاقات الإنسانية والإرشاد والتوجيه والتفاعل في المواقف التعليمية ، مجال الأداء التدريسي واستخدام كل ما هو معاصر ومتطور لإيصال المعلومة ، مجال البحث العلمي والإشراف الأكاديمي ، مجال توظيف تقنيات المعلومات والاتصالات في المجال التعليمي ، مجال الالتزام بأخلاقيات المهنة وتعديل السلوك في إطار العمل التربوي ، مجالات تقييم وتقويم المتعلمين بتطبيق الحديث والمتطور في هذا المجال .

في نهاية هذا المحور يتبين أهمية التنمية المهنية وتأثيرها علي الأداء بشكل عام حيث أن لها عدة مجالات شاملة وعامة وتتصف بمجموعة خصائص تميزها وتبرر أهميتها وأهدافها وحتى تتم بشكل يلئم متغيرات هذا العصر الحالي كان لزاما التطرق إلي المهارات الناعمة في مجال التعليم لتحقيق أكبر قدر من الأهداف المرجوة وهذا ما سنعرضه بشئ من التفصيل في المحور القادم .

#### المحور الثالث : الإطار الفكري للمهارات الناعمة في مجال التعليم.

يتناول هذا المحور مفهوم المهارات الناعمة في مجال التعليم وأهميتها ثم تحديد أهم هذه المهارات وأساليب اكتسابها للاستفادة منها في أداء الأعمال بفعالية ويسر .



يعد مصطلح المهارات الناعمة من المصطلحات الحديثة نسبيًا في مجال التعليم ترجع بداياته إلى الولايات المتحدة الأمريكية حيث شكلت لجنة عام ١٩٩١ للحد من الفجوة بين مخرجات نظم التعليم ومتطلبات سوق العمل بهدف التغلب على البطالة بين المتعلمين ،ومن ثم تم إجراء العديد من المقابلات الفردية والجماعية المعمقة مع أصحاب الشركات وأرباب المهن المختلفة للوصول إلى قائمة من المهارات والكفايات المطلوبة للتوظيف لديهم من وجهة نظرهم ، وتم تصنيفها إلى ثلاث أنواع: مهارات أساسية(صلبة: كالمؤهل الدراسي واللغة والحاسب الالي) ومهارات التفكير، ومهارات شخصية ، وقد أطلق عليها العديد من المسميات المهارات العامة ، مهارات القدرة ، المهارات الحياتية ، المهارات المحورية ، المهارات الأساسية ، مهارات التمكين ، المهارات المرنة . ( السيد الطاهر ، رشيدة ٢٠١٩،

#### أولاً مفهوم المهارات الناعمة . Soft Skills

هو مصطلح له علاقة بالشخصية والسمات والكفاءات الايجابية التي تعزز من علاقات الشخص والأداء الوظيفي ، وتشمل مهارات قدرة المرء علي التواصل بشكل فعال وتحمل المسؤولية واطهار الاحترام وتقبل النقد ، إدارة الوقت بفعالية ، العمل في فريق ( Vijayalakshmi,2016,2859). وهي مهارات اجتماعية ومتعددة وضرورية للتنمية الشخصية والمشاركة الاجتماعية والنجاح في العمل وتشمل القدرة علي التكيف والعمل في فريق والاتصال ، ووصفها بالمهارات للتأكيد علي أنه يمكن تعلمها أو تطويرها من خلال جهود التدريب المناسبة ( K. KechagiasEd 2011 )

ومما سبق نستخلص أن المهارات الناعمة تتمثل في القدرات الشخصية التي يمتلكها الأفراد أو يتم اكتسابها لهم ، وهي مهارات مرتبطة بالسلوك ، فنية وغير ملموسة وتشمل كل ما يحتاجه الانسان في التعامل مع الآخرين من التواصل والعمل في فريق ، إدارة الوقت وحل المشكلات واتخاذ القرار وإدارة الوقت واستخدام التكنولوجيا .

ثانيا أهمية المهارات الناعمة :

يشهد العالم تحديات داخلية وخارجية هائلة تتمثل في ثورة تكنولوجيا وعلمية والتي جعلت المجتمع يتسم ببعض الخصائص وهي : (ضحاوي ، حسين ٢٠١٨ ، ص ١٦)

١. عصر المعلومات : فأصبحت أداة استراتيجية لمستقبل المجتمعات وتنميته وتطويره ، وأن رأس المال الفكري أهم من رأس المال المادي فمصدر الثروة لأي أمة حاملو المعرفة الذين يحملون الأفكار والمعلومات القابلة للتطبيق .

٢. عصر التكنولوجيا : التطور الذي نعيشه اليوم في مجال تكنولوجيا المعلومات يرتبط بالتطور في مجال المعلومات والاكتشافات العلمية

٣. عصر العولمة والتعددية الثقافية : حيث أننا نعيش في عالم تقاربت أطرافه وتداخلت حضاراته وثقافته ، حيث أن للتطور في وسائل الاتصال أثر بالغ فيما نعيشه اليوم من انفتاح في شتي المجالات .

٤. عصر الثورة البيونية : إن اندماج الثورة الالكترونية مع الثورة في العلوم البيولوجية ينبئ بظهور ثورة جديدة وهي (البيو /الالكترونية ) التي بموجبها سيصبح للتطور والتقدم مقومات جديدة والتي بها ستتطور الحياة .

والمهارات الناعمة جزء مكمل للمهارات الإدارية والأكاديمية التي يكتسبها الشخص وتعد من المتطلبات الأساسية للعمل المهني ، كما تعد جزءا أساسيا في الأداء الوظيفي والمستقبل المهني ، وهي قابلة للتطبيق داخل نطاق العمل وخارجه ، ومن ثم تلعب دورا أساسيا في نجاح المنظمة ، وخاصة إذا امتلكها العاملون بهذه المنظمة ، وتم إعدادهم وتدريبهم عليها ، ومن أهمية المهارات الناعمة أنها تساعد الأفراد علي مواجهة مواقف الحياة المختلفة ، وتسهم في القدرة علي التغلب في المشكلات الحياتية التي يواجهها الأفراد وبالتالي يمكن القول بأن نجاح الأفراد واستمراريتهم في العمل يتوقف علي مدي امتلاك هذه المهارات ، كما تساعد علي زيادة الشعور بالفخر والاعتزاز بالنفس وتقدير الذات خاصة عند اتقان الأعمال بكفاءة وبأقل زمن وجهد (صهيب الاغا، محمد، ص ٢٠١٨ ، ص ص ١٣-١٤) وبالنسبة لمعلمات رياض الأطفال فتظهر أهمية المهارات الناعمة في أنها تساعد في أداء

أعمالهن بكفاءة وتزيد من قدرتهن علي تحمل ضغوط العمل والتكيف مع مستحدثات الأمور ، وانجاز الأنشطة والمهام في الوقت المحدد لها ، تسهل عملية التواصل مع أولياء الأمور ، سهولة التعامل مع وسائل التكنولوجيا المتطورة.

ومن ثم تظهر أهمية المهارات الناعمة لكل من المؤسسات والأفراد العاملين بها لما لهذا العصر من سمات وتغيرات متسارعة تتطلب امتلاك القدرات والمهارات التي تسهل مواكبته دون تعثر أو تأخر .

### ثالثًا أساليب اكتساب المهارات الناعمة :

ويمكن اكتساب المهارات الناعمة من خلال طريقتين أساسيتين هما : (الحلبي ، خالد ، ٢٠٢١ ، ص ص ٢٩ - ٣٠)

١. الدراسة والتعلم :ويتم من خلال التعليم الجامعي كالمقررات الدراسية وحلقات نقاشية بين الطلبة ، والتعليم أثناء العمل بواسطة جهات متعددة منها مراكز التدريب بالجامعات.

٢. الممارسة العملية : ويتم من خلال التعلم الذاتي كالسعي لتطوير الذات والتعرف علي المهارات الشخصية ومقارنتها بالمطلوبة للوظائف والاطلاع وطلب المشورة ، وعن طريق التشجيع الإداري والتحفيز وهو ما يقع علي عاتق القادة والمدراء تحفيز مهارات الابداع والابتكار لدي العاملين .

### رابعًا أمثلة لأهم المهارات الناعمة :

تشمل المهارات الناعمة كل من (مهارة الاتصال والتواصل ، مهارة إدارة الوقت ، مهارة التخطيط ، مهارة التفاوض ، المهارة الرقمية ، مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات والتفكير النقدي ، مهارات اجتماعية كالعمل في فريق ، مهارات عقلية وابداعية ، مهارات قيادية وإدارية، الحماس والاتجاه الايجابي ، الشبكات ، الاحترافية ،مهارات تطوير الذات)

(الحلبي ،خالد ٢٠٢١) و(صهيب الاغا،محمد ،٢٠١٨) و(صلاح شبير، رمضان ٢٠١٦)

ونظرا لصعوبة امكانية تناول جميع المهارات سيتناول البحث الحالي ثلاث مهارات وهي ١. إدارة الوقت **Time Management**: تعني التخطيط الجيد لكيفية استثمار الوقت استثمارا جيدا بما يساعد علي تحقيق أعلى معدل للنتاجية في أقل وقت وبأقل جهد ممكن (مصطفى عليان، ربحي، ٢٠١١، ص ٤٤) ،وهي مجموعة من المهارات والسلوكيات في حياة الفرد المهنية والشخصية وهي تساعد علي مواجهة الضغوط بشكل أكثر كفاءة (EI- Shaer, 2015).

ومن هنا تعرفها الباحثة بأنها قدرة معلمة رياض الأطفال علي استثمار الوقت المتاح لديها لتقديم أنشطة المنهج أفضل استثمار بما يحقق الأهداف المرجوة وبالتكليف مع ما يطرأ من مستجدات وبأقل جهد مبذول .

ولإدارة الوقت أهمية كبرى في التخطيط والتنظيم للأعمال المراد القيام بها ، زيادة الدافعية والتحفيز، تنمية الشعور بالمسئولية ،التحديد الواضح للاختصاصات.(مصطفى عليان، ربحي، ٢٠١١، ص ٤٨-٥٤)

٢. المهارة الرقمية **Digital skill**: تعني قدرة الفرد علي استخدام وتوظيف الوسائط الرقمية وتكنولوجيا الإعلام والاتصال بفعالية ، وهي ترتبط بمهارة التشبيك والتواصل مع الآخرين.(السيد الطاهر، رشيدة ، ٢٠١٩) وتعرفها الباحثة أنها المهارة التي تسمح لمعلمة رياض الأطفال الربط بين ما لديها من معلومات وكيفية ايصالها للأطفال باستخدام التكنولوجيا المتاحة لديها في الروضة لتوسيع مدارك الأطفال ومجاراته ما يعيشونه يوميا .

٣. مهارة العمل في فريق **Team work skill** : يقصد بها مجموعة من الأفراد العاملين بالمؤسسة التعليمية يعملون معا ويشتركون في تأدية مهام عديدة تساهم في تحقيق أهداف هذه المؤسسة .(West, 2012, P27).

وتعرفها الباحثة بأنها قدرة معلمات رياض الأطفال علي الاندماج في فرق العمل حال وجودها لتحقيق الأهداف المرجوة ، وبناء عليه نستخلص خصائص هذا الفريق بأن يتحلوا

بالتعاون ويطرحوا أفكار ابداعية وابتكارية ،يوزعوا الأدوار ويتحملوا المسئوليات فيما بينهم ،  
يحلوا الخلافات ويحرصوا علي وجود علاقات طيبة فيما بينهم .

وتبرز أهمية مهارة العمل في فريق في تعزيز نمط الإدارة بالمشاركة ، تحقيق أفضل  
استثمار ممكن للموارد البشرية ، رفع الروح المعنوية وتحقيق الرضا الوظيفي(صهيب  
الاغا،محمد ،٢٠١٨، ص ٢٤) كما أن هذه المهارة تساعد في تقدير أكبر للذات والثقة  
بالنفس، خلق مناخ وبيئة محفزة للعمل ، الالتزام بالأهداف وتفويض السلطة ، تحسين نوعية  
القرارات المتخذة (صلاح شبير،رمضان ٢٠١٦، ص ٣٨) .

تأسيسا علي ما سبق من عرض للمهارات الناعمة من حيث مفهومها وأنواعها وأهميتها  
لجميع العاملين بالمؤسسات التعليمية ولمعلمات رياض الأطفال خاصة لما لها من تأثير  
علي تحسين الأداء خاصة في ظل أنشطة المنهج الجديد ، وهو ماينعكس علي سلوكيات  
الأطفال التي تتأثر بمعلماتها .

**المحور الرابع: تحليل واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر علي ضوء  
المهارات الناعمة.**

يهدف هذا المحور إلي تعرف واقع التنمية المهنية للمعلمات علي ضوء المهارات الناعمة  
التي تم اختيارها وهي (مهارة إدارة الوقت . المهارة الرقمية . مهارة العمل في فريق)

**أولا مهارة إدارة الوقت :**

ونظرا لأهمية مهارة إدارة الوقت فقد حرصت وزارة التربية والتعليم في مصر علي الالتزام  
بالخريطة الزمنية في خطة توزيع المناهج بمرحلة رياض الأطفال والتي تتم وفق الالتزام بما  
ورد في محتوى الأدلة المرسله من الوزارة والتي يتم تسليمها للمعلمات (الكتاب الدوري رقم  
٩ بتاريخ ٢٠١٩/٩/٢٠) والالتزام بتنفيذ أحكام القرار الوزاري رقم (٣٤٢) لسنة ٢٠١٨  
بشأن نظام التعليم والمقررات الدراسية بمرحلة رياض الأطفال بمستوياتها الأول والثاني . كما  
تجلي هذا الاهتمام عندما أكدت الوزارة علي عدم إشراك معلمات رياض الأطفال في اعمال  
الامتحانات ويكلف مدير مديرية التربية والتعليم بكل محافظة مسئول المتابعة بإعداد تقارير

عن مدي الالتزام بالخريطة الزمنية في رياض الأطفال بصفة خاصة . ( كتاب دوري رقم ٥٥٠٠ بتاريخ ٢٠/١٢/٢٠١٩م)

وبالرغم من ذلك فإن المعلمات تلقت تدريبات عن تدريس المنهج الجديد وكيفية استخدام الأدلة وتوظيفها هذا في حالة سير الأمور بسلام لكن ليس لديهن القدرة علي وضع خطط بديلة للمحافظة علي الوقت وإدارتها واستمرار العمل بالخرائط الزمنية في حالة الطوارئ والمستجدات من الأمور لندرة أو عدم التدريب علي ذلك الأمر من قبل ،هذا بعد الاطلاع علي (استمارة الاحتياجات التدريبية للعام الدراسي ٢٠١٩/٢٠٢٠) وخلوها من التدريب علي التكيف مع مستجدات الأمور وحل المشكلات وتطويع الظروف لصالح العملية التعليمية وهو ما نسوف نقدم بعض المقترحات لتحقيقه في نهاية هذا المحور

وتأسيسا علي ما سبق يمكننا القول أن مهارة إدارة الوقت هامة وضرورية لمعلمات رياض الأطفال فهي من المهارات الأساسية اللازمة للنهوض بهذه المؤسسات وتحقيق أهدافها ومبتغي المنهج الجديد فهي تسهم أيضا بشكل غير مباشر في تحقيق الجهود المبذولة من قبل الدولة للتطوير والتحسين لهذه المؤسسات .

### ثانيا المهارة الرقمية :

من أهداف التعليم قبل الجامعي ومن بينه رياض الأطفال التوسع في استخدام الأساليب والوسائل التكنولوجية الحديثة لتطوير العملية التعليمية .(القرار رقم ٢٨٥ لسنة ٢٠١٤) ولقد حرصت وزارة التربية والتعليم علي دمج التكنولوجيا في العملية التعليمية في الآونة الأخيرة وخاصة بعد العمل بالمنهج الجديد (2.0) فأشارت إلي تفعيل دور بنك المعرفة المصري والتشجيع علي الاستفادة الكاملة والبناءة منه وتزويد المعلمات بكافة المعلومات ووسائل التعامل أيضا ضمانا لتحقيق الهدف المنشود من إنشاء البنك ، تفعيل السبورات الذكية ببعض المدارس ، اتخاذ إجراءات صيانة وتزويد وتحديث كافة أجهزة الكمبيوتر بالبرامج الحديثة والمتضمنة داخل تكنولوجيا المعلومات،تفعيل استخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة لتسهيل عملية التواصل فيما بين المعلمات وأولياء الأمور.(الكتاب الدوري رقم ٩ بتاريخ ٢٠١٩/٩/١٩) .

ومن واقع عمل الباحثة تضيف أن الأدلة التعليمية مزودة بالباركود الخاص ببنك المعرفة والصادر الرقمية التي تحتوي علي بعض الفيديوهات التعليمية الموضحة لبعض أنشطة المنهج الجديد خاصة في نافذتي الرياضيات واللغة الانجليزية .

وبالرغم من كل تلك الجهود والاهتمام إلا أن الواقع الفعلي يشير بوجود بعض التحديات والمشكلات في هذا الجانب من قلة استخدام التكنولوجيا الحديثة كما ذكرته بعض الدراسات السابقة منها (شحاته ، تهاني ٢٠١٧) وأشارت إليه الوثائق مثل (استراتيجيات التنمية المستدامة ورؤية مصر ٢٠٣٠ ، ص ص ١٤٤-١٤٥) في توضيحها للأمية الرقمية للمعلمين وضعف تجهيزات المدارس بالوسائل المتطورة .

مما سبق نستخلص أن المهارات الرقمية لازمة لتحقيق التناغم مع التكنولوجيا والعصر الرقمي الحالي وهي هامة بصفة خاصة لمعلمات رياض الأطفال لما يقدمونه من أنشطة لها بالغ الأثر في تكوين شخصيات أطفال اليوم ورجال الغد وعليه فينبغي أن تمتلك المعلمات هذه المهارة بل وتستطيع توظيفها بكفاءة وتطويع كافة العقبات التي يمكن أن تواجههن أثناء العمل .

### ثالثا مهارة العمل في فريق :

وفي اطار اطلاق المشروع القومي لتطوير منظومة التعليم فقد حرصت الوزارة علي تشجيع المعلمين علي مهارات الابتكار والابداع والتأكيد علي خلق ثقافة العمل بروح الفريق داخل المؤسسات التعليمية ، كما نوهت لعدد لقاءات دورية يتم من خلالها الاستماع إلي المقترحات والرؤي حول تطوير المنظومة التعليمية.(الكتاب الدوري رقم ٩ بتاريخ ٢٠١٩/٩/١٩) .

إلا أن نتائج الدراسات السابقة والبحوث كان لها رأي آخر فقد أظهرت انخفاض أعداد المعلمين وعدم توفر معايير لتوزيعهم والعجز الصريح في معلمات رياض الأطفال بما لايسمح بعمل الفريق وهي من التحديات التي تواجهها مؤسسات التعليم قبل الجامعي ومن بينها رياض الأطفال(استراتيجيات التنمية المستدامة ورؤية مصر ٢٠٣٠ ، ص ص ١٤٤-١٤٥) ودراسة (مصطفى ، كريمة ٢٠١٩) التي أظهرت ضعف المهارات الفنية

اللازم توافرها لفريق العمل ونقص المعرفة بكيفية توظيف المشاركة لدي العاملين .ومن واقع عمل الباحثة تضيف بأن توزيع المناهج الدراسية بمرحلة رياض الأطفال وفق الخريطة الزمنية لا يسمح بتكوين فرق عمل نظرا لضيق الوقت ولكثرة الأعباء الملقة علي عاتق المعلمات داخل الروضات .

من خلال عرض المحاور السابقة الأسس النظرية للتنمية المهنية والإطار الفكري للمهارات الناعمة وواقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الاطفال وبيان أهمية ودور المهارات الناعمة في تطوير الأداء وإنطلاقا من أهمية رياض الأطفال وما تمثله من ثروة بشرية حقيقية للمجتمع إذا حسن استثمارها وتنميتها أصبحنا من الأمم المتقدمة وهذا يتطلب ضرورة الاهتمام ببرامج التنمية المهنية بصورة مستمرة خاصة في ظل الثورة التكنولوجية والمعلوماتية للمحافظة على مستويات عالية من الأداء الكفاء والتميز لذلك تصبح التنمية المهنية ضرورة ملحة لمعلمات رياض الأطفال وعليه ستقدم الباحثة بعض المقترحات لتنمية معلمات رياض الأطفال في مصر مهنيا علي ضوء المهارات الناعمة .

#### المحور الخامس : أهم نتائج البحث ومقترحاته

أولا نتائج البحث : توصل البحث الحالي إلي بعض النتائج منها :

١. ضرورة وأهمية التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال لما يقمن به من أدوار في أهم مرحلة عمرية من حياة الانسان .
٢. الحاجة الماسة إلي تعلم واكتساب المهارات الناعمة لمسايرة العصر الحالي ولضرورتها الملحة لجميع جوانب العمل وبمختلف المؤسسات التعليمية .
٣. توجد بعض المشكلات والمعوقات التي تواجهها معلمات رياض الأطفال منها الأمية الرقمية ،سوء التخطيط للبرامج التدريبية و ندرة التدريبات المتعلقة بجل المشكلات ووضع الخطط البديلة ، قلة استخدام التكنولوجيا الحديثة ، نقص الامكانيات وضيق الوقت .



٤. سهولة اكتساب المهارات الناعمة إذ أن من بين طرق اكتسابها التعلم الذاتي وتطوير الذات في حال عدم توفير تدريبات لها أو في حالة عدم تلقياها في المناهج والمقررات الدراسية الجامعية .

٥. هناك اهتمام بتنمية بعض المهارات الناعمة لمعلمات رياض الأطفال مثل مهارة إدارة الوقت والمهارة الرقمية .

٦. وجود مبررات تستدعي تنمية المهارات الناعمة لمعلمات رياض الأطفال من بينها التوجه نحو التحول الرقمي وما تسعي إليه رؤية مصر ٢٠٣٠ بالأضافة إلي تطبيق المنهج الجديد

### ثانيا المقترحات :

١. ضرورة الاهتمام بإكساب كل من القادة ومعلمات رياض الأطفال علي المهارات الناعمة التي تعينهم علي التكيف مع مستجدات العصر .

٢. إجراء المزيد من الأبحاث حول أساليب تنمية واكساب المهارات الناعمة لجميع العاملين بالمؤسسات التعليمية باختلاف مراحلها .

٣. التخطيط لإعداد برامج تدريبية مناسبة تسهم في التغيير الفعلي للمهارات العملية لدي معلمات رياض الأطفال وتكوين فرق لمتابعة النتائج داخل الروضات .

٤. تزويد وإمداد المدارس والمؤسسات التعليمية بكافة الوسائل التكنولوجية المعينة والمتطورة لتحقيق أكبر قدر من الأهداف سواء علي المستوي المهني للمعلمات أو المستوي التعليمي والأكاديمي للأطفال .

٥. الاهتمام بتفعيل استمارة الاحتياجات التدريبية وادراج حل المشكلات ووضع الخطط البديلة بين القائمة وإمداد المدربين بالمهارات والمعارف اللازمة بكيفية عملها وتنفيذها لنقلها للمعلمات.

٦. ضرورة ايجاد حل لسد عجز المعلمات في مؤسسات رياض الأطفال إما بالتعاقد مع خريجات كليات الطفولة المبكرة أو المتطوعات للعمل من حملة المؤهلات الأخرى ولديهن الرغبة والاستعداد .
٧. اعداد مناهج ومقررات دراسية متضمنة للمهارات الناعمة للطلبة والطالبات في الجامعات لما لها من أهمية وصدي في سوق العمل .
٨. تشجيع وتوجيه العاملين بالمؤسسات التعليمية إلي أساليب اكتساب المهارات الناعمة اللازمة لمتطلبات العمل ومنها تطوير الذات وحضور المؤتمرات واللقاءات النقاشية .

### المراجع

١. أسامة رءوف علي ٢٠١٦: دور الأكاديمية المهنية في تحقيق التنمية المستدامة لأعضاء هيئة التعليم بمراحل التعليم قبل الجامعي ، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية ، ع ٦، الجزء الثاني .
٢. أسامة محمد سيد،عباس حلمي الجمل ٢٠١٦: التدريب والتنمية المهنية المستدامة ،دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، دسوق .
٣. آمال أحمد العجوز ٢٠٢٠: دور المدير في التنمية المهنية للمعلمين بوحداث التدريب والجودة بمدارس التعليم الأساسى بمحافظة المنوفية "دراسة ميدانية ،بحث منشور بكلية التربية جامعة مدينة السادات .
٤. أميرة عبدالوهاب ٢٠١٥: تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال داخل الروضة بمصر في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة ،رسالة ماجستير ،كلية التربية، جامعة قناة السويس .
٥. بيومي ضحاوي،حسين سلامة ٢٠١٨: التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد نحو إصلاح التعليم،القااهرة،مصر،دار الفكر العربي ، ص١٦.
٦. تهاني شحاته أحمد : تصور مقترح لتطوير المنظومة الإدارية برياض الأطفال في ضوء مدخل إدارة المعرفة ،رسالة ماجستير،كلية رياض الأطفال جامعة المنيا، ٢٠١٧م.

٧. جمال الدين محمد بن المكرم ابن منظور ١٩٨١: لسان العرب، دار المعارف ، القاهرة، (٤٩)، ٦.
٨. جمهورية مصر العربية : وزارة التربية والتعليم ، الإدارة المركزية لمركز إعداد القيادات التربوية ، لجنة حصر وتحديد الاحتياجات التدريبية للعام الدراسي ٢٠١٩-٢٠٢٠ م .
٩. جمهورية مصر العربية : وزارة التربية والتعليم ، القرار الوزاري رقم ٢٨٥ بتاريخ ٢٠١٤/٦/٢٨ م .
١٠. جمهورية مصر العربية : وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني ، كتاب دوري رقم ٩ بتاريخ ٢٠١٩/٩/١٩ م .
١١. جمهورية مصر العربية : وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، كتاب دوري رقم ٥٥٠٠ الصادر بتاريخ ٢٠١٨/١٢/١٦ بشأن استعداد المديرية التعليمية لعقد امتحانات نهاية الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩ .
١٢. حسن شحاته ٢٠١٢: نحو ثقافة جديدة للمعلمين للتنمية المهنية والتأهيل التربوي ، دار العالم العربي ،القاهرة، ص ٢٠٢ .
١٣. خالد الحلبي ٢٠٢١: المهارات الناعمة كضرورة للعمل في المكتبات ومراكز المعلومات ، المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات ، مج ٣ ، ص ٨٤ ، ص ٧ .
١٤. در محمد ٢٠١٧: أهم مناهج وأدوات وعينات البحث العلمي ،مجلة الحكمة للدراسات التربوية،مؤسسة نور الحكمة للنشر والتوزيع ،ص٩٤، ص٣١٢ .
١٥. راندا أحمد حافظ: الوضع الراهن لرياض الأطفال في جمهورية مصر العربية ،المؤتمر الدولي الثالث لكلية رياض الأطفال بعنوان رؤي مستقبلية لإعداد طفل الروضة في ضوء المستجدات المعاصرة، ٢٠ أبريل ٢٠١٣م، كلية رياض الأطفال جامعة القاهرة ،ص ص ٥٤-٥٦ .
١٦. ربحي مصطفى عليان ٢٠١١: أساسيات إدارة الوقت للوظيفة والحياة العامة ، دار جريز للنشر والتوزيع ، عمان .

١٧. رشا هلال ٢٠٢١: متطلبات تفعيل التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال علي ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، دراسة ميدانية بمحافظة الدقهلية ، رسالة ماجستير ،كلية التربية جامعة المنصورة .
١٨. رشيدة السيدالطاهر ٢٠١٧: استراتيجيات التنمية المهنية للمعلمين وأسس تخطيطها ، دار جونا للنش والتوزيع ،القاهرة .
١٩. رشيدة السيد الطاهر ٢٠١٩: تنمية المهارات الناعمة ضرورة لتعليم الكبار في مجتمع المعرفة ، ورقة عمل بالمؤتمر السنوي السابع عشر لمركز تعليم الكبار بجامعة عين شمس بعنوان " تعليم الكبار وتنمية المهارات في الوطن العربي الواقع والمأمول" في الفترة من ١٧-١٩ أبريل بدار الضيافة التابع لجمعية عين شمس .
٢٠. رمضان صلاح شبير ٢٠١٦: المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية لدي طلبة الكليات التقنية والمهنية في قطاع غزة دراسة تطبيقية .
٢١. رنامحمدالسعيد ٢٠١٧: متطلبات التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر علي ضوء معايير الجودة والاعتماد ،رسالة ماجستير، كلية التربية ،جامعة دمياط .
٢٢. ساره غران ٢٠١٧: التعلم الرقمي ، التربية والمهارات في العصر الرقمي ،ندوة استرشادية المعنية بالتعلم الرقمي ،برنامج معهد كورشام ، ص ٩.
٢٣. سوزان محمد المهدي ٢٠١١: التنمية المهنية للمعلمين في دول أفريقيا ، المؤتمر العلمي التاسع عشر للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية بعنوان (التعليم والتنمية البشرية في دول قارة أفريقيا ) مصر ، ص ص ٣٦٧ - ٣٩٠.
٢٤. السيد عبد القادر شريف ٢٠١٢: المهارات الإبداعية للمعلمة كمدخل لجودة الأداء المهني في رياض الأطفال ، مجلة الطفولة والتربية ، ع ٩، ص ص ٢-٥١.
٢٥. صلاح زهران الخولي :٢٠١٥ الاتجاهات المعاصرة في نظم تدريب المعلمين ، دسوق ، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع .
٢٦. علا نعيم حجاج ٢٠١٤: دور المهارات الناعمة في عملية اقتناص الوظائف الإدارية ، دراسة تطبيقية علي الوظائف الإدارية بقطاع غزة .

٢٧. كريمة مصطفى : دراسة تقييمية لإدارة المشاركة المجتمعية بمديرية التربية والتعليم وإدارتها بمحافظة الفيوم علي ضوء أهدافها ،رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية التربية جامعة الفيوم، ٢٠١٩ م .
٢٨. محمد صهيب الأغا ٢٠١٨: المهارات الناعمة وعلاقتها بالأداء الوظيفي ، رسالة ماجستير ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية جامعة الأزهر، غزة .
٢٩. وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري : وثيقة استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠، ص ص ١٤٤-١٤٥.

30. Castro Garcés, A. Y., & Martínez Granada, L2016 : " The role of collaborative action research in teachers' professional development PROFILE Issues In Teachers' Professional Development, Vol. 18, No.1, Bogota, Colombia, January-June 2016.
31. Elaine Wilson.2017 :Professional Development :® IGCSE is a registered trademar, Copyright © UCLES September 2017 ,P30, Cambridge assessment international education
32. El-Shaer, A. M. 2015. Impact of Time Mngement Program on Time Wasters of Head Nursesand Their Perception toward Effective Organizational Performance. edition Journal of Nrsing and health, Vol.4, Issue 3Ver. II (May- Jun.2015), PP18-30. Egypt: Science
33. FatemahAyyoobi& others : " Codification and Validation of service training and impact on classroom practice" , Procedia - Social and Behavioral Sciences , 76 , University of Pitesti, Romania, 2013-35
34. Fatih, M. 2021. School Principal Support in Teacher Professional Development. International Journal of Educational Leadership and Management. Vol 9, No 1,p58.
35. jorose2014; teachers' continuing professional development:a new approach university of exeter,international congress for effectiveness and improvement ,aug 20, p219.
36. K. Kechagias(Ed.): Teaching and Assessing Soft Skills , MASS Project, Thessaloniki, Greece 2011

37. Masari Gianina-Ana : " Kindergarten teachers' perceptions on inProfessional Development Questionnaire of Teachers", International Education Studies, Vol.9, No.4, 2016.
38. matteson, m. L., Anderson, l., & Boyden, C. 2016. Soft Skills: A Phrase in search of Meaning. Vol. 16, No.1, PP.71-88. Libraries and Academy.
39. Seetha , S. 2013. Necessity of Soft Skills Training for Students and professionals. 4(2) March-may,2013, PP. 171-174. India: International Journal of Engineering, Business and Enterprise Applications,.
40. Taylor, E. 2016; Investigating the perception of stakeholders on Soft Skills development of Students; Evidence from south Africa. Interdisciiplinary Journal of e-Skills and life Long Learning, 12,1-18.
41. Vijayalakshmi, V. 2016; Soft Skills- The Need of the Hour for Profssional competence: A Rview on Interpersonal skills and Intrapersonal skills Theories, international Journal of Applied Engineering Research. Volume. 11, Number 4, PP. 2859-2864
42. vincent, K. (2013). Effective Leadership: Explains the Hard Facts of Soft skills management.
43. Wei, R. C.& others : Professional development in the United States: Trends and challenges, Dallas, TX.National Staff Development Council, 2010.
44. West, Michael 2012; (EFFECTIVE TEAMWORK) Third Edition, SPI Publisher Services, Pondicherry, India.