

Professional Learning Communities as an Approach for Developing Teaching Practicum Applied Study at October 6 University (O6U)

N. A. A. Abdel Kawi

Early Childhood Department, College of Education, October 6 University, 6 October, Egypt

Received: 12 Mar. 2024, Revised: 27 May 2024, Accepted: 24 Jul. 2024

Published online: 1 Sep. 2024.

Abstract: The aim of this research was to explore the impact of utilizing professional learning communities in improving the performance of female students in field training in the Department of Kindergarten at October 6 University. The researcher employed a descriptive approach, which included theoretical exploration of professional learning communities and field training. A field study was then conducted to identify the challenges faced by students in the Kindergarten Department during field training by administering a questionnaire to 78 students from the third and fourth levels of the Kindergarten Department at the Faculty of Education, October 6 University. Additionally, a questionnaire was applied to the research sample to explore the contributions of professional learning communities in addressing the challenges faced by the students during field training. Furthermore, a qualitative study was carried out using one of the qualitative research tools, namely the Focus Group Discussions, to gather suggestions on how to employ professional learning communities to enhance field training in the Kindergarten Department. The research revealed several challenges related to the student teacher, the cooperating teacher, the kindergarten administration, and the academic supervisor. It also showed the significant role of professional learning communities in addressing challenges directly related to students and supervisors. The research concluded with a proposed model for utilizing professional learning communities to improve field training for students in the Kindergarten Department at the Faculty of Education, October 6 University.

Keywords: Professional Learning Communities, Field Training, Kindergarten Department Students.

*Corresponding author e-mail: naglaabdelkawy.edu@o6u.edu.eg

مجتمعات التعلم المهنية كمدخل لتطوير التدريب الميداني دراسة تطبيقية بجامعة 6 أكتوبر

د نجلاء عبد القوى عبد الوهاب عبد القوى

قسم رياض الأطفال، كلية التربية، جامعة 6 أكتوبر، 6 أكتوبر، جمهورية مصر العربية.

ملخص الدراسة: استهدف البحث الحالي محاولة معرفة أثر توظيف مجتمعات التعلم المهنية في تطوير أداء الطالبات في التدريب الميداني بقسم رياض الأطفال بجامعة 6 أكتوبر، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي والذي اتضح في التنظير لمجتمعات التعلم المهني والتدريب الميداني، ثم قامت بإجراء دراسة ميدانية للكشف عن الصعوبات التي تواجه طالبا قسم رياض الأطفال أثناء التدريب الميداني من خلال تطبيق استبانة على عدد (78) من طالبات المستوى الثالث والرابع بقسم رياض الأطفال كلية التربية جامعة 6 أكتوبر، كما تم تطبيق استبانة على عينة البحث للتعرف على بعض إسهامات مجتمعات التعلم المهنية في مواجهة الصعوبات التي تواجه طالبات قسم رياض الأطفال كلية التربية جامعة 6 أكتوبر في التدريب الميداني بالإضافة إلى إجراء دراسة كيفية باستخدام أحد أدوات البحوث الكيفية وهي أسلوب المجموعات المركزة Focus Group Discussions للتعرف على مقترحاتهم لتوظيف مجتمعات التعلم المهنية كمدخل لتطوير التدريب الميداني بقسم رياض الأطفال، وتوصل البحث إلى وجود العديد من المعوقات التي تتعلق بالطالبة المعلمة والمعلمة المتعانة وإدارة الروضة والمشرف الأكاديمي، كما اتضح إسهام مجتمعات التعلم المهنية في مواجهة الصعوبات التي تواجه طالبات رياض الأطفال في التدريب الميداني فيما يتعلق بالصعوبات المتعلقة بالطالبات والمشرفين بشكل مباشر، وانتهى البحث إلى تصور مقترح لتوظيف مجتمعات التعلم المهنية في تطوير التدريب الميداني لطالبات قسم رياض الأطفال بكلية التربية جامعة 6 أكتوبر.

الكلمات المفتاحية: مجتمعات التعلم المهنية- التدريب الميداني – طالبات رياض الأطفال.

1 مقدمة

تعد التربية الميدانية إحدى المراحل المهمة في إعداد الطالبة المعلمة، لما توفر لها من فرصة حقيقية لتطبيق ما تعلمته أثناء الدراسة، مما يساهم في بناء القدرة لديها لتصبح قادرة على ممارسة مهنة التدريس لطفل الروضة، وتعتبر التربية الميدانية حلقة الوصل بين الجانب النظري والجانب التطبيقي، وتطبيق فعلي لما اكتسبته الطالبة المعلمة خلال سنوات دراستها، كما يمكن من خلاله الوقوف على الصعوبات التي تواجهها مما يعطيها خلفية مهنية لطبيعة هذه الصعوبات وكيفية مواجهتها في المجال المهني.

وقد كان التدريب الميداني ولا يزال موضع اهتمام الأكاديميين، وقد انصب هذا الاهتمام على تحديد الأهداف التي يسعى التدريب لتحقيقها، والمعارف والمهارات التي يحتاج طلاب رياض الأطفال أن يتدربوا على ممارستها وتطبيقها، والخبرات التي يمكن اكتسابها من التدريب وكذلك الكفايات التي ينبغي أن يوفرها التدريب، وكيفية تنظيم الإشراف المؤسسي والأكاديمي بما يساعد على تحقيق الاستفادة القصوى من التدريب، وكذلك المشكلات التي تواجه الطلبة أثناء التدريب، وكيفية تذليلها ومواجهتها.

ويُنظر إلى مجتمعات التعلم المهنية (PLC) على نطاق واسع كعوامل مساهمة في تحسين ممارسات التدريس، كما تعد مجتمعات التعلم المهنية أحد الأساليب الواعدة لتحسين النظم التعليمية، وركيزة أساسية في برامج التطوير والتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، فمن خلال تصميم مجتمعات التعلم المهنية كما تهدف مجتمعات التعلم المهنية إلى إصلاح وتطوير العملية التعليمية، كما تساهم في رفع الكفاءة العملية والمهنية، وبناء بيئة داعمة ومحفزة لعملية التعلم؛ وبناء بيئة تعاونية من خلال تعزيز التعاون بين العاملين بالمدرسة من خلال إيجاد ثقافة مهنية تعاونية تساعد المعلمين ليصبحوا أكثر فعالية في عملهم مع الطلبة، والاهتمام بكافة أنواع الممارسات المهنية والتأمل الذاتي فيها ونقدها والتغذية الراجعة الهادفة إلى التحسين، وكذلك دعم الاجتماعات بصفة دورية، والاندماج في برامج وأنشطة تعاونية. بالإمكان التغلب على كل من ثقافة الانعزال وتجزئة عمل الهيئة المعاونة والافراد. [1]

كما تهدف مجتمعات التعلم المهنية إلى إصلاح وتطوير العملية التعليمية، وتساهم في رفع الكفاءة العملية والمهنية، وبناء بيئة داعمة ومحفزة لعملية التعلم؛ وبناء بيئة تعاونية من خلال تعزيز التعاون بين العاملين بالمدرسة من خلال إيجاد ثقافة مهنية تعاونية تساعد المعلمين ليصبحوا أكثر فعالية في عملهم مع الطلبة، والاهتمام بكافة أنواع الممارسات المهنية والتأمل الذاتي فيها ونقدها، والتغذية الراجعة الهادفة إلى التحسين، وكذلك دعم الاجتماعات بصفة دورية، والاندماج في برامج وأنشطة تعاونية.

ولابد من إعداد طالبات قدرات على مواكبة مختلف التطورات في المجالات المتنوعة، بالعلم، من حيث التجهيز والإعداد والتدريب المناسبين للطالبات باعتبارهم من أبرز عناصر النظام التعليمي المتكامل. [2] ويلعب التدريب الميداني على مستوى الكلية دوراً محورياً في توفير تجربة تعليمية للمعلمين قبل الخدمة في سياق داعم وأصيل [3]، ويهدف التدريب الميداني إلى تشكيل وتعزيز إستراتيجيات التدريس الأساسية.

وتبدأ عملية التطوير المهني قبل الالتحاق ببرنامج تعليمي بالإضافة إلى سنوات من الخبرة في المدرسة حيث تشكل هذه التجارب والذكريات ذات الصلة أساس التطوير المهني أثناء تعليم المعلمين، ويقوم المعلمون في التدريب الميداني قبل الخدمة بصياغة اتجاهاتهم وأفكارهم حول قدراتهم لتطبيقه في الميدان. [4] وتقدم التغذية الراجعة. [5]

ويعد التدريب الميداني بمثابة المرآة التي تعكس المعلومات المعرفية وفوق المعرفية والمهارات والاستراتيجيات التي يتعلمها الطلبة المعلمين في الجامعات والكليات، فالطلبة المعلمين يطبقوا خلال التدريب الميداني ما تعلموه من مواد نظرية وتطبيقات عملية وممارسات تربوية في القاعات الجامعية. [6]

تتمن وظيفة التربية الميدانية في تدريب الطالبات وتأهيلهن وإعدادهن لممارسة المهنة التي أعددن أكاديمياً للقيام بها، كما أنها فرصة لربط العلم بالعمل والنظرية بالتطبيق وذلك من خلال تطبيق ما تم دراسته من مقررات دراسية أثناء دراستهم الجامعية في المستويات التي تسبق التدريب الميداني، ويؤيد "برو وآخرون" هذا الفكر بقوله: "يلعب إعداد المعلم دوراً في دعم ومساندة معرفة المعلمين ومهاراتهم واتجاهاتهم، إن للخبرات الميدانية أهمية كبرى في برامج إعداد المعلم، فالخبرة توفر منظوراً للمعلمين من خلال الفرص المتاحة للممارسة العملية للمعلومات والمعارف والمفاهيم والمبادئ والنظريات والمهارات التي كانوا قد تعلموها خلال السنوات السابقة. وتكمن أهمية الإعداد الجيد لمعلمة الروضة قبل تخرجها من الكلية في دورها الكبير والمؤثر في مشوارها العملي بعد التخرج. وتشكل التربية العملية مكوناً أساسياً من برنامج إعداد المعلمات فهو المجال الحقيقي الذي يمارس فيه التدريس بصورة عملية حيث يتم من خلاله توظيف ما

ويعتبر التدريب الميداني في الروضات عصب الإعداد التربوي لطالبات برنامج رياض الأطفال، ومعايشة حقيقية لمتطلبات المهنة، وتدريباً عملياً على أرض الواقع، بالإضافة لتقديم التوجيه والإرشاد. فالدراسة التربوية النظرية لن يكون لها قيمة حقيقية في تكوين الطالبة ما لم يصحبها تدريب الطالبات عملياً على الأداء المهني في الروضات. ويتم التدريب الميداني في الروضات للطالبات ببرنامج رياض الأطفال في الفترتين الثالثة والرابعة بواقع يوم واحد في الأسبوع طوال الفصلين الدراسيين الأول والثاني حسب لائحة الكلية.

2 مشكلة البحث

يحتل التدريب الميداني باهتمام كلية التربية جامعة 6 أكتوبر حيث ترصد له العديد من الإمكانيات لتحقيق مخرجات التعلم المرتبطة بإعداد طالبة معلمة مؤهلة للعمل بالروضات، لذا تعمل الكلية على توفير الروضات المناسبة من خلال عقد بروتوكولات التعاون مع وزارة التربية والتعليم متمثلة في مديرية الجيزة التعليمية وإدارة 6 أكتوبر التعليمية التي توفر الروضات المناسبة لطالبات التدريب الميداني كما ترصد الجامعة من ميزانيتها السنوية مكافآت للمدارس التي تعقد معها بروتوكول التعاون حرصاً على توفير البيئة المناسبة للطالبات المعلمات.

ورغم ذلك وأثناء إشراف الباحثة على مجموعات طالبات التدريب الميداني بقسم رياض الأطفال بكلية التربية، فقد لاحظت الباحثة العديد من المشكلات على سبيل المثال:

غياب روح الفريق بين الطالبات التنافس من أجل الحصول على أعلى الدرجات في التدريب كأحد مقررات برنامج إعداد المعلمات، عدم تبادل المعرفة أو مشاركة الأفكار الخاصة بتنفيذ أنشطة المنهج - عدم التعاون أثناء التخطيط للدروس رفض بعض الطالبات مشاركة زملائهن في استخدام الوسائل التعليمية بالقاعات، عدم تقبل آراء الزملاء ومقترحاتهم، غياب التواصل المهني مع أقرانهم، غياب مفهوم التقييم الذاتي، غياب مفهوم تأمل الممارسات التدريسية والاعتماد على تقييم المشرف، الشكوى المتكررة من بعض الطالبات من ضعف مستوى أداء الزميلة الأخرى التي تعمل معها بنفس القاعة.

وهذا ما أكدته دراسة [8] والتي استهدفت التعرف على الصعوبات والمشكلات والمعوقات التي تواجه طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة بجامعة القاهرة في التدريب الميداني، وكانت من أهم النتائج معاناة طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة من عدة مشكلات، وتم التوصل إلى عدد من المقترحات من أهمها وضع دليل معتمد من قبل كلية التربية يوضح مسؤوليات المشرف التربوي والرياض المتعاونة والكلية في مقرر التدريب الميداني ويضم آليات واضحة في عملية التقويم.

وكذلك دراسة [9] والتي استهدفت التعرف على أبرز المعوقات الأكاديمية والإدارية والتنظيمية من وجهة نظر الطالبات والمشرفات، وكشفت نتائجها عن وجود اتفاق بين الطالبات والمشرفات على أن الطالبة تواجه صعوبات في الجمع بين التدريب الميداني ودراسة المقررات في فصل دراسي واحد، وجود تباين واضح بين المشرفات في معدلات تقييم الطالبات المتدربات.

لذا اقترح البحث الحالي مدخلاً علمياً لم تتناوله الدراسات السابقة -على حد علم الباحثة- كمدخل للتطوير، وقد يكون مناسباً في التغلب على الصعوبات التي تواجه الطالبة المعلمة في التدريب الميداني بقسم رياض الأطفال بكلية التربية وهو مجتمعات التعلم المهنية وترسيخ مبادئها مع طالبات القسم بهدف خلق بيئة تعلم داعمة.

وهذا ما أشارت إليه [10] في دراسته التي استهدفت تطوير مهارات مشرفات التدريب الميداني بقسم رياض الأطفال وتدريبهن لمساعدتهن في تطوير مهارتهن لتدريب طالبات التدريب الميداني، وكانت من أهم النتائج أثر البرنامج التدريبي المقترح وتطور أداء الطالبات والمشرفات أكاديمياً ومهنياً من ناحية تهيئة بيئة العمل في التدريب الميداني، تنوع التواصل الفعال بين المشرفة والطالبة، تنوع الاستراتيجيات المستخدمة في تقييم الطالبات. محفزة للتعلم يسودها الثقة والعلاقات الإيجابية الداعمة.

ومن ثم فقد تبلورت مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

كيف يمكن توظيف مجتمعات التعلم المهنية لتطوير التدريب الميداني لطالبات قسم رياض الأطفال بجامعة 6 أكتوبر؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

- 1- ما أهم الصعوبات التي تواجه الطالبات المعلمات بقسم رياض الأطفال في كلية التربية جامعة 6 أكتوبر في مجال التدريب الميداني؟
- 2- ما إسهامات مجتمعات التعلم المهنية في مساعدة الطالبات المعلمات بقسم رياض الأطفال في كلية التربية جامعة 6 أكتوبر للتغلب على الصعوبات والتحديات التي تواجههن في التدريب الميداني؟
- 3- ما التصور المقترح لتوظيف مجتمعات التعلم المهنية لتطوير التدريب بقسم رياض الأطفال في كلية التربية جامعة 6 أكتوبر؟

3 أهداف البحث

يتمثل الهدف الأساسي من البحث الحالي في محاولة معرفة أثر توظيف مجتمعات التعلم المهنية في تطوير أداء الطالبات في التدريب الميداني بقسم رياض الأطفال بجامعة 6 أكتوبر.

4 أهمية البحث

الأهمية النظرية:

تتمثل الأهمية النظرية للبحث الحالي فيما يلي:

- أهمية وحداثة موضوعه؛ حيث تعد قضية مجتمعات التعلم المهنية المطروحة على الساحة التربوية وتحتاج للعديد من البحوث؛ حتى يمكن استيعابها من قبل المنفذين والقائمين على التعليم في مصر.
- دراسة أحد أهم التوجهات العصرية لدعم النمو المهني في المجتمعات التربوية.

- التأصيل النظري لمفهوم مجتمعات التعلم المهنية والتعرف على أهميته وأهدافه وأبعاده.
- التأصيل النظري لمفهوم التدريب الميداني من حيث التعريف والأهمية والأسس الخاصة بالتدريب الميداني للطلقات المعلمات.
- عرض بعض الاتجاهات الحديثة في تطبيق مجتمعات التعلم، والتعرف على وفلسفة وخصائص هذه المجتمعات، قد يفيد في تحديد كيفية تفعيل هذه المجتمعات في الجامعات.

الأهمية التطبيقية:

تتمثل الأهمية التطبيقية للبحث الحالي فيما يلي:

- قد تسهم نتائج البحث الحالي في نشر ثقافة مجتمعات التعلم المهنية بالجامعات المصرية كمدخل لتحسين الأداء المهني.
- توظيف مجتمعات التعلم المهنية في تطوير التدريب الميداني لطلقات المعلمات، مما ينبه المسؤولين لأهمية مجتمعات التعلم المهنية وتعميمها في التدريب الميداني لطلاب الجامعات في المجالات المختلفة.
- المساهمة في وضع خطط وبرامج تدريب ميداني وفقا لمتطلبات توظيف مجتمعات التعلم المهنية.
- وضع تصور مقترح لتوظيف مجتمعات التعلم المهنية كمدخل لتطوير التدريب الميداني لطلاب الجامعة.

5 حدود البحث

- الحدود البشرية: تكونت عينة البحث من (88 – 78) طالبة معلمة بالفرقة الثالثة والرابعة بقسم رياض الأطفال بكلية التربية جامعة 6 أكتوبر، 10 مشرفين من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالقسم داخل الكلية).
- الحدود الزمانية: تم إجراء وتطبيق البحث خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2022/2023م.
- الحدود المكانية: أجري هذا البحث على طالبات الفرقة الثالثة والرابعة بقسم رياض الأطفال بكلية التربية جامعة 6 أكتوبر.

6 مصطلحات البحث

مجتمعات التعلم المهنية:

يقصد بها في البحث الحالي أنها "مجتمعات تُقام على أساس مجموعة من الأفراد الذين يجتمعون كفريق واحد ويكونوا مسؤولين عن قيادة المعرفة والبحث والتقصي والتحليل والإبداع والابتكار والتطوير وتبادل الأفكار لتحسين عمليات التعلم، حيث يشاركون ممارساتهم ويناقشونها بطريقة منهجية، ومستمرة، وتعاونية، وتأملية، و تجمعهم أهداف مشتركة يسعون إلى تحقيقها رغبة في تحسين الأداء و حل المشكلات بطرق مبتكرة والقدرة على اتخاذ القرار المناسب في بيئة تعلم آمنة وقيادة واعية لديها القدرة على خلق الفرص المواتية لحدوث التفاعل والتعلم".

التدريب الميداني:

يقصد به البحث الحالي أنه "مجموعة من المهارات والخبرات المعد لها مسبقاً، والتي يتم تقديمها للطلبة المعلمة، وذلك بهدف مساعدة الطالبة المعلمة على اكتساب المعارف المختلفة، والخبرات الميدانية، والمهارات الفنية، بالإضافة إلى تعديل السمات، والسلوكيات الشخصية لديها، بحيث يساهم ذلك بشكل كبير في النمو المهني للطلبة المعلمة وهو جزء أساسي من برنامج إعداد معلمة رياض الأطفال بكلية التربية يتم فيه تدريب الطالبات على أداء أدوارهن كمعلمات في مجال رياض الأطفال أثناء فترة التدريب الميداني بمؤسسات رياض الأطفال التابعة لوزارة التربية والتعليم".

7- الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: مجتمعات التعلم المهنية كمدخل لتطوير التدريب الميداني:

يتطلب توظيف مجتمعات التعلم المهنية تحديد كل من مفهومها وأهميتها وأهدافها والمقومات والأبعاد وبعض التحديات التي يمكن أن تواجهها. وكذلك سوف يتناول هذا القسم التدريب الميداني من حيث المفهوم والأهمية والأسس وواقع التدريب الميداني للطلبة المعلمة.

مفهوم مجتمعات التعلم المهنية:

اتضح من خلال مراجعة بعض أدبيات مجتمعات التعلم المهني أنه لا يوجد اتفاق حول تعريف محدد وواضح لمجتمعات التعلم المهنية بسبب طبيعتها المتغيرة، فهي ليست برنامج موحد أو نموذج ثابت، على الرغم من ذلك يمكن عرض بعض المحاولات التي تطرقت إلى هذا المفهوم ومحاولة التعرف على أهميته وأهدافه وأبعاده وبعض خصائصه.

تعرف مجتمعات التعلم المهنية بأنها تنظيم لتعزيز التعلم والتعاون بين المعلمين والإداريين من أجل تحسين التدريس والتعلم للطلبة والمجتمع المدرسي بأكمله وهي مجموعة من الأشخاص، الذين لديهم مشاكل ولديهم مشاعر مشتركة حول موضوع معين. ويعملون على تعميق معارفهم وخبراتهم في هذا المجال من خلال التحسين المستمر. [11]

وكذلك تعتبر مجتمعات التعلم المهنية هي مجموعة من الفرق أو جماعات العمل مسئولة عن قيادة المعرفة والبحث والتقصي والتحليل والإبداع والابتكار والتطوير لتحسين عمليات تعليم وتعلم الطلبة في المدارس، بالإضافة إلى الاهتمام المتكامل بوجود أنشطة تعاونية ووجود شبكة اتصالات.

فعالة لها أدوار متكاملة، فضلاً عن المشاركة في صنع القرارات المناسبة وتحمل المسؤوليات. [12]

وعلى هذا النحو عرفها [13] بأنها: المجتمعات التي يعمل أفرادها بروح الفريق، والتي تتمتع بمهارة تعديل تصرفاتها وسلوكياتها ورؤيتها المستقبلية وتتمتع أيضاً بمهارة إيجاد المعرفة وتبادلها مع جميع الأفراد داخلها بصورة مستمرة وفعالة؛ لتعكس تلك المعرفة على الجميع، وتتمكن من حل مشكلاتها بطرق مبتكرة

وهي "مجموعة من المهنيين الذين يتشاركون ممارساتهم، وطرق تعلم طلابهم، ويناقشونها بطريقة منهجية، ومستمرة، وتعاونية، وتأملية [14]

ويعرف مجتمع التعلم بأنه الجو العام الذي يشارك فيه جميع الموظفين بطريقة مسؤولة للتعلم وتعزيز أدائهم بطريقة عملية لتحقيق هدفهم النهائي [15]

بينما وضح [16] مفهومها بأنها مجتمعات تقام على أساس مجموعة من المعلمين داخل سياق مجتمعي معين تجمعهم أهداف مشتركة يسعون إلى تحقيقها رغبة في تحسين أدائهم؛ مما يسمح لهم العمل بشكل تعاوني فاعل كي يتغلبوا على الصعوبات والتحديات التي تواجههم، وذلك عن طريق تبادل الخبرات فيما بينهم مع الاستعانة بأراء من الخبراء والمتخصصين في المجال؛ مما ينعكس على تحسين أدائهم وقدراتهم على اتخاذ القرار المناسب بشأن ما يواجهون من صعوبات وتحديات تنعكس على تحسين أداء طلابهم.

في ضوء ما سبق يمكن التوصل إلى التعريف الإجرائي لمجتمعات التعلم المهنية على أنها "مجتمعات تقام على أساس مجموعة من الأفراد الذين يجتمعون كفريق واحد و يكونوا مسؤولين عن قيادة المعرفة والبحث والتقصي والتحليل والإبداع والابتكار والتطوير لتحسين عمليات تعليم، حيث يشاركون ممارساتهم ويناقشونها بطريقة منهجية، ومستمرة، وتعاونية، وتأملية، وتجمعهم أهداف مشتركة يسعون إلى تحقيقها رغبة في تحسين الأداء وحل المشكلات بطرق مبتكرة والقدرة على اتخاذ القرار المناسب".

أهمية مجتمعات التعلم المهنية

أصبح بناء "مجتمعات التعلم المهنية (PLCs)" إطارًا سائدًا للتعلم والتطوير المهني للمعلمين. [17] ويحسن عمل المعلمين ضمن مجتمعات التعلم المهنية الناجحة من التدريس مما قد يؤدي إلى تحسين تحصيل الطلاب والمساهمة في فعالية المدارس [18]

وقد حدد [19] أهمية تحول إلى مجتمعات التعلم المهنية، والذي يركز بشكل أساسي على تعزيز نتائج التعلم. فإن بناء مجتمعات التعلم المهنية تقوم على ثلاثة مقومات مهمة ومتراصة وهي:

- الثقة بين العاملين: من الواضح أن مكونات مجتمعات التعلم المهنية تتمتع بالثقة لدى العاملين على كافة المستويات (المعلمين والقادة). وقدرة الإدارة على أداء العمل المطلوب بما يسمح بالتغيير والفحص الدقيق .
- نشر الوعي حول تحسين وتطوير المدارس: وتختلف مجتمعات التعلم المهنية عن المجتمعات التعليمية الأخرى حيث يمكنها التنبؤ بالمشكلات المستقبلية، والاهتمام بالبيئة الخارجية، وإجراء البحوث المستمرة للتحسين والتطوير. كما أنها تلعب دورًا مهمًا في مكافأة وتعزيز النمو والمبادرة والابتكار. علاوة على ذلك، يتم تشجيع الاستكشاف والمشاركة في تبادل المعلومات من خلال تحديد الوظائف.
- القيادة الإستراتيجية: جودة وطبيعة القيادة تتأثر بشكل كبير بالثقافة المدرسية؛ لتحسين التعلم في الثقافة المدرسية التي توازن بين مصالح جميع أصحاب المصلحة، وتؤكد على الأشخاص بدلاً من الأنظمة، وتوفر الوقت للتعلم، وترتبط نهجًا شموليًا بالقضايا، وتدعم التواصل المفتوح، وتجعل الناس يعتقدون أنهم قادرون على تغيير حياتهم. البيئة، ويؤمن بالعمل الجماعي، ولديه قادة ودودون.

ويتضح أهمية مجتمعات التعلم المهنية باعتبارها:

- 1- نموذجاً قيادياً يساهم في تطوير القيادة
- 2- مدخلاً لتحسين النظم التعليمية.
- 3- تبادل أفضل الممارسات المهنية.
- 4- تطوير مجال معرفي معين بالاعتماد على أساسيات إدارة المعرفة.
- 5- تساهم في تحقيق التنمية المهنية المستدامة؛ حيث إنها تسهم في تبادل الأفكار، والآراء، والمعارف، والمهارات، والخبرات، والتجارب، وتشاركها؛ مما يؤدي إلى تطوير الممارسات المهنية لأعضاء المجتمع المدرسي.
- 6- تعزيز المسؤولية الجماعية، والتغلب على ثقافة العزلة، والفردية، ونشر ثقافة المشاركة، والتعاون، والتعلم الجماعي. [20]

على الرغم من العديد من المزايا والفوائد التي حققتها مجتمعات تعلم المهنية إلا أن هناك بعض التحديات التي تواجهها عند التطبيق مثل:

- 1- عبء عمل المعلمين: تأثير التطوير المهني على التدريس والتعلم غير مباشر، يستغرق تأثيرات التطوير المهني على التدريس والتعلم وقتاً، والتعلم لا يلبي احتياجات التدريس والتعلم الفردية للمعلمين في الفصول الدراسية.
- 2- استخدام أدوات تقييم ضعيفة أو غير مناسبة لتقييم الممارسات التعليمية للمعلمين.
- 3- غموض عمليات التدريس يساهم أيضاً في عدم اهتمام المعلمين بالتطوير المهني.
- 4- هيكل العمل الهرمي: أن ثقافة العمل الهرمية تقوض روح التوجيه الذاتي، والتي تعد سمة أساسية للشركات المحدودة العامة [21].

أهداف مجتمعات التعلم المهنية:

تهدف مجتمعات التعلم المهنية؛ إلى: تعزيز التعاون بين المعلمين بالمدرسة؛ من خلال خلق ثقافة مهنية تعاونية؛ تساعد المعلمين على أن يكونوا أكثر فعالية في تعاملهم مع طلابهم، والتركيز على التعلم، والنتائج المنشودة، ودعم الزملاء في العمل، وإعادة تشكيل ثقافة المدرسة، وتحليل الممارسات التي تُعزز التفكير الذات، والتركيز على الممارسات التي تُزيد تحصيل الطالب، وتُعزز تعلمهم، وتدعم التطوير المهني المستمر للمعلمين. [22]

كما تتعدد الأهداف التي ينشدها مجتمعات التعلم المهنية ومنها. [23, 24]:

- بناء البيئة الداعمة والمحفزة لعملية التعلم من أهم الأهداف والأسس لبناء مجتمع تعلم مهني، وتساهم في جذب المعلمين والطلاب والمشاركة في صنع القرار وتبادل الخبرات والعمل القائم على الفرق، مما يؤدي إلى شعور الفرد بأنه عضو في جماعة ومن ثم تعمل على ترسيخ مبدأ التعلم التعاوني المستمر.

- بناء مجتمع تعلم مهني مرهون بدرجة كبيرة بقدرته على بناء بيئة تعاونية، ومساعدة بعضهم البعض بحيث يتولد لديهم إحساس بأنهم أسرة واحدة تعمل بانسجام وتعمل على خلق جو من الثقة والمساواة والتعاون
- حرص مجتمع التعلم المهني على تنمية الشعور بالشخصية الجماعية، وزيادة ولاء الفرد لجماعته مما يساهم في التغلب على العزلة والفردية ويزداد حماسهم للعمل الجماعي، ويتم تعزيز الروابط بين الأعضاء، وزيادة فرص نجاح العمل الجماعي والتعاوني
- تنمية المعارف والخبرات: تهدف البرامج التي يقدمها مجتمع التعلم المهني إلى تنمية المهارات والخبرات الاجتماعية والعلمية والمهنية ودمجها معاً. وكذلك تنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى الأعضاء، والقدرة على البحث والتأمل، وتحسين ممارسات البحث العلمي.
- التحسين المستمر: تتمثل الغاية الكبرى لمجتمعات التعلم المهنية في إصلاح وتطوير التعليم مما ينعكس على تحسين الممارسات التعليمية وتحسين تحصيل الطلاب، تطوير الهياكل التدريسية والطالب والمقررات بما يخدم المجتمع وذلك من خلال الدورات و التقويم المستمر

مقومات وأبعاد بناء مجتمعات التعلم المهنية:

هي احتياجات تدريبية وتطويرية وتكيفية لمواجهة الصعوبات المهنية، وتحقيق أهداف واضحة، وتحديد فريق مستهدف ذوي كفاءة وخبرة ومعرفة علمية، بيئة داعمة للتفاعل والحوار، وقيادة موجهة تعي أهداف مجتمع التعلم المهني. [25]

وتشتمل مجتمعات التعلم المهنية على خمسة أبعاد رئيسة وهي :

1. القيادة الداعمة والمشاركة: Shared and Supportive Leadership

التي تشترك كافة المعلمين في صنع القرارات المدرسية وذلك في بيئة آمنة وداعمة ومحفزة على التعلم، وتشمل على التنظيم المتكامل، القيادة الحكيمة، مجموعات القيادة وواجباتها، مديرو المدارس المساعدون، تنلوب الواجبات والمناصب، قيادة المعلمين، اتخاذ القرارات التعاونية.

وتغييرات تأثير الموظفين، القيادة المستنيرة بالأدلة، الرفاهية، تعليمات مديري المدارس، القيادة، التأملات الذاتية لمديري المدارس، تقييمات المديرين والمعلمين، القيادة المشتركة، تحسين تعلم الطلاب. [14,26]

2. القيم والرؤية المشتركة Shared Values and Vision

حيث يتشارك أعضائه في صياغة الرؤى المشتركة لتحديد أهداف محددة، والتي تركز بشكل مستمر على جودة تعلم، كما تساعد على الالتزام بأداء المهام والأعمال والمسؤوليات الموكلة لأعضائها، والالتزام بتحسين الأداء، فضلاً عن الاعتماد عليها في السياسات والبرامج والأنشطة المدرسية المختلفة. [27]

3. التعلم والتطبيق الجماعي Collective Learning and Application

حيث تشكل أعضاء مجتمعات التعلم المهنية فرق تعاونية تعمل على الاستقصاء الجماعي والتركيز على العمل والتجريب ويتبادلون المعارف والمهارات للوفاء باحتياجات الطلبة المتعددة وحل مشكلاتهم المتنوعة، وتنمية الحوارات الهادفة والبناءة بينهم، والمشاركة في أبحاث جماعية، ويحللون بشكل تعاوني مصادر المعلومات والبيانات وأعمال الطلبة لتحسين وتطوير عمليات تعليمهم وتعلمهم. [28]

4. البعد الرابع الممارسات الشخصية المشتركة Shared Personal Practice

والتي تركز على تشجيع الزيارات المتبادلة بين المعلمين، وتقديم الملاحظات المتعلقة بالممارسات المهنية فيما بينهم، وتبادل الأفكار والاقتراحات لتحسين أداء الطلبة، وتوفير الفرص المتنوعة للتدريب والتوجيه لجميع المعلمين بالمدرسة، وإتاحة الفرص للأفراد والجماعات لتطبيق المعرفة ومشاركة نتائجها مع غيرهم من العاملين بالمدرسة. [29]

5. البعد الخامس الظروف المساندة: Supportive Conditions

وتتضمن الظروف المساندة في العلاقات والتنظيم مثل بناء الثقة والاحترام المتبادل بين جميع أعضاء تلك المجتمعات، وتحفيز الإنجازات التي تم تحقيقها، والمشاركة في إحداث التغييرات في المدرسة وما تتضمنها من برامج وتوفير الموارد المالية والبشرية المختلفة، وتوفير بيئة مدرسية وجاذبة ومشجعة ومحفزة، ووجود أنظمة للاتصال تتيح انتقال وتبادل المعلومات بسهولة بين كافة أعضاء هذه المجتمعات. كما تطبق مجتمعات التعلم المهنية باتباع أساليب عدة هي: التدريب المباشر، وورش العمل، وحلقات النقاش، والمؤتمرات والندوات المتخصصة، والبرامج الأكاديمية والبحوث الإجرائية، والتدريب بالأقران. [30]

ثانياً: مفهوم التدريب الميداني :

تعريف التدريب الميداني:

لقد تعددت المصطلحات التي تشير إلى التدريب الميداني ومنها ممارسة التدريس والتربية العملية، والتدريب الميداني، والدارسات الميدانية، والخبرة الميدانية، وكل هذه المصطلحات تدل على نفس المصطلح وهو التدريب الميداني، وفيما يلي عرض لتعريفات التدريب الميداني.

التدريب الميداني هو أحد المقررات الدراسية، والتي تدرسها الطالبة عبر برنامج تدريبي عملي، حيث تقوم الطالبة بتطبيق الخبرات النظرية التي تلقاها في مختلف قاعات الدراسة الجامعية. [31]

ويعرف التدريب الميداني على أنه العملية التي يتم من خلالها مساعدة الأفراد؛ للحصول على الخبرات الكافية سواء في أعمالهم الحالية أو المستقبلية، وذلك عن طريق تنمية قدراتهم للتفكير والعمل واكتساب المعرفة والمهارات الجديدة؛ ليتمكنوا من مواجهة الصعوبات التي تعترضهم في مجال عملهم. [32]

ويعرف التدريب الميداني بأنه الخبرة الواقعية التي تمر بها الطالبة المعلمة في فترة التدريب الميداني بهدف إعطائهم الفرصة لتطبيق المبادئ والمفاهيم والنظريات التربوية تطبيقاً أدائياً على نحو سلوكي في الميدان من خلال تطويع طرائق وأساليب ما تتطلبه العملية التعليمية التربوية التي يقوم بها المعلم المتعاون الأساس ويشاهدها الطالب المعلم من خلال المواقف العملية الحقيقية التي تمكنهم من ترجمة ما تعلموه من مساقات عملية ونظرية وتربوية وتخصصية خلال دراستهم في الجامعة مما يساهم في إكسابهم المزيد من الكفايات التدريسية التي يحتاجها المعلم وهو الخبرة التربوية الميدانية التي تتناول الجانب التطبيقي الميداني لإعداد معلمات رياض الأطفال وفيها يتم استخدام الوسائل والأنشطة والاستراتيجيات والتي تتيح للطالبة المعلمة التدريب في الروضات المختلفة وتحت إشراف

ويعرف التدريب العملي أو الميداني بأنه نشاط عملي ينفذ وفق خطة منظمة خلال فترة زمنية محددة، يمارس فيها الطالب المتدرب في إحدى منظمات أو مؤسسات المجتمع (مستشفى/ مدرسة / معمل / مصنع / شركة...) عملية التدريب حيث يطبق الجوانب النظرية التي درسها في الكلية لتحقيق أهداف التدريب الميداني المقررة بواسطة الكلية. ويشرف علي الطالب عدد 2 مشرف هما مشرف أكاديمي من قبل الكلية ومشرف ميداني من قبل المنظمة أو المؤسسة. [34]

كما يعرف التدريب الميداني على أنه برنامج تدريبي علمي تقدمه كليات التربية (إعداد المعلمين) على مدى فترة زمنية محددة وتحت إشرافها يهدف إلى إتاحة الفرصة للطلاب المعلمين لتطبيق ما تعلموه من معلومات وأفكار ومفاهيم نظرية، تطبيقاً عملياً في أثناء قيامهم بمهام التدريس الفعلي في المدرسة، وهذا يعمل على تحقيق الألفة بينهم وبين العناصر البشرية والمادية للعملية التعليمية ويكسبهم الخبرات التربوية المتنوعة في الجوانب المهارية والانفعالية.

والتدريب الميداني هو نشاط تربوي ينفذ وفق خطة منظمة، خلال فترة زمنية محددة، ويُمارس فيه الطلبة المتدربين عملية التدريس، تحت إشراف فني دقيق، بحيث يتحملون مسؤولية المشاركة في الأنشطة الصفية وغير الصفية داخل المدرسة. [35]

كما يعرف التدريب الميداني بأنه هو تزويد الطالب بكل مهارات والقدرات والاستعدادات التي تمكنهم من التعاون مع الحالات الفردية والجماعية والمجتمعية لكي يتمكن من حل المشكلات المتعلقة بهم. [36]

أهمية التدريب الميداني لمعلمة الروضة:

جاءت أهمية التدريب الميداني لمعلمة الروضة فيما يلي:

- يتيح للطالبة المعلمة الفرص لتنمية علاقة مباشرة بينها وبين كلا من: المشرفة المسؤولة عن التدريب، أعضاء هيئة التدريس بالروضة، وإدارة الروضة وإدارة المدرسة.
- تتال الطالبة المعلمة قسطاً وافراً وكبيراً من التوجيهات على يد المشرفة المسؤولة عن توجيهها، أيضاً قد تتال توجيهها وأفكار جانبية مفيدة من إدارة الروضة أو مدرسة الفصل.
- يضع التدريب الميداني الطالبة المعلمة أمام نفس المسؤوليات التي تقابلها عقب التخرج وبالتالي يقرّبها من المهنة بشكل عملي.
- يمكن التعرف على المشكلات المختلفة للمهنة من حيث الإمكانيات والظروف الواقعية الموجودة بالروضات وكيفية مواجهتها ومحاولة حلها
- يساعد الطالبة المعلمة على تنمية الشخصية القوية والتدريب على صفات القيادة والتبعية .

ويعمل التدريب الميداني على تحقيق جملة من الأهداف أبرزها: مساعدة الطالب المعلم في تطبيق ما تعلمه من جوانب نظرية على أرض الواقع، مما يسهم في اكتسابه للكفايات التربوية اللازمة لممارسة مهنة التعليم بفاعلية، وتنمية الاتجاهات الإيجابية لديه نحو هذه المهنة، وتطوير قدراته، واستعداداته، ومواهبه بحيث يصبح قادراً على التصدي للمشكلات والتحديات التي تواجهه في المواقف التعليمية.

أهداف التدريب الميداني:

تتمثل أهداف التدريب الميداني فيما يلي :

- إتاحة الفرصة أمام الطالبات المعلمات لاكتساب المعارف التي حصلوا عليها في صرح الجامعة وترجمتها إلى ممارسة عملية وتطبيقية.
- إكساب الطالبات المعلمات المهارات الفنية للعمل الميداني مثل المهارة في تكوين علاقات مهنية ناجحة وفي جمع البيانات وتحليلها وفي تصميم البرامج المختلفة وغيرها من المهارات.
- إكساب الطالبات المعلمات الاتجاهات السلوكية والخصائص النفسية والاجتماعية والأخلاقية التي يجب أن تتصف بها معلمة الروضة.
- إكساب الطالبات المعلمات عادات العمل بما يفيد في عملها المهني في المستقبل مثل النظام والمظهر الشخصي المناسب والاستخدام الأمثل للوقت وتحمل المسؤولية.
- إكساب الطالبات المعلمات القيم المهنية وأخلاقيات المهنة عن طريق الممارسة الميدانية ونمو الذات المهنية التي من أهم مظاهرها القدرة على تطوير النظرية لتتناسب التطبيق في الممارسة، والقدرة على نقد الذات الشخصية والمهنية، والمرونة التامة في التعامل مع العملاء.
- اكتساب الطالبات المعلمات بعض القيم المهنية مثل التقبل، السرية، الأمانة، التواصل والإخلاص .
- تزويد الطالبات المعلمات بالخبرات الميدانية المرتبطة بالممارسة المهنية [37]

ويري [38] أن من أهداف التدريب الميداني أيضاً:

- **الهدف الأول:** التعرف على عالم الشغل والأوساط المهنية: يتحقق هذا من خلال دور كل من المؤسسة التعليمية تضمن التدريب النظري للطلبة والميداني، وتغطي عملية تأطير الطلبة من طرف أساتذة مكونين ومشرفين، وتنظيم عملية التدريب الميداني في سنوات التخرج للطلبة وتوفير المتابعة البيداغوجية لعملية التعليم في مجملها. كما يضمن تحقق هذا الهدف أهدافاً ضمنية أخرى مهمة بالنسبة لمسار التدريب المهني للطلبة منها: التعرف على المؤسسة التطبيقية من خلال اكتشاف كل ما تحتويه المؤسسة من: هياكل موارد بشرية نظام العمل أدوار العاملين بالمؤسسة... لتحقيق الألفة والاندماج التدريجي في الوسط الذي سيلعب فيه المتدرب دوراً تمثيلاً لدوره المستقبلي، والاندماج في عالم الشغل من خلال نسج علاقات مع كل أطراف العملية التعليمية، وتشكيل الهوية المهنية من خلال التجربة في ميدان الممارسة، والكشف عن تصورات الطالب المتدرب للمهنة. [39]

- **الهدف الثاني:** التأكد والتحقق من المشروع المهني للطلبة المتدرب من خلال اكتشاف الجوانب الخفية للتعليم والتي غالباً ما تكون غير واضحة لا سيما في الجانب النظري؛ لذا غالباً ما يشغل ذهن المتدرب بعض التساؤلات والانشغالات لا يجد لها أجوبة، ليبقى التدريب العملي بالنسبة له هو المجال الوحيد الذي قد يجد فيه ما يشبع فضوله ويكشف له كل ما هو خفي ويمكنه من اختبار قدراته وإمكانياته.

- **الهدف الثالث:** وضع المعارف النظرية حيز التطبيق: من الضروري الربط بين الجانب النظري والتدريب الميداني من خلال مقاييس يتم فيها تحليل الممارسات العملية للمدربين ومناقشتها على ضوء ما يتلقاه هؤلاء الطلبة المتدربين من معارف نظرية.
- **الهدف الرابع:** تطوير كفاءات مهنية وتكوين شبكة من العلاقات. [40]
- أنواع التدريب الميداني:**
- تتضمن أنواع التدريب الميداني:
- **أولاً:** نموذج التدريب الأسبوعي: حيث ينتقل عدد من الطلبة مع المشرف إلى إحدى المدارس ويشاهدون بعض الدروس ويقوم كل طالب بإعداد درس أو أكثر ثم يقوم المشرف.
- **ثانياً:** نموذج التدريب المتصل: يذهب الطلبة لفترة تمتد من أسبوع إلى فصل دراسي كامل، ويتدرب كل طالب تحت إشراف معلم الصف أو المشرف المدرسي.
- **ثالثاً:** نموذج التربية الميدانية المنفصلة: يذهب فيها الطلبة يوماً أو يومين كل أسبوع على مدى فصل دراسي كامل أو عام أو عامين كاملين.
- **رابعاً:** نموذج البعثة الداخلية: وفيها يلتحق الطلبة بمدرسة التدريب في إقامة كاملة وتحت إشراف المعلم بالتعاون مع مشرف الكلية. [35]
- أسس التدريب الميداني:**
- ترتكز التربية الميدانية على مجموعة من الأسس؛ لكي تصل إلى تحقيق أهدافها المنشودة، ومن أهم هذه الأسس ما يلي:
- اعتبار التربية الميدانية جزءاً أساسياً من مكونات برامج إعداد المعلمة الطالبة، حيث تهدف إلى إفراح المجال أمام الطالبة/ المعلمة المعرفة واقع العملية التعليمية، وتختبر قدراتها على التدريس والقيام بأدوارها التربوية والتعليمية والإدارية.
- التخطيط المسبق للفعال للتربية الميدانية من قبل المسؤولين والمشرفين، واختيار المدارس المتعاونة.
- شمولية برنامج التربية الميدانية لتنمية جميع جوانب الطالبة / المعلمة التربوية والتعليمية والأكاديمية.
- توفير الإمكانيات (الكوادر البشرية والإمكانات المادية مثل: المشرف المتخصص، والمعلم المتعاون، والمسؤولين في الكلية ومدرسة التدريب).
- تهيئة الطالبة / المعلمة ذهنياً ونفسياً من قبل مشرفه قبل الدخول في تجربة التربية الميدانية.
- الملاحظة والملاحظة الواعية ركن أساسي في برنامج التربية الميدانية التي تتضمن أهداف تنمية القدرة على الملاحظة المنظمة الهادفة والملاحظة الواعية الذكية لدى الطالبة / المعلمة.
- مراعاة مشرف التربية الميدانية الفروق الفردية بين الطالبات المعلمات اختيار أنسب الأساليب الإشرافية وفق فروقهم الفردية
- عملية تقييم الطالبة / المعلمة ركن أساسي من أركان التربية الميدانية، بحيث يشمل التقييم كل ما تقوم به الطالبة / المعلمة داخل جدران المدرسة المضيفة، حتى يستفيد من معرفة جوانب القوة والضعف لديه في تحسين أدائه في المواقف التالية. [33]
- معوقات جودة التدريب الميداني :**
- 1- **بالنسبة للطلاب:** تتمثل معوقات جودة التدريب الميداني بالنسبة للطلاب فيما يلي:
- عدم التزام الطالب بالمواعيد المحددة للتدريب.
- عدم اهتمام الطالب بالتسجيل وكتابة التقارير.
- ضعف الاستعداد والرغبة لدى الطالب.
- عدم امتلاك الطالب بعض الصفات المؤهلة للممارسة المهنية.
- عدم الاستفادة من الساعات التدريبية المقررة وبعد الخطة عن واقع الممارسة المهنية
- عدم وضوح خطط التدريب الميداني أمام الطالب، وقصر الفترة التدريبية. [36]
- 2- **بالنسبة للإشراف:** تتمثل معوقات جودة التدريب الميداني بالنسبة للإشراف فيما يلي:
- افتقار المؤسسة للمهارات المهنية .
- عدم نقل الخبرات من المشرف الأكاديمي وتكليف المتدربين وقيامهم بمهام ليست مفروضة عليهم للقيام بها .
- عدم وجود الرغبة الكافية داخل المؤسسة للإشراف على الطلاب.
- عدم التزام الإشراف في المؤسسة بتسجيل البيانات ومعلومات بمختلف أنواعه، وعدم وعي المشرفين بعملية الإشراف بشكل كافي.
- قلة الدورات التدريبية في المؤسسة يعرقل النمو المهني لديهم وتمييز المشرفين في المؤسسة لبعض المتدربين في المعاملة (الناكوع، 2023، ص683).
- 3- **بالنسبة للمؤسسات:** تتمثل معوقات جودة التدريب الميداني بالنسبة للمؤسسات فيما يلي:
- ضعف الخبرات المهنية لذا الاختصاصيين، وعدم الاقتناع بالتدريب الميداني.

- عدم توافر مجالات متنوعة بالمجالات المهنية بالمؤسسة.
- عدم التدرج في تدريب الطلاب المؤسسة من السهل إلى الصعب .
- عدم تناسب فئات المؤسسة التدريبية مع المستوى الدراسي للطلاب .
- تمسك المؤسسات التدريبية بالنظام التقليدي [36]

واقع التدريب الميداني العملي في إعداد المعلمين:

- تشير التقارير المتوفرة حول التدريب الميداني في برامج إعداد المعلمين إلى وجود تنوع في مستوى التدريب ومدته وتكامله مع الإعداد الأكاديمي والتربوي، وتواجه التربية العملية من مشكلات مشتركة ومتنوعة وهي:
- قصر الفترة الزمنية المخصصة نظرياً والمنفذة فعلياً في التدريب والممارسة.
 - تشتت وتباعد الأوقات المخصصة للتربية العملية وتخصيص القسم الأكبر من أوقات التدريب للمشاهدة.
 - ضعف التنسيق بين أساتذة المواد النظرية التربوية والأساتذة المشرفين على التدريب ومعلمي المدارس المتعاونة.
 - غياب نظام واضح وموضوعي وشامل لتقويم أداء الطالب المتدرب وتقويم تأثير هذا الأداء على تعلم الأطفال.
 - عدم وجود دليل واضح لبرنامج التدريب.
 - عدم انخراط أساتذة برامج الإعداد بشكل فعال في عملية التدريب بسبب أنصبة التعليم المرتفعة وارتفاع عدد الطلاب المطلوب متابعتهم .
 - الاعتماد أحياناً على موظفين إداريين أو معلمين في الخدمة للقيام بالإشراف والتقويم من دون تحضيرهم بشكل جيد لهذه المهمة.
 - كما تواجه المعلمة الطالبة عدد من المشكلات يمكن أن تتعرض لها أثناء التدريب الميداني ومنها:
 - ضعف كثير من الطالبات المعلمات في صياغة الأهداف السلوكية.
 - عدم تمكن بعض الطالبات المعلمات من تحقيق الإثارة والتهيئة الحافزة للدرس وبالتالي قد يطيلون زمن الإثارة ويتجاهلون إشراك الأطفال مع عدم توظيف التقنيات الفعالة.
 - ضعف التخطيط والتمكن من المادة الدراسية واستخدام الأنشطة التعليمية والتعزيز ومهارات الاتصال وإدارة الوقت ومهارات إدارة السلوك.
 - عدم تواجد كتيب نظري خاص بالتدريب الميداني لإعطاء الطلاب المعلمين خلفية عن مفهومه وأهميته وأهدافه ومراحله ومسؤوليات الأطراف المشتركة فيه.
- وتشير دراسة العبد العزيز [31] إلى أن هناك صعوبات ومشكلات تعترض أسلوب التقويم المتبع في برنامج التدريب الميداني، على سبيل المثال، عدم وجود فكر مشترك بين مشرفات التدريب الميداني حول أهدافه وأساليبه، وبالتالي تقويم المشرفة للمتدربات، وتدخل الذاتية في تقويم المتدربات، ومن ثم يفقد التدريب الميداني قدرته على توجيه الأداء الفعال للمتدربات وتطوير أدائهن بالصورة المطلوبة.

فريق عمل التدريب الميداني:

يتكون فريق التدريب الميداني من مجموعة من المختصين وذوي الخبرة الميدانية وهم:

1- المشرف الأكاديمي:

هو أحد أعضاء هيئة التدريس في قسم رياض الأطفال، ويتم إسناد مهمة الإشراف الأكاديمي لمدة فصل دراسي كامل، بهدف توجيه الطلاب وصقل خبراتهم وحل المشكلات التي تقابلهم من خلال الزيارات الميدانية الدورية التي يقوم بها لتطوير أنماط التدريس وتحسين الأداء خلال عملية ممارسة التعليم. [35]

وتتمثل مسؤوليات المشرف الأكاديمي في الآتي :

- يقدم الاستشارة حول مكان التدريب الميداني: يعتبر تقديم الاستشارة للطالب المعلم حول مكان التدريب الميداني الذي يوفر له النمو والتطور من إحدى المهام التي يقوم بها المشرف الجامعي.
- التوجيه: يعتبر المشرف الجامعي هو المسؤول عن تحضير الطالب المعلم لدخول الفصول الدراسية في مكان التدريب الميداني، مما يسهم في إكسابه خبرة ميدانية إيجابية.
- مدرباً: يتضح دور المشرف الجامعي من خلال تقديم تعليم فردي للطلبة المعلمين، وذلك من خلال عرض أو شرح لبعض الأساليب أو المفاهيم أو الأفكار.
- يدير الاجتماعات: يعقد خلال التدريب الميداني اجتماعات منتظمة للطلبة المعلمين تسمح لهم بتبادل أفكارهم وخبراتهم مع بقية الطلبة، وهنا على المشرف الجامعي أن يعد جدول أعمال الاجتماع، وتقديم المعلومات والإرشادات، وأن يوفر كافة الوسائل اللازمة لنجاحه.
- مرشداً: يجب أن يطلع على المشكلات التي تواجه الطلبة المعلمين سواء أكانت شخصية أم مهنية، ويحاول حلها سواء خلال الزيارات العادية أو بعد انتهاء الدوام المدرسي.
- يعمل كحلقة وصل بين المدرسة والجامعة: حيث يوضح ويشرح للمسؤولين في الجامعة البرامج المطبقة في المدرسة، وبالعكس يقوم بشرح متطلبات التدريب الميداني للمدرسة المتعاونة، كما أنه يعمل كوسيط بين الطالب المعلم والمعلم المتعاون.
- مشرفاً: يعمل المشرف الأكاديمي كمشرف لتحسين تطور الطالب المعلم من خلال تحليل خطة الدرس، واستخدام الملاحظة الصفية، وجمع البيانات، والاجتماعات الدورية .

- **مستشار:** يعمل المشرف الجامعي كمستشار، حيث يفترض به أن يكون قادراً على تقديم المعلومات حول مجموعة من المواضيع مثل: أساليب التدريس، والوسائل التعليمية، والمصادر، والأفكار التطويرية.
- **مقيماً:** يقوم المشرف الجامعي بتقييم الطالب المعلم، فهو يوضح للمعلم المتعاون والطالب المعلم إجراءات التقييم التكويني الذي يقود إلى التطور الفعال، ويتأكد كذلك من مدى تحقيق الطالب المعلم لمتطلبات برنامج التدريب الميداني حيث يقوم بعدها بإرسال التقييم النهائي للجامعة. [41]

2- مدير المدرسة:

- يحتاج دور مدير المدرسة باعتباره مشرف تربوي على تطوير عملية التدريب الميداني إلى امتلاكه العديد من الكفايات المهنية والشخصية، وهو ما يشكل بعداً رئيساً في معايير اختيار مدرسة التدريب الميداني ومن أبرز:
- التخطيط الدراسي لتحديد الأهداف والأنشطة والأساليب والتقويم باستخدام التخطيط التشاركي.
- تهيئة البيئة المناسبة للمعلمين المتدربين ليعملوا بكفاءة وفاعلية.
- الإيمان بمفهوم العمل مع الجماعات والعمل بروح الفريق.
- العمل على تنمية العاملين وإثارة دافعيتهم وتنمية اتجاهاتهم وإكسابهم مهارات النمو الذاتي وتبادل الخبرات.
- توفير الجو الصحي لكسب ثقة واحترام المعلمين.
- إقامة علاقات طيبة معهم للتعبير عن حاجاتهم
- القدرة على بناء خطط التوجيه والإرشاد المهني لتطوير المناهج، وتدريب المعلمين على تنفيذها.
- تدعيم العلاقات العامة بين المدرسة والمجتمع المحلي. [35]

3-المعلم المتعاون:

- المعلم المتعاون هو المعلم الرسمي بمدرسة التطبيق ومن مهامه:
- يشارك الطالب في جميع المهام التدريسية والإدارية الخاصة بنفس فصول التطبيق بالمدرسة.
- تواجد المعلم المتعاون بجانب الطالب المعلم طوال الوقت مما يتيح له فرصة الإرشاد والتوجيه والتعزيز باستمرار وتوفير الوقت والجهد الذي يبذله النوع الآخر من المشرفين.
- سهولة ملاحظة الطالب المعلم في البيئة الصفية وتسجيل التفاعلات الصفية له.
- تذليل بعض الصعوبات التي تواجه الطالب المعلم على الفور.
- تبصير الطالب المعلم بإمكانات المدرسة وما تتضمن من وسائل تعليمية.
- مشاركة الطالب المعلم في تدريس وحدات المقرر وتنسيق العمل بينها في عمليات التخطيط والتنفيذ والتقويم للتدريس ليظهر بالصورة المتكاملة

4- الطالب المعلم:

تحدد مهام الطالب المعلم في الأمور الآتية:

- الاجتماع بالأستاذ المشرف لتلقي التوجيهات والإرشادات والملاحظات العامة في بداية العام الجامعي.
- الاستماع إلى خطة العمل المحددة على صُعد المشاهدة والمشاركة والممارسة، فكل تدريب مزاياه الخاصة.
- رفع وعي الطلبة المعلمة بمعايير تقويم أدائها في التدريب العملي والقائمين على ذلك (المشرف-مدير المدرسة-المعلم المتعاون).
- بناء قدرتها في تخطيط وتنفيذ برنامج يومي متكامل وإعداد الوسائل المناسبة للأنشطة داخل الروضة.
- اكتساب الطالبة مهارة التعامل مع المعلمات في الروضة وإدارة الروضة.
- صقل مهارة الطالبة في إدارة قاعة النشاط والتعامل مع الأطفال.
- تسلم كتيب التدريب (الاستبيانات- اللوائح والرسائل المرسل إلى إدارات المدارس والإفادات الخاصة بحضور المدرّب قبل بداية العمل التدريبي في الفصل في الفصل الأول). [42]

يستخدم البحث المنهج الوصفي ويعتمد على المسح الميداني وأسلوب دراسة الحالة حيث يتم دراسة أداء طالبات الفرقة الثالثة بقسم رياض الأطفال بجامعة 6 أكتوبر.

مجتمع وعينة البحث:

يتمثل مجتمع البحث في الطالبات المعلمات بقسم رياض الأطفال بكلية التربية جامعة 6 أكتوبر بالمستوى الثالث والرابع للعام الجامعي 2023/2022م والبالغ قوامهم (100) طالبة، وقد قامت الباحثة باختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية حيث بلغ قوام عينة البحث الأساسية (78) طالبة، كما قامت الباحثة باختيار عدد (20) طالبة كعينة استطلاعية لإجراء المعاملات العلمية للاستبيانات.

أولاً: استبيان الصعوبات التي تواجه الطالبات المعلمات في مجال التدريب الميداني :
وهي استمارة من إعداد الباحثة واتبعت في إعدادها الآتي:

1 - تحديد هدف الاستبيان:

تم تحديد هدف الاستبيان وقد تمثل في التعرف على الصعوبات التي تواجه الطالبات المعلمات في مجال التدريب الميداني.

2 - تحديد محاور الاستبيان:

من خلال إطلاع الباحثة على الدراسات السابقة، قامت الباحثة بتحديد مجموعة من المحاور وقد تمثلت محاور الاستبيان الآتي:

- الطالبة المعلمة.
- المعلمة المتعاونة.
- إدارة الروضة.
- المشرف الأكاديمي.

وقامت الباحثة بعرضها على مجموعة من الخبراء في مجال تربية الطفل قوامها (7) خبراء وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبتها، وقد تم اختيار المحاور التي حصلت على نسبة 70% فأكثر من مجموعة آراء الخبراء، والجدول التالي (1) يوضح ذلك.

جدول 1: استجابة الخبراء لمحاور الاستبانة

المحور	التكرار	النسبة المئوية
الطالبة المعلمة	7	100%
المعلمة المتعاونة	7	100%
إدارة الروضة	7	100%
المشرف الأكاديمي	6	86%

يتضح من جدول: (1)

تراوحت النسبة المئوية لآراء الخبراء حول مدى مناسبة محاور الاستبيان ما بين (86% : 100%)، وبناءً على آراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع محاور الاستبيان وذلك لحصولها على نسبة أعلى من 70%.

4 - صياغة عبارات الاستبيان:

قامت الباحثة بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الاستبيان النهائية، وقد بلغ عدد العبارات (60) عبارة، وقد قامت الباحثة بعرض تلك العبارات على مجموعة من الخبراء في مجال تربية الطفل قوامها (7) خبراء وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبة العبارات لمحاور البحث، ويوضح جدول (2) ذلك.

جدول 2: عدد العبارات التي تم حذفها من الصورة المبدئية لاستبيان الصعوبات التي تواجه الطالبات المعلمات في مجال التدريب الميداني

المحاور	عدد العبارات في الصورة المبدئية	عدد العبارات المحذوفة	أرقام العبارات المحذوفة	عدد العبارات النهائية
الطالبة المعلمة	20	-	-	20
المعلمة المتعاونة	13	-	-	13
إدارة الروضة	12	1	41	11
المشرف الأكاديمي	15	1	55	14
الإجمالي	60	2		58

يتضح من جدول (2)

- تم حذف العبارات التي حصلت على نسبة أقل من 70% من اتفاق الخبراء وقد بلغت عدد العبارات المحذوفة (2) عبارة لتصبح الصورة النهائية مكونة من (58) عبارة.

5 - الصورة النهائية للاستبيان:

قامت الباحثة بكتابة شكل الاستبيان في صورته النهائية وذلك بترتيب العبارات تبعاً للمحور المنتمية إليه بحيث تجمع العبارات الخاصة بكل محور من محاور الاستبيان مع بعضها.

6 - تصحيح الاستبيان:

لتصحيح الاستبيان قامت الباحثة بوضع ميزان تقديري ثلاثي، وقد تم التصحيح كالتالي:

- موافق (3) ثلاث درجات.
- إلى حد ما (2) درجتان.
- غير موافق (1) درجة واحدة.

وقد تم حساب درجة تحقق العبارات من خلال اتجاه الاستجابة وفقاً لمقياس ليكرت الثلاثي وهو كالتالي:

- 1.00: 1.66 غير موافق.
- 1.67: 2.33 إلي حد ما.
- 2.34: 3.00 موافق.

المعاملات العلمية للاستبيان:

أ - الصدق :

لحساب صدق الاستبيان استخدمت الباحثة الطرق التالية:

(1) صدق المحتوى:

قامت الباحثة بعرض الاستبيان على مجموعة من الخبراء في مجال تربية الطفل قوامها (7) خبراء وذلك لإبداء الرأي في ملاءمة الاستبيان فيما وضع من أجله، والجدول التالي (3) يوضح النسبة المئوية لأراء الخبراء على عبارات الاستبيان.

جدول 3: النسبة المئوية لأراء الخبراء على عبارات استبيان الصعوبات التي تواجه الطالبات الملمات في مجال التدريب الميداني (ن = 7)

المحاور	العبارات	رقم العبارة	1	2	3	4	5	6	7	8
الطالبة المعلمة	تكرارها	7	5	7	6	7	6	6	6	6
	النسبة المئوية	%100	%71	%100	%86	%100	%71	%86	%86	%86
	رقم العبارة	9	10	11	12	13	14	15	16	16
	تكرارها	7	7	6	7	7	7	7	7	7
	النسبة المئوية	%100	%100	%86	%100	%100	%100	%100	%100	%100
	رقم العبارة	17	18	19	20					
	تكرارها	6	7	5	7					
	النسبة المئوية	%86	%100	%71	%100					
	رقم العبارة	21	22	23	24	25	26	27	28	28
	تكرارها	7	7	7	5	6	7	7	7	7
المعلمة المتعانة	النسبة المئوية	%100	%100	%100	%71	%86	%100	%100	%100	%100
	رقم العبارة	29	30	31	32	33				
	تكرارها	7	7	7	7	7				
	النسبة المئوية	%100	%100	%100	%100	%100				
	رقم العبارة	34	35	36	37	38	39	40	41	41
	تكرارها	7	6	7	5	6	7	7	3	3
	النسبة المئوية	%100	%86	%100	%71	%86	%100	%100	%43	%43
	رقم العبارة	42	43	44	45					
	تكرارها	6	6	6	6					
	النسبة المئوية	%86	%86	%86	%86					
إدارة الروضة	رقم العبارة	46	47	48	49	50	51	52	53	53
	تكرارها	7	7	5	7	7	7	6	6	6
	النسبة المئوية	%100	%100	%71	%100	%100	%100	%86	%86	%86
	رقم العبارة	54	55	56	57	58	59	60		
	تكرارها	7	4	5	7	6	6	6		
	النسبة المئوية	%100	%57	%71	%100	%86	%86	%86		
المشرف الأكاديمي	رقم العبارة									
	تكرارها									
	النسبة المئوية									
	رقم العبارة									
	تكرارها									
	النسبة المئوية									
	رقم العبارة									
	تكرارها									
	النسبة المئوية									
	رقم العبارة									

يتضح من جدول (3):

- تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول عبارات الاستبيان ما بين (43% : 100%)، وبذلك تم حذف عدد (2) عبارة لتصبح الصورة النهائية مكونة من (58) عبارة.

(2) صدق الاتساق الداخلي:

لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان قامت الباحثة بتطبيقه على عينة قوامها (20) طالبة من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث، حيث تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان، والجدول (4)، (5)، (6) توضح النتيجة.

جدول 4: معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه لاستبيان الصعوبات التي تواجه الطالبات الملمات في مجال التدريب الميداني (ن = 20)

المحاور	العبارات
---------	----------

7	6	5	4	3	2	1	رقم العبارة	الطالبة المعلمة
0.90	0.86	0.60	0.82	0.90	0.67	0.93	معامل الارتباط	
14	13	12	11	10	9	8	رقم العبارة	
0.92	0.71	0.60	0.90	0.63	0.84	0.90	معامل الارتباط	
	20	19	18	17	16	15	رقم العبارة	
	0.91	0.91	0.96	0.81	0.84	0.90	معامل الارتباط	المعلمة المتعونة
27	26	25	24	23	22	21	رقم العبارة	
0.90	0.71	0.76	0.64	0.62	0.61	0.66	معامل الارتباط	
	33	32	31	30	29	28	رقم العبارة	
	0.78	0.60	0.64	0.78	0.74	0.69	معامل الارتباط	
40	39	38	37	36	35	34	رقم العبارة	إدارة الروضة
0.82	0.75	0.88	0.94	0.69	0.86	0.66	معامل الارتباط	
			44	43	42	41	رقم العبارة	
			0.55	0.54	0.87	0.89	معامل الارتباط	
51	50	49	48	47	46	45	رقم العبارة	
0.86	0.79	0.71	0.79	0.77	0.68	0.72	معامل الارتباط	المشرف الأكاديمي
58	57	56	55	54	53	52	رقم العبارة	
0.92	0.90	0.69	0.69	0.85	0.83	0.79	معامل الارتباط	

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 0.444

يتضح من جدول (4) ما يلي:

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه ما بين (0.54 : 0.96) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

جدول 5: معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان الصعوبات التي تواجه الطالبات المعلمات في مجال التدريب الميداني (ن = 20)

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط
1	0.74	16	0.67	31	0.59	46	0.73
2	0.69	17	0.67	32	0.61	47	0.77
3	0.75	18	0.81	33	0.72	48	0.77
4	0.78	19	0.77	34	0.54	49	0.61
5	0.65	20	0.77	35	0.68	50	0.60
6	0.69	21	0.70	36	0.65	51	0.70
7	0.74	22	0.70	37	0.76	52	0.75
8	0.74	23	0.63	38	0.73	53	0.65
9	0.70	24	0.69	39	0.77	54	0.70
10	0.72	25	0.76	40	0.82	55	0.79
11	0.74	26	0.73	41	0.78	56	0.59
12	0.83	27	0.81	42	0.64	57	0.85
13	0.51	28	0.54	43	0.61	58	0.88
14	0.74	29	0.68	44	0.52		
15	0.72	30	0.67	45	0.72		

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 0.444

يتضح من جدول (5) ما يلي:

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان ما بين (0.51 : 0.88) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان..

جدول 6: معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان الصعوبات التي تواجه الطالبات المعلمات في مجال التدريب الميداني (ن = 20)

المحاور	معامل الارتباط
الطالبة المعلمة	0.88
المعلمة المتعونة	0.96
إدارة الروضة	0.89
المشرف الأكاديمي	0.92

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 0.444

يتضح من جدول (6) ما يلي:

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان ما بين (0.88 : 0.96) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق

ب - الثبات:

لحساب ثبات الاستبيان قام الباحث باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (20) طالبة من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية، والجدول (7) يوضح ذلك.

جدول 7: معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ لاستبيان الصعوبات التي تواجه الطالبات المعلمات في مجال التدريب الميداني (ن = 20)

معامل الفا	محاور
0.93	الطالبة المعلمة
0.91	المعلمة المتعاونة
0.92	إدارة الروضة
0.90	المشرف الأكاديمي
0.95	الدرجة الكلية

يتضح من جدول (7) ما يلي:

- تراوحت معاملات ألفا للاستبيان ما بين (0.90 : 0.95) وهي معاملات دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الاستبيان.

ثانياً: تصميم وتنفيذ مجتمعات التعلم المهنية علي الطالبات المعلمات بقسم رياض الأطفال في جامعة 6 أكتوبر:

1. تم تصميم مجتمعات التعلم المهنية في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الميدانية للصعوبات التي تواجه طالبات قسم رياض الأطفال بالتدريب الميداني وتحديد الأهداف المنشودة من هذه المجتمعات لتطوير التدريب الميداني بقسم رياض الأطفال.

2. قامت الباحثة بتشكيل (5) مجتمعات تعلم مهنية للطالبات المعلمات بقسم رياض الأطفال لإدارة الفريق المكون من (78) طالبة من طالبات المستوى الثالث والرابع بقسم رياض الأطفال، وذلك على النحو الآتي:

جدول 8: الفرق المشاركة في مجتمعات التعلم المهنية

المشاركون	المستوى الثالث	المستوى الرابع
إدارة الفريق	الباحثة	الباحثة
الطلاب	40	38
المشرفون الأكاديميون	5	5
الإجمالي	45	43

قامت الباحثة وخلال الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 2023/2022 من خلال عقد لقاءات مباشرة مع الطالبات المشاركات في مجتمعات التعلم المهنية وعددهم (78) طالبة وعدد (10) مشرفين من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالقسم داخل الكلية في الفترة (5-17 فبراير) بهدف بناء قدرات الطالبات والمشرفين حول مفهوم مجتمعات التعلم المهنية وكيفية تطبيقها في التدريب الميداني لخلق مجتمع تعمل مهني، كما تم إنشاء جروب على واتساب لتبادل الخبرات وعرض التجارب والرد على الاستفسارات من الطلاب أو المشرفين وكذلك إرسال ملاحظات الباحثة بعد كل زيارة له في الميدان.

تم عقد ثلاثة لقاءات مع الطالبات لتعريفهم بمجتمعات التعلم المهنية وكيفية تطبيقها، واتبعت الباحثة الإجراءات الآتية:

اللقاء الأول: في أحد القاعات الدراسية بالكلية ومدته ساعتان وكان الهدف منه عرض المشكلات التي تم ملاحظتها من الباحثة وأكدها نتائج استبانة الصعوبات التي تواجه طالبات التدريب الميداني، كما تم الاستماع إلى الطالبات في بيئة عمل آمنة هدفها التطوير، وتم عرض تجربة البحث على الحضور للتعرف على مدى الاستعداد للتنفيذ والمشاركة لتطوير التدريب الميداني.

اللقاء الثاني: ومدته ساعتان وكان الهدف منه هو بناء توافق عام مع المشاركين حول مفهوم مجتمعات التعلم المهنية والهدف من تطبيقها كآلية لتطوير التدريب الميداني.

اللقاء الثالث: ومدته ثلاث ساعات وكان الهدف منه هو الاتفاق على إجراءات وخطوات تنفيذ مجتمعات التعلم المهنية لخلق فرص للتعلم والاستفادة منه والعمل التعاوني والنقد البناء.

قامت الباحثة بمتابعة ميدانية لتنفيذ مجتمعات التعلم المهنية في الفترة من 2023/2/19 حتى 2023/4/6 لمتابعة تنفيذ مجتمعات التعلم المهنية في أرض الواقع، مع استمرار تبادل الخبرات والتواصل عبر تطبيق الواتساب وتطبيق الـ zoom للرد على الاستفسارات والمناقشات حول ما تم تنفيذه للتغلب على الصعوبات التي كانت تواجه الطالبات.

تم عقد لقاءين مع الطالبات بعد الانتهاء من تنفيذ مجتمعات التعلم المهنية أثناء التدريب الميداني وذلك للوقوف على مدى قدرتهن على تطبيقها، واتبعت الباحثة الإجراءات الآتية:

اللقاء الرابع: ومدته ساعتان وكان الهدف منه الاستماع إلى خبرات الطالبات والمشرفين في تطبيق مجتمعات التعلم المهنية والمعوقات التي تواجه تطبيقها وكيفية التغلب عليها.

اللقاء الخامس: ومدته ساعتان وكان الهدف منه هو مناقشة خبرات الطالبات في تطبيق مجتمعات التعلم المهنية وعرض الدروس المستفادة منها.

ثالثاً: استبيان إسهامات مجتمعات التعلم المهنية في مساعدة الطالبات المعلمات للتغلب على الصعوبات والتحديات التي تواجههن في التدريب الميداني :

وهي استمارة من إعداد الباحثة واتبعت في إعدادها الآتي:

1 - تحديد هدف الاستبيان:

تم تحديد هدف الاستبيان وقد تمثل في التعرف على إسهامات مجتمعات التعلم المهنية في مساعدة الطالبات المعلمات للتغلب على الصعوبات والتحديات التي تواجههن في التدريب الميداني.

2 - تحديد محاور الاستبيان:

من خلال إطلاع الباحثة على الدراسات السابقة، قامت الباحثة بتحديد مجموعة من المحاور وقد تمثلت محاور الاستبيان الآتي :

الرؤية والقيم المشتركة في مجتمعات التعلم المهنية.

القيادة الداعمة.

العمل الجماعي.

الظروف الداعمة.

مشاركة الخبرات والتجارب الشخصية.

وقامت الباحثة بعرضها على مجموعة من الخبراء في مجال تربية الطفل قوامها (7) خبراء وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبتها، وقد تم اختيار المحاور التي حصلت على نسبة 70% فأكثر من مجموعة آراء الخبراء، والجدول التالي (يتضح من جدول (9) :

جدول 9: آراء السادة الخبراء حول مدى مناسبة محاور استبيان إسهامات مجتمعات التعلم المهنية في مساعدة الطالبات المعلمات للتغلب على الصعوبات والتحديات التي تواجههن في التدريب الميداني (ن = 7)

المحور	التكرار	النسبة المئوية
الرؤية والقيم المشتركة في مجتمعات التعلم المهنية	7	100%
القيادة الداعمة	7	100%
العمل الجماعي	7	100%
الظروف الداعمة	6	86%
مشاركة الخبرات والتجارب الشخصية	6	86%

- تراوحت النسبة المئوية لآراء الخبراء حول مدى مناسبة محاور الاستبيان ما بين (86% : 100%)، وبناءً على آراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع محاور الاستبيان وذلك لحصولها على نسبة أعلى من 70%.

4 - صياغة عبارات الاستبيان:

قامت الباحثة بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الاستبيان النهائية، وقد بلغ عدد العبارات (30) عبارة، وقد قامت الباحثة بعرض تلك العبارات على مجموعة من الخبراء في مجال تربية الطفل قوامها (7) خبراء وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبة العبارات لمحاور البحث، ويوضح جدول (10) ذلك.

جدول 10: عدد العبارات التي تم حذفها من الصورة المبدئية لاستبيان إسهامات مجتمعات التعلم المهنية في مساعدة الطالبات المعلمات للتغلب على الصعوبات والتحديات التي تواجههن في التدريب الميداني

المحاور	عدد العبارات في الصورة المبدئية	عدد العبارات المحذوفة	أرقام العبارات المحذوفة	عدد العبارات النهائية
الرؤية والقيم المشتركة في مجتمعات التعلم المهنية	5	-	-	5
القيادة الداعمة	7	-	-	7
العمل الجماعي	6	-	-	6
الظروف الداعمة	7	-	-	7
مشاركة الخبرات والتجارب الشخصية	5	1	29	4
الإجمالي	30	1		29

يتضح من جدول (10) :

- تم حذف العبارات التي حصلت على نسبة أقل من 70% من اتفاق الخبراء وقد بلغت عدد العبارات المحذوفة (1) عبارة لتصبح الصورة النهائية مكونة من (29) عبارة.

5 - الصورة النهائية للاستبيان:

قامت الباحثة بكتابة شكل الاستبيان في صورته النهائية وذلك بترتيب العبارات تبعاً للمحور المنتمية إليه بحيث تجمع العبارات الخاصة بكل محور من محاور الاستبيان مع بعضها.

6 - تصحيح الاستبيان:

لتصحيح الاستبيان قامت الباحثة بوضع ميزان تقديري ثلاثي، وقد تم التصحيح كالتالي :

- موافق (3) ثلاثة درجات.

- إلى حد ما (2) درجتان.

- غير موافق (1) درجة واحدة.

وقد تم حساب درجة تحقق العبارات من خلال اتجاه الاستجابة وفقاً لمقياس ليكرت الثلاثي وهو كالتالي :

(1.00 : 1.66 غير موافق).

(1.67 : 2.33 إلي حد ما).

(2.34 : 3.00 موافق).

المعاملات العلمية للاستبيان :

أ - الصدق :

لحساب صدق الاستبيان استخدمت الباحثة الطرق التالية :

(1) صدق المحتوى :

قامت الباحثة بعرض الاستبيان على مجموعة من الخبراء في مجال تربية الطفل قوامها (7) خبراء وذلك لإبداء الرأي في ملائمة الاستبيان فيما وضع من أجله، والجدول التالي (11) يوضح النسبة المئوية لأراء الخبراء على عبارات الاستبيان.

جدول 11: النسبة المئوية لأراء الخبراء على عبارات استبيان إسهامات مجتمعات التعلم المهنية في مساعدة الطالبات المعلمات للتغلب على الصعوبات والتحديات التي تواجههن في التدريب الميداني (ن = 7)

المحاور	العبارات	1	2	3	4	5
الرؤية والقيم المشتركة في مجتمعات التعلم المهنية	رقم العبارة	7	6	5	6	7
	تكرارها					
	النسبة المئوية	%100	%86	%71	%86	%100
القيادة الداعمة	رقم العبارة	6	7	8	9	10
	تكرارها	7	6	7	6	5
	النسبة المئوية	%100	%86	%100	%86	%71
العمل الجماعي	رقم العبارة	13	14	15	16	17
	تكرارها	7	5	7	7	6
	النسبة المئوية	%100	%71	%100	%100	%86
الظروف الداعمة	رقم العبارة	19	20	21	22	23
	تكرارها	6	5	7	6	5
	النسبة المئوية	%86	%71	%100	%86	%100
مشاركة الخبرات والتجارب الشخصية	رقم العبارة	26	27	28	29	30
	تكرارها	7	6	5	4	7
	النسبة المئوية	%100	%86	%71	%57	%100

يتضح من جدول (11) :

- تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول عبارات الاستبيان ما بين (57% : 100%)، وبذلك تم حذف عدد (1) عبارة لتصبح الصورة النهائية مكونة من (29) عبارة.

(2) صدق الاتساق الداخلي :

لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان قامت الباحثة بتطبيقه على عينة قوامها (20) طالبة من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث، حيث تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان، والجدول (12)، (13)، (14) توضح النتيجة.

جدول 12: معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه للاستبيان إسهامات مجتمعات التعلم المهنية في مساعدة الطالبات المعلمات للتغلب على الصعوبات والتحديات التي تواجههن في التدريب الميداني (ن = 20)

المحاور	العبارات	1	2	3	4	5
الرؤية والقيم المشتركة في مجتمعات التعلم المهنية	رقم العبارة	0.79	0.63	0.79	0.80	0.51
	معامل الارتباط					
القيادة الداعمة	رقم العبارة	6	7	8	9	10
	معامل الارتباط	0.88	0.71	0.68	0.75	0.73
العمل الجماعي	رقم العبارة	13	14	15	16	17
	معامل الارتباط	0.83	0.59	0.77	0.80	0.65
الظروف الداعمة	رقم العبارة	19	20	21	22	23
	معامل الارتباط	0.67	0.66	0.73	0.58	0.68
مشاركة الخبرات والتجارب الشخصية	رقم العبارة	26	27	28	29	
	معامل الارتباط	0.86	0.81	0.68	0.78	

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (0.05) = 0.444

يتضح من جدول (12) ما يلي:

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه ما بين (0.51 : 0.90) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

جدول 13: معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لاستبيان إسهامات مجتمعات التعلم المهنية في مساعدة الطالبات المعلمات للتغلب على الصعوبات والتحديات التي تواجههن في التدريب الميداني (ن = 20)

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	0.68	7	0.60	13	0.64	19	0.53	25	0.76
2	0.65	8	0.67	14	0.63	20	0.51	26	0.83
3	0.69	9	0.70	15	0.72	21	0.72	27	0.76
4	0.73	10	0.78	16	0.73	22	0.76	28	0.55
5	0.56	11	0.70	17	0.54	23	0.66	29	0.70
6	0.79	12	0.76	18	0.72	24	0.77		

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 0.444

يتضح من جدول (13) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان ما بين (0.51 : 0.83) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

جدول 14: معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية لاستبيان إسهامات مجتمعات التعلم المهنية في مساعدة الطالبات المعلمات للتغلب على الصعوبات والتحديات التي تواجههن في التدريب الميداني (ن = 20)

المحاور	معامل الارتباط
الرؤية والقيم المشتركة في مجتمعات التعلم المهنية	0.93
القيادة الداعمة	0.94
العمل الجماعي	0.89
الظروف الداعمة	0.89
مشاركة الخبرات والتجارب الشخصية	0.90

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 0.444

يتضح من جدول (14) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان ما بين (0.89 : 0.94) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

ب - الثبات :

لحساب ثبات الاستبيان قام الباحث باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (20) طالبة من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية، والجدول (15) يوضح ذلك.

جدول 15: معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ لاستبيان إسهامات مجتمعات التعلم المهنية في مساعدة الطالبات المعلمات للتغلب على الصعوبات والتحديات التي تواجههن في التدريب الميداني (ن = 20)

المحاور	معامل ألفا
الرؤية والقيم المشتركة في مجتمعات التعلم المهنية	0.76
القيادة الداعمة	0.89
العمل الجماعي	0.83
الظروف الداعمة	0.87
مشاركة الخبرات والتجارب الشخصية	0.79
الدرجة الكلية	0.92

يتضح من جدول (15) ما يلي:

- تراوحت معاملات ألفا للاستبيان ما بين (0.76 : 0.92) وهي معاملات دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الاستبيان.

رابعاً: مجموعات النقاش المركزة "Focus Groupdiscussions" للتعرف على مقترحات العينة لتوظيف مجتمعات التعلم المهنية في تطوير التدريب الميداني:

استخدم البحث الحالي أسلوب مجموعات النقاش البؤرية Focus Groupdiscussions كأحد أدوات البحوث الكيفية التي تساعد في فهم وتفسير الظواهر الإنسانية وتقوم على المناقشة والحوار وتوضيح ما قد تعجز نتائج الاستبانة عن توضيحه.

وفيما يلي إجراءات التطبيق لهذا الأسلوب:

أولاً: تحديد الهدف:

تم تطبيق هذا الأسلوب للتعرف على مقترحات عينة البحث لتوظيف مجتمعات التعلم المهنية في التدريب الميداني بقسم رياض الأطفال بكلية التربية جامعة 6

ثانياً: تحديد الأداة البحثية:

أجرت الباحثة مقابلات جماعية "مجموعات النقاش البورية" القائمة على الحوار والمناقشة بهدف التعرف على مقترحات الطالبات الذين شاركوا بفعالية في مجتمعات التعلم المهنية لتوظيف مجتمعات التعلم المهنية في التدريب الميداني لقسم رياض الأطفال.

ثالثاً: تحديد العينة:

تم اختيار (6) مجموعات مركزة مكونة من (78) طالبة من طلاب المستوى الثالث والرابع قسم رياض الأطفال بكلية التربية الذين شاركوا بفعالية في مجتمعات التعلم المهنية التي تم تصميمها وتنفيذها من قبل الباحثة وعدد (10) مشرفين أكاديميين.

رابعاً: تحديد الموعد والمكان لتنفيذ مجموعات النقاش:

تم تحديد الموعد والمكان لإجراء المقابلة مع كل مجموعة على حدة مع توضيح الهدف من المقابلة والتأكيد على سرية المعلومات والمناقشات التي تتم وان تسجيل الباحثة للاستجابات بغرض استخدامها لأغراض البحث الحالي فقط وأنه لن يتم اطلاع أحد على الاستجابات. ثم تم عقد المقابلات مع المجموعات في الفترة من (23 أبريل حتى 4 مايو 2023) بواقع مقابلة واحدة لكل مجموعة تراوحت مدة المقابلة من 60 إلى 90 دقيقة لتتمكن الباحثة من تسجيل الاستجابات مع تطبيق بروتوكول مجموعات النقاش البورية أثناء اللقاءات التي تهدف إلى تعزيز الثقة وخلق بيئة آمنة يسودها الود والاحترام والثقة بين الباحثة والمجموعة

خامساً: تسجيل الاستجابات في مجموعات النقاش:

تم تسجيل الاستجابات في المجموعات، ثم تم تصنيفها وترتيبها وفقاً لتساؤلات المقابلة وكانت الاستجابات كالتالي :

أولاً: استجابات مجموعات الطلاب :

تم طرح السؤال التالي على مجموعات النقاش البورية: بعد مشاركتكم في مجتمعات التعلم المهنية في التدريب الميداني ما هي مقترحاتكم لتوظيف مجتمعات التعلم المهنية في التدريب الميداني ونشرها بشكل أكبر على مستوى الكلية ؟، وقد كانت استجابات الطالبات كالتالي :

يفضل أن نضم لنا معلمات الروضات بالمدرسة هيسقيديوا جداً ويشغلوا كفريق والأطفال تستفيد من المعلمات ويعرفوا يطبقوا المنهج كويس.

فكرة ممتازة وتجربة استفدت منها وهأطبقها لما أخرج وأشتغل مع المعلمات زمالي.

لو ممكن كل الدكاترة يطبقوها معانا في المقررات التي بندرسها ونشتغل بنفس الطريق هتساعد كثير من زملائنا المتعثرات.

ممكن نعلن في الكلية عن تجربتنا في مجتمعات التعلم بحث زملائنا في البرامج الأخرى في الكلية والمشرفين يعفوها ويطبقوها.

محتاجين نطبقها من أول يوم في العام الدراسي يعني كان ممكن نعرف في الإجازة ونطبق من أول يوم.

تطبيق مجتمعات التعلم المهنية تكون أفضل أون لايين ونقابل مرة واحدة أون لايين قبل يوم التدريب الميداني ويوم التدريب الميداني يكون في اجتماع مباشر.

ممكن نعمل فيديو توعوي عن الفكرة ونتكلم عن الدروس اللي خرجنا بها من التجربة هيكون أوقع لزمالينا.

فكرة جروب الواتساب ممتازة ياريت تكون إجبارية على كل الدكاترة والمشرفين بنقدر نتناقش في كل حاجة.

أنا شايفة أن لازم تكون مجتمعات التعلم المهنية من المحاضرات الأساسية في كل المقررات علشان نبقى عارفين لما ننتخرج نشتغل إزاي ما نعملش زى المعلمات اللي بتشتغل في القاعات معاهم مفيش أي تواصل بينهم وكل واحدة بتنفع ويتوصل للأطفال حاجات مختلفة وبيشرحوا كلام كثير مجتمعات التعلم هتفيدنا أننا نتجنب الأخطاء فدى ونتبادل خبراتنا ومش هنكون مكسوفين من خطانا.

عاوزين إدارة الروضة كمان تعرف مجتمعات التعلم المهنية علشان توفر لنا المكان المناسب لاجتماعاتنا وكمان هم يعرفوا أيه مجتمعات التعلم المهنية

أنا شايفة أن في دليل التدريب الميداني وفي دليل الطالب اللي بنستلمه جزء بيشرح ويوضح مجتمعات التعلم المهنية وكمان نكتب إنجازنا واللي اتعلمناه من بعض وازاي أحنا كنا بنقيم ذاتنا ومش خافين ونوثق كمان الشغل اللي عملناه في مجتمعات التعلم المهنية.

ثانياً: استجابات مجموعة المشرفين الأكاديميين:

تم طرح السؤال التالي على مجموعة النقاش البورية مع المشرفين الأكاديميين بعد مشاركتكم في مجتمعات التعلم المهنية في التدريب الميداني ما هي مقترحاتكم لتوظيف مجتمعات التعلم المهنية في التدريب الميداني ونشرها بشكل أكبر على مستوى الكلية ؟، وقد كانت استجابات المشرفين كالتالي :

أنا شايفة لابد من أن وحدة التدريب الميداني تطبق مجتمعات التعلم المهنية بكل برامج الكلية وتصدر تعليمات بذلك ويمكن أحنا نقوم بتدريب باقي الزملاء على كيفية تشكيل مجتمعات التعلم المهنية ونشرح لهم تجربتنا.

تفعيل الشراكة مع الإدارة التعليمية لنشر فكرة مجتمعات التعلم والفوائد اللي هنعود على الروضات بتوظيف مجتمعات التعلم المهنية.

لو أطبقت على الكلية كلها ممكن نتطبيق أون لايين علشان وقت المحاضرات والانشغالات.

ممكن لجنة موقع الكلية يضع ملف كامل عن مجتمعات التعلم المهنية.

ياريت تطبق مع أعضاء هيئة التدريس ويكون لنا مجتمع تعلم مهني نتعلم فيه من بعض ونتأمل الممارسات التدريسية ونتبادل الخبرات.

أنا شايفة أنها لازم تطبق على الطلاب من أول ما يخلوا الكلية مش بس أول التدريب الميداني في المستوى الثالث لازم يبدأ من بداية دخول الكلية ولازم الطلاب يعرفوا أنه هيطبقوه في التدريب الميداني ويكون كمان في محاضرات عن مجتمعات التعلم المهنية.

أنا شايفة أننا نحدث توصيف مقررات التدريب الميداني بحيث تكون مخرجات التعلم إلزامية لكل أعضاء هيئة التدريس بتشكيل مجتمعات التعلم المهنية في

التدريب الميداني ويكون في محاضرات نظرية في الجامعة ونطبق في الميداني.

يمكن وحدة التربية العملية تعمل لقاءات مع المشرفين في البرامج الأخرى بالكلية ونكون أحنأ بنقدم التجربة بتاعة تطبيق مجتمعات التعلم المهنية ونقول للبرامج الأخرى أيه الإيجابيات وأيها النقاط اللي كانت محتاجة مننا تحسين وهنحسنها في الفصل الدراسي القادم أن شاء الله.

يمكن نعمل شهادات تقدير للمشاركين في تنفيذ مجتمعات التعلم المهنية لكل اللي شاركوا علشان يكون في تشجيع.

وتقترح الباحثة عمل نشرات توعية لطلاب الكلية وأعضاء هيئة التدريس بأهمية تطبيق مجتمعات التعلم المهنية في التدريب الميداني.

التواصل المستمر بين أعضاء مجتمعات التعلم ولا تنتهي بنهاية التدريب الميداني.

أن يكون تقييم الطالبة في التدريب الميداني على مشاركتها بفعالية في مجموعات التعلم المهنية.

المعالجات الإحصائية:

- النسبة المئوية.

- معامل الارتباط.

- معامل الفا لكرونباخ.

- التكرارات.

- المتوسط الحسابي.

- الانحراف المعياري.

وقد ارتضت الباحثة مستوى دلالة عند مستوى (0.05)، كما استخدمت برنامج Spss لحساب بعض المعاملات الإحصائية.

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها :

الإجابة على التساؤل الأول الذي ينص على :

ما أهم الصعوبات التي تواجه الطالبات الملمات بقسم رياض الأطفال في كلية التربية جامعة 6 أكتوبر في مجال التدريب الميداني؟

جدول 16: التكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة والترتيب لأراء العينة بالنسبة لعبارات المحور الأول (الطالبة المعلمة) مرتبة تنازلياً (ن = 78)

م	العبارات	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		موافق	إلى حد ما	غير موافق				
2	ارتبك عند مناقشة المشرف الأكاديمي لي أمام زميلاتي	63	11	4	2.76	0.54	موافق	1
		80.77	14.10	5.13				
9	أشعر بالحرج عند توجيه اللوم لي أمام زميلاتي من المشرف	59	15	4	2.71	0.56	موافق	2
		75.64	19.23	5.13				
18	دليل التدريب الميداني يقدم معلومات فقط لكن لا يعطني المهارات المطلوبة	62	8	8	2.69	0.65	موافق	3
		79.49	10.26	10.26				
17	أجد فجوة كبيرة بين ما تم دراسته والواقع العملي في التدريب الميداني	60	11	7	2.68	0.63	موافق	4
		76.92	14.10	8.97				
8	ارتبك أثناء وبعد الشرح أمام زميلتي في القاعة	57	16	5	2.67	0.60	موافق	5
		73.08	20.51	6.41				
6	أشعر أنني غير قادرة على ضبط الصف بطريقة جيدة أمام المشرف	59	11	8	2.65	0.66	موافق	6
		75.64	14.10	10.26				
4	أشعر بالحرج الكبير عندما وجود أخطاء في شرحي أمام زميلتي في القاعة	58	11	9	2.63	0.69	موافق	7
		74.36	14.10	11.54				
1	أشعر بالخوف في بداية التدريب الميداني	56	14	8	2.62	0.67	موافق	8
		71.79	17.95	10.26				
16	أجهل بعض الجوانب التي يتم تقييمي عليها أثناء فترة التدريب الميداني	58	7	13	2.58	0.76	موافق	9
		74.36	8.97	16.67				
14	أجد صعوبة في التقييم الذاتي لنفسني	57	9	12	2.58	0.75	موافق	10
		73.08	11.54	15.38				
7	لا أستطيع توصيل المعلومات بالشكل الجيد للأطفال	54	15	9	2.58	0.69	موافق	11
		69.23	19.23	11.54				
19	أشعر أنني بحاجة إلى معرفة كيف يتصرف زملائي في المواقف	58	6	14	2.56	0.78	موافق	12
		74.36	7.69	17.95				

المتشابهة							
12	أشعر بالقلق عندما يحضر المعلم المعاون إحدى الفترات الخاصة بي	ك	56	7	15	2.53	0.80
		%	71.79	8.97	19.23		
20	احتاج دائما إلى من يشاركني الرأي فيما أقوم به مع الأطفال	ك	56	7	15	2.53	0.80
		%	71.79	8.97	19.23		
15	أعاني من عدم اهتمام المعلم المتعاون بقلقي أثناء عملي مع الأطفال	ك	51	13	14	2.47	0.78
		%	65.38	16.67	17.95		
13	أري أن شخصيتي ضعيفة أمام الأطفال وزميلاتي	ك	43	23	12	2.40	0.74
		%	55.13	29.49	15.38		
11	أجد نفسي غير مؤهلة أكاديمياً كمعلمة في المستقبل	ك	35	26	17	2.23	0.79
		%	44.87	33.33	21.79		
10	أهتم بملاحظات وتوجيهات المشرف المكتوبة	ك	35	24	19	2.21	0.81
		%	44.87	30.77	24.36		
5	أعاني من عدم تمكني من منهج 2.0	ك	30	30	18	2.15	0.77
		%	38.46	38.46	23.08		
3	أجد نفسي غير متحمسة لدوري كمعلمة رياض الأطفال	ك	29	30	19	2.13	0.78
		%	37.18	38.46	24.36		
الدرجة الكلية للمحور							
						2.52	0.72

يتضح من جدول (16) :

- تراوح المتوسطات الحسابية لأراء عينة البحث في عبارات المحور الأول (الطالبة المعلمة) ما بين (2.13 : 2.76).

- جاءت العبارات (2، 9، 18، 17، 8، 6، 4، 1، 16، 14، 7، 19، 12، 20، 15، 13) في اتجاه الموافقة، بينما جاءت العبارات (3، 5، 10، 11) في اتجاه الموافقة إلى حد ما.

- بلغ المتوسط الحسابي للمحور (2.52) وهو في اتجاه الموافقة.

وترجع الباحث تلك النتيجة إلى أن وجود العديد من الصعوبات التي تواجه الطالبات الملمات بقسم رياض الأطفال في كلية التربية جامعة 6 أكتوبر في مجال التدريب الميداني، حيث تقابل الطالبات مشكلات كثيرة أثناء تدريبهم الميداني وتتمثل من أهمها الارتباك عند مناقشة المشرف الأكاديمي أمام زميلتيه والارتباك أثناء وبعد الشرح أمام الزميلات في القاعة والشعور بالحرج عند توجيه اللوم لي أمام زميلاتي من المشرف، كما أن دليل التدريب الميداني يقدم معلومات فقط لكن لا يعطيني المهارات المطلوبة، كما توجد فجوة كبيرة بين ما تم دراسته والواقع العملي في التدريب الميداني، وكذلك الشعور بعدم القدرة على ضبط الصف بطريقة جيدة أمام المشرف وكذلك الشعور بالحرج الكبير عندما وجود أخطاء في شرحي أمام الزميلات في القاعة، كما تشعر الطالبات بالخوف في بداية التدريب الميداني مما يتسبب في جهلن ببعض الجوانب التي يتم تقييمي عليها أثناء فترة التدريب الميداني.

كما أن هناك بعض الصعوبات المتعلقة بصعوبة التقييم الذاتي للطالبات بأنفسهن وعدم القدرة على توصيل المعلومات بالشكل الجيد للأطفال والاحتياج الدائم إلى من يشاركنهن الرأي فيما يقومون به مع الأطفال والمعاناة من عدم اهتمام المعلم المتعاون بقلقهن أثناء عملي مع الأطفال مما يتسبب في ضعف شخصيتهن أمام الأطفال وزميلتهن، وكذلك الشعور بحاجة إلى معرفة كيف يتصرف زملائهن في المواقف المتشابهة وكذلك الشعور بالقلق عندما يحضر المعلم المعاون إحدى الفترات الخاصة بالطالبات.

وهذا ما أشارت إليه دراسة [8] والتي أشارت نتائجها أن هناك معاناة لدي طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة من عدة مشكلات، وتم التوصل إلى عدد من المقترحات من أهمها وضع دليل معتمد من قبل كلية التربية يوضح مسؤوليات المشرف التربوي والرياض المتعاونة والكلية في مقرر التدريب الميداني ويضم آليات واضحة في عملية التقويم.

ودراسة [43] والتي أشارت نتائجها عدم وضوح الوجبات الموكلة للطالبات في الروضة المتعاونة من خلال خطة التدريب الميداني، وتم التوصل إلى عدد من المقترحات من أهمها وضع دليل معتمد من قبل كلية التربية يوضح مسؤوليات المشرف التربوي والرياض المتعاونة والكلية في مقرر التدريب الميداني ويضم آليات واضحة في عملية التقويم.

ودراسة [44] والتي أشارت نتائجها إلى وجود العديد من المعوقات سواء أكاديمية أو إدارية تعوق التربية العملية عن تحقيق أهدافها، ومن تلك المعوقات : عدم تهيئة الطالبة المتدربة أكاديمياً لممارسات التدريب الميداني، لا تصقل إدارة الروضة مهارات الطالبة المتدربة بشكل جيد.

ودراسة [9] والتي والتي أشارت نتائجها إلى أن هناك اتفاق بين الطالبات والمشرفات على أن الطالبة تواجه صعوبات في الجمع بين التدريب الميداني ودراسة المقررات في فصل دراسي واحد.

جدول 17: التكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة والترتيب لأراء العينة بالنسبة لعبارات المحور الثاني (المعلمة المتعاونة) مرتبة تنازلياً (ن = 78)

م	العبارات	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		موافق	إلى حد ما	غير موافق				
30	أفكر إلى تقديم تغذية راجعة عن أدائي في القاعة	ك	63	10	5	2.74	0.57	1
		%	80.77	12.82	6.41			
33	تقارن أدائي بأداء زملائي مما يسبب لي	ك	63	8	7	2.72	0.62	2

				8.97	10.26	80.77	%	الحرج	
3	موافق	0.59	2.68	5	15	58	ك	قلة الوقت في اليوم التدريبي للمناقشة أو الاستفسار	26
				6.41	19.23	74.36	%		
4	موافق	0.66	2.65	8	11	59	ك	قلة الفرص المتاحة من قبل المعلمة المتعاونة للتعبير عن أفكاره وآرائه	28
				10.26	14.10	75.64	%		
5	موافق	0.70	2.64	10	8	60	ك	قلة اهتمام المعلمة المتعاونة بالاطلاع على دفتر التحضير وإبداء الملاحظات	24
				12.82	10.26	76.92	%		

يتضح من جدول (17) :

- تراوح المتوسطات الحسابية لأراء عينة البحث في عبارات المحور الثاني (المعلمة المتعاونة) ما بين (2.09 : 2.74).

- جاءت العبارات (30، 33، 26، 28، 24، 27، 29، 31، 23) في اتجاه الموافقة، بينما جاءت العبارات (25، 22، 21، 32) في اتجاه الموافقة إلى حد ما.

- بلغ المتوسط الحسابي للمحور (2.47) وهو في اتجاه الموافقة.

وترجع الباحث تلك النتيجة إلى أن وجود العديد من الصعوبات التي تواجه الطالبات الملمات في الإحساس بوجود المعلمة المتعاونة، حيث أن تعاون معلمة الروضة مع الطالبات يسهم بشكل كبير في اندماجهم مع التدريب ويزيد من قدرتهن التدريسية والعكس صحيح في حالة تجاهل المعلمات لهن داخل قاعات التدريس، فهناك العديد من الصعوبات التي تواجه الطالبات والتي من أهمها الافتقار إلى تقديم تغذية راجعة عن أدائهن في القاعة ومقارنة أدائهن بأداء زملائهن مما يسبب لي الحرج وكذلك قلة الوقت في اليوم التدريبي للمناقشة أو الاستفسار وقلة الفرص المتاحة من قبل المعلمة المتعاونة للتعبير عن أفكارهن وآرائهن وكذلك قلة اهتمام المعلمة المتعاونة بالاطلاع على دفتر التحضير وإبداء الملاحظات وقلة الاهتمام بتطبيق تدريباتاً مصغراً قبل البدء بالتدريب الميداني، وكذلك الاعتراض فقط على استراتيجيات التدريس التي استخدمها ولا تقدم لي البديل وقلة دعم المعلمة في تطوير أدائهن حيث لا تتواجد معظم الوقت بالقاعة.

وهذا ما أشارت إليه دراسة [45] والتي أشارت نتائجها إلى حاجة معلمات رياض الأطفال إلى العديد من متطلبات التنمية المهنية، والتي تجعلهن غير قادرات على إقامة مجتمع تعلم مهني فعال وإيجابي بما يؤكد على ضرورة الاهتمام ببرامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال وضرورة تطوير الأداء بصورة أكثر فاعلية، كما تم التوصل لتصور مقترح لتطوير الكفايات الأدائية لمعلمات رياض الأطفال من خلال مجتمعات التعلم المهنية.

ودراسة [9] والتي أشارت نتائجها إلى أن هناك اتفاق بين الطالبات والمدرسات على أن الطالبة تواجه صعوبات في الجمع بين التدريب الميداني ودراسة المقررات في فصل دراسي واحد.

جدول 18: التكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة والترتيب لأراء العينة بالنسبة لعبارات المحور الثالث (إدارة الروضة) مرتبة تنازلياً (ن = 78)

م	العبارات	الاستجابية			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		موافق	إلى حد ما	غير موافق				
27	ترى دائما أن يجب أن يكون مصدر المعلومة	ك	57	10	11	2.59	0.73	6
		%	73.08	12.82	14.10			
29	قلة الاهتمام بتطبيق تدريباً مصغراً قبل البدء بالتدريب الميداني	ك	58	7	13	2.58	0.76	7
		%	74.36	8.97	16.67			
31	تعرض فقط على استراتيجيات التدريس التي استخدمها ولا تقدم لي البديل	ك	58	7	13	2.58	0.76	7
		%	74.36	8.97	16.67			
23	قلة دعم المعلمة في تطوير أدائي حيث لا تتواجد معظم الوقت بالقاعة	ك	49	14	15	2.44	0.80	9
		%	62.82	17.95	19.23			
25	تلتزمي المعلمة المتعاونة بالقيام بتصحيح أعمال الأطفال الأسبوعية لكثرة الأعباء عليها	ك	35	22	21	2.18	0.83	إلى حد ما
		%	44.87	28.21	26.92			
22	يقتصر دور المعلمة المتعاونة على تحديد الموضوعات التي أقوم بتحضيرها فقط	ك	32	24	22	2.13	0.83	إلى حد ما
		%	41.03	30.77	28.21			
21	تواجد المعلمة المتعاونة ضعيف في القاعات أيام التدريب الميداني	ك	27	31	20	2.09	0.78	إلى حد ما
		%	34.62	39.74	25.64			
32	أجد أنها متشددة في تعليماتها الموجهة لي	ك	27	31	20	2.09	0.78	إلى حد ما
		%	34.62	39.74	25.64			
	الدرجة الكلية للمحور					2.47	0.81	موافق

يتضح من جدول (18)

- تراوح المتوسطات الحسابية لأراء عينة البحث في عبارات المحور الثالث (إدارة الروضة) ما بين (2.19 : 2.77).

- جاءت العبارات (41، 40، 42، 36، 35، 43، 38، 39، 44، 37) في اتجاه الموافقة، بينما جاءت العبارة (34) في اتجاه الموافقة إلى حد ما.

- بلغ المتوسط الحسابي للمحور (2.54) وهو في اتجاه الموافقة.

وترجع الباحث تلك النتيجة إلى أن وجود العديد من الصعوبات التي تواجه الطالبات الملمات من قبل إدارة الروضة، حيث أن إدارة الروضة تعطي حافز كبير للطالبات الملمات من أجل الاندماج في طبيعة العمل داخل الروضة والاستفادة من طاقتهن لمساعدة الأطفال علي التعلم الفعال، إلا أن ذلك يواجه بالعديد من

الصعوبات التي من أهمها لا يوجد تنسيق بين إدارة الروضة والمشرف الأكاديمي كما يتم توزيعنا بشكل عشوائي على القاعات وقلة تحفيز إدارة الروضة الأعمال المتميزة للطلّابات وقلة اهتمام إدارة الروضة باطلاعي على أنظمة المدرسة وتعليماتها وضعف متابعة إدارة الروضة لما يتم بالقاعات مع الطّالّبات، كما أن إدارة الروضة تكلف الطّالّبات بأعمال ليست من مهام التدريب الميداني وهناك قلة في تعاون إدارة الروضة مع الطّالّبة المعلمة، كما أنها تستخدم الروضة الطّالّبات لسد العجز وليس للتدريب، وتعد هذه من أهم المشكلات التي تواجه الطّالّبات من قبل إدارة الروضة.

وهذا ما أشارت إليه دراسة [46] والتي أشارت نتائجها إلى ضرورة الاهتمام بمقررات التدريب الميداني خارج الكليات، الاهتمام بتوصيف المقررات بكليات التربية للطفولة المبكرة، ضرورة مطابقة توصيف المقررات الدراسية بكليات التربية للطفولة المبكرة مع نواتج التعلم.

ودراسة [47] والتي أشارت نتائجها أن المشكلات المرتبطة بالروضات المتعانة وتمثلت المشكلة الرئيسية في هذا المجال بالقيود المفروضة من قبل بعض الرياض على المشرفين والطّالّبات، وتم التوصل إلى عدد من المقترحات من أهمها وضع دليل معتمد من قبل كلية التربية يوضح مسؤوليات المشرف التربوي والرياض المتعانة والكلية في مقرر التدريب الميداني ويضم آليات واضحة في عملية التقويم.

ودراسة [44] والتي أشارت نتائجها إلى وجود العديد من المعوقات سواء أكاديمية أو إدارية تعوق التربية العملية عن تحقيق أهدافها، ومن تلك المعوقات : عدم تهيئة الطّالّبة المتدربة أكاديمياً لممارسات التدريب الميداني، لا تصقل إدارة الروضة مهارات الطّالّبة المتدربة بشكل جيد.

ودراسة [9] والتي أشارت نتائجها إلى أن هناك اتفاق بين الطّالّبات والمشرفات على أن الطّالّبة تواجه صعوبات في الجمع بين التدريب الميداني ودراسة المقررات في فصل دراسي واحد.

جدول 19: التكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة والترتيب لأراء العينة بالنسبة لعبارات المحور الرابع (المشرف الأكاديمي) مرتبة تنازلياً (ن = 78)

م	العبارات	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		موافق	إلى حد ما	غير موافق				
49	يقارن أداني بأداء زملائي مما يسبب لي الحرج	61	10	7	2.69	0.63	موافق	1
		78.21	12.82	8.97				
50	نادرا ما يقدم تغذية راجعة عن أداني في القاعة	54	18	6	2.62	0.63	موافق	2
		69.23	23.08	7.69				
53	قلة الاهتمام بمناقشة الصعوبات التي تواجهنا في التدريب الميداني	53	20	5	2.62	0.61	موافق	3
		67.95	25.64	6.41				
54	قلة التواصل معنا ونذرة الرد على معظم الاستفسارات على قنوات الاتصال المتاحة لنا	55	13	10	2.58	0.71	موافق	4
		70.51	16.67	12.82				
56	ندرة التواجد في مكتبه في الساعات المكتبية	54	14	10	2.56	0.71	موافق	5
		69.23	17.95	12.82				
51	قلة اهتمام المشرف بمناقشة المشاكل التي تواجهنا في التدريب الميداني	51	19	8	2.55	0.68	موافق	6
		65.38	24.36	10.26				
57	ندرة الاجتماع في نهاية اليوم التدريبي	52	17	9	2.55	0.70	موافق	7
		66.67	21.79	11.54				
م	العبارات	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		موافق	إلى حد ما	غير موافق				
55	قلة الاهتمام بالتقييم الذاتي للطالبة وقلة التشجيع على استخدامه	53	14	11	2.54	0.73	موافق	8
		67.95	17.95	14.10				
47	لا يتبع المشرف معيارا واضحا لتقييم الأداء للجميع	57	5	16	2.53	0.82	موافق	9
		73.08	6.41	20.51				
58	قلة الاهتمام بتشجيع تبادل الخبرات بين الطالّبات	51	17	10	2.53	0.72	موافق	10
		65.38	21.79	12.82				
46	آلية التقييم المتبعة من المشرف لأداء الطالبة في التدريب الميداني غير واضحة	53	12	13	2.51	0.77	موافق	11
		67.95	15.38	16.67				
48	لا يتقبل وجهه نظري خاصة عند توضيح أمور متعلقة بمستوى أداني	55	7	16	2.50	0.82	موافق	12
		70.51	8.97	20.51				
45	يعتمد المشرف في تقويم الطالبة المعلمة على تقرير الروضة	54	7	17	2.47	0.83	موافق	13
		69.23	8.97	21.79				
52	ندرة الاطلاع على البرنامج اليومي الذي أعده قبل بداية اليوم التدريبي	32	33	13	2.24	0.72	إلى حد ما	14
		41.03	42.31	16.67				
	الدرجة الكلية للمحور				2.54	0.71	موافق	
	الدرجة الكلية للاستبيان				2.52	0.73	موافق	

يتضح من جدول (19):

- تراوح المتوسطات الحسابية لأراء عينة البحث في عبارات المحور الرابع (المشرف الأكاديمي) ما بين (2.69 : 2.24) .
- جاءت العبارات (49، 50، 53، 54، 56، 51، 57، 55، 47، 58، 46، 48، 45) في اتجاه الموافقة، بينما جاءت العبارة (52) في اتجاه الموافقة إلى حد ما.
- بلغ المتوسط الحسابي للمحور (2.54) وهو في اتجاه الموافقة.
- بلغ المتوسط الحسابي للاستبيان ككل (2.52) وهو في اتجاه الموافقة.

وترجع الباحثة تلك النتيجة إلى أن وجود العديد من الصعوبات التي تواجه الطالبات الملمات من قبل المشرف الأكاديمي، حيث أن المشرف الأكاديمي يقوم بمقارنة أداء الطالبات بأداء زملائهن مما يسبب لهم الحرج ونادراً ما يقدم تغذية راجعة عن أدائهن في القاعة، كما أنه يوجد قلة الاهتمام بمناقشة الصعوبات التي تواجهها في التدريب الميداني وقلة التواصل مع الطالبات وندرة الرد على معظم الاستفسارات على قنوات الاتصال المتاحة وندرة التواجد في مكتبته في الساعات المكتبية وقلة اهتمام المشرف بمناقشة المشاكل التي تواجه الطالبات في التدريب الميداني وندرة الاجتماع في نهاية اليوم التدريبي وقلة الاهتمام بالتقييم الذاتي للطالبة وقلة التشجيع على استخدامه وقلة الاهتمام بتشجيع تبادل الخبرات بين الطالبات، كما أن المشرف لا يتبع معياراً واضحاً لتقييم الأداء للجميع وآلية التقييم المتبعة من المشرف لأداء الطالبة في التدريب الميداني غير واضحة ولا يتقبل وجهه نظر الطالبات خاصة عند توضيح أمور متعلقة بمستوى أدائهن ويعتمد المشرف في تقييم الطالبة المعلمة على تقرير الروضة دون وجود تقييم من جانبه.

وهذا ما أشارت إليه دراسة [48] والتي أشارت نتائجها إلى أن عينة الدراسة موافقون بدرجة (مرتفعة) في تدرج المقياس على كل محاور أداة الدراسة الأربعة وهي : مبررات تفعيل مجتمعات التعلم المهنية الرقمية المستديمة، ومتطلبات تفعيل التنمية المستديمة لمجتمعات التعلم المهنية الرقمية المستديمة، ومعوقات تنمية التفكير الناقد لدى معلمات اللغة الإنجليزية للمرحلة الابتدائية في مجتمعات التعلم المهنية الرقمية المستديمة، ومتطلبات تنمية التفكير الناقد لدى معلمات اللغة الإنجليزية للمرحلة الابتدائية في مجتمعات التعلم المهنية الرقمية المستديمة.

ودراسة [47] والتي أشارت نتائجها أن المشاكل المرتبطة بالمشرف كانت أبرز هذه المشكلات في عدم اهتمام المشرفين بالمشكلات التي تواجهها الطالبات أثناء وجودهم في الرياض المتعاونة، وتم التوصل إلى عدد من المقترحات من أهمها وضع دليل معتمد من قبل كلية التربية يوضح مسؤوليات المشرف التربوي والرياض المتعاونة والكلية في مقرر التدريب الميداني ويضم آليات واضحة في عملية التقييم.

ودراسة [9] والتي أشارت نتائجها إلى أن وجود تباين واضح بين المشرفات في معدلات تقويم الطالبات المتدربات.

الإجابة على التساؤل الثاني الذي ينص على :

ما إسهامات مجتمعات التعلم المهنية في مساعدة الطالبات الملمات بقسم رياض الأطفال في كلية التربية جامعة 6 أكتوبر للتغلب على الصعوبات والتحديات التي تواجههن في التدريب الميداني؟

جدول 20: التكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة والترتيب لأراء العينة بالنسبة لعبارات المحور الأول (الرؤية والقيم المشتركة في مجتمعات التعلم المهنية) مرتبة تنازلياً (ن = 78)

م	العبارات	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		موافق	إلى حد ما	غير موافق				
2	تستهدف مجتمعات التعلم المهنية جودة المخرجات التعليمية للتدريب الميداني	ك	73	2	3	2.90	0.41	1
		%	93.59	2.56	3.85			
3	تعمل مجتمعات التعلم المهنية إلى تضيق الفجوة بين النظرية والتطبيق	ك	70	3	5	2.83	0.52	2
		%	89.74	3.85	6.41			
1	يعمل الجميع في مجتمعات التعلم وفق رؤية مشتركة واضحة	ك	65	8	5	2.77	0.56	3
		%	83.33	10.26	6.41			
4	يعمل القائمون على التدريب الميداني علي تحقيق عدد من الأهداف المشتركة لدعم أداء الطالبات الملمات	ك	60	11	7	2.68	0.63	4
		%	76.92	14.10	8.97			
5	تتبنى الطالبات مجموعة من القيم المشتركة الموجهة لسلوكهم اليومي	ك	53	16	9	2.56	0.69	5
		%	67.95	20.51	11.54			
	الدرجة الكلية للمحور					2.75	0.55	موافق

يتضح من جدول (20):

- تراوح المتوسطات الحسابية لأراء عينة البحث في عبارات المحور الأول (الرؤية والقيم المشتركة في مجتمعات التعلم المهنية) ما بين (2.90 : 2.56) .
- جاءت جميع العبارات في اتجاه الموافقة.
- بلغ المتوسط الحسابي للمحور (2.75) وهو في اتجاه الموافقة.

وترجع الباحثة تلك النتيجة إلى أن وجود جوانب الرؤية والقيم المشتركة في مجتمعات التعلم المهنية والتي تسهم بشكل كبير في الارتقاء بمستوي الطالبات والتي تتمثل أهمها في تستهدف مجتمعات التعلم المهنية جودة المخرجات التعليمية للتدريب الميداني وتعمل مجتمعات التعلم المهنية إلى تضيق الفجوة بين النظرية والتطبيق ويعمل الجميع في مجتمعات التعلم وفق رؤية مشتركة واضحة ويعمل القائمون على التدريب الميداني علي تحقيق عدد من الأهداف المشتركة لدعم أداء الطالبات الملمات وتتبنى الطالبات مجموعة من القيم المشتركة الموجهة لسلوكهم اليومي، كل هذا يسهم بشكل فعال في تحقيق جوانب الرؤية وتؤكد علي تدعيم القيم المشتركة من جراء تطبيق مجتمعات التعلم المهني.

وهذا ما أشارت إليه دراسة [49] والتي أشارت نتائجها استخلاص خمس متطلبات تربوية لتعزيز مجتمعات التعلم المهنية في مرحلة الطفولة المبكرة وهي:

اتجاه نحو قيادة المعلم، اتجاه نحو الشراكة الداعمة، اتجاه في طرق التفعيل، اتجاه نحو آلية التنظيم، اتجاه نحو الرؤية والقيم.

ودراسة [50] والتي أشارت نتائجها أن تقويم مجتمعات التعلم المهنية في مدارس تطوير بمنطقة جازان جاء في مستوى (التطبيق بشكل كبير) من وجهة نظر المعلمين، أما تقويمها من وجهة نظر المشرفين جاء في مستوى (التطبيق بشكل كبير)، أن تقويمها من وجهة نظر قادة المدارس في مستوى (التطبيق بشكل كبير).

ودراسة [51] والتي أشارت نتائجها إلى أن درجة ممارسة مديري المدارس في بناء مجتمعات التعلم المهنية بمدارس التعليم الأساسي في محافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين جاء بدرجة عالية بشكل عام، وعالية أيضاً في جميع المحاور وهي القيادة الداعمة والمشاركة، والقيم والرؤى المشتركة، والتعلم الجماعي وتطبيقاته، والممارسات الشخصية المشتركة، والظروف المساندة.

جدول 21: التكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة والترتيب لأراء العينة بالنسبة لعبارات المحور الثاني (القيادة الداعمة) مرتبة تنازلياً (ن = 78)

م	العبارات	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب	
		موافق	إلى حد ما	غير موافق					
8	يحرص المشرف على تطوير مهارتنا باستمرار	ك	73	2	3	2.90	0.41	موافق	1
		%	93.59	2.56	3.85				
9	يشجع مدير الروضة الطالبات على التعلم المستمر والتجريب	ك	65	9	4	2.78	0.53	موافق	2
		%	83.33	11.54	5.13				
7	يشجع مدير الروضة الطالبات المعلمات على القيام بأدوار قيادية من خلال المشاركة والتفويض في مجتمعات التعلم المهنية	ك	62	11	5	2.73	0.57	موافق	3
		%	79.49	14.10	6.41				
6	يتم اتخاذ معظم القرارات بشكل جماعي تشاوري من جميع القائمين على التدريب الميداني في مجتمعات التعلم	ك	63	8	7	2.72	0.62	موافق	4
		%	80.77	10.26	8.97				
10	تستفيد الروضة من خبرات فريق التدريب الميداني في حل المشكلات وتطوير العمل	ك	62	9	7	2.71	0.63	موافق	5
		%	79.49	11.54	8.97				
12	يشجع القائمون على التدريب الميداني في مجتمعات التعلم الطالبات على تأمل ممارساتهم والتقويم الذاتي المستمر	ك	61	10	7	2.69	0.63	موافق	6
		%	78.21	12.82	8.97				
11	يقدم القائمون على التدريب الميداني الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين والطالبات لزيادة دافعيتهم	ك	60	11	7	2.68	0.63	موافق	7
		%	76.92	14.10	8.97				
	الدرجة الكلية للمحور								
						2.74	0.54	موافق	

ينضح من جدول (21):

- تراوح المتوسطات الحسابية لأراء عينة البحث في عبارات المحور الثاني (القيادة الداعمة) ما بين (2.68 : 2.90) .

- جاءت جميع العبارات في اتجاه الموافقة.

- بلغ المتوسط الحسابي للمحور (2.74) وهو في اتجاه الموافقة.

وترجع الباحث تلك النتيجة إلى أن مجتمعات التعلم المهني ترسخ فكر القيادة الداعمة ويظهر هذا جلياً في حرص المشرف على تطوير مهارات الطالبات باستمرار ويشجع مدير الروضة الطالبات على التعلم المستمر والتجريب وكذلك يشجع مدير الروضة الطالبات المعلمات على القيام بأدوار قيادية من خلال المشاركة والتفويض في مجتمعات التعلم المهنية ويتم اتخاذ معظم القرارات بشكل جماعي تشاوري من جميع القائمين على التدريب الميداني في مجتمعات التعلم، كما تستفيد الروضة من خبرات فريق التدريب الميداني في حل المشكلات وتطوير العمل ويشجع القائمون على التدريب الميداني في مجتمعات التعلم الطالبات على تأمل ممارساتهم والتقويم الذاتي المستمر كما يقدم القائمون على التدريب الميداني الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين والطالبات لزيادة دافعيتهم، وهذه من إسهامات مجتمعات التعلم المهني في إبراز دور القيادة الداعمة في مجال رياض الأطفال.

وهذا ما أشارت إليه دراسة [49] والتي أشارت نتائجها استخلاص خمس متطلبات تربوية لتعزيز مجتمعات التعلم المهنية في مرحلة الطفولة المبكرة وهي: اتجاه نحو قيادة المعلم، اتجاه نحو الشراكة الداعمة، اتجاه في طرق التفعيل، اتجاه نحو آلية التنظيم، اتجاه نحو الرؤية والقيم.

ودراسة [51] والتي أشارت نتائجها إلى أن درجة ممارسة مديري المدارس في بناء مجتمعات التعلم المهنية بمدارس التعليم الأساسي في محافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين جاء بدرجة عالية بشكل عام، وعالية أيضاً في جميع المحاور وهي القيادة الداعمة والمشاركة، والقيم والرؤى المشتركة، والتعلم الجماعي وتطبيقاته، والممارسات الشخصية المشتركة، والظروف المساندة.

جدول 22: التكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة والترتيب لأراء العينة بالنسبة لعبارات المحور الثالث (العمل الجماعي) مرتبة تنازلياً (ن = 78)

م	العبارات	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		موافق	إلى حد ما	غير موافق				
13	يجتمع القائمون على التدريب الميداني في	ك	73	3	2	0.37	موافق	1

				2.56	3.85	93.59	%	مجتمعات التعلم دورياً لمناقشة المستوى العلمي للطالبات في التدريب العملي	
2	موافق	0.47	2.87	4	2	72	ك	يحدد القائمون على التدريب الميداني في مجتمعات التعلم معاً جوانب القوة في أداء الطالبات	14
				5.13	2.56	92.31	%		
3	موافق	0.48	2.82	3	8	67	ك	يحدد القائمون على التدريب الميداني في مجتمعات التعلم معاً جوانب الضعف في أداء الطالبات	15
				3.85	10.26	85.90	%		
4	موافق	0.51	2.77	3	12	63	ك	يُقيّم القائمون على التدريب الميداني في مجتمعات التعلم نتائج التعديلات وأثرها على أداء الطالبات المعلمات	18
				3.85	15.38	80.77	%		
5	موافق	0.57	2.74	5	10	63	ك	تُدخل الطالبات تحسينات في أساليب التدريس والتقويم بناءً على ما تم تعلمه في أنشطة التنمية المهنية	17
				6.41	12.82	80.77	%		
6	موافق	0.58	2.71	5	13	60	ك	تشارك الطالبات في تنفيذ أنشطة التنمية المهنية التي تساهم في رفع كفاءتهم في التدريس	16
				6.41	16.67	76.92	%		
	موافق	0.49	2.80					الدرجة الكلية للمحور	

يتضح من (22):

- تراوح المتوسطات الحسابية لأراء عينة البحث في عبارات المحور الثالث (العمل الجماعي) ما بين (2.71 : 2.91) .

- جاءت جميع العبارات في اتجاه الموافقة.

- بلغ المتوسط الحسابي للمحور (2.80) وهو في اتجاه الموافقة.

وترجع الباحث تلك النتيجة إلى أن أهمية مجتمعات التعلم المهني في تطوير آليات العمل الجماعي حيث أن كم خلالها يجتمع القائمون على التدريب الميداني في مجتمعات التعلم دورياً لمناقشة المستوى العلمي للطالبات في التدريب العملي ويحدد القائمون على التدريب الميداني في مجتمعات التعلم معاً جوانب القوة في أداء الطالبات كما يحدد القائمون على التدريب الميداني في مجتمعات التعلم معاً جوانب الضعف في أداء الطالبات ويُقيّم القائمون على التدريب الميداني في مجتمعات التعلم نتائج التعديلات وأثرها على أداء الطالبات المعلمات، كما أن الطالبات تُدخل تحسينات في أساليب التدريس والتقويم بناءً على ما تم تعلمه في أنشطة التنمية المهنية وتضمن مشاركتهن في تنفيذ أنشطة التنمية المهنية التي تساهم في رفع كفاءتهم في التدريس، مما يبرز أهمية العمل الجماعي من خلال مجتمعات التعلم المهني.

وهذا ما أشارت إليه دراسة [49] والتي أشارت نتائجها استخلاص خمس متطلبات تربوية لتعزيز مجتمعات التعلم المهنية في مرحلة الطفولة المبكرة وهي: اتجاه نحو قيادة المعلم، اتجاه نحو الشراكة الداعمة، اتجاه في طرق التفعيل، اتجاه نحو آلية التنظيم، اتجاه نحو الرؤية والقيم.

ودراسة [51] والتي أشارت نتائجها إلى أن درجة ممارسة مديري المدارس في بناء مجتمعات التعلم المهنية بمدارس التعليم الأساسي في محافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين جاء بدرجة عالية بشكل عام، وعالية أيضاً في جميع المحاور وهي القيادة الداعمة والمشاركة، والقيم والرؤى المشتركة، والتعلم الجماعي وتطبيقاته، والممارسات الشخصية المشتركة، والظروف المساندة.

جدول 23: التكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة والترتيب لأراء العينة بالنسبة لعبارات المحور الرابع (الظروف الداعمة) مرتبة تنازلياً (ن = 78)

م	العبارات	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		موافق	إلى حد ما	غير موافق				
22	تتسم العلاقات الإنسانية في الروضة بالاحترام والثقة المتبادلة	73	3	2	2.91	0.37	موافق	1
		93.59	3.85	2.56				
23	تنقبل الطالبات المعلمات المقترحات والنقد البناء بينهم بروح إيجابية	71	3	4	2.86	0.48	موافق	2
		91.03	3.85	5.13				
24	يتسم المناخ التدريبي العام بروح التعلم والتجديد والتطوير	66	10	2	2.82	0.45	موافق	3
		84.62	12.82	2.56				
25	يعزز القائمون على التدريب الميداني العلاقات الإيجابية بين المعلمات والطالبات	65	10	3	2.79	0.49	موافق	4
		83.33	12.82	3.85				
21	توفر الروضة مصادر التعلم المناسبة لتنفيذ أنشطة التنمية المهنية للطالبات المعلمات	65	9	4	2.78	0.53	موافق	5
		83.33	11.54	5.13				
19	يتوفر الوقت المناسب لاجتماع طالبات التدريب الميداني دورياً	59	17	2	2.73	0.50	موافق	6
		75.64	21.79	2.56				
20	يتوفر المكان المناسب لاجتماع فريق	62	10	6	2.72	0.60	موافق	7

				7.69	12.82	79.49	%	التدريب الميداني دوريا
	موافق	0.52	2.80					الدرجة الكلية للمحور

يتضح من جدول (23) :

- تراوح المتوسطات الحسابية لأراء عينة البحث في عبارات المحور الرابع (الظروف الداعمة) ما بين (2.72 : 2.91).

- جاءت جميع العبارات في اتجاه الموافقة.

- بلغ المتوسط الحسابي للمحور (2.80) وهو في اتجاه الموافقة.

وترجع الباحث تلك النتيجة إلى أن مجتمعات التعلم المهني تهتم بالظروف الداعمة لبيئة التعلم من خلال اتسام العلاقات الإنسانية في الروضة بالاحترام والثقة المتبادلة واتسام المناخ التدريبي العام بروح التعلم والتجديد والتطوير وتقبل الطالبات المعلمات المقترحات والنقد البناء بينهم بروح إيجابية، كما أنها تعزز القائمون على التدريب الميداني العلاقات الإيجابية بين المعلمات والطالبات وتوفر الروضة مصادر التعلم المناسبة لتنفيذ أنشطة التنمية المهنية للطالبات المعلمات ويوفر الوقت المناسب لاجتماع طالبات التدريب الميداني دوريا ويوفر المكان المناسب لاجتماع فريق التدريب الميداني دوريا، مما يعمل علي تهيئة المناخ الداعم للعملية التعليمية.

وهذا ما أشارت إليه دراسة [49] والتي أشارت نتائجها استخلاص خمس متطلبات تربوية لتعزيز مجتمعات التعلم المهنية في مرحلة الطفولة المبكرة وهي: اتجاه نحو قيادة المعلم، اتجاه نحو الشراكة الداعمة، اتجاه في طرق التفعيل، اتجاه نحو آلية التنظيم، اتجاه نحو الرؤية والقيم.

ودراسة [51] والتي أشارت نتائجها إلى أن درجة ممارسة مديري المدارس في بناء مجتمعات التعلم المهنية بمدارس التعليم الأساسي في محافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين جاء بدرجة عالية بشكل عام، وعالية أيضا في جميع المحاور وهي القيادة الداعمة والمشاركة، والقيم والرؤى المشتركة، والتعلم الجماعي وتطبيقاته، والممارسات الشخصية المشتركة، والظروف المساندة.

جدول 24: التكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة والترتيب لأراء العينة بالنسبة لعبارات المحور الخامس (مشاركة الخبرات والتجارب الشخصية) مرتبة تنازليا (ن = 78)

م	العبارات	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		موافق	إلى حد ما	غير موافق				
26	يتبادل الطالبات الزيارات الصفية بشكل منتظم	73	4	1	2.92	0.31	موافق	1
		93.59	5.13	1.28				
27	يقدم المعلمون والمشرفين التغذية الراجعة الوافية فيما يتعلق بممارستهم المهنية للطالبات المعلمات	69	7	2	2.86	0.42	موافق	2
		88.46	8.97	2.56				
28	يطلع المعلمون والمشرفين والطالبات بعضهم البعض على أساليب التخطيط والتدريس والتقويم التي يتبعونها	66	11	1	2.83	0.41	موافق	3
		84.62	14.10	1.28				
29	يشارك المعلمون والمشرفين والطالبات بعضهم البعض التجارب الناجحة للاستفادة منها	62	16	-	2.79	0.41	موافق	4
		79.49	20.51	-				
	الدرجة الكلية للمحور				2.85	0.39	موافق	

يتضح من جدول(24):

- تراوح المتوسطات الحسابية لأراء عينة البحث في عبارات المحور الخامس (مشاركة الخبرات والتجارب الشخصية) ما بين(2.92 : 2.79) .

- جاءت جميع العبارات في اتجاه الموافقة.

- بلغ المتوسط الحسابي للمحور (2.85) وهو في اتجاه الموافقة.

وترجع الباحث تلك النتيجة إلى أن مجتمعات التعلم المهني توفر مشاركة الخبرات والتجارب الشخصية من خلال تبادل الطالبات الزيارات الصفية بشكل منتظم وتقديم المعلمون والمشرفين التغذية الراجعة الوافية فيما يتعلق بممارستهم المهنية للطالبات المعلمات، كما أنها تضمن اطلاع المعلمون والمشرفين والطالبات بعضهم البعض على أساليب التخطيط والتدريس والتقويم التي يتبعونها ومشاركة المعلمون والمشرفين والطالبات بعضهم البعض التجارب الناجحة للاستفادة منها، كل ذلك من جوانب القوة التي توفرها مجتمعات التعلم المهني والتي تسهم بشكل ايجابي في تطوير منظومة رياض الأطفال ككل.

وهذا ما أشارت إليه دراسة [52] والتي أشارت نتائجها أن دور مجتمعات التعلم المهنية الرقمية في تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لدى معلمات مرحلة الطفولة المبكرة بمدينة الرياض كان عاليا جدا، وكانت أعلى المهارات توافرا لدى عينة الدراسة مهارة حل المشكلات ثم التوجيه الذاتي وأخيرا مهارة الثقافة المعلوماتية الرقمية.

ودراسة [53] والتي أشارت نتائجها أن مستوى توافر كفايات بناء ودعم مجتمعات التعلم المهنية لدى معلمي مدارس محافظة الداخلية بسلطنة عمان في ضوء نموذج ولاية نواكشوط الكندية جاء عاليا بصورة إجمالية، كما جاءت أيضا عاليا في مجالي الدراسة وهما الكفايات المعرفية والكفايات المهارية.

ودراسة [54] والتي أشارت نتائجها أنه جاءت استجابات العينة مرتفعة عن واقع الخبرة الميدانية المبكرة في برنامج بكالوريوس إعداد معلمة رياض الأطفال، ضرورة وجود دليل للخبرة الميدانية المبكرة لكل من (الطالبة – المشرفة - مديرات الروضات) موضح به دور كل منهن في الواقع الميداني لأنه يسهم في نجاح

وفاعلية التدريب العملي، والعمل على ربط المقررات الدراسية بالتدريب العملي، وعدم اقتصار التدريب الميداني على عام دراسي واحد لإكساب الطالبات الكفاءات المهنية اللازمة.

ودراسة [55] والتي أشارت نتائجها إلى أن عينة الدراسة موافقون بدرجة (مرتفعة) في تدرج المقياس على كل محاور أداة الدراسة الأربعة وهي : مبررات تفعيل مجتمعات التعلم المهنية الرقمية المستديمة، ومتطلبات تفعيل التنمية المستديمة لمجتمعات التعلم المهنية الرقمية المستديمة، ومعوقات تنمية التفكير الناقد لدى معلمات اللغة الإنجليزية للمرحلة الابتدائية في مجتمعات التعلم المهنية الرقمية المستديمة، ومتطلبات تنمية التفكير الناقد لدى معلمات اللغة الإنجليزية للمرحلة الابتدائية في مجتمعات التعلم المهنية الرقمية المستديمة.

ودراسة [56] والتي أشارت نتائجها إلى أثر البرنامج التدريبي المقترح وتطور أداء الطالبات والمدرسات أكاديمياً ومهنياً من ناحية تهيئة بيئة العمل في التدريب الميداني، تنوع التواصل الفعال بين المشرفة والطالبة، تنوع الاستراتيجيات المستخدمة في تقييم الطالبات.

الإجابة علي التساؤل الثالث الذي ينص علي:

ما التصور المقترح لتوظيف مجتمعات التعلم المهنية لتطوير التدريب بقسم رياض الأطفال في كلية التربية جامعة 6 أكتوبر؟

يعد التصور المقترح هو النتيجة النهائية والهدف الرئيسي للبحث الحالي والذي يمكن من خلاله وضع خلاصة الأفكار النظرية والنتائج الميدانية، والرؤية البحثية الخاصة بالباحثة لتوظيف مجتمعات التعلم المهنية كمدخل للتدريب الميداني، وسوف يتم تناول هذا التصور من خلال عدة عناصر وهي :

أولاً: منطلقات التصور:

ينطلق التصور المقترح لتوظيف مجتمعات التعلم المهني كمدخل للتدريب الميداني بكلية التربية بجامعة 6 أكتوبر من عدة منطلقات أساسية وهي :

1. حاجة طالبات الجامعة للتأهيل المهاري والشخصي للعمل في التدريب الميداني.
2. إن مجتمعات التعلم المهنية أحد المداخل العلمية ذات فعالية في تحسين لأداء المهني والمؤسسي والتغلب على المشكلات التي تطرأ في الواقع التدريب الميداني.
3. نتائج البحث النظرية والميدانية توصلت إلى مدي أهمية توظيف مجتمعات التعلم المهنية كمدخل لتطوير التدريب الميداني.
4. توجد إسهامات المجتمعات التعلم المهنية في تطوير التدريب الميداني كما تبين من نتائج البحث الحالي.

ثانياً: أهداف التصور المقترح:

يحدد الهدف الأساسي للتصور المقترح في توظيف مجتمعات التعلم المهنية كمدخل لتطوير التدريب الميداني بقسم رياض الأطفال كلية التربية جامعة 6 أكتوبر.

ثالثاً: الركائز الأساسية التي يعتمد عليها التصور المقترح:

1. مستخلصات نتائج الدراسات السابقة والتي أكدت علي قلة الدراسات والبحوث في كلية التربية قسم رياض الأطفال على استخدام مجتمعات التعلم المهنية كمدخل لتطوير التدريب الميداني لطلاب رياض الأطفال.
2. ما تضمنه المحتوى النظري التي اشتملت علي جوانب المصادر الأساسية التي تشمل على مجتمعات التعلم المهنية والتدريب الميداني.
3. تحليل نتائج البحث الحالي والتي تعد بمثابة الركيزة القوية للوقوف علي توظيف مجتمعات التعلم المهنية وتطوير التدريب الميداني بجامعة 6 أكتوبر.

رابعاً: متطلبات وآليات تنفيذ التصور:

إن وضع التصور المقترح حيز التنفيذ الفعلي يتطلب تنفيذ بعض الآليات المقترحة، وهي:

1 متطلبات تنظيمية: وهي تتمثل في القرارات الرسمية للجامعة لتنفيذ مجتمعات التعلم المهنية سواء من الكلية أو الجامعة، ويفضل أن يتم ذلك من خلال وكيل الكلية لخدمة المجتمع في كل كلية وتحت إشرافه، ويمكن تنفيذها من خلال الآليات الآتية :

- تشكيل لجنة لإدارة وتنظيم وتقييم مجتمعات التعلم المهنية لطلاب الجامعة المشاركين في تطوير التدريب الميداني بداخل كل كلية .
 - ترفع اللجنة مذكرة لوكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب تتضمن لائحة بناء وتنفيذ مدعومة بالأسانيد اللازمة، ثم تعتمد من السيد عميد الكلية.
- 2 متطلبات مادية:** ويقصد بها التجهيزات المادية؛ من أماكن اجتماعات، وأماكن التدريب الميداني ووسائل تعليمية وأجهزة عرض، ويمكن تدبيرها بالاستعانة بالبنية الأساسية والموارد المالية للكلية.

3 متطلبات بشرية: يتطلب تنفيذ التصور المقترح طالبات الصف الثالث بكلية التربية رياض الأطفال ومشرفيهن والهيئة المعاونة، أهمها : الإيمان والافتناع بدور الجامعة وطلابها في تطوير التدريب الميداني، وضرورة دعم ومساندة الطلاب المكلفين بالمشاركة في التدريب الميداني، علاوة على اتسامهم بالتعاون والمرونة والجد في العمل والرغبة في التحسين والتطوير، إضافة إلى إلمامهم بقدر كاف من المعلومات حول المشروع والصعوبات التي تواجه الطلاب في المشاركة، وأيضا الكفايات والمهارات التي يجب أن يمتلكها الطالبات.

خامساً: الاستراتيجيات المستخدمة في التصور المقترح:

- إعادة البناء المعرفي (التعليم والتدريب): ويتم ذلك من خلال إمداد المشرفين الأكاديميين بالمعلومات والمهارات اللازمة في ضوء توظيف مجتمعات التعلم المهنية.
- التنمية: ويتم من خلالها التوصل إلي الأهداف المنشودة من توظيف مجتمعات التعلم المهنية.
- المشاركة: ويتم ذلك من خلال المشاركة في وضع الأهداف الخاصة بعمليات التدريب في ضوء مجتمعات التعلم المهنية.
- التفاعل ويتم من خلالها إشراك جميع أطراف العملية التدريبية في عملية التطوير في ضوء مجتمعات التعلم المهنية.

- الاستثارة: ويتم من خلالها استثارة جميع أعضاء العملية التدريبية لتقديم أفضل المقترحات لتطوير التدريب الميداني في ضوء مجتمعات التعلم المهنية.
 - التشبيك: وذلك لتعزيز التضامن والتعاون والعلاقات بين المشرفين والطالبات القائمين بالتدريب الميداني وذلك لتحقيق أفضل استخدام للموارد والإمكانيات المتاحة في ضوء مجتمعات التعلم المهنية.
 - التعاون: ويكون ذلك من خلال تهيئة فرص التعاون بين الطالبات والمشرفين الأكاديميين وبعضهم البعض وأعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري بالكلية لتطوير التدريب الميداني في ضوء مجتمعات التعلم المهنية.
- سادساً : الفئة المستهدفة من التصور المقترح:
- المشرفين الأكاديميين بقسم رياض الأطفال كلية التربية بجامعة 6 أكتوبر.
 - طالبات الفرقة الثالثة بقسم رياض الأطفال كلية التربية جامعة 6 أكتوبر.

توصيات الدراسة:

1. دعوة القائمين علي العملية التعليمية بالاسترشاد بالتصور المقترح لتوظيف مجتمعات التعلم المهنية لتطوير التدريب بقسم رياض الأطفال في كلية التربية جامعة 6 أكتوبر.
2. الاعتماد علي برنامج مجتمعات التعلم المهنية المصمم والمنفذ من قبل الباحثة للارتقاء بأداء الطالبات المعلمات بقسم رياض الأطفال في جامعة 6 أكتوبر.
3. وضع إسهامات مجتمعات التعلم المهنية المقدمة من خلال الدراسة في مساعدة الطالبات المعلمات بقسم رياض الأطفال في كلية التربية جامعة 6 أكتوبر للتغلب على الصعوبات والتحديات التي تواجههن في التدريب الميداني.
4. الوقوف علي الصعوبات التي تواجه الطالبات المعلمات بقسم رياض الأطفال في كلية التربية جامعة 6 أكتوبر في مجال التدريب الميداني ووضع الحلول الجذرية لها.
5. الأخذ بنتائج مجموعات النقاش المركزة "Focus Groupdiscussions" للتعرف على مقترحات العينة لتوظيف مجتمعات التعلم المهنية في تطوير التدريب الميداني

Acknowledgment:

The authors certify that they have NO affiliations with or involvement in any organization or entity with any financial interest (such as honoraria; educational grants; participation in speakers' bureaus; membership, employment, consultancies, stock ownership, or other equity interest; and expert testimony or patent-licensing arrangements), or non-financial interest (such as personal or professional relationships, affiliations, knowledge or beliefs) in the subject matter or materials discussed in this manuscript.

المراجع

- [1] M. Alkrdem. Contemporary Educational Leadership and its Role in Converting Traditional Schools into Professional Learning Communities. International Journal of Educational Leadership and Management, 8(2), 144-171. (2020).
- [2] D. Chitra. Emerging Trends in Teacher Education in India. Excellence in Education Journal, 8(2), 5-14. (2019).
- [3] Ş. F. Durdukoca. Teacher's views on 'teacher training system in turkey'. European Journal of Education Studies, 4(1), 279-308. (2018).
- [4] M. Körkkö, O. Kyrö-Ämmälä & Turunen, Professional development through reflection in teacher education. Teaching and teacher education, 55, 198-206. (2016)
- [5] Kumar, R. S., Subramaniam, K., & Naik, S. (2015). Professional development workshops for in-service mathematics teachers in India. The first sourcebook on Asian research in mathematics education: China, Korea, Singapore, Japan, Malaysia and India, 2, 1631-1654.
- [6] هـ. الشوا. مدى فاعلية مناهج كلية العلوم التربوية بالجامعة الأردنية في تأهيل طالبات التربية العملية لتوظيف المهارات الحياتية المهنية في العملية التدريسية، مجلة الدراسات النفسية والتربوية، ع (10)، الأردن. ٢٠١٣.
- [7] D, W., Baya'a, N., & A, R In-Service Mathematics Teachers' Integration of ICT as Innovative Practice. International Journal of Research in Education and Science, 4(2), 534-543. (2018)
- [8] ح . أبو أحمد. تصور مقترح للحد من مشكلات التدريب الميداني من وجهة نظر طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة بجامعة القاهرة ، مجلة بحوث ودراسات الطفولة ، 3(5)، يونيو ، كلية التربية للطفولة المبكرة ، جامعة بني سويف(2021) .
- [9] هـ. البسام . معوقات التدريب الميداني من وجهة نظر الطالبات والمشرفات في قسم التربية ورياض الأطفال بجامعة الملك سعود في مدينة الرياض ، رسالة الخليج العربي ، مكتب التربية العربي لدول الخليج،(ع 123)، السعودية.(2012) .
- [10] ر.باحاذق. أثر البرنامج التدريبي على تطوير الناحية الأكاديمية والمهنية لمشرفات التدريب الميداني لقسم رياض الأطفال جامعة الملك سعود ، مجلة رابطة التربية الحديثة ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود 6 (18) ، نوفمبر.(2013) .

- [11] W, E., Cox, M. D., Kwong, T., Fung, R., Lau, P., Sivan, A., & Tam, V. C. W. Establishing communities of practice to enhance teaching and learning: The case at Hong Kong Baptist University. Hong Kong Baptist University. (2016).
- [12] A. Harris & M. S. Jones. Professional learning communities: A strategy for school and system improvement? Wales Journal of Education, 19(1). (2017).
- [13] ف. توفيق. (2017) سيناريو مستقبلي لتفعيل مجتمعات التعلم بمدارس التعليم العام بمحافظة سوهاج ، المجلة التربوية ، كلية التربية ، جامعة سوهاج . ع (47) ، يناير
- [14] S. Dogan, R. S. Tatik & N Yurtseven. Professional learning communities' assessment: Adaptation, internal validity, and multidimensional model testing in Turkish context. Educational Sciences: Theory and Practice, 17(4), 1203-1229. (2017).
- [15] M. Alkrdem. Contemporary Educational Leadership and its Role in Converting Traditional Schools into Professional Learning Communities. International Journal of Educational Leadership and Management, 8(2), 144-171, (2020).
- [16] د.موسى. برنامج مقترح قائم على مجتمعات التعلم المهنية (PLC) لتنمية مهارات اتخاذ القرار والاتجاه نحو العمل التعاوني لدى معلمي مادة الفلسفة ، المجلة التربوية ، كلية التربية ، جامعة سوهاج ، (78(78) - 887-941(2020)
- [17] J. C. Turner, Christensen, A. Kackar-Cam, H. Z. S. M Fulmer & M Trucano, development of professional learning communities and their teacher leaders: An activity systems analysis. Journal of the Learning Sciences, 27(1), 49-88.2018)).
- [18] R. H. Voelke Jr, & J. H Chrispeels Understanding the link between professional learning communities and teacher collective efficacy. School effectiveness and school improvement, 28(4), 505-526. (2017).
- [19] Mahimuang, Professional learning community of teachers: A hypothesis model development. In The 2018 International Academic Multidisciplinary Research Conference, ICBTS.2018)).
- [20] أ.عطية. تطوير الممارسات القيادية لموجهي مرحلة التعليم الثانوي العام في ضوء أبعاد مجتمعات التعلم المهنية دراسة ميدانية ،الإسكندرية ، 46 (3) 297-523. (2022).
- [21] S. Hairon, & C. Dimmock Singapore schools and professional learning communities: Teacher professional development and school leadership in an Asian hierarchical system. Educational review, 64(4), 405-424. (2012).
- [22] S. Hairan & C. Tan, Charlene, Professional learning communities in Singapore and Shanghai: Implication for teacher collaboration, Compare: A Journal of Comparative and International Education, Vol.47, No. 1, PP. 91–104. (2017).
- [23] S. Liu & H. Yin. Opening the black box: How professional Learning Communities, Collective Teacher Efficacy, and Cognitive activation affect students' mathematics achievement in Schools, Teaching and Teacher Education, Vol.139, PP.2-11., (2023).
- [24] م. محروس. المتطلبات المهنية المأمولة للإصلاح المدرسي المنشود، المجلة التربوية ، كلية التربية – جامعة سوهاج، ع40-568.(2015)
- [25] أ. عبد الحي، م. مطر، مجتمعات التعلم المهنية مدخل لمواجهة صعوبات مشاركة طلاب الجامعات في محو الأمية: مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية. 41 (196) ، (2022).
- [26] M. Ansari, W. A Khan, R. Ahmad, & M. Suhail. Virtual professional learning communities for teachers' enrichment. International Journal of Information, 2(1), 1-11, (2012).
- [27] S. L. Battersby & B. Verdi The culture of professional learning communities and connections to improve teacher efficacy and support student learning. Arts Education Policy Review, 116(1), 22-29.2015)).
- [28] Y. Bouchamma, L. Kalule, D. April & Masque. Implementation and supervision of the professional learning community: Animation, leadership and organization of the work. Creative Education, 5(16), 1479. (2014).
- [29] Rodríguez Bonces, M. (2014). Organizing a professional learning community-a strategy to enhance professional development. Íkala, revista de lenguaje y cultura, 19(3), 307-319.
- [30] G. M Teague & V Antara Jr, A Professional learning communities create sustainable change through collaboration. Middle School Journal, 44(2), 58-64. (2012).
- [31] ا. العبد العزيز. واقع تقويم التدريب الميداني في مجال التعليم العالي بمدينة الرياض ، مجلة الثقافة والتنمية ع(34) ، يوليو ، 168 - 208 ، جمعية الثقافة من أجل التنمية.(2010) .
- [32] ع. عبد الجليل. عون أسس التدريب العملي في مجالات الخدمة الاجتماعية ، بورصة الكتب للنشر ، القاهرة.(2013) .

- [33] م. علي ؛ م. علي دور الخبرات الميدانية المبكرة في تنمية المهارات المهنية للطالبة المعلمة من وجهة نظر كل من الموجهات والمعلمات بمرحلة الروضة، مجلة بحوث التربية النوعية ، كلية التربية النوعية ، جامعة المنصورة ع 42 ، أبريل ، 57-88 (2016) . .
- [34] م. أبو النصر. التدريب عن بعد: بوابتك لمستقبل أفضل ، المجموعة العربية للتدريب ، عمان (2017) .
- [35] ع. الشريعة. مشكلات التدريب الميداني لدي طلاب قسم التربية الخاصة بجامعة حائل ، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية ، 10(28) ، جامعة القدس المفتوحة (2019) .
- [36] ف. الناكوع معايير جودة آليات التدريب الميداني ، مجلة التربوي ، كلية التربية بالخمس ، جامعة المرقب ، يوليو ، ع (23) ، 672- 700 ، (2023)
- [37] إ. عطا الله. فاعلية التدريب الميداني والإعتراف المجتمعي بمكانة مهنة الخدمة الاجتماعية ، مجلة الخدمة الاجتماعية ع (52) ، يونيو ، 183- 255 ، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين (2014) .
- [38] ف. قديسة. إجراءات التقييم المرحلي في التدريب الميداني ، مجلة منتدى الأستاذ ، ع(9) ، 55- 64 ، المدرسة العليا للأساتذة آسيا جبار قسنطينة . (2012).
- [39] أ. غانم، ؛ هـ. خنفور ؛ ك. بن صغير. دور التدريب الميداني في الإعداد المهني للطلاب - الأستاذ: دراسة ميدانية بالمدرسة العليا لأساتذة التعليم التكنولوجي سكيكدة، الجزائر ، المؤتمر التربوي الدولي الأول للدراسات التربوية والنفسية : نحو رؤية عصرية لواقع التحديات التربوية والنفسية ، كلية التربية ، جامعة المدينة العالمية 1 (1) ، نوفمبر ، 429- 455 ، (2017) .
- [40] م. الشهرياني ؛ أ. الدوايدة ؛ ف. العامري ؛ ع. حيمور. دليل التدريب الميداني في التربية الخاصة ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان . (2018).
- [41] س. كبريت التدريب والتدريب على التعليم في المشاهدة العينية ، المشاركة الجزئية ، الممارسة التطبيقية ، المهارات التعليمية ، دار النهضة العربية ، بيروت. (2011) .
- [42] المرعى، نوف. المشكلات التي تواجهها طالبات قسم تربية الطفل شعبة رياض الأطفال في كلية التربية في مقرر التدريب الميداني : دراسة ميدانية في جامعة البعث ، مجلة جامعة البعث للعلوم الإنسانية ، سوريا 41. (62). (2019).
- [43] ن. حماد. معوقات التدريب الميداني بأقسام رياض الأطفال في جامعة شقراء من وجهة نظر الطالبات والمشرفات وسبل مواجهتها ، مجلة كلية التربية ، كلية التربية ، جامعة بورسعيد ، ع(22) ، يونيو (2017)
- [44] س. عيسى. تطوير الكفايات الأدائية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء مجتمعات التعلم المهنية ، مجلة الطفولة ، ع(44)، مايو ، كلية التربية للطفولة المبكرة ، جامعة القاهرة. (2023) .
- [45] م. يوسف. دراسة لمعوقات أداء الطالبة المعلمة بكلية التربية للطفولة المبكرة في التدريب الميداني ، مجلة الطفولة والتربية ، 14(50) ، كلية رياض الأطفال ، جامعة الإسكندرية . أبريل ، (2022)
- [46] ن. المرعى. المشكلات التي تواجهها طالبات قسم تربية الطفل شعبة رياض الأطفال في كلية التربية في مقرر التدريب الميداني : دراسة ميدانية في جامعة البعث ، مجلة جامعة البعث للعلوم الإنسانية ، 41(62)، سوريا. (2019) .
- [47] ع. العريفي . تصور مقترح لتنمية التفكير الناقد لدى معلمات اللغة الإنجليزية للمرحلة الابتدائية بمدينة الرياض في ضوء مجتمعات التعلم المهنية الرقمية المستديمة ، دراسات عربية في التربية وعلم النفس ، رابطة التربويين العرب ، ع(136) ، أغسطس. (2021) .
- [48] و . العنزي. المتطلبات التربوية لتعزيز مجتمعات التعلم المهنية لدى معلمات مرحلة الطفولة المبكرة في ضوء الاتجاهات العلمية المعاصرة ، مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية ، كلية التربية ، جامعة سوهاج . ع(14) ، يناير ، (2023)
- [49] م. القحطاني. تقويم مجتمعات التعلم المهنية في مدارس تطوير بمنطقة جازان من وجهة نظر قادة المدارس والمشرفين والمعلمين ، مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية ، كلية الآداب ، جامعة دمار ، ع(6) ، يونيو ، (2020) .
- [50] س. الشعللي. دور مديري المدارس في بناء مجتمعات التعلم المهنية بمدارس التعليم الأساسي في محافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين ، دراسات عربية في التربية وعلم النفس ، رابطة التربويين العرب ، ع112 (126) ، أكتوبر. (2020) .
- [51] ن. الدوسري دور مجتمعات التعلم المهنية الرقمية في تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لدى معلمات مرحلة الطفولة المبكرة بمدينة الرياض ، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع ، ع(99) ، كلية الإمارات للعلوم التربوية ، الإمارات. (2024) .
- [52] س. شعللي. مستوى توافر كفايات بناء ودعم مجتمعات التعلم المهنية لدى معلمي مدارس محافظة الداخلية بسلطنة عمان في ضوء نموذج ولاية سكوتيا الكندية "Canadian State of Nova Scotia Model" ، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية ، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب . ع(33) ، أبريل. (2023) .
- [53] احسين. الخبرة الميدانية المبكرة لطالبات تخصص رياض الأطفال : السياق السعودي ، المجلة العلمية، 23(1)، كلية العلوم الإنسانية والإدارية ، جامعة الملك فيصل ، المملكة العربية السعودية. (2022) .
- [54] ع. العريفي .تصور مقترح لتنمية التفكير الناقد لدى معلمات اللغة الإنجليزية للمرحلة الابتدائية بمدينة الرياض في ضوء مجتمعات التعلم المهنية الرقمية المستديمة ، دراسات عربية في التربية وعلم النفس ، رابطة التربويين العرب ، ع(136) ، أغسطس. (2021) .
- [55] ر. باحاذق . أثر البرنامج التدريبي على تطوير الناحية الأكاديمية والمهنية لمشرفات التدريب الميداني لقسم رياض الأطفال جامعة الملك سعود ، مجلة رابطة التربية الحديثة ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود، 6(18). نوفمبر. (2013) .