

كلية التربية

برنامج رياض الأطفال

التعليم المفتوح

التوجيه التربوي

السنة الرابعة

الدكتور

محمد ملحم

العام الدراسي: ٢٠١٩/٢٠٢٠م

الفصل الأول

التوجيه التربوي

في رياض الأطفال

أهدافه — أهميته — خصائصه

- مقدمة.
- أولاً: مفهوم التوجيه التربوي.
- ثانياً: تعريف التوجيه التربوي في رياض الأطفال.
- ثالثاً: استراتيجيات التوجيه التربوي في رياض الأطفال.
- رابعاً: أهداف التوجيه التربوي في رياض الأطفال.
- خامساً: خصائص التوجيه التربوي في رياض الأطفال.
- سادساً: الحاجات الأساسية للتوجيه التربوي في رياض الأطفال.
- خاتمة.

الأغراض التعليمية

يتوقع من الطالب بعد دراسة هذا الفصل أن يكون قادراً على القيام بما يلي:

- أن يحدّد مفهوم التوجيه التربوي.
- أن يعرف التوجيه التربوي في رياض الأطفال.
- أن يحدّد استراتيجيات التوجيه التربوي في رياض الأطفال.
- أن يحدّد أهداف التوجيه التربوي في رياض الأطفال.
- أن يعدّد خصائص التوجيه التربوي في رياض الأطفال.
- أن يحدّد الحاجات الأساسية للتوجيه التربوي في رياض الأطفال.

مقدمة:

اهتم الفلاسفة والمفكرون على اختلاف انتماءاتهم القومية والفكرية بتربية الأطفال، واهتمامهم لم يكن إلا حصيلة اهتمام الإنسان بطفله، والقيام على تربيته منذ أقدم العصور. فالطفل الناقل لتراث الأمة وثقافتها وهو الحصن المنيع للدفاع عنها، والصانع لمستقبلها والعامل على ازدهار اقتصادها. ومن هنا جاء الاهتمام بالعملية التربوية للطفل والأخذ بيده نحو الأفضل، والعناية بنموه الفكري بما يتناسب مع الظروف البيئية والاجتماعية التي يعيشها في مجتمعه.

والعملية التربوية عملية متكاملة يحتاج نجاحها إلى الارتقاء بمستوى عناصرها ابتداءً من المناهج والأنشطة والتقويم والأبنية المدرسية، المربي الخ ومروراً بالتوجيه التربوي.

التوجيه التربوي عنصر هام من عناصر العملية التربوية، فهو الذي يحدد ويقومها، ويرفع من مستواها، وهذا يدعونا إلى تحديد مفهوم التوجيه التربوي.

أولاً: مفهوم التوجيه التربوي

إن التطورات الكبيرة التي تحققت في مجال الفكر التربوي وما تضمنته من فلسفة وأهداف تربوية ومراحل النمو ومبادئه، ونظريات التعلم المختلفة، وديناميات الجماعة وأساليب الاتصال، وما تحققت في مجال العلوم التربوية والنفسية والعلوم الاجتماعية والسلوكية، وتطور نظرة شاملة للعملية التعليمية، كل هذا فرض تطوراً جديداً لمفهوم التوجيه التربوي، فأصبح لا يعني التفتيش على المربي، بل يعني أحسن الوسائل والأساليب الهامسة

المستخدمة لتحسين العملية التعليمية وتطويرها، أي أنه أصبح قيادة تربية هدفها تهيئة الفرص المناسبة لنمو المربين وتطويرهم مهنيًا بهدف الارتقاء بمستوى التعليم. فالمفهوم الحديث للتوجيه التربوي يجعله مهمة قيادية بالدرجة الأولى، تفتح قنوات الاتصال بين جميع العناصر المؤثرة في العملية التعليمية. إنَّ التوجيه التربوي الذي يتلاءم ومتطلبات المدرسة المعاصرة، هو ذلك النوع من التوجيه الذي يتميز بالقيادة التي تدرس وتحسن الموقف التعليمي / التعليمي من جميع نواحيه، ولا يقتصر نشاطها على نواح معينة، أو أشخاص بعينهم، وتدعو إلى مساهمة جميع من يهمهم الأمر ولهم علاقة بالمشكلة المقدمة، وتحترم هذه المساهمة، وتوفر الحرية والمبادأة في ضوء سياسة محددة تعاونياً وتهتم بالأساسيات دون التفاصيل غير الهامة. وهي القيادة التي تعمل في ضوء وحدة الحقائق مع القيم الديمقراطية. (الراشد، ٢٠٠٢، ص ١٣٤).

ولا يختلف مفهوم التوجيه التربوي في رياض الأطفال عن المفهوم السابق، فرياض الأطفال مؤسسة تربية شأنها شأن باقي المؤسسات التربوية، إلا أنَّ أهدافها وأساليبها وطرائقها تختلف عن المدرسة كون هذه المرحلة تتمتع بخصوصية معينة إضافة إلى ما توصل إليه علماء التربية والنفس والفيزيولوجيا... الخ من أنَّ هذه المرحلة مرحلة أساسية وحاسمة في تربية الطفل لأنها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بنموه وتعلمه حاضراً ومستقبلاً وقد أكدت ذلك الأبحاث الحديثة في مجال الطفولة وخاصة أبحاث الدماغ وكيفية تطوره ونموه في المراحل المبكرة من العمر. وبذلك ألقت تلك الأبحاث الضوء على ضرورة زيادة الاهتمام بإعداد مربيات رياض الأطفال وبأساليب وطرائق توجيههن ليواكب عملهن التطورات الحديثة سواء في مجال العلوم

الإنسانية أم باقي العلوم - فالتوجيه التربوي في رياض الأطفال يجب أن يتلاءم مع متطلبات العصر، فليس الهدف منه البحث والتفتيش عن أخطاء مربيات الرياض إنما هدفه الوقوف عند مشكلتين ومساعدتهن في عملهن.

ثانياً - تعريف التوجيه التربوي في رياض الأطفال:

تتعدد تعريفات التوجيه التربوي، فمنها ما يركز على إعداد المربين ومساعدتهم على حسن الأداء، وهناك من يعتبره عملية رقابة على المربين للتأكد من تدريسيهم لطرائق معينة.

وقد عرفه محمد عبد الرحيم عدس بأنه:

عملية قيادية ديمقراطية تعاونية منظمة، تعنى بالموقف التعليمي التعليمي، بجميع عناصره من مناهج ووسائل وأساليب وبيئة ومربي وطالب، وتهدف إلى دراسة العوامل المؤثرة في ذلك الموقف، وتقويمها للعمل على تحسينها وتنظيمها من أجل تحقيق أفضل أهداف التعلم والتعليم. (عدس، وآخرون، ٢٠٠٠، ص ٩٧).

وعرفه محمد ربيع أوبري بأنه: "المجهود الذي يبذل لدفع وتنسيق وتوجيه النمو المستمر للمربين في المدرسة فرادى وجماعات، وذلك لكي يفهموا الوظائف التربوية فهماً أحسن ويؤدونها بصورة أكثر فعالية حتى يصبحوا أكثر قدرة على استنارة وتوجيه النمو المستمر لكل تلميذ". (أوبري، ١٩٧٨، ص ٣٣).

وعرفه الأستاذة الدكتورة صالحة سنقر في كتابها التوجيه التربوي وتدريب المربي بأنه (نشاط يعتمد على دراسة الوضع الراهن، ويهدف إلى خدمة جميع العاملين في المجال التربوي في مرحلة التعليم الأساسي، في

سبيل تطوير قدراتهم ورفع مستواهم الشخصي والمهني، بما يحقق تحسين العملية التعليمية وتحقيق أهدافها. (سنقر، ١٩٩٤، ص ٣٠).

وتعرفه المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم بأنه "عملية تهدف إلى تحسين أداء المربين وتطوير أساليب ووسائل عملهم بقصد الرفع من مردود العملية التربوية وتحقيق أهدافها". (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ١٩٨٢، ص ١١).

أمّا جيمس ماركس فيعرفه على أنه تطوير وتحسين عمليات التعليم والتعلم التي تنعكس بدورها على نمو التلميذ. (James, 1985, p.4).

كما يعرفه موناهان وهربرت بأنه التنظيم الواسع والتقويم المستمر لسلوك الموظفين وأعمالهم من أجل رفع كفاءة العملية التعليمية. (Monahan, 1982, P.30).

أمّا التوجيه التربوي في رياض الأطفال فهو كما تعرفه منال صبري بأنه: عملية قيادية تربوية يتم خلالها التعاون مع المربيات بحيث تدرس الظروف التي تؤثر على العملية التربوية مع تقديم وتوفير الخبرات والإمكانات كافة، وذلك وفق تخطيط علمي وتنفيذ موضوعي بهدف رفع مستوى العملية التربوية وتطويرها. (صبري، ٢٠٠١، ص ٦٧).

وتعرفه مرتضى على أنه العملية التي يتم فيها تقويم العملية التربوية في رياض الأطفال، وتطويرها ومتابعة وتنفيذ كل ما يتعلق بها، لتحقيق الأهداف التربوية للرياض، وهو يشمل الإشراف على جميع العمليات التي تجري في الروضة، سواء أكانت تربوية أم إدارية أم تتعلق بأي نوع من أنواع النشاط التربوي في الروضة. (مرتضى، ١٩٩٢، ص ٦).

ينضح من التعريفات السابقة أن التوجيه التربوي في رياض الأطفال ينطوي على تقويم مستمر لعمل مربية الروضة بفرض رفع كفاءتها المهنية وتحسين العملية التربوية في الروضة من أجل مخرجات أفضل، وأنه لا يقتصر على أداء المربية إنما يمتد ليشمل جميع العمليات التربوية التي تجري في الروضة، سواء أكانت تربوية، أم إدارية، أم تتعلق بأي نوع من أنواع النشاط التربوي في رياض الأطفال، ونجاح التوجيه التربوي في رياض الأطفال يعتمد على الأسلوب الذي يستخدمه الموجه التربوي في عمله، والذي من المفترض أن يكون أسلوباً ديمقراطياً ينسجم مع الاتجاهات التوجيهية المعاصرة ذات الطابع الديمقراطي.

ثالثاً: استراتيجيات التوجيه التربوي في رياض الأطفال:

الاستراتيجية تعني مجموعة الأفكار والمبادئ التي تتناول ميداناً من ميادين النشاط الإنساني بصورة شاملة ومتكاملة، وتكون ذات دلالة على وسائل العمل ومتطلباته واتجاهات مساراته بقصد إحداث تغييرات فيه وصولاً إلى أهداف محددة، ومادامت معنية بالمستقبل فإنها تأخذ بالحسبان احتمالات متعددة لإحداثه، فتتطوي على قابليته للتعديل وفقاً لمقتضياته، وهي تقع وسطاً بين السياسة والخطوة، والاستراتيجية بهذه الدلالات من المفاهيم، أصبحت تستعمل في الدراسات المعنية بأساليب التخطيط والتدبير والتنظيم (مرتضى، مرجع سابق، ص ٤٥).

وفيما يلي عرض سريع لبعض الفلسفات التربوية في رياض الأطفال واستراتيجيات التوجيه التربوي التي انبثقت عنها:

أ- بستالوزي:

يرى بستالوزي أن النمو هو الهدف الأول للتربية في رياض الأطفال وأن للطبيعة دورها في تربية الطفل كما أن التأمل هو العمل التلقائي للذكاء البشري، وأن الكشف عن قوانين نمو الأطفال يساعد في نجاح العملية التربوية، واهتم بستالوزي بتعليم اللغة مناقشة وحديث وأجل تعليم القراءة. (مرتضى، مرجع سابق، ص ٤٨).

ورأى أن الحياة هي التي تعلم الطفل، وأفضل طريقة لتعليمه هي عن طريق الملاحظة والحواس مع البدء بتعليم الطفل الأمور الأسهل ثم الأصعب من خلال استخدام وسائل الإيضاح وأكد ضرورة النمو الذاتي للطفل ورأى أن العقل يتأثر بالإحساسات لذلك لابد من الاهتمام بتنميتها، وكذلك الاهتمام بتحقيق التوازن بين العقل والأخلاق، وأساس التربية هو المحبة بين الطفل والمربي، وكلما تعرف المربي على الطفل أكثر كلما كان أقدر على التعامل معه. (بدران، ٢٠٠٠، ص ١٥٤، ١٦٦، بتصرف).

ومن خلال الفلسفة السابقة لبستالوزي يتبين لنا أن استراتيجيات التوجيه التربوي في رياض الأطفال عند بستالوزي تقوم على مجموعة مبادئ منها:

١- التربية الحقيقية عملية نمو وتفتح حياة داخلية وهذا يتطلب ضرورة قيام الموجه التربوي بتوجيه مربيات الرياض إلى ضرورة تبسيط آلية التربية، وإعدادهن بحيث يكون لديهن الشعور الإنساني الصادق، والقلب النبيل الواسع والقدرة على تنمية المشاعر الخفية والأخوية بين الأطفال.

٢- الطفل يجب أن يرسم قبل أن يكتب، وهذا يعني قيام الموجه التربوي بتوجيه مربيات الرياض إلى الاهتمام بخصائص رسوم الأطفال

وإعطاء الطفل الفرصة لكي يرسم ويعبر.

٢- النمو الذاتي للطفل يتطلب توجيه مربيّات الرياض إلى ضرورة

تأمين بيئة غنية بالمشيرات لتشجيع الطفل على التعلم الذاتي.

مما سبق يتبين أنّ أهداف برامج تدريب الموجهين التربويين فسي رياض الأطفال تركز على مجموعة أمور تتجلى في إعداد موجه تربوي ملم بمبادئ نمو الطفل، وخاصة النمو اللغوي، ومؤمن بأنّ مبادئ التربية وأسسها يجب أن تبدأ منه لا أن تفرض عليه من الخارج، وأن يهتم بمساعدة الطفل على تحمل المسؤولية وأن يعمل وفق مبدأ أساسي هو أنّ هدف التربية تنمية قوى الطفل.

ب - فروبل:

تتخص فلسفته في رياض الأطفال في اعتبار التربية مرحلة تكوينية تؤثر على حياة الفرد في شبابه وكهولته وضرورة إعداد بيئة غنية بمثيراتها تؤثر للطفل مجالاً للعب والنشاط الذاتي، وأكد على أهمية الألعاب في حياة الطفل، وكذلك الموسيقى ومساعدة الطبيعة ومراعاة الفروق الفردية، وأعطى اهتماماً خاصاً للأنشطة اليدوية الخلاقية. ورأى أنّ الحواس هامة لأنها نوافذ المعرفة، وأنّ لكلّ حاسة تدريب خاص بها، ونادى بضرورة التكامل بين العقل والروح، وشجع على حرية الطفل، وعدم تدخل المربي بشكل مباشر، بل ترك مجالاً للطفل للاستكشاف، واقتصر دور المربي على التفسير والتوضيح. (بدران، مرجع سابق، ص ١٦٨-١٧٨ بتصرف).

من فلسفة فروبل نستطيع أن نستنتج استراتيجية التوجيه التربوي القائمة على هذه الفلسفة، والتي تهدف إلى تدريب القائمين على العمل في رياض الأطفال على فهم خصائص نموهم، وأهمية هذا النمو في المراحل

القادمة، مع تفهم واسع لسيكولوجية الفروق الفردية بين الأطفال، وإيجاد الطرائق المناسبة للكشف عنها ومراعاتها. ومساعدة مربيات الرياض في إيجاد بيئة غنية بالمشورات المناسبة لنمو الطفل، مع العمل على مبدأ النشاط الذاتي، وتأمين اللعب الحر للطفل. وبما أن فروبل حدد مجموعة ألعاب تعليمية لأطفاله فإن هذا يتطلب توجيه مربيات الرياض إلى كيفية استخدامها بشكل جيد، وإلى طرائق وأساليب تقديمها للأطفال.

ج - مونتسوري:

أكدت في فلسفتها على حرية الطفل وعدم تقيدها لأن لدى الطفل قوى خاصة به يظهرها بطريقته الخاصة، لذلك لابد من احترام استقلاله، فهو الباعث الوحيد له على العمل والسرور والنجاح والحرية عندها منظمة، وهي حرية بيولوجية يتعلم الطفل من خلالها الطاعة بشكل تدريجي، واهتمت بتربية حواس الطفل، واعتبرت أن المربي هو مرشد ومشجع ومشرف فقط. وأكدت على التربية اللغوية والخلقية بشكل أساسي. (اللياس وآخرون، ٢٠٠٣، ص ص، بتصرف).

من الفلسفة السابقة نستنتج أن استراتيجية التوجيه التربوي في رياض الأطفال وفقاً لفلسفة مونتسوري تهدف إلى تعليم مربيات رياض الأطفال أصول الدور الذي سيلعبه في رياض الأطفال، فالمربية في رياض الأطفال هي همزة الوصل بين الطفل والبيئة المعدة له إعداداً خاصاً، كما يهدف التوجيه التربوي إلى تهيئة المربيات للتعامل مع الصغار وتخليصهن من بعض العيوب أو نواحي النقص في شخصيتهن، ويجب ألا يقتصر دور المربية على الملاحظة، بل يتعداها إلى التجريب فكل لقاء مع الأطفال هو تجربة في تربية الطفل يمكن أن تستخلص منها المربية نتائج هامة تساعد

في عملها، وتصنيف إلى خبراتها، وبما أن مونتسوري أكدت على التربية اللغوية والخلاقية وضرورة ترك الحرية للطفل لكي يتحرك، فهذا يعني ضرورة توجيه مربيات الرياض إلى كيفية تحقيق تربية لغوية سليمة للطفل وتحقيق إدارة الحوار معه، وتعليمه أصول الإصغاء والحديث، لأن الحوار مع الطفل يسهم في بناء لغته وفي تربيته الأخلاقية، لأن توجيهه سيتم من خلال الحوار. أما فيما يخص حرية الحركة عند الطفل فإن هذا يتطلب توجيهها إلى أساليب وطرائق التربية الحركية، وبما أن مونتسوري أوجّهت الأعباء التعليمية خاصة بأطفالها، فإن هذا يتطلب من الموجه التربوي الإشراف على كيفية استخدام هذه الألعاب بطريقة مفيدة وعملية.

إن ما سبق يتطلب توجيه الموجهين التربويين إلى مبادئ التربية الحديثة وكيفية فهم هذه المبادئ وتحويلها إلى طرائق عملية، فالتوفيق بين الحرية والنظام أمر يحتاج إلى تدريب وممارسة وفهم عميق للمبادئ التربوية، والعمل وفق مبدأ النشاط الذاتي للطفل يتطلب فهماً واعياً وعميقاً للطبيعة البيولوجية والنفسية للطفل للروضة وخصائصه ونموه، وخاصة النمو اللغوي.

د. دوكروكي:

استند في فلسفته إلى ثلاثة مبادئ وهي الاهتمام، والحياة، والنشاط. (أبو الفتوح وآخرون، ١٩٧٧، ص ٦٢-٦٤).

فالاهتمام هو الذي يجعل عملية التربية في الرياض ملبة لحاجات الأطفال، وهي بمثابة المفتاح الذي تفتح به مخزن الانتباه وتوجهه، وهو الحافز الذي يطلق الطاقة العصبية. وبذلك دعا دوكروكي إلى وضع الطفل في موقف يثير لديه أحد ضروب الاهتمام أو الرغبات واتخاذ هذه الحالة

سبيلاً إلى إثارة الفعل الكفيل بإشباعها. وفيما يخص النشاط فإن دوكروكي يرى أن ضروب الاهتمام لابدً لإشباعها من القيام بضروب من النشاط فسي أوجه مختلفة، فالحاجات تثير النشاط دائماً، والنشاط الذاتي للطفل يكون بالدرجة الأولى، بينما تتسحب المربية لتقف موقف المراقبة والموجهة.

ويعدُّ اللعب المظهر الطبيعي لنشاط الطفل، لأنه تعبير عن غرائزه ووسيلة لتهدئتها، وتمارين عضلاته، وتربية لعقله، وزيادة قدرته، وتنمية لحواسه، وتوسيع لخياله، وطريقة لكسب المهارات المختلفة. ودوكروكي من أنصار النشاط الحر، لكنه ليس من أنصار الفوضى ولا من أنصار القمع والشدّة. إذ أنّ نظامه التربوي الشامل الذي يحرّاه الأطفال يكفل بناء شخصياتهم كاملة دون أن يتيح لإحدى النزوات أن تطلب على حياتهم وتستعبد لهم أنفسهم، فهدف دوكروكي هو وضع الرقابة الداخلية الذاتية محل الرقابة الخارجية.

أما الحياة فهي تعني أنّ نجعل الروضة موافقة لميول الأطفال أو مغذية لنشاطهم وغرائزهم، وبذلك يشعر الطفل أنّه ليس في روضة فرض عليه نوع من النشاط الممل، بل في حياة عملية يتعلم منها العادات والاعتزان وحلّ المشكلات، وبذلك تصبح حياته داخل الروضة شبيهة بالحياة خارجها، وقد دعا دوكروكي إلى توثيق العلاقة بين البيت والروضة، لرفع شأن الروضة ومساعدتها في القيام بمهمتها التربوية. فالروضة بنظر دوكروكي إعداد للحياة والنشاط الذاتي للأطفال هو أساس العملية التربوية والطفل مركز النشاط واللعب هو مظهره الطبيعي.

ولقد انبثقت من هذه الفلسفة استراتيجية لتدريب الموجهين في رياض الأطفال تنضوي على إعداد موجه تربوي ملم بمبادئ التربية الحديثة، من مثل جعل الطفل مركز الاهتمام والاهتمام بحريته، وضرورة مراعاة الفروق

الفردية وترك حرية للطفل ليختار عن إرادته. ويمكن أن يكون الموجه قساراً على قيادة العملية التوجيهية في رياض الأطفال من خلال تدريب مربيات الرياض على أساليب دفع الطفل إلى النشاط الحر وبث الثقة بنفسه وتشجيعه على التعبير الحر.

هــ مكارنكو :

أكدت فلسفته على أن أساس التربية والتعليم يرسخ قبل سن الخامسة وأن كل ما ينجز خلال هذه المرحلة من العمر إنما يشكل ٩٠% من العملية التربوية برمتها، لذلك فالعملية التربوية تبدأ في المراحل الأولى من عمر الطفل، إذ دعا مكارنكو إلى ضرورة غرس العمل الجماعي وضرورة دراسة شخصية الطفل وإيجاد علاقات طيبة بين الجماعة والفرد. فالشيء الأساسي الذي يحدد سعي المجتمع وانطلاقته وتطوره فيما يتعلق بالتربية، هو إيجاد الشروط الضرورية للتطور المتكامل للشخصية، ذلك لأن الشخصية حسب رأي مكارنكو هي القيمة العليا للثقافة الاشتراكية، واهتمام المربي بمسالم الطفولة وإدراكه لاهتمام وسعي الأطفال بفرض عليه التعامل مع ما هو أساسي في مجمل العملية التربوية. (بدر، ١٩٩١، ص ٢٧٠).

وحسب هذه الفلسفة فإن استراتيجيات التوجيه التربوي المستندة عليها تتطلب إعداد وتدريب موجهين تربويين لرياض الأطفال متقهمين لقيمة العمل الجماعي، وملمين بأساليب تنظيم الجماعة، وقادرين على تحمل مسؤولياتهم تجاه الجماعات التي يشرفون عليها. بحيث يغدون قدوة يحتذى بها. وكذلك قادرين على العمل المتواصل والهادف إلى تطور النمو المهني للعاملين في رياض الأطفال. ولا بد أن تركز برامج إعداد الموجهين التربويين على توضيح مفهوم الضبط الواعي، ذلك الضبط الذي لا يعد وسيلة للتربية فقط،

ومن خلال العرض السابق للفلسفات التربوية لكل من بستالوزي وفروبل ومونتسوري ودوكرولي ومكارنكو وبياجيه يتبين أن الاستراتيجيات تلتقي في أمور كثيرة وتختلف في بعضها، فجميعها يهدف إلى إعداد موجه تربوي قادر على تدريب مربيّات الرياض على التعامل مع الأطفال، وإدراك خصائصهم وتنمية قدراتهم على الملاحظة وتنمية حواسهم وتشجيعهم على النشاط الذاتي الحر الهادف وقد حرصت كل استراتيجية على توضيح مفهوم اللعب للموجه التربوي وأهميته في رياض الأطفال.

أمّا عن نقاط الاختلاف فهو كون بعضها أكّد على دراسة خصائص نمو الأطفال كافة، وبعضهم الآخر أكّد على الخصائص اللغوية والعقلية، وبعضها أكّد على فردية الطفل، والأخرى أكّدت على العمل الجماعي وتنظيم الجماعة. ونلاحظ أنفراد بعض الاستراتيجيات بتوجيه الموجه إلى عدم الإسراع في تعليم الطفل، ولم يكن هدف عرض الاستراتيجيات السابقة هدفاً عشوائياً، إنّما المراد به أن نصل إلى تحديد أهداف وخصائص التوجيه التربوي في رياض الأطفال.

رابعاً - أهداف التوجيه التربوي في رياض الأطفال:

إن صياغة الأهداف لأية خطة أو مشروع أو برنامج عمل يعدّ من أولى الخطوات الأساسية التي ينبغي أخذها بالحسبان، وهذا ينطبق على التوجيه التربوي، إنّ لديه أهدافاً محددة تتميز بخاصتين الأولى عامة، والثانية خاصة تفصيلية.

ومن الأهداف العامة للتوجيه التربوي (الراشد، مرجع سابق،

ص ١٣٧):

١- تحسين عملية التربية والتعليم في الروضة.

٢- العمل على نمو الأطفال ومن ثم تحسين المجتمع.

أما فيما يتعلق بالأهداف التفصيلية:

- ١- مساعدة مربيات الرياض على تفهم أهداف الروضة بصفة عامة وأهداف الخبرات في رياض الأطفال.
- ٢- دراسة العوامل المختلفة التي تسهل عملية التعلم أو تعوقها، سواء ما يتعلق منها بالطفل أم بالروضة، أم بالبيئة المحلية.
- ٣- التعرف بطرائق وأساليب العمل في رياض الأطفال والاتجاهات الحديثة في مجال رياض الأطفال، ودراساتها دراسة واعية تنتج لمربيات الرياض فرص النمو المهني والشعور بالكفاية والفاعلية.
- ٤- تشجيع مربيات الرياض على التفكير والتجريب المهني على أسس علمية مدروسة وتفكير سليم واستغلال للناتج.
- ٥- تحقيق التعاون بين العاملين في الروضات (مربيات، إداريين، أخصائيين) لتحقيق أهدافهم التربوية المشتركة.
- ٦- اكتشاف المواهب الخاصة والاستعدادات والقدرات والهوايات الشخصية لكل العاملين بالروضة وخاصة المربيات، والعمل على تلميتها بالتدريب والتوجيه والتشجيع.
- ٧- تقويم الأطفال، والتعرف على مستويات نموهم المختلفة، وتتبع هذه المستويات ورسم الخطط الكفيلة بمعالجة الأطفال المتخلفين في نموهم عن أقرانهم، فضلاً عن تقويم عمل المربيات ومساعدتهن على النمو السليم.

الأنشطة الذاتية:

- ١- حدّد مفهوم التوجيه التربوي.
- ٢- بعد قراءتك للتعريفات المختلفة للتوجيه التربوي في رياض الأطفال عرّفه بأسلوبك الخاص.
- ٣- حدّد فلسفة كل من: بياجيه، مونتسوري، مكارنكو في رياض الأطفال واشتق منها الاستراتيجيات المناسبة للتوجيه التربوي.
- ٤- اذكر أهدافاً أخرى للتوجيه التربوي في رياض الأطفال لم تذكر.
- ٥- حدّد الحاجات الأساسية للتوجيه التربوي واذكر حاجات أخرى برأيك لم تذكر.

الفصل الثاني

أساليب التوجيه التربوي

في رياض الأطفال

- أساليب التوجيه التربوي.
- التوجيه التفاحلي في رياض الأطفال.
- أسس التوجيه التربوي في رياض الأطفال.
- أساليب التوجيه التربوي في رياض الأطفال.

الأغراض التعليمية

يتوقع من الطالب بعد دراسة هذا الفصل أن يكون قادراً على القيام بما يلي:

- أن يحدّد أنماط التوجيه التربوي.
- أن يعرف التوجيه التفاعلي في رياض الأطفال.
- أن يشرح أسس التوجيه التربوي في رياض الأطفال.
- أن يعدّد أساليب التوجيه التربوي في رياض الأطفال.
- أن يشرح كل أسلوب من أساليب التوجيه التربوي في رياض الأطفال.

تعدُّ عملية التوجيه التربوي بمفهومها الحديث برنامجاً متكاملاً لتحسين العملية التربوية، فالموجه التربوي في رياض الأطفال يسعى إلى تحسين العملية التربوية فيها من خلال ضمان تحقيق الأهداف التي وجدت الرياض من أجلها. وهذا يتطلب تعريف المربين بأهمية الرياض، وتوضيح العلاقة بين مختلف أقطاب العملية التربوية، ومساعدة المربين على معرفة حاجات الأطفال ومشكلاتهم، وتحقيق علاقات طيبة بين مربيات الرياض، واحترام رأيهن، والعمل على تلبية حاجاتهن في مجال العمل، وإثارة التنافس بينهن، وتعريف المربية الجديدة بمهمتها، وترغيبها بها، وتقويم العملية التربوية في الروضة، ومساعدتها على تذليل الصعوبات التي تواجهها، وتعريف البيئة المحلية بدور الروضة، والعمل على الاستفادة من إمكاناتها المتاحة. والموجه بذلك يكون قائداً ديمقراطياً هدفه تحسين تربية النشئ من خلال تحسين المواقف التربوية.

وسنتعرض في هذا الفصل للحديث عن أساليب التوجيه التربوي في رياض الأطفال وأنماط وأسس التوجيه التربوي.

... أنماط التوجيه التربوي:

للتوجيه التربوي أنماط متعددة تتأثر بالنظام التربوي وبمناصره المختلفة من أهداف ومناهج وعلاقات تسود بين العاملين في هذا النظام، كما تتأثر بالموجه التربوي وأسلوبه في العمل وأهدافه ومهامه.

ولقد صُنِّفت أنماط التوجيه التربوي بعدة أساليب، فمنهم من صنفها تبعاً للنتائج والمخرجات المتوقعة منه وكيفية معالجة ذلك، وهي: (التوجيه التصحيحي، التوجيه الوقائي، التوجيه البنائي، التوجيه الإبداعي) (طافش، ١٩٨٨، ص ٤٣٦).

للحصة.

٥- أن يجلس الموجه التربوي في مكان لا يؤثر وجوده فيه على السير الطبيعي للتفاعل الصفّي.

٦- ألاّ يتدخل الموجه التربوي في سير الدرس، أو أن يقوم بعملية التدريس لأنّ في ذلك إساءة للمربيّ.

٣- الاجتماع الفردي مع مربية الروضة دون زيارة غرفة النشاط:

يعقد هذا الاجتماع غالباً بناءً على طلب المربية للتشاور مع الموجه حول بعض المسائل المتعلقة بالأمور التربوية العامة، ويدور النقاش فيه حول مبدأ أساسي من مبادئ السياسة التربوي في الروضة، أو حول أسلوب من أساليب نقل الخبرات للأطفال، أو صعوبات خاصة تواجه أحد الأطفال، أو مشكلات شخصية تعاني منها المربية. (نشوان، ١٩٨٠، ص ٨)

إنّ انعقاد هذا الاجتماع وفق الأسلوب التفاعلي، يساعد على تقديم العون للمربية ومساعدتها على النمو الذاتي، وزيادة فعاليتها ونشاطها، والارتقاء بمستوى كفاءتها المهنية، ولذلك على الموجه أن يكون شريكاً متعاوناً في العمل مع المربيّات، هدفه زيادة حماسة المربيّات للعمل على تحقيق الأهداف التربوية المرغوبة لرياض الأطفال، لأنّ المربية لا يمكن أن تنمو نمواً حقيقياً مستمراً، إلاّ إذا أدركت أنّها محتاجة إلى هذا النمو، وفهم الحكمة من وراء الخطط التي تشترك في وضعها. هذا هو ما ينبغي أن يصرف فيه الموجه التربوي جهده فيما يتعلق باجتماعه مع المربية دون زيارة مسبقة لغرفة النشاط.

ونقدّم النص التالي بغية توضيح أسلوب الاجتماع الفردي الذي يعقده مع المريبة دون زيارة مسبقة لغرفة النشاط.

نقول الدكتورة صالحة سنقر: (سنقر، مرجع سابق، ص ٦٨-٦٩).

".. أفضل هذه الاجتماعات، ما يتم بناء على دعوة من المربي نفسه لتبادل الرأي في مشكلة تعليمية معينة. والمبادئ الهامة للنجاح مثل هذه الاجتماعات أنها تهيئ الفرصة للمربي للمناقشة الحرة الواقعة للمشكلة، كما يتطلب أن يكون موعد الاجتماع مناسباً، وكذلك مكانه، بحيث يمكن أن من تحقيق الغرض.

وهذا الاجتماع شأنه شأن أي اجتماع آخر، يتطلب أن يقوم المشتركات فيه بدراسة فردية للموضوع أو المشكلة التي هي موضوع الدراسة، ويكون المربي عادة مستعداً لهذا الاجتماع، إذ أنه غالباً ما يكون الداعي له الشعور بالمشكلة، والحاجة للتشاور مع الموجه التربوي بشأنها، ولهذا يحتاج الموجه إلى الإعداد للاجتماع، وذلك بجمع المعلومات عن المربي (مؤهلاته، وخبراته، وتقاريره السابقة وغير ذلك)، ويجب ألا ينظر إلى هذه البيانات على أنها نهائية، فقد يقدم المربي بيانات أخرى خلال الاجتماع، لم يكن يعرفها الموجه، لذلك يجب ألا يضع الموجه في تخطيطه للاجتماع اقتراحات ونتائج محددة مسبقاً، بل ينظر إلى الاجتماع باعتباره فرصة بدلي فيها بكل ما يخطر له على بال، ويناقشها مع الطرف الآخر. مناقشة يهتمان فيها بدراسة موقف معين دراسة موضوعية لتحسينه. ويستطيع الموجه أن يقدم معونة كبيرة في تنمية قدرته على تكوين ذاته، بما يثيره من أسئلة واستفسارات، عن الجوانب المختلفة للمشكلة، ولابد للموجه من أن يحرص في كل هذا على إتاحة الفرصة للمربي لإبداء آرائه، وأن يظهر

احترامه لها، ولو كان يختلف معه فيها.

ولابد من أن يناقش الموجه التربوي المربي، ويقنعه بالاقتراحات التي يقدمها، كي يتمكن من تطبيقها وأن يعرب في نهاية الاجتماع عن تقديره لحرص المربي على تطوير عمله، وما يبذله من جهد يدعو إلى الثقة بنجاحه في تحسين الموقف التربوي، معرباً عن استعداده الدائم للتشاور معه فيما يراه مفيداً في موضوعات أو مشكلات تتعلق بالمهنة.

ومن المفيد أن يخصص سجل لهذا النوع من الاجتماعات يستفاد منه في الرجوع إليه عند متابعة الموقف لتقويم نتائج العمل بالمقترحات التي توصل إليها الطرفان معاً، والاستفادة من الاقتراحات حين يواجه المربيون مشكلات مشابهة.

ثانياً: الأساليب العامة:

١- الاجتماعات العامة:

إن الاجتماعات العامة التي تعقد بين الموجه التربوي والهيئة التربوية في رياض الأطفال، تحقق فوائد كثيرة، قد لا تتوافر في الاجتماعات التي تعقد بين الموجه وإحدى المربيات. (سنقر، مرجع سابق، ص ٧١).

وتأتي أهمية الاجتماعات من كونها تتيح مجالاً واسعاً لتبادل الآراء والخبرات، كما أنها تشجع المربيات الجديديات ممن تنقصهن الخبرة الكافية في العمل على تبادل الآراء والخبرات، وتحمل المسؤولية. بالإضافة إلى أن سيرها وفق الأسلوب التفاعلي، يفسح مجالاً لممارسة الديمقراطية في العملية التوجيهية، وقد تأخذ الاجتماعات العامة أحد الأشكال التالية:

— المحاضرة:

يتعاون الموجه التربوي مع بعض المربيّات الكفوّاء في إعدادها، ويمكن أن يتناول موضوعها بعض الأمور التي تحتاج المربيّات فيها إلى توضيح، كأن يتناول موضوعها موضوع مسرح المهرّات، وكيف يمكن الاستفادة منه في ترسيخ القيم الأخلاقية أو التربوية، أو يتناول موضوعها موضوع وحدة الخبز في الروضة، وكيف يمكن تحقيقها؟ وقد يفيد عرض المحاضرة في توجيه الانتباه إلى موضوع آخر يطرح في محاضرة قادمة.

ونقدّم اللصّ التالي من كتاب طرائق تدريس الفلسفة والتربية (سنقر، أبيض، ١٩٨٥، ص ٢٢٣) توضّح فيه معنى المحاضرة:

.. "إنّ أسلوب المحاضرة من أقدم الأساليب، ولا يستغنى عنه في نقل المعلومات إلى مجموعات صغيرة كانت أو كبيرة، وتساعد الحركات المعبرة وروح النكتة على جعل المحاضرة أكثر تشويقاً وفعالية. وأسلوب المحاضرة غير فعال في تغيير السلوك والاتجاهات والقيم.

ويرى أحدهم: أنه لكي تكون المحاضرة أسلوباً مفيداً، يجب أن تحضر بعناية من قبل المحاضر، وأن تكون منظّمة بعناية بحيث تتصل بالخبرات والمعارف السابقة للدارسين، وعلى العموم فإنّ أسلوب المحاضرة، يعدّ عملياً غير مناسب لنقل المعلومات لمجموعات صغيرة.

وعلى الرغم من أن للمحاضرة ميزات كوسيلة من وسائل التدريس، فمن طريقها يمكن تغطية قدر كبير من المادة العلمية في وقت قصير، ويعرض منطقي منظّم، كما أنّها تضمن إعطاء الدارسين هذا أدنى من المادة في وقت واحد، يكون أساساً يمكن أن يبني عليه الدارس بقدر جهده وإمكاناته وحافاته، وذلك بدلاً من ترك ثغرات في حصيلته العامة عند الاعتماد على

الوسائل الفردية للتعليم، ورغم ما تقدم فإننا لا نؤيد الأخذ بأسلوب المحاضرة كأسلوب وحيد في التدريس بمعاهد إعداد المربين، إلا أننا نرى أنه يمكن استخدام هذا الأسلوب في نقل المعارف الجديدة للدارسين، وبخاصة العروض المختصرة التي لا تستغرق أكثر من دقائق، كما في الوصف الموجز لبعض العمليات المنطقية، أو في التعبير عن حقيقة عملية، أو في شرح تعريف فلسفي، أو في سبر المربي لخبرة شخصية. وعلى أن يضمن جميع ما تقدم استخدامه الوسائل التعليمية المناسبة، مع إتاحة الفرص أمام الدارسين للتساؤل والمناقشة، فقيمة المحاضرة تكمن فيما يترتب عليها من نقاش مفتوح، ومتابعة، وتحد لتفكير الذين يستمعون إليها".

— النقاش الحر:

يمتاز النقاش الحر عن بقية الأساليب في الكشف عن آراء المربين، واهتماماتهم ومستوى خبراتهم التربوية في الرياض، وله دور أكبر في تعزيز الثقة بين الموجه والمربين، ويتم هذا النقاش دون محاضرة سابقة، ويفسح فيه المجال أمام المربين للمناقشة الحرة لموضوع ما. من مثل كيفية توظيف برامج الإعلام التربوي في خدمة الأهداف التربوية لرياض الأطفال، وتعد مشاركة المربين في النقاش الحر عاملاً هاماً في التطور المهني لهم.

ونقدم النص التالي بغية توضيح معنى أسلوب النقاش الحر:

نقول الدكتورة صالحة سنقر: (سنقر، مرجع سابق، ص ٧٢)

"قد يأخذ الاجتماع شكلاً يفسح فيه المجال أمام المربين للنقاش الكامل الحر للمشكلة. هذا النقاش الذي يؤدي إلى الوصول إلى حل يكون مقبولاً لديهم، وليس مفروضاً عليهم. وفي سبيل ذلك لابد من أن يقف الموجه على مدى فهم المربين لأدوارهم في المناقشات، ولابد من أن يشعر المربسون

بأنهم أحرار في المشاركة الإيجابية وأنها عامل مساعد في نموهم".

... الندوات:

يقوم الموجه التربوي بالتخطيط لبعض الندوات التي تشترك فيها مجموعة من المربين، وقد يسهم فيها بعض أولياء أمور الأطفال من المثقفين ذوي الخبرة. كأن نتناول الندوة موضوع الألعاب المناسبة للأطفال الروضة، كيف تختارها؟ وما شروطها؟ وما الأهداف التربوية التي يمكن تحقيقها من خلال لعب الأطفال بها؟.

والندوة تفسح مجالاً للتعلم في الموضوع، وحتى تحقق أهدافها يجب أن تكون موضوعاتها نابعة من حاجات المربين، وأن تسفر عن نتائج تسهم في تطوير العمل التربوي في الرياض.

وتقدم النص التالي الذي يوضح أهمية الندوات والإجراءات التي تساعد على نجاحه:

يقول مروان عرفات: (عرفات، ١٩٨٠، ص ٨٨)

"تبدو أهمية الأسلوب الإشرافي في عرضه للمسائل على الخبراء المفتحين أو المربين ذوي الكفاءة والخبرة، وكذلك في إكساب المربين خبرات جديدة، وتوضيح بعض المسائل لهم، وتعيين أسبابها ونتائجها بالإضافة إلى الإسهام في التقليل من الحواجز الطبيعية التي تقف عادة بين الحاضرين وبين الذين يقفون على المنصة. ومما يضمن التعلم في المشكلات المطروحة النقاش المفتوح الذي يتخذ من خلاله هذا الأسلوب".

ويقول جميل البني: (البني، ١٩٨٦، ص ٦٥)

"... من الضروري أن يتولى تنظيم الندوة عادة رئيس مهمته التنسيق

بين أعضائها، وتحديد أدوارهم فيها، وإدارة النقاش الذي يتلوها، وتلخيص الأفكار الرئيسة التي تخدم الأهداف المحددة للندوة، ويمكن أن يتولى الموجه نفسه رئاسة الندوة، أو أن يكلف أحد أعضائها حسب طبيعة الموضوع وظروف الموجه والمربين".

ويذكر البني مجموعة من الإجراءات تساعد على نجاح الندوة، منها:

١- الإعداد الجيد من جهة اختيار الموضوع، وحسن توزيع الأدوار بين أعضاء الندوة والتنسيق بينهم لتجنب التكرار، وتحديد الزمن المقرر لكل منهم.

٢- الحرص على إبراز النقاط الرئيسة في الندوة وتلخيصها، وتوجيه الأسئلة بطريقة تضمن الإحاطة بالموضوع من جوانبه جميعها.

٣- إتاحة الفرصة لأكثر عدد ممكن من المشاركين لإبداء آرائهم".

٢- المشاغل التربوية:

المشغل التربوي: هو نشاط تحسيني يتم أثناء الخدمة، ويتولى إعداده والتحضير له الموجه التربوي، وتقوم المربيات تحت إشرافه بعمله وتنفيذه.

ولكي ينفذ المشغل التربوي وفق أسلوب التوجيه التفاعلي، يجب أن تشترك المربيات مع الموجه التربوي بوضع خطة العمل، وأن يتوزع العمل فيها بينهن عن رضا وحماسة، حيث تختار كل مربية ما يناسبها من العمل، لأن المشغل يتطلب مجموعة من الأنشطة التربوية والاجتماعية والترويقية، إلى جانب تطبيق بعض النظريات والتجارب ووضع الوسائل الممينة.

ومن ميزات المشغل التربوي، أنه يضع المربيات في مواقف تتطلب تحمل المسؤولية ومواجهة المشكلات، فيجعلهن أقدر على الاتصال، والتفاعل

والمتابعة، مما يرفع من روحهن المعنوية، ويترك أثراً إيجابية على طرائق تربيتهن في الرياض.

ويجدر بالموجه التربوي الذي يتولى مسؤولية قيادة نشاطات المشغل التربوي، أن يركز اهتمامه نحو المشكلات التي تواجهها المربيات في عملهن. (سنقر، مرجع سابق، ص ٧٥).

وهذا يتطلب موجهاً ذا قدرة متميزة، بحيث يشجع المربيات باستمرار على حضور المشغل والعمل الجاد، ويمكنهن من تقويم أنفسهن وما حققته خلال عملهن.

ونقدم النص التالي الذي يوضح أهداف أسلوب المشغل التربوي: يقول محمد أمين عواد: "من أهداف المشغل التربوي: (عواد، ١٩٧٥، ص ٦٣)

- ١- وضع المربين في مواقف تساعد على إزالة الحواجز بينهم، مما يمكنهم من زيادة الاتصال بينهم.
- ٢- إتاحة فرصة النمو المهني للمربين من خلال العمل نحو أهداف مشتركة.
- ٣- توفير الفرص للمربين لحل مشكلات تواجههم بصورة مباشرة وتهمهم.
- ٤- إعطاء خبرة للمربين في العمل التعاوني.
- ٥- وضع المربين في مواقف يتحملون فيها مسؤولية التعليم.
- ٦- تعلم المربين طرقاً وأساليب يستطيعون تنفيذها في صفوفهم المدرسية.

٧- توفر الفرص للمربين، كي يتعاونوا مع غيرهم لإنتاج أدوات ووسائل تعليم مفيدة في تدريسهم.

٨- وضع المربين في مواقف يستطيعون فيها تقويم جهودهم.

٩- إتاحة الفرص للمربين لرفع روحهم المعنوية.

.. ثم يقول: يحتاج المربيون المشاركون في المشغل التربوي إلى شعور بأهمية المشكلة التي سيبحثونها، وخبرات سابقة حولها، وفاعلية في العمل في المشغل، وأن يكونوا هم الذين طالبوا بإقامته". (عواد، ١٩٧٥، ص٦٤).

٣- تبادل الزيارات لغرف النشاط بين المربيات:

يهدف تبادل الزيارات بين المربيات إلى تحقيق أهداف معينة، كالاطلاع على طريقة ما في نقل الخبرات للأطفال، أو تنفيذ نشاط معين، أو تقويم خبرات الأطفال.. الخ، ويمتاز هذا الأسلوب بأنه يجري في مواقف طبيعية غير مصطنعة، وبجو من المودة والزمالة، تتيح للمربيات فرصة الاستفادة من بعضهن بعضاً نظراً لما تتمتع به بعض المربيات من قدرات خاصة.

ولكي تتم هذه الزيارة وفق أسلوب التوجيه التفاعلي، يجب أن يخطط لها من قبل الموجه والمديرة والمربية، وأن تقوم المربيات بتنفيذها عن قناعة ورغبة، حتى تضمن اتجاهات إيجابية لديهن، موضحين لهن الأهداف منها، وأهمية تبادل الخبرات، ولا بد من أن يقوم الموجه بملاحظة وتحليل المواقف التربوية في الروضة بالتعاون مع المربيات لتحديد أبرز ما استحسن من نشاط المربية التي زارتها مجموعة المربيات والاستفادة من نقاط قوتها،

ويلاحظ الموجه فيما بعد من خلال زيارته للمربيّات في غرفة النشاط مدى استفادتهن من الزيارات، ويقومهن، ويخطط معهن زيارات جديدة ذات أهداف جديدة.

ونقدّم النص التالي لتوضيح معنى أسلوب تبادل الزيارات بين المربين وأهميته:

تقول الدكتورة سنقر: (سنقر، مرجع سابق، ص ٧٥-٧٦)

".. وهو أسلوب في التوجيه، يمتاز بأنه يجري في مواقف طبيعية غير مصطنعة، لأن المربي يقوم فيه بزيارة زميل له لتحقيق أهداف تعليمية معينة، وتتم الزيارة ضمن خطة محددة، يتعاون من خلالها الموجه التربوي والمديرون والمربيون، كأن يطلع المربي على طريقة في التعليم أو أسلوب في التقويم. الأمر الذي دعما برجز إلى القول: (إن المربين يتعلمون من المربين الآخرين كتعلمهم من المشرف وربما أكثر).

ويمتاز هذا الأسلوب بما يوفره من جو المودة والزمالة، مما يهيئ فرصاً أفضل لمناقشة المشكلات والصعوبات التي يواجهها المربيون، ومما يمنحه للمربي من ثقة، بحيث يشعر بأنه قادر على دراسة ومناقشة المواقف التعليمية، ويمكنه من خلال برامج تبادل الزيارات أن يتعرف إلى المتطلبات الأساسية للنجاح في مهنة التعليم، فيفيد من أساليب زملائه، وخصائص الموقف التعليمي أثناء الزيارة.

كما يعرفه إلى المشكلات والصعوبات التي يواجهها زملاؤه المربيون، وإلى الحلول التي يواجهون بها تلك الصعوبات، ويطلعهم على طرائق التعليم في المدارس الأخرى".

ويحدد السيد البزاز مجموعة أمور تساعد على نجاح هذا الأسلوب فيقول: (البزاز ، ١٩٧٠ ، ص ٧٨)

".. يفضل أن يقوم المربي الزائر بتسجيل بعض الملاحظات أثناء زيارته، ليستوضح من زميله عن بعض ما خفي عنه، لتكتمل الفائدة، ومن واجب الموجه في هذا المجال، أن يعدّ قائمة بالمربين الأكفاء، كي ينظم زيارتهم للاطلاع على الجوانب البارزة في عملهم التربوي.

وتكون الفائدة أعمّ عندما يكون التزاور بين مربّيين مدارس مختلفة، إذ تتاح للمربي الزائر فرصة التعرف إلى النشاطات الأخرى، والمجتمع التربوي الذي تقع فيه، وفائدة هذا النوع من أساليب الإشراف ثابتة وواضحة".

٤- تنفيذ بعض الأنشطة والفعاليات:

يقصد بتنفيذ بعض الأنشطة والفعاليات القيام بتنفيذ خبرة أو نشاط ما في الروضة بأسلوب جديد لتوضيحه، ومناقشته، والتعرف إلى صعوبات تنفيذه، ومحاولة تجاوزها.

ويمكن تطبيق الأنشطة التوضيحية، وفق أسلوب التوجيه النقاشي بقيام الموجه التربوي بدعوة المربيّات إلى اجتماع مسبق لمناقشتهم بالأفكار الجديدة وبأساليب الجديدة وإقناعهن بضرورة تطبيقها، واختيار المتميزات منهن لتطبيقها. ثم التخطيط المشترك لهذا الأسلوب، وتوجيه المربية إلى كيفية التنفيذ، ومن ثم ملاحظة وتحليل عملها، وعقد جلسة لتقويمها من قبل الموجه والمربيّات.

ونقدّم النص التالي نوضح فيه مبررات وأهداف تنفيذ بعض الأنشطة والفعاليات. يقول محمود طافش: (طافش، مرجع سابق، ص ٨١).

تهدف الأنشطة التوضيحية إلى رفع كفاءة المربين، وتحسين أدائهم، وذلك عن طريق إكسابهم مهارات جديدة من استخدام أساليب تربوية حديثة. كما تعمل على تشجيع المربين على أن ينهجوا نهجاً علمياً فسي تفكيرهم لوضع خطط جيدة، وابتكار أساليب حديثة في الأداء التربوي.

وفيما يخص المشرف التربوي، فإن الأنشطة التوضيحية تهدف إلى تمكينه من تجريب أفكاره التي يطرحها لاختبار فاعليتها، والتعرف إلى مدى إمكانية تطبيقها في الميدان.

أضف إلى ذلك أن الأنشطة التوضيحية، تعمل على خلق رابطة من المودة القائمة على التفاهم وعلى الاحترام المتبادل بين المربين والمشرفين، وعلى خلق مناخ تعاوني بينهم من خلال التعاون المشترك فسي التخطيط والتنفيذ وتقييم نتائج التطبيق، مما يتيح الفرصة للتواصل الإيجابي المقترح بين المشرف والمربين.

ويتعرض الأستاذ طافش لأسباب مقنعة تعتم على المشرف التربوي عدم إهمال الأنشطة التوضيحية لما لها من دور عظيم الأثر في رفع كفاءة المربين، ومن أبرز هذه الأسباب:

١- تمنح الأنشطة التوضيحية المربين الفرصة لمناقشة الأفكار التي يطرحونها، ومدى إمكانية تطبيقها، وتبصيرهم بالصعوبات التي يمكن أن تعترض عملية التنفيذ.

٢- تمنح المربين فرصة ثمينة لتبادل الخبرات فيما بينهم عندما يناقشون الأساليب والأفكار والآراء والقضايا المطروحة بروح تعاونية سليمة.

ويقول الأستاذ طافش إن: (طافش، مرجع سابق، ص ٨٤)

"إن الأنشطة التطبيقية أسلوب إشرافي مرن ومتطور، ويستعين به المشرف التربوي لتجريب أنماط جديدة من الأساليب التربوية، أو لاختبار مدى صلاحية أفكار مقترحة، وذلك من أجل تحسين أداء المربين، الأمر الذي يعود بالنفع على منتوج العملية التربوية".

٥- البحوث التربوية (الإجرائية):

يقصد بالبحث الإجرائي: توجيه المربيات إلى إجراء بحوث ودراسات ميدانية، وذلك لمواجهة المشكلات التي تعترضهن في عملهن (سنقر، مرجع سابق، ص ٧٧). من خلال جمع الحقائق ودراستها وتحليلها كمياً وكيفياً، ومن البحوث ما يتطلب تجريباً يكشف الواقع الموضوعي، ويعطي نتائج أكثر فاعلية.

ومهمة الموجه في هذا الأسلوب تتجلى بعرضه لبعض البحوث الإجرائية التي تمت في الرياض لتعريف المربيات بطريقة البحث، ثم يكلفهن، وبشكل جماعي ببحث مشترك مختاراً بعض المربيات الكفؤات والراغبات في البحث، ويتابعهن في عملهن باستمرار ويشرك جميع المربيات بعملية التقويم.

يتبين لنا من خلال عرضنا لأساليب التوجيه التربوي وفق النموذج التفاعلي، أن كل أسلوب من هذه الأساليب، إنما هو جزء من برنامج شامل للتوجيه التربوي، يتكامل مع الأساليب الأخرى ويدعمها.

فقد يزور الموجه المربيات في غرف النشاط، ويلمس بعد زيارة عدد منهن ضعفاً في أسلوب استخدام مسرح العرائس، فيعمد إلى دعوة المربيات لمحاضرة حول كيفية توظيف مسرح العرائس في خدمة العملية التربوية في

الروضة، وقد تقود هذه المحاضرة إلى تبادل الزيارات بين المربين لمشاهدة مهارة إحداهن في تحريك الدمي، وقيادة الحوار بين الدمي، والاستفادة منها في تحقيق أهداف بعض الخبرات. وربما تقود هذه الزيارة إلى التخطيط لدورة حول صنع الدمي المتحركة.

والموجه الماهر لا يلتزم بأسلوب توجيهي واحد، بل يختار الأسلوب المناسب للموقف التربوي بجميع جوانبه محدداً الهدف من هذا الموقف، وهو في سبيل ذلك لا بد من أن يتعرف إلى المربين، وأن يلسم بخبراتهم، وقدراتهن، واهتماماتهن، ومشكلاتهن، ليتمكن من مشاركتهن والتفاعل معهن، لأن التعاون بين الموجه والمربين وفق النموذج التفاعلي عامل أساسي لنجاح العمليات التوجيهية، ولتطوير العمل في الرياض، ليجعلها قادرة على تحقيق الأهداف المرجوة منها.

ونقدم النصوص التالية لتوضيح الخطوات الرئيسية للقيام بالبحوث الإجرائية:

يقول محمد أكرم الدويك: (الدويك، مرجع سابق، ص ١٠-١٥): "إن الخطوات الرئيسية للقيام بالبحوث الإجرائية هي:

١- اختيار مشكلة البحث وتحليلها واستقصاء أسبابها:

وهذه هي الخطوة الأولى الأكثر أهمية من خطوات البحث الإجرائي، والمشكلة في البحث الإجرائي هي وضع ميداني قابل للتحسين.. وبلي اختيار مجال المشكلة تحديدها، وهذا يتطلب دراسة استقصائية للواقع، أو الحالة، أو الطرف، أو مجموعة الظروف المحيطة بالمشكلة.. كما يتطلب تحديد المشكلة وتحليلها، وتعريف جوانبها قبل الشروع في إجراء بحثها.

٢- اقتراح فرضيات العمل (حلول المشكلة):

تهدف فرضيات العمل في أي بحث إجرائي إلى التخطيط لمعالجة المشكلة، أو لتلبية الحاجة ويصوغ الباحث أو الباحثون فرضيات العمل كحلول مقترحة لمشكلاتهم بناء على ما يجتمع لديهم من معرفة ومعلومات.

٣- اختبار فرضيات العمل وجمع المعلومات عن نتائج تطبيقها:

ويكون ذلك بوضع التعبير أو العمل الذي تشير إليه الفرضية موضع التنفيذ، ومن ثم جمع المعلومات عن نتائج تطبيقه.

٤- تحليل المعلومات المجمعة عن تطبيق العمل واستخلاص

النتائج:

ويكون ذلك بتصنيف المعلومات التي تم الحصول عليها في الخطوة السابقة، وتنظيمها وتفسيرها، ومقارنتها، ومعالجتها لاستخلاص النتائج والحكم على الفرضيات، أو العمل التجريبي.

٥- التوصل للاستنتاجات وإصدار التعميمات ووضع خطة العمل:

بناء على النتائج التي يتم التوصل إليها في الخطوة السابقة، يخطط للعمل اللاحق، فإذا كانت هذه النتائج تتفق مع ما افترضت فرضية العمل، فإن الممارس التربوي يعد خطة لإدراج طريقة المعالجة الجديدة في ممارسته المعتادة، وذلك يتطلب تحديد ما ينبغي عمله بخصوص المشكلة وبيان كيفية الاستفادة من نتائج البحث في تحسين ممارسة الباحث الممارس، أو في كيفية إعلام المعنيين والمنفعين بها، على اعتبار أن نتائج البحث قد أثبتت كفاية وفعالية العمل الجديدة.

الأنشطة الذاتية:

- ١- عرف كلاً مما يلي:
التوجيه الاستبدادي، التوجيه الديبلوماسي، التوجيه السمائي، السبلي،
التوجيه الديمقراطي، التوجيه التفاعلي.
- ٢- ما هي أسس التوجيه التربوي في رياض الأطفال.
- ٣- ما أسس التوجيه التربوي في رياض الأطفال والتكوين المستمر
لعملية التوجيه التربوي في رياض الأطفال اشرح ذلك.
- ٤- عدد أساليب التوجيه التربوي في رياض الأطفال.
- ٥- اذكر أهدافاً أخرى للزيارات الصفية غير التي ذكرت.
- ٦- حدد هدف الاجتماع الفردي مع مربية الروضة كأسلوب من
أساليب التوجيه التربوي.
- ٧- ما هو براءيك أفضل أسلوب من أساليب التوجيه التربوي
المطروحة، بين السبب.

الفصل الثالث

مجالات التوجيه التربوي

في رياض الأطفال

١- الطفل.

٢- المدرس.

٣- المدير.

الأغراض التطهيمية

يتوقع من الطالب بعد دراسة هذا الفصل أن يكون قادراً على ما يلي:

- أن يحدّد مجالات التوجيه التربوي في رياض الأطفال.
- أن يحدّد دور الموجه التربوي في توجيه طفل الروضة.
- أن يحدّد دور الموجه التربوي في توجيه مدير الروضة.
- أن يحدّد دور الموجه التربوي في توجيه مربية الروضة.
- أن يصمّم بطاقات على غرار البطاقات المصممة تخدم الهدف الأساسي الذي صممت له.

الفصل الرابع

الموجه التربوي

- أولاً: مهام الموجه التربوي ومسؤولياته.
- ثانياً: أدوار الموجه التربوي.
- ثالثاً: تدريب الموجه التربوي أثناء الخدمة.
- رابعاً: الصعوبات التي تحد من فعالية الموجه التربوي في رياض الأطفال.

الأغراض التعليمية

يتوقع من الطالب بعد دراسة هذا الفصل أن يكون قادراً على القيام بما يلي:

- تحديد مهام الموجه التربوي ومسؤولياته.
- تحديد أدوار الموجه التربوي.
- أن يشرح كيف يتم تدريب الموجه التربوي أثناء الخدمة.
- أن يحدد السمات التي تحد من فعالية الموجه التربوي فسي رياض الأطفال.

الموجه التربوي

تؤكد النظم التربوية الحديثة على اختلاف أنواعها بضرورة الإشراف الفني على أعمال المربين باعتباره خدمة مهنية تساعد على تحسين عملهم ورفع مستوى أدائهم كما أن المربين أنفسهم يرحبون بالمساعدة في هذا المجال، ويرحبون بزيارة الموجه إذا كانت هذه الزيارة ذات طابع بناء، وإذا كان للموجه نفسه مؤهلاً عملياً ومهنيّاً بالقدر الذي يمكنه من العطاء المستمر الفعال.

وقد أكدت بعض الدراسات على أن للمربين في الروضات يرشدهون أن تتضمن مساعدات الموجه الفني ما يأتي:

١- النقد البناء.

٢- اقتراح أساليب وطرق جديدة في التعلم والتربية.

٣- تقديم بعض الأنشطة النموذجية.

٤- اقتراح مواد وأدوات تعليمية. (فهمي، ٢٠٠٤، ص ٣٢٢)

لذلك تدعو الاتجاهات التربوية المعاصرة إلى تيسيق دور الموجه التربوي حتى يمكن تحقيق الأهداف المرجوة من العملية التربوية التعليمية، وأن يكون الموجه على اتصال دائم بالمؤسسة التي يشرف عليها، حتى أن بعض الاتجاهات الحديثة تنادي بوجود الموجه الفني المقيم بالروضة أو الذي يعمل في إطار عدد محدود من الروضات المتقاربة المواقع حتى يستطيع أن يحقق استمرارية التوجيه والإشراف. لذا الموجه التربوي هو ذلك الشخص

الذي يقوم بعملية الإشراف التربوي المستمر والتقييم والمتابعة ليتأكد من نجاح العمليات التربوية والتعليمية.

ويتوقف تحقيق أهداف ومهام التوجيه التربوي على العمليات الإجرائية التي يمارسها الموجهون التربويون داخل المؤسسات التعليمية، ولاشك أن العامل الحاسم في نجاح مهمات الموجه داخل الروضة هو اكتسابه مجموعة من الصفات التي تساعد على تأدية دوره بشكل فعال.

ويمكن حصر أهم الصفات التي يجب أن تتوفر في الموجه بما يلي:

١- الكفاءة العلمية والمهنية.

٢- إيمانه بمبدأ المشاركة والتعاون.

٣- ذو خبرة عملية وحكمة.

٤- لديه القدرة الإبداعية والابتكارية (التجديد والتطوير).

٥- روح التسامح.

٦- الموضوعية العلمية. (المرجع السابق، ص ٣٢٨).

وقد حصرت الصفات التي يجب أن تتوفر بالموجه التربوي بـ:

١- الصفات الشخصية: أي أن يكون ذا شخصية قوية ومتوازنة، تتمثل فيها الثقة بالنفس، والقدرة على اتخاذ القرار وتحديد المواقف، من غير تردد، كما تتمثل بالقدرة على قيادة الجماعة، هادئ المزاج، اجتماعياً يحب الآخرين، يشجع على إقامة علاقات مماثلة بين المربين أنفسهم والبيئة الاجتماعية التي يعيشون فيها.

٢- الصفات الثقافية والسلوكية، أي أن يكون على قدر جيد من الثقافة

العامّة والتربويّة والخبرة المسلكيّة والنمذج الوظيفي مما يدفعه نحو المتابعة والاستزادة من الثقافة التربويّة، ويؤكّله لأن يمارس مهنته في عبق العمل التربوي.

وأن يكون ممن عرف عنهم، حسب النظام والالتزام، وأن لا يكون قد تعرض لعقوبات مسلكية لها علاقة بوجوده المسلكي وإمكاناته ونشاطاته. (منقّر، ١٩٩٤، ص ١٠٢).

إنّ هذه الصفات يمكن اعتبارها مؤشرات تساعد على توضيح مهام الموجه التربوي:

أولاً: مهام الموجه التربوي ومسؤولياته:

يعتبر تحديد مهام ووظائف الإشراف التربوي من الأمور الأساسية التي يسعى إليها القائمون على التربية، وذلك لارتباطها الوثيق بتحقيق أهداف وغايات التربية. هذا وتختلف النظرة إلى مهام الإشراف ووظائفه باختلاف نوعية الإشراف والأسلوب الذي يتبع لتحقيق أهدافه، فبعض القائمين على الإشراف يرون أنّ دورهم ومهامهم تقوم على إظهار السيطرة والسلطة والتعالي، وعلى تقديم أفكار ومقترحات يجب الأخذ بها، وعلى رصد أخطاء المربين وتقييم أعمالهم. وفي حين يرى مشرفون آخرون أنّ مهامهم تقوم على تقديم المساعدة للمربي في جو من الثقة والاحترام والتعاون، مع تشجيع المربي وإشراكه في التخطيط والابتكار، دون إشعاره بأيّ نوع من التسلط أو الفرقية.

١- تقويم المربين.

٢- ملاحظة التدريس.

- ٣- عقد اللقاءات مع العاملين في الحقل التربوي.
 - ٤- وضع معايير خاصة بالفاعلية وتطويرها.
 - ٥- تقييم أساليب التدريس.
 - ٦- تنظيم البرامج التدريبية.
 - ٧- تطوير المناهج.
 - ٨- تقييم تحصيل التلاميذ.
- وقد حددت مهام الإشراف ووظائفه بما يلي كما ورد في مقدمة الإشراف التربوي بدول الخليج لعام ١٩٨٥ :
- ١- مساعدة المربين على النمو الذاتي، ونقل خبرات بعضهم إلى بعضهم الآخر.
 - ٢- المشاركة في وضع الخطط والبرامج والأنشطة التربوية التي تشبع ميول الطلاب ورغباتهم.
 - ٣- المساعدة على توضيح الوسائل التعليمية، وطرق الاستفادة منها والمساهمة في توفيرها.
 - ٤- متابعة كل ما يستجد في أمور التربية، ونشره للعاملين في المدارس على شكل محاضرات أو توصيات.
 - ٥- مشاركة إدارة المدارس في تقييم وتحسين العملية التعليمية وتهيئة الظروف المناسبة لها.
 - ٦- دراسة المناهج والكتب المدرسية بمشاركة المربين، وتقييمها

وتطويرها.

٧- دراسة ما يستجد من ظواهر وحالات مما يتصل بالعلم والمنهج والكتاب، وعلاقة الطالب بها جميعاً.

٨- إجراء التجارب الجديدة الهادفة إلى تطوير العملية التربوية ورفع مستوياتها.

٩- محاولة رفع كفاية المربين المستجدين.

أما الأكلدي (١٩٨١) فيضيف إلى هذه المهام مهام أخرى منها:

- إيجاد الجو المناسب الذي تتوطد فيه الصلة بين التلميذ ومدرسته ليطمئن إليه ويركن إلى نصائحه، ويتقبل إرشاداته.

- أن يدرك ما عند كل مربي من قدرات كافية ومواهب مختلفة ثم ينتج لها الظهور.

أما نياي (١٩٦٣) فقد صنف مهام ووظائف الإشراف التربوي في مجالات عامة وشاملة وهي:

١- تنمية العلاقات الإنسانية.

٢- تنمية القيادة بين الآخرين.

٣- التنسيق بين مختلف أوجه النشاط.

٤- تقديم المعاونة الصفية.

٥- توجيه العمل الجمعي.

وتشير الخطيب وزملاؤها (١٩٨٧) إلى المهام التالية للإشراف

التربوي:

- ١- تطوير المناهج.
 - ٢- الإشراف على الموقف التعليمي وتنظيمه.
 - ٣- الإشراف على النمو المهني للمربين.
 - ٤- الإشراف على طرق وأساليبه.
 - ٥- الاهتمام بالمربي المبتدئ بالتدريس.
 - ٦- تقويم العملية التعليمية.
- ويورد حسين وزيدان ١٩٧٦ المهام التالية للإشراف التربوي:

- ١- معاونة المربين على تحقيق أهداف المنهج.
- ٢- تشجيع المربين على اتباع طرق التدريس الحديثة.
- ٣- مساعدة المربين على استخدام الوسائل المعنية.
- ٤- معاونة المربين على فهم التلاميذ وخصائص نموهم وحاجاتهم وحل مشكلاتهم.
- ٥- إثارة اهتمام المربين لاستخدام مكتبة المدرسة.
- ٦- تشجيع المربين على تبادل الزيارات.
- ٧- تقييم أعمال المربين.
- ٨- توجيه ومعاونة المربي الجديد ومساعدة المربين الضعفاء.

أمّا الدويك وزملاؤه (بدون سنة) فقد أشاروا إلى أنّه لم يعد مفهوم الإشراف التربوي مقصوراً على مساعدة المربي لتطوير أساليبه ووسائله في غرفة الصف، بل أصبح يعني بتطوير الموقف التعليمي بجميع جوانبه وعناصره من خلال تعدد مهام الإشراف التربوي ووظائفه التي لخصوها بالمهام التالية:

١- تطوير المناهج:

لقد أصبح ينظر إلى المنهج المدرسي على أنّه جميع الخبرات التي يمرّ بها التلاميذ تحت إشراف المدرسة وتوجيه منها، سواء أكان ذلك داخل المدرسة، أم خارجها، ذلك أنّ للخبرات في المنهج المدرسي أبعاداً ثلاثة هي:

- الأهداف والمحتوى.

- الأسلوب الذي سوف يتبع في عملية التعليم والتعلم.

- التقويم.

إنّ دور المشرف التربوي في تطوير المناهج لن يكون عملاً فردياً بل عملاً تعاونياً يتولى فيه المشرف التربوي مهمة القائد لهذه العملية التي يشترك فيها المربين والمختصون وأولياء الأمور أحياناً، وذلك من خلال الندوات الخاصة التي تعقد لهذا الغرض.

٢- تنظيم الموقف التعليمي التعليمي:

فقد يقدّم المشرف التربوي المساعدة للمربين في تصنيف التلاميذ حسب مستوياتهم أو استعداداتهم أو قابلياتهم للدراسة، كما يقوم المشرف التربوي بالمساهمة في توزيع المقررات الدراسية على فصول السنة أو

فتراتنا لتدريس بعض المواضيع في الأوقات المناسبة لها من السنة كتدريس الصوم مثلاً في شهر رمضان وتدريس الحج في موسم الحج وهكذا.

كما يمكن أن يسهم المشرف في مساعدة المربين في تنظيم غرفة الصف وتوفير البيئة المادية الصفية المناسبة المرتبطة بضمان صحة التلاميذ كالإضاءة والتهوية والحرارة وترتيب المقاعد.

٣- اختيار المربين:

فالإشراف التربوي يساهم في عملية اختيار المربين للعمل في وزارة التربية والتعليم من خلال وضعه أو اشتراكه في وضع بعض الأسس أو المعايير التي على أساسها سيتم عملية الاختيار.

٤- توفير التسهيلات التعليمية:

إن من مهام الإشراف التربوي المساهمة في توفير التسهيلات التربوية الضرورية واللازمة للعملية التعليمية من مواد وأدوات وكتب ومقاعد وأجهزة وقاعات، فقد يضع الإشراف المواصفات الملائمة للكراسي التي يجلس عليها تلميذ كل مرحلة، كما أنه يمكن أن يساهم في تحديد الكتب والمراجع اللازمة لكل مرحلة أو الأدوات والأجهزة المخبرية إلى غير ذلك.

٥- تنظيم الدورات:

إن من مهام جهاز الإشراف التربوي الأساسية أن يقوم بتنظيم دورات تدريبية للمربين والاشتراك في تنفيذها بهدف تطوير كفاية المربين وتنميتهم في بعض الجوانب التي يعتقد بضرورة تطويرها. فهو أقدر الناس على معرفة حاجات المربين من الدورات بحكم علاقته المباشرة بالجهاز التعليمي

ومسؤوليته في تطوير عملية التعليم والتعلم، خاصة وأن نسبة لا بأس بها من المربين يلتحقون بمهنة التدريس دون إعداد مسبق وكاف.

٦- تهيئة المربين الجدد وإعدادهم لعملهم:

إن من أهم وظائف الإشراف التربوي مساعدة المربين الجدد، وتسهيل الظروف المناسبة لعملهم من خلال عقد دورات خاصة لتعريفهم باللوائح والقوانين المعمول بها في وزارة التربية والتعليم، ثم تعريفهم بالواجبات المنوطة بهم، وتدريبهم على كيفية إعداد الخطط السنوية واليومية، وتعريفهم بأساليب التدريس المختلفة وطرق التقويم الملائمة إلى غير ذلك.

٧- الاستفادة من خبرات البيئة في عملية التعليم والتعلم:

وذلك من خلال اهتمام المشرف التربوي بالمجتمع المحلي والمساعدة على تكوين علاقات عمل إيجابية وواعية مع المؤسسات الموجودة في البيئة المحيطة بالمدرسة، واستغلال كل مرافق المجتمع والتعاون مع القائمين عليها لأن ربط التعليم بالمجتمع من أجل خدمته وتحقيق متطلباته لا يمكن أن يتحقق إلا من خلال ربط عملية التعليم والتعلم بواقع المجتمع ومن خلال استغلال مرافقه المختلفة.

٨- تقويم العملية التعليمية:

فمن مهام الإشراف التربوي القيام بتقويم المؤسسات التعليمية وبيان مدى كفاية أجهزتها وعناصرها في تحقيق الأهداف المرسومة والمحددة لها، من أجل إعادة النظر في بعض هذه الأهداف والأساليب المتبعة لتحقيقها أو تعديل بعض الجوانب الأخرى وتطويرها. ويجب أن تكون عملية التقويم لأي جانب من جوانب المؤسسة التربوية مبنية على دراسات متعمقة لهذا الجانب

وغير مقتصرة على إصدار حكم عام.

وفي دولة الإمارات العربية المتحدة فإن مهام المشرف التربوي متنوعة ومجالات عمله كثيرة، وقد ورد في دليل الموجه التربوي لعام ١٩٨٩ المجالات التالية التي يعمل من خلالها المشرف التربوي:

١- مجال التخطيط: من المهمات المطلوبة من المشرف التربوي في هذا المجال ما يلي:

أ- إعداد خطط العمل بالتعاون مع المربين والأطراف الأخرى وبحسب حاجة الميدان.

ب- مساعدة المربين في وضع الخطط السنوية واليومية ومتابعتها.

٢- مجال التعليم: من خلال المهمات التالية:

أ- تحديد مصادر المعلومات عن المواد التعليمية.

ب- عرض استراتيجيات تعليمية جديدة في المادة التعليمية.

ت- عرض تقنيات تعليمية جديدة في المادة التعليمية.

ث- تنفيذ برامج تدريبية متنوعة لاكتساب مهارات التعليم.

ج- حفز المربين وتشجيع مبادراتهم.

٣- مجال المناهج والكتب المدرسية: ومن المهمات التي يطلب أن يساهم فيها:

أ- المشاركة في إعداد المناهج كل حسب اختصاصه.

ب- توضيح الأهداف وتحديد ما بالاشتراك مع المربين.

ث- توضيح كيفية تطبيق المناهج.

ث- المشاركة في تقويم المناهج والكتب المدرسية بالتعاون مع المربين.

٤- مجال الإدارة الصفية: ومن المهام التي يمكن أن يقوم بها المشرف في هذا المجال:

أ- تقديم المقترحات للمربين حول مشكلات الضبط والنظام داخل الصف.

ب- تقديم توصيات عن كيفية التعامل مع التلاميذ وتقبلهم وتشجيعهم وتعزيز مشاركتهم.

ت- تقويم سلوك المربي في إدارة الصف.

- مجال الاختبارات والتقويم: ومن أبرز المهام الملقاة على عاتق المشرف في هذا المجال تتعلق بتحسين الاختبارات والتقويم:

أ- تقديم اقتراحات للمربين.

ب- تفسير نتائج الاختبارات.

ت- وضع الخطط العلاجية المناسبة.

إنَّ استيعابنا لطبيعة التوجيه التربوي كما ورد، سيسكننا بلا شك مسن أن نستخلص مهام هذا الموجه، حيث كما تبين لم يعد التوجيه التربوي فسي مفهوم الحديث مهمة واحدة، وهي مساعدة المربي على تطوير أساليبه فسي غرفة النشاط بل أصبح الموجه التربوي يشارك في تطوير المواقف التعليمية النظامية بجميع جوانبها وعناصرها، وفيما يلي نبرز أهم هذه المهام:

١- تطوير المتاحج: إن المتاحج بمفهومها الحديث وهي مجموعة من الخبرات المباشرة وغير المباشرة التي يتضمنها البرنامج التعليمي تتطلب من الموجه معرفة أهداف هذا المتاحج ومعرفة الأساليب الأساسية والفعلية لتطويرها، إلا أن هذه المهمة ليست عملية إفرادية يقوم بها الموجه بل عمل تعاوني يشرف فيه الموجه كقائد تربوي على هذه العملية باشتراك المربين والمختصين وأولياء الأمور أحياناً، كما أنه يجب أن لا نهمل دور الأطفال في عملية التطوير من خلال التعرف على المشكلات التي يعانون منها في عملية التواصل مع الخبرات العقلية.

٢- الإشراف على الموقف التعليمي التطبيقي وتنظيمه: يساعد الموجه التربوي المربين في وضع جدول الخبرات بشكل يتلاءم مع مستويات الأطفال مراعيًا واقعهم واستعداداتهم وقدراتهم، بالإضافة إلى توجيه المربي فيما يتعلق بأساليب التعليم والنظريات التربوية المتجددة بهدف أن ينمو المربي نمواً مهنيًا يستطيع معه فهم أطفاله وفهم ظروفهم وبيئاتهم، ويتجنب المؤثرات السلبية التي قد تتجمل داخل غرفة النشاط أو خارجها.

٣- الإشراف على النمو المهني للمربين: يقوم برنامج التوجيه التربوي الناجح على أساس من مراعاة حاجات المربين ومشكلاتهم لأن الهدف من النمو المهني للمربي هو مساعدتهم على مواجهة مشكلاتهم المهنية والشخصية، وتوفير أفضل الظروف التي يستطيع من خلالها المربون أن يعملوا وهم يشعرون بالأمن.

فالموجه التربوي يبدأ العمل من حيث يقف المربون، ويبداً مع حاجاتهم المشتركة والفردية، لذلك يجب عليه التخليص لزيارة المربي في روضته ليساعده في مباشرة عمله بأقل درجة ممكنة من التوتر ضماناً للتسجام بين المربي وعمله الجديد، وبما أن مسؤوليات جهاز التوجيه التربوي تحمين العملية التربوية والتعليمية، لذا فإن من مهام الموجه التربوي الرئيسة البحث عن سبل من شأنها تطوير المربين واستمرار نموهم، حتى يتمكنوا من مواجهة متطلبات التفجر في المعرفة وخاصة في مجال التربية والتعليم.

٤- الإشراف على طرق التعليم وأصالته: ليس من شك في أن تحسين نوعية التعليم داخل غرفة النشاط هو من المهام الرئيسة المنوطة بالموجه التربوي، وذلك بتعريف المربي بالعناصر التالية في عملية التعليم والتعلم:

- طبيعة المتعلم وطريقة تعلمه.

- البيئة التعليمية.

- الطرق التي يساهم بها المربي في عملية التعلم.

لذلك من مهام الموجه التربوي أن يتأكد بالتساوي مع المربين على أن تصبح العملية التعليمية متماشية مع خبرات الأطفال، ومتفقة مع معلوماتهم ومثيرة لاهتماماتهم ومفضية لاهتماماتهم. (منقر، ١٩٨٠، ص ٢٠١-٢١٥).

- المهام العامة للموجه التربوي:

يقوم الموجه بالإشراف على المربي في المهام الآتية:

أ - مهام تتعلق بكفاية التعليم:

- التخطيط السليم بمطابقة ما يؤدي من المنهج مع الخطة الزمنية السنوية الموزعة أسبوعياً وشهرياً.

- الإعداد الكفاء للدرس.

- التمهيد للدرس والتحري الدقيق للمادة وترابطها وربط نظرياتها بتطبيقاتها والاختبار الأمثل لأسلوب التدريس المناسب والاستخدام الأمثل للتقنيات التربوية والوسائل التعليمية والاهتمام بالعمليات العقلية العليا والتقويم الموضوعي للدرس.

- العوامل التي تؤدي إلى تثبيت المعلومات من أعمال تحريرية وتطبيقات وواجبات منزلية.

ب - مهام تتعلق بكفاية المربي:

١ - الالتزام بالنظام واستثمار كل وقت الدوام لصالح العملية التعليمية.

٢ - الالتزام بضبط النفس والسكينة في التصرف وتقبل النقد البناء.

٣ - العناية بالمظهر العام.

٤ - الالتزام بالخلق القويم والسلوك السليم كقدرة للطلبة.

٥ - حب العمل وتقبله والإخلاص فيه والاعتزاز بالمهنة.

٦ - تنفيذ الأوامر والتعليمات وبيان رأيه ووجهة نظره بموضوعية.

والتحلي بالإيجابية والمبادرة لكل عمل بناء.

٧- تفهم أهداف مادته ومحتوى مناهجها وكفايات التعلم المقصودة منها وخصائص نمو المتعلم في المرحلة التي يقوم بتدريسها ووظيفة المادة الحياتية بشكل واسع وأسلوب وجنوى التعلم الذاتي،
تعزيز التعليم.

٨- التعمق في تخصصه والإطلاع المستمر فيه وتنمية ثقافته العامة.

٩- القدرة على بناء الاختبارات التحصيلية والتشخيصية.

١٠- حضور الدورات واللقاءات والفترات المتعلقة بمادته والمشاركة الفعالة في النشاطات المدرسية المصاحبة للمادة أو التعويضية أو الترفيحية.

١١- التعاون البناء مع إدارة الروضة وموظفيها واحترام الذات وإقامة العلاقات على أساس الاحترام المتبادل.

ج - مهام تتعلق بكفايات المتعلم:

١- تحقيق النمو المتكامل لشخصية المتعلم.

٢- تبني قيم تحقيق دافعية المربي والإنجاز لدى الأطفال وغرس قيم العمل التطوعي.

٣- مكافأة المجتهد من الأطفال والبحث عن أفضل الوسائل لتحبيب المادة للأطفال وتشويقهم إليها.

٤- احترام آراء الأطفال ووجهات نظرهم واحتياجاتهم وتحليلاتهم وإقامة علاقات حميمة معهم وتفهم مشاعرهم.

تحقيق الأغراض النهائية.

والموجه التامعج هو الذي يدمج تكتيك عدة تقويمات بما يفيد في تحسين طرق توجيهه المربين نظراً لتعدد أنواع التكوين وعدم وجود نموذج واحد وملائم للتكوين.

ويبقى التكوين عملية تساعد المرشدين في رؤية موجهية لعلاقتهم مع المربين. وبما أن المربين في عصر ديني مستمر فالتربية التي ينبغي التكوين عملية مستمرة تعنى بكل جوانب التربية والتعليم. (منكر، ١٩٨١، ص: ٢٠)

ويمكن اختصار أهم المساعدات التي يمكن أن يقدمها الموجه التربوي للمربين بالنقاط التالية:

١- مساعدة المربي على فهم العمل للأطفال: ينمو الأطفال بمعدلات مختلفة، فمنهم من يلمح مبكراً، ومنهم من يتأخر نسبياً، كما أن جاهزيتهم للتعليم هي أمر فردي حيث هناك عدد غير كبير من الأطفال لا تنمو عندهم هذه الجاهزية إلا في سنوات متقدمة من عمرهم وهم جميعاً أطفال كسوياء، لذلك على المربي أن يساعد الأطفال على إدراك حاجاتهم، التي يؤكد عليها المجتمع من أجل صلتهم العام في مستقبل أيامهم. إن ما يفرم به الأطفال في مجرى اكتساب المهارات والعادات يختلف تبعاً لأعمارهم. لذلك على الموجه التربوي أن يكون مدركاً لهذه الأمور جميعاً.

٢- مساعدة المربي على تطوير ذاته وتحسينها (إن هذا من المهمات الكبيرة التي يقوم بها المشرف التربوي حيث كان وأين من التيسير على كثير من المربين أن يتركوا كثير من همومهم أعضاء

مقبولين في المؤسسات التي ينتمون إليها ويعملون فيها.

٢- مساعدة المربي في تحسين أساليب تربيته وتعليمه: من هنا يستطيع الموجه التربوي أن يكون عوناً كبيراً للمربي المبتدئ ويثير المبتدئ.

٤- وعلمنا أن نبيّن أن كلّ مربي جيد يطور طريقه وأساليبه باستمرار إلى أن يصل إلى الطريقة المثلى التي تحقق نتائج إيجابية مع أطفاله.

٥- مساعدة المربي على تقويم أطفاله تقويماً أفضل: من خلال استخدام تقنيات حديثة في التقويم تساعد في قياس نمو الأطفال انطلاقاً من التعبير الحاصل في إنجازاتهم.

٦- مساعدة المربي على تحقيق التوازن النفسي، والإحساس بالأمان بصله وفي مجتمعه والابتعاد عن المشكلات التي قد تعيق تنفيذ مسؤولياته. (أضأ، ١٩٨٦، ص ١٢٢-١٢٧).

وعند مراجعة مسؤوليات تقويم أداء المربين، على الموجهين أن يراعوا المشكلات التي قد تواجههم عندما يدخل الموجه هذا الميدان المعسر الأولي وهي:

- ١- مراعاة مجتمعة واضحة من المعايير والممارس المعهومة والمقبولة من الجميع والتي بواسطتها يتم تقييم المربي.
- ٢- الزيارات المنفرقة غير المعلن عنها، وبدون حوار مسبق وبلا نقاش لا تكون طريقة شرعية ومقبولة لتقدير أداء المربي.

٣- تحقيق الأطفال لأهداف القاعة هو الطريقة الوحيدة لتقويم أداء المربي.

٤- تقييم أداء مربّي رياض الأطفال يجب أن يتعامل فقط مع السلوكيات الصفية الملاحظة.

٥- الحكم على نوعية أداء مربّي رياض الأطفال واتخاذ قرار بشأن التثبيت والترقية والالتزام يتطلب أكثر من زيارة من جانب الموجه.

ونظراً للحساسية الخاصة التي تكتنف عملية أداء مربّي رياض الأطفال عادة، فإنه من الأهمية بمكان أن يكون واضحاً لدى جميع المربين المجالات التي يشملها التقويم وهي: الأهداف التربوية، المنهاج المدرسي، البناء المدرسي، التشريعات التربوية، التوجيه الفني، تقويم الأطفال، تقويم العلاقة بين رياض الأطفال والمجتمع.. الخ. والمعايير التي تتبع في تقويم كل مجال، والقيمة النسبية التي تعطى لكل مجال.

ويمكن أن يراعي الموجه بعض الضوابط التي قد تساعد على دقة تقييمه لأداء المربين، والتقليل من الحساسيات التي تثيرها عادة عملية التقويم ومن هذه الضوابط:

١- وضع خطة محددة واضحة الأهداف لعملية التقويم وخطواتها وأدواتها من بداية العام الدراسي.

٢- الحرص على كسب ثقة المربين وإقناعهم بأن العمل والمهارة وحسن الأداء، والالتزام بأخلاقيات المهنة ومسؤولياتها، هي المعايير التي تحكم عملية التقويم.

٣- مناقشة خطة موجه رياض الأطفال لتقويم المربين، ومعايير التقويم المتضمنة فيها، مع المربين في وقت مبكر من العام الدراسي.

٤- إجراء نوع من التقويم التكويني لكل مربٍ في فترات مناسبة في ضوء منجزاتها المختلفة، ولأسميها ما يتصل بعملية التربية ونتائجها المباشرة وغير المباشرة، وما يتصل بشخصية المربي، وتقديم تغذية راجعة لها في الجوانب المختلفة، وتبصيره بالأشياء التي تحتاج إلى تنمية وتحسين ومتابعة.

٥- تشجيع المربين على تقويم عملهم ذاتياً، وتدريبهم على التزام الواقعية والدقة في التقويم، انقرب وجهتنا نظر المربي في رياض الأطفال والمدير ما أمكن.

٦- الاحتفاظ بملف أو سجل يتضمن ملاحظات الموجه التقييمية، وبعض التقارير ذات الصلة بتدعيم مبررات التقويم وتعزيزها.

٧- إبلاغ المربي كتابياً بنواحي تفسير مهمة قد تبدو في وقت مبكر وبأسلوب مناسب.

٨- توجيه شكر شفهي أو كتابي للمربي عند قيامه بأعمال متميزة تستحق الشكر.

٩- محاولة تقسيم المربين المطلوب تقويمهم إلى فئات متقاربة في مستوى الأداء فئة (أ)، فئة (ب)، ثم تفاصيل بعد ذلك بين المربين في كل فئة.

١٠- الاسترشاد بآراء الموجهين والمسؤولين التربويين الآخرين،
والمربين أنفسهم بطرق مباشرة وغير مباشرة، لتكوين فكرة دقيقة
شاملة عن كل مربٍ.

١١- تبادل الآراء باستمرار مع زملائهم الموجهين الآخرين حول
ممارساتهم في مجال تقويم المربين والمشكلات التي تواجههم
ووسائل التغلب عليها.

١٢- تنظيم لقاءات منتظمة مع المربين لمناقشة مشكلات العمل
ومعوقات الأداء مما يدعم العمل بروح الفريق.
ويمكن أن نختصر أدوار الموجه التربوي بما يلي:

١- دور المشرف كخبير في مادته وفي المناهج وطرق تطويرها.

٢- دوره المتميز في توصيل المعلومات بشكل جيد.

٣- دور المشرف كنظام ومنسجّم للعديد من البرامج والأشكال التي
تساهم في تطوير المربين مهنيًا.

٤- دور المشرف المهم كمستشار دائم لكل جهة تطلب الاستفادة من
خبراته وقدراته العلمية.

٥- دوره المتميز كمحدث تربوي بارع سواء عن طريق الاتصال
الكتابي أم أمام الجمهور.

دوره البارع في تقديم دروس نموذجية تساوي قدرته على التحدث
عنها.

والكي ينجح الموجه في مقابلة هذه الضوابط، ينبغي عليه أن يكون

من خلال عرضنا لنموذج تقويم بيئة الروضة نرى أن هذا النموذج يساعد الموجه التربوي في عمله، لأن من مهام تقويم بيئة الروضة بساحتها الخارجية وقاعات الأنشطة المتوافرة فيها، والأركان التعليمية المطبقة بها.

ويفترض أن يطبقها مدير الروضة ويقدمها للموجه التربوي ليستطيع الموجه تقديم ملاحظاته واقتراحاته لتطوير بيئة الروضة، بحيث تكون بيئة تربوية سليمة، ومثيرة ومحفزة للأطفال.

٢- تقويم الموجه التربوي في رياض الأطفال: إذا كان من بين أهداف التوجيه التربوي تقييم أداء المربي.. فكيف نقيم أداء الموجه نفسه؟ وكيف نقيس مردود عملية التوجيه؟

قبل الإجابة عن هذه الأسئلة لابد لنا من أن نحدد الشروط الأساسية في اختيار وانتقاء الموجه في رياض أطفال، لأن حسن اختيار الموجه يحتاج إلى مهارة وقدرة على التمييز والاختيار، وأن يكون هذا الاختيار دقيقاً ومبنياً على أسس معقدة ومدرسة وفق أحدث وأفضل النظريات التربوية المسلم بها. إن حسن اختيار الموجه ترتبط بمجموعة المواصفات والشروط التي يجب أن تتوافر في الموجه حتى يكون قادراً على قيادة عملية التوجيه داخل الروضة بشكل إيجابي لذلك يمكن حصر هذه الشروط بما يلي:

١- القدرة على القيادة الحكيمة والسليمة.

٢- القدرة على الاستفادة من الخبرات والتجارب والمواقف المختلفة والاستعداد الكامل والشامل لمختلف هذه المواقف.

٣- القدرة على التمييز والإبداع والخبرة الطويلة في مجال التربية

والتعليم وأن يكون الوجه صاحب تخصص معين أجاد فيه وتميز به.

٤- الحصول على شهادات عليا اختصاصية في مجال التربية والتعليم والتفوق في هذا المجال.

٥- القدرة على امتلاك شخصية جذابة ومقبولة ومحبوبة من الجميع.

٦- امتلاك صفات شخصية عالية أهمها العلم والحلم، وسعة الأفق، وصحة التصور، ونفاذ البصيرة، والخبرة، وبعد النظر، وشدة الحذر.

٧- امتلاك قدر عالٍ من الثقافة والعلم والمدرجات الجيدة مع القدرة على الابتكار والتجديد وإثراء العملية التعليمية.

٨- امتلاك موهبة في الإعداد والتوجيه والمتابعة.

٩- يمتلك خبرة مع مؤهل علمي وأكاديمي تؤهله للقيام بعملية التوجيه التربوي. (محمد حسن، ١٩٩٦، ص ٥٠-٦٠).

ويرى "ميخائيل" أن التقويم مواكب للعملية التربوية بكافة مراحلها وخطواتها، وأن جزءاً لا يتجزأ منها ووسيلة وأداة من أدواتها. وتظهر فائدة التقويم في التعريف بمواطن الضعف لتلافيها، ومواطن القوة لتتبعها واستثمارها، وفي إمداد المتعلم بصورة خاصة بالتغذية الراجعة المفيدة له في تقرير استجاباته الصحيحة والتخلص من الخاطئة. (ميخائيل، ١٩٩٥م، ص ١٣٦).

وقد برز الاهتمام بمسألة التقويم منذ سنوات غير بعيدة؛ وذلك لكونه الأداة المهمة التي تسهم في التطوير المطلوب لجميع عناصر العملية التربوية، وفي مقدمتها المربي، وتمخض عن هذا الاتجاه الاهتمام بمنفذ عملية التقويم، ومن أبرزهم المشرفون التربويون؛ لأنهم في مقدمة من يستطيع حمل رسالة التقويم والتطوير المستمرين للعملية التعليمية/التعلمية بمختلف جوانبها.

ويعدُّ تقويم المشرفين التربويين وبرامج الإشراف التربوي من الأمور الضرورية لتحسين الإشراف وتطوير برامجهم، وحتى يكون هذا التقويم صحيحاً وسليماً ومتكاملاً يجب أن ينظر إليه نظرة كلية متكاملة. ويسرى (ديراني) "أنَّ القيادة التربوية والممارسات الإشرافية في معظم بلاد العالم النامي مازالت حتى هذه الأيام تعوقها ممارسات تقليدية لا بدَّ من تغييرها أو تطويرها إذا رغب في تحسين الواقع التربوي وتحسين أساليب القيادة التربوية الإشرافية، ولا بدَّ من إدخال وسائل تقويم فاعلة وشاملة ودقيقة وموضوعية ومستمرة إلى الميدان من أجل الكشف عن فاعلية هذه الأساليب والعمل على تطويرها".

ويضيف (ديراني) مؤكداً أهمية تطوير أساليب تقويم أداء المشرفين التربويين "ذلك أنَّه من المهم جداً تطوير وسائل لتقويم المشرفين للوقوف على فاعليتهم؛ فالمشرف يقوم بوظائف كثيرة في تنفيذ برامج الإشراف ولكل مشرف طبيعته وأسلوبه ونمطه في التعامل. ولا يمكن أن يقاس نشاطه وتقويم فاعليته في تأدية هذه الوظائف إلا بتوفير وسائل خاصة يقوم بها، والملاحظ أنَّه لم يتم حتى الآن إعداد وسائل موضوعية لتقويم المشرفين التربويين". (ديراني، ١٤٠٧هـ، ص ١٣٤).

و يجب على المشرفين التربويين أن يقوموا بأدائهم باستمرار؛ لأنهم يبحثون هذا عن التقويم يضربون مثلاً طيباً للمربين في إبراز حاجاتهم إلى التقويم بشكل مستمر. وتعتبر التغذية الراجعة للأداء ضرورية لجميع المتخصصين الذين يرغبون في النمو المهني والتطور العلمي، ويستطيع المشرف التربوي الحصول على التغذية الراجعة بالطرق التالية:

- ١- يقوم المشرف عادة عن طريق مديره المباشر.
 - ٢- يقوم المشرف التربوي أداءه بنفسه وهو ما يعرف بالتقويم الذاتي.
 - ٣- يشارك للمربين في تقويم المشرف بإبداء ملاحظاتهم عن عمله.
- ولا يستطيع أي شخص أن يحدد صفة معينة أو مجموعة من الصفات التي تجعل إنساناً معيناً مشرفاً تربوياً ممتازاً، بل إن المهارة في الإشراف كما بين (الأفندي) هي "تحصيل يكتسب ببطء وفن يتكون بتراكم مكوناته، وهذا التحصيل يكتسب بالخبرة التي تنتج عن تقويم المشرف عمله ونفسه وتبديل أسلوبه في كل مرة يجد داعياً لذلك". (الأفندي، ١٣٦٩هـ، ص ٧٦).
- فإذا كان المشرف صادقاً مع نفسه ويرغب في تلافي نواحي القصور لديه وفي تصويب أخطائه، عليه أن يحاول تقويم نفسه وعمله بوسائل متعددة مثل:

- ١- انطباع المربين عن المشرف التربوي.
- ٢- الأثر العام الذي يتركه برنامج الإشراف التربوي على المستفيدين منه.
- ٣- حكم المشرف على نفسه وتقويمه لعمله، ورضاه عما حققه وما لم

يحققه والصعوبات التي اعترضته.

ويرى (ديراني) أن تقويم المشرف التربوي يشكل جانبين هما:

أولاً: التقويم الذاتي:

وهو التقويم الذي يصدر من المشرف نفسه لتقويم ذاته وأدائه مع توافر معايير واضحة وقوائم رصد تفيد المشرف في تقويم أدائه بشكل دقيق، وإذا ما طوّرت قوائم التقويم الذاتي واستخدمت لغرض تحسين الممارسات الإشرافية بهدف تنمية المشرفين شخصياً ومهنياً، وإذا لم تستغل هذه القوائم للأغراض الإدارية من قبل رؤساء المشرفين المباشرين فإنها تعتبر من أفضل الوسائل لتقويم الإشراف وأيسرها وأنفعها.

ثانياً: التقويم الخارجي:

ويتمثل في عدة أشكال منها:

١- التقويم من قبل اللجان الخارجية يسهم في عضويتها إداريون وتربويون ومشرفون ومربيون يقومون بوضع معايير محددة وشاملة بقصد الكشف عن مواطن القوة والضعف في البرنامج الإشرافي.

٢- تقويم الرئيس للمرؤوس، ويستطيع الرئيس هنا استخدام أساليب مختلفة للتقويم للوقوف على نتائج الجهود الإشرافية مثل نتائج التلاميذ ومدى رضاهم عن البرنامج الإشرافي وارتياحهم للنشاطات ومدى رضا المربين وارتياحهم للمشرفين وفاعليتهم.

٣- تقويم المربين للمديرين والمشرفين التربويين وبرامجهم

الإشرافية؛ لأنَّ تطوُّرهم يعتبر محصلة جهود المشرفين التربويين- (ديراني، ١٤٠٧هـ، ص ١٢٨).

وحتى يحقق الموجه التربوي مهامه وأدواره بشكل صحيح، ويتوافق مع متطلبات العملية التربوية داخل الروضة، لا بدُّ لنا من أن نحدِّد أهمَّ الكفايات التي يجب أن تتوافر لدى الموجه الفني حتى تكون لديه القدرة على العمل المستمر لنمو المربين في مهنتهم وإبراز قدراتهم ورعاية ميولهم، ومساعدتهم في فهم الاتجاهات الاجتماعية السائدة داخل الروضة.

- الكفايات الأساسية للموجه التربوي:

- ١- في مجال الأنشطة وتوجيه المربين:
 - التعريف بأهداف مرحلة رياض الأطفال العامة والخاصة.
 - التعرف بالخططة التعليمية وكلُّ ما يتعلَّق بها من أنشطة تدريبية ووسائل وطرائق.
 - مراعاة الفروق الفردية بين الأطفال وتوفير فرص المشاركة والبحث والتساؤل.
 - مراعاة التنوع والدقة العلمية في اختيار المفاهيم والخبرات.
 - استغلال البيئة المحيطة بالطفل.
- ٢- في مجال أساليب التوجيه:
 - زيارات دورية للروضة للإشراف على جميع الأنشطة داخلها.
 - الإشراف على ورشة تربوية وتوجيه المربين لتحقيق أهداف هذه

للورشة.

- إجراء البحوث التربوية في مجال رياض الأطفال.
- تنظيم تبادل الزيارات بين المربين بهدف تبادل الخبرات.
- ٣- في مجال البحث التربوي والتنمية الذاتية:
 - إجراء البحوث التربوية التي تسهم في حلّ المشكلات التي قد تواجه المربي داخل الروضة.
 - التوصل إلى نتائج تفيد في حلّ المشكلات التربوية.
 - تشجيع المربي على الاطلاع على هذه البحوث.
 - تشجيع المربي على إجراء بحوث مماثلة.
- ٤- في مجال العلاقات الإنسانية:
 - مراعاة البساطة وعدم التكلف.
 - احترام آراء المربين.
 - تشجيع المربين على المناقشة الحرة وإبداء اقتراحاتهم.
 - مساعدة المربين على معالجة المشكلات التربوية والخاصة.
 - التعاون مع جميع الموجهين والمديرين والمربين لتنظيم سير العملية التربوية.
- ٥- في مجال الاتصال:
 - التحدث بلبغة واضحة وتجنب الكلمات المثيرة للقلق.

- الاعتماد عن إصدار الأوامر.
- تقبل الموجه لأفكار وآراء المربي.
- استجابة الموجه لأفكار المربي باستخدام نبرات صوت معينة.
- ٦- في مجال الابتكار والتجديد:
 - تقديم أفكار وحلول جديدة للمشكلات الخاصة والتربوية.
 - تشجيع المربين على تكوين مواقف جديدة واقتراح المناسب للأطفال حسب قدراتهم.
 - تشجيع المربين على الأنشطة اللاصفية كإقامة المعارض.
 - إدارة الحوار بين المربين لتبادل الأفكار المبتكرة.
 - تشجيع المربين على تقديم ابتكارات الأطفال بأسلوب تربوي مناسب.
- ٧- في مجال الكفايات المعرفية:
 - المعرفة الكافية عن النمو الجسدي والعقلي والاجتماعي للأطفال.
 - المعرفة الكافية بتنظيم التفاعل مع الأطفال داخل الروضة.
 - المعرفة الكافية بكيفية تخطيط وتنفيذ وتقييم الأنشطة بصورة متكاملة.
- ٨- في مجال التنسيق والتنظيم:
 - توزيع مهمات على المربين.

- التنسيق بين متطلبات المربين والروضة.
- التنسيق بين الإدارة التعليمية وإدارة الروضة.
- ٩- في مجال القيادة:
 - اكتشاف المواهب والاستعدادات لدى المربين.
 - إثارة الاهتمام عند المربين بالمشاركة التلقائية في حلّ المشكلات التربوية.
 - مراعاة توجيهات وقرارات المربين في إعداد السياسات والخطط للوصول إلى الأهداف التربوية المنشودة.
 - التقويم المستمر لأهداف التوجيه وأساليبه ونتائجه ومعالجة القصور في الأداء.
- ١٠- في مجال التقويم:
 - توجيه المربين نحو استخدام أساليب متنوعة لتقويم نمو الأطفال.
 - مراعاة أسس التقويم.
 - توجيه المربين إلى استخدام بدائل تقويم نمو الأطفال في المجالات المختلفة.
 - استخدام بطاقات لتقويم أداء المربين بالنسبة لإعداد وتنظيم وتنفيذ الأنشطة المقدمة للطفل.
 - التقويم المستمر لبرنامج التوجيه للتعرف على مدى تحقيق أهدافه.
- ١١- في مجال الكفايات الإدارية:

- متابعة الموجه لسجل الأطفال.
- متابعة الموجه لسجل الزيارات.
- متابعة الموجه لسجل الاجتماعات.
- متابعة الموجه لسجل الحالات الخاصة. (إبراهيم مريسي، ٢٠٠١، ص ١٢٤-١٢٩).
- وأهم الكفايات المهنية المطلوب توافرها في المشرف التربوي هي كما يلي، بحسب مجالاتها وكما وردت في دليل الموجه التربوي لدولة الإمارات العربية المتحدة لعام ١٩٨٩:
- ١- كفايات شخصية:
 - سلامة العقيدة، والقدرة على تصحيح المفاهيم الخاطئة.
 - حسن السيرة والخلق، والاستقامة في السلوك، واحترام القيم الأخلاقية وقيم مجتمع الإمارات.
 - الاتزان النفسي والقدرة على ضبط النفس.
 - الثقة بالنفس والثقة بالآخرين، لتكون الثقة أساس التعامل مع المربين والمجتمع المدرسي.
 - التواضع واللباقة والتفاهل والقدرة على التعاون وتوفير الجو التعاوني بين العاملين.
- ١- الذكاء المرتفع وسرعة البديهة، والقدرة على الإقناع والتصرف بحكمة في تفسير الأمور.
- ٢- الانتماء إلى مهنة التربية والتعليم، والقدرة على الالتزام

بأخلاقياتها.

- الشجاعة والحماس والقدرة على النشاط والحيوية.
 - القدرة على تحقيق العدالة بين المربين، واتخاذ مواقف تتصف بالنزاهة وعدم التحيز.
 - القدرة على القيادة الحكيمة الديمقراطية، واتخاذ القرار السليم في الوقت المناسب.
 - القدرة على استثمار الوقت استثماراً إيجابياً موجهاً لتحقيق الأهداف التربوية.
 - القدرة على التحدث بلغة واضحة.
- ب- كفايات علمية:
- المعرفة الكافية المتعمقة بالمادة العلمية في مجال التخصص، ومعرفة مراجعها.
 - الإمام بشكل عام بالمواد الأخرى بما يحقق التكامل والانسجام بين مادة المشرف والمواد الأخرى.
 - ٣- الإمام بثقافة عامة مناسبة للمشرف كقائد تربوي وكنصر في جماعة.
 - المعرفة التربوية الكافية في مجالات علم النفس التربوي، وخصائص نمو الطفل، ومدخلات العملية التربوية، وتصميم الخبرات التعليمية وتنفيذها، والتقويم.

- القدرة على متابعة كل جديد في المادة التخصصية، وفي الثقافة العامة، وفي المجال التربوي.

ث- كفايات التخطيط:

- القدرة على وضع خطة سنوية للعمل المتوقع من المشرف طوال العام، وفق حاجات الطلبة والمربين وجميع جوانب العملية التربوية، وفي ضوء إمكانات البيئة المحلية.

أ- بيانات واقية عن المدارس (عدد الطلبة، الكتب المدرسية، والمراجع، الأجهزة والوسائل التعليمية، المرافق...).

ب- بيانات واقية عن المربين (أسمائهم، أعدادهم، مؤهلاتهم، وخبراتهم، حاجاتهم).

ت- بيانات عن إمكانات البيئة المحلية وإمكانية التأثير فيها والتأثر بها، والإفادة مما يتوافر فيها.

ث- الأهداف المتوقع تحقيقها على مدى العام الدراسي بصياغة سلوكية قابلة للقياس والتقييم.

ج- الأساليب والإجراءات التنفيذية والأنشطة والوسائل التي تحقق الأهداف.

ح- البعد الزمني لتنفيذ الأهداف.

خ- التقويم لتحديد مدى تحقيق الأهداف بطرق متنوعة.

د- الصعوبات المتوقعة والحلول المقترحة لمواجهة هذه الصعوبات.

ومن الضروري أن تكون الخطة السنوية مرنة تسمح بالتعديل والتغيير إذا لزمّت الحاجة. وأن تكون منسجمة مع خطط المربين وخطط المدرس من جهة، ومع خطة المنطقة التعليمية والوزارة من جهة أخرى.

- القدرة على وضع خطة أسبوعية في ضوء الخطة السنوية، مع مراعاة الأولويات والحاجات الميدانية الملحة.

- القدرة على وضع خطة لتنفيذ المناهج الدراسية وتوزيع المقررات على أشهر السنة، وفي ضوء قدرات الطلبة والإمكانات المتاحة.

- القدرة على مساعدة المربين على:

أ- وضع الخطة السنوية.

ب- إعداد الخطة اليومية للدروس وفق النموذج المعتمد.

ت- وضع خطط الأنشطة الخاصة بالمادة، مع مراعاة الانسجام مع خطط الأنشطة للمواد الأخرى.

- القدرة على مساعدة مدير المدرسة في وضع الخطة السنوية للمدرسة، وفي وضع خطط الأنشطة المتنوعة، وفي توزيع جداول المربين.

- القدرة على التخطيط للدورات التدريبية القصيرة والطويلة، مع مراعاة أن تشمل خطة الدولة:

أ- الأهداف المتوقعة من الدارسين في الدورة.

ب- موضوعات الدورة.

- ت- زمان ومكان عقد الدورة.
- ث- أسلوب تنفيذ أنشطة الدورة.
- ج- هيئة الإشراف والتنفيذ إدارياً وفنياً.
- ح- الأجهزة والوسائل التعليمية — التعليمية، والمواد المرجعية.
- خ- وسائل المواصلات والتسهيلات اللازمة.
- د- أدوات التقويم والمتابعة.
- ش- كفايات التنظيم والتنسيق:
- القدرة على تنظيم الأعمال بشكل يتحقق فيه الانسجام وعدم التعارض بين عمل وآخر، وعدم الهدر في الطاقة والوقت والمال.
 - القدرة على توزيع المهام والأعمال على المربين بمراعاة الفروق الفردية والعدالة.
 - القدرة على التنسيق بين متطلبات المربين والمدارس والمنطقة التعليمية والمجتمع المحلي.
- ج- كفايات التنظيم:
- القدرة على أداء مهارات التعليم باعتبار أن المشرف مربي ناجح ممتاز يطلب إليه أن ينفذ عينات من هذه المهارات أمام المربين ليكتسبوا منها خبرات وأقية مثل:
- أ- التخطيط السنوي واليومي.

- ب- التهيئة الحافزة: بتهيئة بيئة مادية ونفسية تحفز الطلبة على تعلم
الدرس الجديد وباختيار التعلم القبلي الذي يتوقف عليه تحقيق
التعلم الجديد لوصول الخبرات السابقة به.
- ت- إثارة الدافعية الداخلية التي تنبع من الطالب نفسه، والخارجية التي
تصدر من المربي أو غيره.
- ث- تنظيم الخبرات التعليمية وتنفيذها بشكل متواصل فعال لا يسمح
بانشغال الطلبة عن الدرس.
- ج- استخدام الكتاب المدرسي بشكل فعال قراءة وكتابة لما هو
ضروري منه، وتوضيحاً لمصطلحاته وأشكاله.
- ح- تنظيم الأعمال التحريرية وتقويمها.
- خ- إعداد الأسئلة المختلفة، وتوجيهها وتصويبها حسب الأصول إذا
اقتضى الأمر.
- د- استخدام الوسائل التعليمية — التعليمية بشكل فعال في الوقت
المناسب.
- ذ- إدارة الصف بشكل تتمثل فيه: تقبل التلاميذ وتقدير شخصياتهم
وحسن استخدام الثواب، وحسن استخدام العقاب التربوي بشكل
ليس فيه إيذاء جسدي للطالب، ولا حرج لشخصيته.
- ر- التقويم التكويني المستمر طوال الحصة، والتقويم الختامي في
نهاية الحصة.
- الاطلاع على كل جديد في مجال الأساليب والطرق والوسائل

التعليمية والتقنيات.

- القدرة على مساعدة المربين على أداء مهارات التعليم بكفاءة.
- ج- كفايات استخدام أساليب الإشراف:
 - القدرة على استخدام أساليب الإشراف التربوي المتنوعة والتي سيرد تفصيلها لاحقاً.
 - ح- كفايات التدريب:
 - القدرة على الإشراف على الدورات التدريبية القصيرة والطويلة فنياً وإدارياً.
 - القدرة على قيادة ندوة تدريبية، أو محاضرة، بحسن عرض الأفكار وتوليدها من الدارسين، وعرض المواد والوسائل، وإدارة الحوار والنقاش بأسلوب ديمقراطي منظم.
 - القدرة على الإشراف مشغل تربوي، وتوجيه جهود الدارسين لتحقيق أهداف المشغل.
 - القدرة على إعداد المادة المرجعية للدورة التدريبية في مجال المادة المتخصصة، وفي المجال التربوي.
 - القدرة على تقويم نتائج الدورات التدريبية بأساليب متنوعة.
 - القدرة على التدريب الذاتي، فالمشرف مطالب بالنمو والتطور قبل أن يطلب ذلك من المربي، وذلك بالمشاركة في الدورات التدريبية والحلقات الدراسية والندوات والمؤتمرات والجمعيات العلمية والتربوية ومتابعة البحوث والدراسات والمقالات والنشرات

والدوريات، وبتبادل الزيارات والخبرات.

د- كفايات التقويم:

- القدرة على تحديد مفهوم التقويم الشامل بأنه عملية قياسية تشخيصية علاجية، يقصد بها تحديد مدى تحقق الأهداف التربوية، وتحسين العملية التربوية بجميع عناصرها.
 - القدرة على استخدام أساليب التقويم المتنوعة في ضوء التقويم المعروفة (الصدق، الثبات، الموضوعية، الشمول، الاستمرار..).
 - القدرة على تقويم الطلبة في المجالات المعرفية والانفعالية والنفسحركية.
 - القدرة على مساعدة المربين في تقويم الطلبة تقويماً مستمراً وشاملاً وبأساليب متنوعة، وموثقة بشكل منظم.
- وتشمل هذه الأساليب:

- أ- الملاحظة، ولا بد من أن تسجل نتائجها أولاً بأول في صحيفة الطالب.
- ب- المقابلة.
- ت- الأسئلة الشفوية بأنواعها.
- ث- الاختبارات التحريرية وتشمل:
 - أسئلة المقال التي يجب أن تكون محددة واضحة.
 - الأسئلة الموضوعية بأنواعها (أسئلة الصواب والخطأ، أسئلة

الاختيار من متعدد، أسئلة التكميل أو ملء الفراغات، أسئلة
المزاوجة، أسئلة إعادة الترتيب).

أ- الاختبارات العملية.

ب- البحوث والواجبات المنزلية.

ج- ممارسة الأنشطة الاختبارية.

- القدرة على مساعدة المربين في تحليل الاختبارات، وتصنيف
الطالبة في ضوئها إلى فئات، مع تحديد حاجات كل فئة من
التنمية.

- القدرة على مساعدة المربين في وضع برامج علاجية للمتأخرين،
وبرامج تطويرية للمتوسطين، وبرامج رعاية للمتفوقين.

- القدرة على مساعدة المربين في تقويم جميع جوانب العملية
التربوية بشكل متوازن (الطالب، المنهج، الوسائل، الأنشطة).

- القدرة على تقويم أداء المربين تقويماً شاملاً عادلاً باستخدام
سلسلة من العمليات المنتظمة التي تتم بها مقارنة حجم إنجاز كل
مربي ومستواه من المهام المطلوبة منه فترة محددة مع حجم
العمل المراد ومستواه في ضوء معدلات أداء موضوعية لتحقيق
الأهداف التالية:

أ- قياس كفاءة المربين، وتحقيق العدالة بينهم.

ب- تخطيط قوى المربين وإعادة توزيع المهام والمراكز.

ج- تخطيط نظام المثوبات والمكافآت، وكذلك العقوبات إن لزم الأمر.

- ث- تخطيط برامج التدريب والتنمية.
- ج- رفع الروح المعنوية للمربين وتقوية الالتزام بأخلاقيات المهنة لديهم.
- ح- تحديد مدى سلامة الاختيار والتعيين.
- خ- تحديد مدى سلامة برامج الإشراف والتنمية.
- القدرة على مساعدة المربين في تقويم أنفسهم من خلال استمارات تقويم ذاتية خاصة بالمربي.
- القدرة على حل المشكلات التربوية في مختلف المجالات بأسلوب علمي.
- القدرة على مساعدة المربين في حل مشكلاتهم.
- القدرة على أن يقوم المشرف نفسه تقويماً ذاتياً من خلال استمارات تقويم ذاتية خاصة بالمشرف.
- د- كفايات المناهج:
- القدرة على تحديد المفهوم الحديث للمنهج التربوي، وموازنته بالمفهوم القديم.
- القدرة على الإشراف على تنفيذ المناهج الدراسية.
- القدرة على المشاركة في وضع المناهج في مجال التخصص، وعلى المشاركة في تعديلها.
- القدرة على تقويم المناهج الدراسية، وحل مشكلاتها.

- القدرة على مساعدة المربين في تحديد مفهوم المنهج، والتعرف على أهدافه، ومحتواه، وما يناسب تنفيذه من الأساليب والأنشطة والوسائل التعليمية، وما يناسب تقويمه من الطرق والأدوات للوصول إلى تحديد دقيق لمدى تحقق الأهداف.

د- كفايات البحث:

- القدرة على تحسس المشكلات التربوية، وتحديد المشكلة التي تتطلب حلاً ملحاً أكثر من غيرها، ثم وضع فرضيات لحلها بعد الرجوع إلى البحوث السابقة في مثل هذه المشكلة، للإفادة من بحوث الآخرين وتجاربهم، ثم وضع خطة للبحث.

- القدرة على اختبار الفروض المقترحة لحل المشكلة بأدوات البحث المعروفة (التجربة، الاستبانة، المقابلة).

- القدرة على استخلاص نتائج البحث بعد تحليل المعلومات والبيانات وتصنيفها، واستكمال العمليات الإحصائية لها.

- القدرة على تعميم التوصيات المستخلصة من نتائج البحث ليفيد منها الباحث نفسه، والمربون الزملاء، وجميع العاملين في مجال التربية.

- القدرة على مساعدة المربين في الاطلاع على البحوث التربوية التي تجرى في مجال تخصصهم وعلى إجراء البحوث التربوية اللازمة لحل المشكلات التي تواجههم في أثناء عملهم، ليكون ذلك بدلاً عملياً للحلول العشوائية غير العلمية.

- القدرة على توثيق المعلومات والوثائق بالأسلوب العلمي المعاصر لتسهيل حفظها والرجوع إليها وقت الحاجة.
- ز- كفايات الابتكار والتجديد:
- القدرة على التنبؤ بأحداث مستقبلية اعتماداً على معطيات راهنة، فيكون المشرف قادراً على تجاوز هذه المعطيات وتصوير ما يمكن أن يترتب عليها من نتائج على المدى البعيد.
- القدرة على توليد أفكار أو حلول جديدة للمشكلات التي يواجهها انطلاقاً من مواقف محددة يفرضها الوضع الراهن.
- القدرة على تصميم برامج لتنمية مهارات التفكير الابتكاري لدى الطلبة والمربين، وعلى رعاية المبتكرين والموهوبين بمنح البرامج التالية:
- أ- برامج المدارس الصفية.
- ب- النوادي العلمية والاجتماعية بإشراف التربية.
- ت- مسابقات حسب نظام الساعات المعتمدة في المدارس الثانوية.
- ث- تجميع الطلبة في مجموعات حسب القدرات.
- ج- الإثراء في الصف أثناء انحصار المدرسية.
- ح- الأنشطة اللاصفية.
- خ- الرحلات الميدانية.
- د- المسابقات المتلفزة.

د- تفريد التعليم.

ر- زهاب الطالب إلى أكثر من مدرسة.

ز- التعليم المبرمج.

س- الألعاب التعليمية.

ش- استخدام الكمبيوتر.

ص- رعاية مهارات الاختراع.

ض- تطوير مهارات العمل الجماعي.

- القدرة على مساعدة المربين في تصميم برامج لتنمية قدرات الطلبة على التفكير الابتكاري بتقديم أسئلة تطبيقية في مادة التخصص، وفي استشارة دافعية الطلبة نحو التفكير الابتكاري
بمثل الأساليب التالية:

ا- طرح موضوعات جديدة على نحو يثير التساؤل والتفكير الابتكاري.

ب- استخدام تقنيات التعزيز المتنوعة المادية والمعنوية - عقب صدور استجابات ابتكارية من الطلبة.

ت- تقديم صور ضمنية عن المستقبل للطلبة وما قد يتمخض عنه من أحداث ومواقف.

ث- تنمية قدرات الطلبة على مهارات الاتصال اللفظية.

ج- تنمية مهارات العمل التعاوني الجماعي لدى الطلبة.

- ح- تنمية قدرات الطلبة على حلّ المشكلات الواقعية التي تعترضهم بأسلوب علمي من خلال التأكيد على عوامل التفكير الابتكاري.
- س- كفايات التنمية الذاتية:

- القدرة على تصميم برامج في التعلم الذاتي ليقوم الطلبة بتعليم أنفسهم بأنفسهم، لأنّ ذلك أفضل وسيلة ليكون التعلم فعالاً ومستديماً يستمر حتى تخرج الطلبة من المدارس والمعاهد والجامعات.
- القدرة على مساعدة المربين على تنمية أنفسهم وإتاحة الفرصة لهم للقراءة والاطلاع بتقديم قوائم من الكتب والدوريات لقراءتها، وإتاحة الفرصة لهم لحضور المحاضرات والندوات واللقاءات.
- القدرة على أن ينمّي المشرف نفسه بنفسه ذاتياً.
- ش- كفايات العلاقات الإنسانية:

- القدرة على إقامة علاقات طيبة مع المربين والمجتمع المدرسي بمختلف عناصره، لما للعلاقات الإنسانية من دور كبير مؤثر في إنتاجية المربين وجميع العاملين في حقل التربية، وتحسين هذه الإنتاجية وتطويرها لتحقيق أهداف التربية.
- ومما يساعد على إقامة العلاقات الإنسانية ما يلي:

- أ- احترام شخصية الفرد، ليكون الاحترام المتبادل والثقة أساس التعامل؛ ذلك أنه بغير الثقة فإنّ المربي لن يبوّح إلى المشرف صراحة بجوانب القصور لديه وحاجاته الحقيقية إلى التنمية.

ب- مراعاة ظروف الفرد وقدراته وإمكاناته، ومعاونته على إشباع حاجاته النفسية والاجتماعية والاقتصادية للوصول به إلى أفضل حالات الرضا والتكيف، والسعي للتوفيق بين الرضا النفسي والأهداف التربوية.

ب- جذب المربين والعاملين في التربية واستمالتهم إلى العمل التربوي المشترك، وتنمية الروح المعنوية لديهم، وإشاعة الود وتوثيق الصلات فيما بينهم ليقبلوا على العمل بروح الفريق.

ث- السعي إلى أن يكون الإقناع هو الأساس في عملية تعديل السلوك لدى المربين، وذلك لأن التغيير يجابه عادة بالرفض مما يتطلب أن يكون المشرف قادراً على الإقناع العقلي والعلمي من خلال التجربة.

ج- إشراك المربين في تحديد الأهداف والتخطيط، وفي توزيع الأعمال وتنفيذها وتقويمها بأسلوب ديمقراطي.

ح- مشاركة المشرف للمربين والعاملين في التربية في المناسبات المختلفة (زيارات، تهنئة، موساء، تعزية).

- القدرة على مساعدة المربين على إقامة علاقات إنسانية مع الطلبة، ومع الزملاء والإدارة والمجتمع المحلي.

د- كفايات التواصل المهني:

- القدرة على مساعدة المربين والعاملين في التربية على التواصل مع كل أطراف العملية التربوية، ولاسيما مع الطلبة.

- قدرة الموجه نفسه على التواصل مع أطراف العملية التربوية، لأن ذلك أهم عوامل نجاحه في أداء مهامه على خير وجه.

ثالثاً: تدريب الموجه التربوي أثناء الخدمة:

يعد التدريب أثناء الخدمة من الأنشطة الإدارية المهمة، لأثره في تنمية معلومات الموجه ومهاراته، ومعالجة جوانب النقص في المتطلبات العلمية والنظرية الخاصة بمهنة التوجيه، نتيجة لاختلاف برامج الإعداد قبل الخدمة، ومسيرة التطور العلمي والتكنولوجي الذي أصاب النظام التعليمي، والانفجار المعرفي الذي تشهده مجتمعات اليوم.

كما ترجع أهمية التدريب أثناء الخدمة إلى التغيير في المعرفة والوسائل الفنية في التعليم، وطبيعة المتدربين أنفسهم وحاجاتهم إلى مساهمة التغييرات التنظيمية بالمؤسسات التعليمية المختلفة.

إنّ التدريب أثناء الخدمة يزيد من كفاءة الموجهين ويفتح أمامهم فرص الترقّي، ويرفع من معنوياتهم، كما يؤدي إلى الانسجام بينهم، فضلاً عن أنه يكشف عن مواطن القوة ومواطن الضعف لدى الموجهين.

وحتى يحقق برنامج تدريب الموجهين أثناء الخدمة الغاية منه لابد من أن يحقق الأهداف التالية:

- ١- تنمية المهارات والقدرات والاستعدادات لدى الفرد.
- ٢- تنمية المعارف التي يجب الإلمام بها، لممارسة العمل والإسهام في تطويره.
- ٣- إعانة المتدرب على إعادة تقويم عمله وعلاقاته وأدائه على الوجه

الأفضل.

- ٤- رفع الروح المعنوية للمتدرب عند شعوره بإتقانه للعمل.
 - ٥- مساعدة المتدرب على اكتشاف مواهبه ومهاراته وإمكاناته، والعمل على تنميتها.
 - ٦- خلق فرص عمل جديدة.
 - ٧- تمكين المتدربين من النمو المهني.
 - ٨- رفع المستوى الثقافي للمتدرب، للوصول إلى الإبداع والابتكار.
 - ٩- زيادة الكفاءة الإنتاجية لدى المتدربين.
 - ١٠- إخراج المتدرب من الحياة الرتيبة للعمل، وتجديد نشاطه.
- (المفكرن، ٢٠٠٦، ص ٢٧٦).

ولتنفيذ برامج تدريب الموجه التربوي أثناء الخدمة لابد من استخدام أساليب تساعد في تحقيق أهداف البرنامج التدريبي.

وهناك أساليب متعددة ومتنوعة تستخدم في التدريب، لكل منها قيمتها وأهميتها، بعضها بسيطة لا تحتاج إلى جهد كبير، وبعضها يحتاج إلى بذل جهود مكثفة وتحضير جيد من قبل المتدرب، ويراعي عند اختيار القوائم بالتدريب لأي أسلوب من هذه الأساليب الاعتبارات الآتية:

- ١- تنوع الأساليب لتناسب طبيعة الموقف التدريبي.
- ٢- الإمام بالموضوعات التي سيقوم بعرضها على المتدربين.
- ٣- معرفة مدى إسهام هذه الأساليب في تطوير ونمو المتدربين.

٤- القدرة على تنمية التعاون البناء بين المتدربين.

٥- الرغبة من التدريب؛ والمعرفة الوظيفية الكاملة لنفسه ولمتدربيه وللمؤسسة ولكيفية التدريب.

٦- القدرة على التعرف على حاجات المتدربين وتقديم المساعدة لهم عند الحاجة.

٧- القدرة على الاتصال والتفاعل المرن مع الآخرين؛ والقدرة على قبول النقد البناء، وإدارة المجموعات وقيادتها بنجاح خلال التدريب. (مرجع سابق، ص ٧٨)

ويمكن تقسيم أساليب تدريب التوجيه التربوي إلى قسمين:

أ- أساليب التدريب النظرية: ويمكن حصر أهم هذه الأساليب بـ:

١- أسلوب المحاضرة: وهو تقديم الأفكار والمعلومات التي تدور حول موضوع معين بشكل شفهي أو كتابي على المتدربين.

٢- أسلوب الندوات التدريبية: وهو إقامة مجموعة من الندوات أو حلقات دراسية يتعرف المتدربون من خلالها على أساليب وطرائق جديدة في التوجيه التربوي، كما يستفيدون من مناقشتها وتحليلها مع الخبراء التربويين والمختصين المسؤولين عن الندوات.

٣- أسلوب المناقشة: وهي أسلوب منظم محكم مهدف وموجه، أي حوار مفتوح حول بعض الأفكار، والمعلومات، ووجهات النظر العلمية حول مشكلة مشتركة محددة، ومداولة تفكيرها وحلها.

٤- العرض التوجيهي: يعدّ هذا الأسلوب من أساليب التدريب الجيدة، والتي تقوم على استخدام المشاهدة، إذ يقوم المتدرب بأداء عملي معين بطريقة سليمة أمام المتدربين، لتوضيح أو شرح فكرة معينة.

٥- اللجان: وتعدّ من الأساليب المهمة التي يستخدمها المدربون والمقررون لتحسين العملية التدريبية، لأنها تساعد على نمو المتدربين والموجهين، وحلّ مشكلاتهم، والتوصل إلى أحكام ناجعة بصدد الموضوعات التي تتناولها، والحصول على أفكار جديدة بأسلوب علمي بناء.

ب- أساليب التدريب العملية: في هذه الأساليب يتعلم المتدرب من خلالها طريقة ممارسة العمل، الذي يقوم به بنفسه ومن أساليبها ما يلي:

١- دراسة الحالة: حيث يحلل المتدربون الموضوعات المعروضة عليهم، ويبدون فيها الرأي ويستكشفون ما وراءها من مبادئ، ويمكن هذا الأسلوب المتدرب من تقييم المتدربين بسهولة، ويتيح فرصة للمتدربين التدريب على حلّ المشكلات، كما ينمي مهارات العلاقات الإنسانية.

٢- أسلوب تمثيل الأنوار: يستخدم هذا الأسلوب في التدريب على القيادة الإدارية، وتدريب الموجهين على التعامل مع الآخرين، وتنمية مهاراتهم السلوكية في مجال التوجيه.

٣- أسلوب المماريات الإدارية: ويتمّ تقسيم المتدربين إلى فرق يجتمعهم موقف تنافسي، لذلك يسعى كل فريق لتقديم الحلّ أو

البديل الأفضل لحل المشكلة أو اتخاذ القرار المناسب للموقف الذي يتم التباري عليه، وذلك وفقاً للعديد من المتغيرات كالتكلفة والإمكانات والوقت وظروف المنافسة.

٤- التدريب العملي: وهو قيام المتدرب بأداء عمل معين أداءً عملياً سليماً أمام المتدربين، موضحاً كيفية الأداء والعمليات وإجراءاتها.

٥- الزيارات الميدانية: أي قيام المتدربين بجولات ميدانية، أو زيارات تربوية لمؤسسة أو مشروع ما، يخطط لها بهدف الدراسة الأولية والإطلاع المباشر، ويكون دور المتدربين الملاحظة وجمع المعلومات والبيانات والنماذج وكتابة التقارير.

٦- التعليم المصغر: وهو التدريب على مهارات محددة في موقف مصغر "مهمة تعليمية واحدة" ومع أفراد محددين، ولفترة زمنية قصيرة، مع إخضاع أداء المتدرب للتقويم المضبوط بأدوات معينة، ثم تكرار الأداء المتبوع بالتقويم مرة بعد أخرى، إلى أن يبلغ المتدرب المستوى المقبول في امتلاك المهارة.

٧- الحقائب التعليمية: وهي عبارة عن مجموعة من المواد التعليمية التي توجه المتدرب من خلال برنامج محكم التنظيم، وتشمل كل حقيقة مصطلحات مصوغة بعبارات سلوكية لتحقيق الأهداف الأدائية، واختبارات قبلية وبعديّة لتقويم تقدّم المتدرب، وأنشطة تعليمية توجه المتدرب إلى العديد من الممارسات التي توفّرت إلى تحقيق الهدف المحدد، في ضوءها يختار المتدرب المسار الذي يتناسب مع قدراته وحاجاته وميوله واهتماماته. (المرجع السابق، ص ٨٠-١٠٢).

ويأتي هذا النموذج لتحديد أهداف اللقاء وملخصه، والمقترحات المنبثقة عنه، ويمكن أن يحتفظ في سجل مربية الروضة بصورة عنه، ليعود إليه الموجه التربوي عندما يلتقي بالمربية مرة أخرى، ويرى مدى التطور الذي طرأ على أدائها ومدى أخذها بالتوصيات والمقترحات المقدمة لها سابقاً.

رابعاً: الصعوبات التي تحدث من فعالية الموجه التربوي في رياض الأطفال:

* المعوقات الإدارية:

- ١- كثرة الأعباء الإدارية على الموجه التربوي وعلى المربي: العملية التربوية عملية معقدة ومتشابكة ومتعددة الجوانب، تحتاج إلى وقت وجهد وإخلاص، وهذه الأعمال قد تخفف من فاعلية الموجه داخل الروضة مما لا يوفر له الوقت للاطلاع على جميع الجوانب المطلوب الإشراف عليها.
- ٢- قلة الدورات التدريبية للموجهين التربويين والمربين: مما يجعلهم في مواقف تحتاج إلى معلومات إضافية لنجاح عملية التوجيه.
- ٣- ضعف قدرة مديري الرياض على ممارسة التوجيه التربوي.
- ٤- قلة أعداد الموجهين نسبة لعدد المربين.
- ٥- غياب معايير اختيار المربين الأكفاء.
- ٦- تدريب المربين لمواد غير تخصصهم.
- ٧- عدم توافر الأماكن اللازمة لعقد الاجتماعات والبرامج.
- ٨- عدم تزويد الرياض بالوسائل المساعدة للتوجيه.
- ٩- قصور التعاون بين الموجه ومدير الروضة.

١٠- تآمر بعض المديرين من التآاق المرين بدورات أثناء العمل الرسمي داخل الروضة.

١١- دمج التوجيه التربوي والإداري.

١٢- عدم كفاية الوسائل اللازمة لرصد نشاطات الزيارات لغرفة النشاط.

١٣- ضعف الوعي بمسؤولية العمل لدى بعض الموجهين التربويين والمديرين والمرين.

■ المعوقات الاقتصادية.

١- قلة توافر الوسائل التعليمية.

٢- قلة وجود حوافز مادية للموجه والمشرف.

٣- قلة توافر المكتبات وعدم الاهتمام بالقراءة والمطالعة.

■ المعوقات الفنية:

١- عدم تنفيذ المرين لتوجيهات الموجه التربوي.

٢- ضعف كفاية المرين.

٣- ضعف انتماء المرين إلى مهنته.

٤- عدم مشاركة المرين في عملية التخطيط التربوي.

٥- ضعف النمو المهني للمرين ومن هؤلاء: (المرين الكسول،

المتجمد، الراض، المستبد، المتبرم، المتهاون واللامبالي).

٦- صعوبة الخبرات التربوية.

٧- عدم دقة الأساليب التقويمية.

٨- عدم قناعة المربي بتوجيهات الموجه.

٩- عدم تنويع أساليب التوجيه التربوي.

» المعوقات الاجتماعية:

١- البيئة داخل الروضة غير ملائمة.

٢- عدم وجود أدوات الأمن والسلامة الاجتماعية.

٣- عدم توافر المساحات الواسعة لتنفيذ الأنشطة الثقافية.

» المعوقات الشخصية:

١- عدم قدرة بعض الموجهين على اتباع الأساليب القيادية.

٢- ضعف العلاقة بين كل من الموجه والمدير والمربي.

٣- ظهور بعض المشكلات الشخصية وتأثيرها على العمل أحياناً.

وعلى نضرب من حدة هذه المعوقات التي قد تعترض طريق تنفيذ الموجه التربوي لمهامه داخل الروضة لابد لنا من تشخيص المهام والأعباء الموكلة إليه وتقريبه لعمل التوجيه، كما أن إيجاد محاليل تساعد في وضع كل شخص في مكانه المحدد، والتشجيع على إعداد البحوث التربوية لحل جميع المشكلات السودانية حتى يستطيع الموجه تحقيق أهداف عملية التوجيه التربوي على أكمل وجه.

الأنشطة الذاتية:

- ١- ما أهم الصفات التي يجب أن تتوفر في الموجه التربوي.
- ٢- حدّد أهم مسؤوليات الموجه التربوي، وأضف إليها مسؤوليات أخرى تراها مناسبة.
- ٣- كيف يمكن للموجه التربوي أن يفيد من خبرات البيئة في عملية التعليم والتعلم.
- ٤- ما هي أهم المهام العامة للموجه التربوي.
- ٥- حدّد أدوار الموجه التربوي، وهل بإمكانك إضافة مهام أخرى؟
- ٦- لديك بطاقة لتقويم مربّي الروضة، انظر نظرة نقدية لها محاولاً إدخال بعض التعديلات عليها.
- ٧- هنالك أكثر من بطاقة لتقويم أداء المربي في الروضة، ما أوجه التشبه والاختلاف بين هذه البطاقات.
- ٨- يوجد بين يديك نموذج لتقويم بيئة الروضة، انظر نظرة نقدية له محاولاً إدخال التعديلات عليه.
- ٩- ضع شروطاً من عندك إضافة لما سبق لاختصار الموجه التربوي في رياض الأطفال.
- ١٠- ما أفضل الأساليب لتدريب الموجه التربوي.

الفصل الخامس

الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين

في رياض الأطفال

وواقع البرامج التدريبية في رياض الأطفال

في القطر العربي السوري

أولاً: مفهوم الاحتياجات التدريبية.

ثانياً: أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين في رياض الأطفال.

ثالثاً: تصنيف الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين في رياض الأطفال.

رابعاً: مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين في رياض الأطفال.

خامساً: وسائل وطرائق تحديد الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين في رياض الأطفال.

سادساً: واقع التوجيه التربوي والبرامج التدريبية للموجهين التربويين في رياض الأطفال في ج. ع. س.

سابعاً: واقع برامج تدريب مربيات رياض الأطفال في ج. ع. س.

الاجهات الحديثة لعملية تقويم مربية الروضة.

الأغراض التعليمية

يتوقع من الطالب بعد دراسة هذا الفصل أن يكون قادراً على القيام بما يلي:

- أن يحدّد مفهوم الاحتياجات التدريبية.
- أن يصنّف الاحتياجات التدريبية.
- أن يعدّد مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية.
- أن يعدّد وسائل وطرائق تحديد الاحتياجات التدريبية.
- أن يحدّد الصعوبات التي تواجه إعداد الموجه التربوي في رياض الأطفال.
- أن يقترح حلولاً لتجاوز صعوبات إعداد الموجه التربوي في رياض الأطفال.
- أن يحدّد الصعوبات التي تواجه إعداد مربيات رياض الأطفال.
- أن يقترح حلولاً لتجاوز صعوبات إعداد مربيات رياض الأطفال.
- أن يذكر دور الموجه التربوي في العمل مع المربيات الجدد.
- أن يذكر الاتجاهات الحديثة في تقويم مربية الروضة.

أولاً: مفهوم الاحتياجات التدريبية:

تمثل الاحتياجات التدريبية الأساس الذي يرتكز عليه التدريب السليم للموجهين التربويين من أجل نجاح العملية التربوية، وتحسين أداء الفرد، والارتقاء بمعارفاته ومهاراته، وتحسين اتجاهاته.

وتتعدد تعريفات الاحتياجات التدريبية، فمنهم من يعرفها على أنها:

مجموعة التغيرات المطلوبة إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعارفه ومهاراته وخبراته وسلوكه واتجاهاته، ليجعله لائقاً لشغل وظيفة أعلى، أو لأداء اختصاصات وواجبات وظيفته بكفاءة عالية. (تكلا، ١٩٨٠، ص ٣٠٦)

ومنهم من يعرفها على أنها مجموعة التغيرات المطلوبة إحداثها في معلومات وخبرات العاملين، والتي ينبغي أن يحتوي عليها برنامج التدريب المقدم لهم لرفع مستوى أدائهم. (الرفاعي، ١٩٩٣، ص ٥٦)

وعرفها آخرون على أنها: المعارف والمهارات والاتجاهات التي يراد تمكين المتدرب منها، وإكسابه إيها بهدف تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية، أو تعديل سلوك معين، أو أنها الفرق بين واقع أداء المتدرب حالياً، وما ينبغي أن يكون عليه الأداء المرغوب فيه. (اللقاني، ١٩٩٦، ص ٩).

ونلاحظ من التعريفات السابقة أنها تؤكد على معرفة ما يراد تنميته عند الموجه التربوي من معارف وقدرات ومعلومات وفقاً لمعرفة نسواحي ضعف أو مظاهر النقص لدى الموجه، وأن تحديد الاحتياجات يكون عملية مستمرة أثناء خدمة الموجه التربوي، مما يؤدي إلى تحقيق الجودة المطلوبة

في عملية التوجيه التربوي.

ثانياً: أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية الموجهين التربويين في رياض الأطفال:

١- إنَّ أساس تدريب موجه رياض الأطفال يقوم على معرفة ما يحتاج إليه من معلومات وقدرات ومهارات.

٢- تلاقي برامج التدريب نواحي النقص في إعداد الموجه التربوي في رياض الأطفال.

٣- إنَّ تحديد الاحتياجات تتطلب معلومات دقيقة وموثقة عن المتدربين مما يسهم في إعداد برامج تدريبية لهم تلبي احتياجاتهم.

٤- تحقيق جودة العملية التربوية.

٥- التوصل إلى أهم المشكلات التي يتعرض لها الموجه التربوي أثناء عمله.

٦- الإسهام في التخطيط للعملية التربوية.

ثالثاً: تصنيف الاحتياجات التدريبية:

تصنف الاحتياجات التدريبية إلى عدة تصنيفات لا مجال لذكرها إلى الآن إنما نقول من الممكن أن يكون لدينا:

١- الحاجات المادية المتكررة التي يحتاج إليها المتدربون الجدد.

٢- الحاجات المتصلة بمشكلات العمل الناشئة عن النقص في

معلومات الموجه التربوي.

٣- الحاجات التطورية والتي تبرز الحاجة إليها عند دخول أسلوب جديد في التوجيه التربوي، أو حدوث أي تطور في النظريات التربوية.

رابعاً: مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين في رياض الأطفال:

لا يوجد مصدر واحد لتحديد الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين في رياض الأطفال، إنما تعدد المصادر، وتتنوع لتحديد الاحتياجات اللازمة لهم، ويأتي في مقدمتها أهداف رياض الأطفال/ إذ تقدّم لواضعي برامج التدريب مؤشراً عاماً على الاحتياجات اللازمة لجميع العاملين في الروضة. كما أن لكل عمل في داخل الروضة شروط تسميها التوصيف الوظيفي للعمل مما يدفعنا للقول: إنَّ للتوصيف الوظيفي لمهنة الموجه التربوي في رياض الأطفال علاقة بالبرامج التدريبية التي يحتاج إليها، ليقوم بحمله بشكل جيد. وبما أن أي عمل في الروضة يحتاج إلى تقويم مستمر، فإن نتائج تقويم عمل الموجه تعطي مؤشراً على احتياجاته التدريبية، وذلك من خلال المقارنة بين أدائه وبين ما هو مطلوب منه، وبما أننا نعيش في عصر التطورات والتغيرات السريعة، فإننا أمام مستجدات وتطورات بشكل دائم تنعكس على مجالات الحياة، ومنها العملية التربوية، وعناصرها الأساسية، ويشمل هذا عمل الموجه التربوي، وبذلك تكون تلك المستجدات مؤشراً على الاحتياجات التدريبية اللازمة لأداء عمل فعال في رياض الأطفال، إضافة إلى أن الدراسات والبحوث التي تطبق على العاملين في حقل التربية والتعليم بغرض

تطوير العملية التربوية، يمكن أن تكون مؤشراً على نوع المهارات والمعارف التي يراد التدرب عليها.

ولما كان لكل موجه مشكلاته الخاصة، ورضاه الوظيفي عن بعض جوانب عمله، فإن هذه الأخيرة تعدُّ مصدراً هاماً في حصر تلك الاحتياجات.

خامساً: وسائل وطرائق تحديد الاحتياجات التدريبية:

تتعدد مداخل تحديد الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين في رياض الأطفال نذكر منها:

١- تحليل أهداف رياض الأطفال وسياساتها وتشريعاتها وتركيب القوى العاملة فيها وبذيتها التنظيمية.

٢- تحديد المعلومات التي تتعلق بواجبات ومسهم ومسؤوليات ومهارات ومعارف الموجه التربوي في رياض الأطفال.

٣- قياس أداء الموجه في رياض الأطفال ووصف خبراته التي يمتلكها وذلك من خلال استخدام أسلوب الملاحظة أو المقابلة، أو تقارير تقويم الأداء، أو قوائم رصد الاحتياجات التدريبية الخاصة بالموجهين التربويين في رياض الأطفال.

ومهما كان المدخل المستخدم في تحديد الاحتياجات التدريبية للموجه التربوي، فإن أي أسلوب يجب أن يتصف بالموضوعية والصدق والثبات، والتحرر من عوامل التحيز، مع العمل على إخبار الموجهين بنتائج تحليل احتياجاتهم وأولويات تلك الاحتياجات. (الخطيب، ١٩٩٧، ص ٣٨٢).

أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين في رياض

الأطفال:

- **الملاحظة:** ملاحظة عمل الموجه التربوي في رياض الأطفال وتسجيل معلومات عنه سواء أكان على دراية بذلك أم لا، ويعد هذا الأسلوب جيداً لأنه يمكن من الحصول على معلومات ذات مصداقية، إلا أنه يؤخذ على الملاحظة أنها تحتاج لأشخاص مدربين عليها بشكل جيد، إضافة إلى أنها تحتاج لوقت طويل.
- **الاستبانات:** وذلك عن طريق تقديم اختبار للموجه التربوي بهدف تحديد احتياجاته، وتقويم أدائه، وهي طريق سهلة، ولا تحتاج لوقت كبير.
- **المقابلة الشخصية:** وهي عبارة عن مقابلة واضعي البرامج التدريبية للموجه التربوي بهدف التعرف لأرائه واتجاهاته حول البرامج التدريبية المقدمة له، وهذه الطريقة وسيلة جيدة لجمع المعلومات لأن المعلومات تجمع فيها بشكل شخصي من كل موجه، إلا أنها تحتاج لوقت كبير.
- **اللجان الاستشارية:** قد تتشكل في الدوائر التوجيهية لجان استشارية تقوم على زيارة الموجه التربوي في الروضة أثناء عمله لتتمكن من معرفة نواحي الضعف والقوة لديه وتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لعمله.
- **دراسة التقارير والسجلات والوثائق** التي يقدمها الموجه التربوي في الروضة للدوائر التوجيهية المسؤولة عن عمله، مما يعطي فكرة

واضحة على معلوماته وخبراته ومهاراته، ويساعد في تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لعمله.

- توصيات ومقترحات الإدارة العليا المسؤولة عن عمل الموجه التربوي في رياض الأطفال، وهذه الطريقة لا تتطلب وقتاً طويلاً وغير مكلفة، إلا أنه يجب استخدامها بحذر لأنها لا تشارك المتدربين (الموجهين)، وقد لا تكون صادقة تماماً وحقيقية ونابذة من واقع العملية التوجيهية في رياض الأطفال.

- مةكرة العمل اليومية التي يستخدمها الموجه التربوي في الروضة، والتي يشون فيها زيارته للرياض لمدة زمنية معينة، فدراستها وتحليل المعلومات المدونة فيها تعطي مؤشراً على احتياجاته التدريبية.

المنافشات التي تجري بعد زيارة الموجه التربوي للروضة أو للمربية، وما ينبثق عن تلك الزيارات من نتائج وتوصيات.

- القوائم الخاصة بتحديد الاحتياجات التدريبية للموجهين في رياض الأطفال والتي تطبقها الإدارة العليا المسؤولة عن الموجه التربوي.

- آراء الخبراء التربويين وخبراء التدريب في مجال البرامج التدريبية الخاصة برياض الأطفال.

سادساً: واقع التوجيه التربوي والبرامج التدريبية للموجهين التربويين في رياض الأطفال في الجمهورية العربية السورية:

تؤمن النظم التربوية على اختلاف أنواعها بضرورة الإشراف على أعمال المربين باعتبارها خدمة مهنية تساعد المربين على تمسين عملهم

ورفع مستوى أدائهم، كما أنَّ المربين أنفسهم يرحبون بالمساعدة فسي هذا المجال، ويرحبون بزيارة الموجه إذا كانت هذه الزيارة ذات طابع بنّاء، وإذا كان الموجه نفسه مؤهلاً عملياً ومهنيّاً بالقدر الذي يمكنه من العطاء المثمر الفعّال.

وقد دلّت الدراسات على أنَّ المربين في الروضات يترغبون فسي أنَّ تتضمن مساعدات الموجه التربوي: (فهمي، ٢٤٠٠، ص ٣٢٢)

١- النقد البناء.

٢- اقتراح أساليب وطرائق جديدة في التعلم.

٣- تقديم بعض الأنشطة النموذجية.

٤- اقتراح مواد وأدوات تعليمية.

تعدد مهام الموجه التربوي في رياض الأطفال، فالموجه هو المسؤول عن تحسين العملية التربوية في رياض الأطفال من خلال ضمان تحقيق الأهداف التي وجدت الرياض من أجلها، وهذا يتطلب تعريف المربين بأهداف رياض الأطفال، وتوضيح العلاقة بين مختلف أقطاب العملية التربوية، ومساعدة المربين على معرفة حاجات الأطفال ومشكلاتهم، مع الحرص على تحقيق علاقات طيبة بين مربين الرياض واحترام رأيهم، والعمل على تلبية احتياجاتهم في مجال العمل، وإثارة التنافس الشريف بينهم مع ضرورة تعريف المربين الجدد بمهمتهم وتزويدهم بها، وتقديم مستمر للعملية التربوية في الروضة ومساعدة المربين على تذليل الصعوبات التي تواجههم مع تعريف البيئة المحلية بنور الروضة والعمل على الاستفادة من إمكانياتها المتاحة.

ولا تقف أهمية التوجيه التربوي في رياض الأطفال عند هذا الحد، إنما تتعداه لتجعل من الموجه التربوي قائداً تربوياً ديمقراطياً، هدفه من عملية التوجيه تحسين تربية النشء من خلال تحسين المواقف التربوية.

إن ما سبق يتطلب عملاً مشتركاً تتشارك فيه جميع عناصر العملية التربوية في رياض الأطفال، ليشارك الجميع في اتخاذ القرار بجو من الثقة والعطمانية والعلاقات الإنسانية، لتوظيف جهودهم في خدمة العملية التربوية. ومن هنا نلاحظ أن عملية التوجيه التربوي، تتطلب خلق المواقف البناءة، والمثيرة للإبداع، والتي يسهم فيها الجميع بأناتهم وقدراتهم لبسوغ الأهداف المنشودة في مناخ تربوي سليم، يساعد مربيات الرياض على تنظيم عملية التربية بفاعلية، ويستطيع فيه الأطفال أن ينموا قدراتهم إلى أقصى حد ممكن.

فالمناخ التربوي في الرياض، هو الرعاية الذي تجري فيه الفعاليات التربوية، فإذا كان جواً سليماً حفز الأطفال ونشطهم. وتقع على عاتق الموجه التربوي ومديرة الروضة مسؤولية العناية بتحسين الظروف المادية والتربوية للروضة. وذلك بتعاون الإدارة، واستثمار إمكانيات المجتمع، وتحفيز جهوده المربيات في الروضة للحصول على بيئة مادية ملائمة من خلال عمل تعاوني مخطط ومنظم، يقيم فيه الأهم على السهم. وتعني بالظروف المادية لبيئة الروضة (ضرب النشاط، الألعاب، الملاعب، الأثاث) وكل ما يتعلق براحة الطفل الجسمية والنفسية.

ومن واجبات الموجه في رياض الأطفال مساعدة مربيات الرياض على تطبيق النظريات التربوية الخاصة بأطفال الرياض تطبيقاً جيداً، يتجنب فيه عرض الأساليب خاطئة، حتى لا يضرهم في قلوب جامدة، لا تساعد على

النمو السوي والإبداع.

إن مطلق الروضة ليس طفلاً عادياً، بل طفلاً متميزاً بصفات وفسروق فردية خاصة، وهذا يتطلب الإحاطة بالبيئة المنزلية لكل طفل لمعرفة مستواه الثقافي والاقتصادي، والوقوف على مستوى خبراته، وإهتماماته، ومستواه العقلي، واستعداداته، وعاداته، وسماته الشخصية، وخصائصه الجسدية، وتكوين كل ذلك في سجلات خاصة، ويكمن دور الموجه التربوي في الرياض هنا بمشاهدة لطلقات المربيّات والإداريين، وأولياء الأمور، لتنمية وعي أكبر بالفروق الفردية الموجودة بين الأطفال، وبمختلف قدرات الطفل الواحد، وذلك من أجل تكييف العملية التربوية في الروضة بما يتناسب وهذه الفروق، ولاتباع الطرائق الأكثر ملاءمة لطبيعة الأطفال وقدراتهم.

وإتفاقاً مما سبق قامت وزارة التربية في الجمهورية العربية السورية بإصدار البلاغات والتعليمات الخاصة بذلك. وبأدى ذي بدء أمددت الوزارة مديرية خاصة بالرياض الأطفال وحددت اختصاصاتها، إذ تتركز هذه المديرية الإشراف على جميع الشؤون المتعلقة بالرياض في القطر: من حيث متابعة الخطط، ووضع المناهج، وإعداد التعليمات والتوجيهات اللازمة لحسن تنفيذها، ذلك بالتعاون مع الإدارات المختصة الأخرى في الوزارة وجهاز الموجهين التربويين المختصين.

وتنفيذاً لمقررات المؤتمر القطري الثامن لحزب البعث العربي الاشتراكي، فقد قامت وزارة التربية بتنظيم عملية التوجيه التربوي المتعلقة بهذه المرحلة، وإعطائها الإهتمام المناسب.

فأصدرت البلاغات اللازمة لذلك وعمدت بعض مديريات التربية في المحافظات إلى تفريغ موجهين تربويين للإشراف على رياض الأطفال.

ورغم أهمية هذه الخطوة في تطوير العملية التوجيهية في رياض الأطفال، إلا أن الضرورة اقتضت في بعض المحافظات تكليف الموجهين التربويين بالإشراف على الرياض، إلى جانب إشرافهم على مدارس التعليم الأساسي الحلقة الأولى، وذلك بحسب موقع المنطقة التوجيهية التي يعملون فيها.

هذا وقد حددت وزارة التربية مهام الموجه التربوي في رياض الأطفال بما يلي: (وزارة التربية، ٢٠٠٤، ص ١١٠)

- ١- أحكام الصلة بين الروضة والإدارة التعليمية.
- ٢- توجيه المربيّات إلى أفضل السبل في تربية الطفل.
- ٣- تقويم عمل مربيّات الرياض.
- ٤- إعداد الدراسات والتقارير عن المناهج والكراسيات في الرياض.
- ٥- ملاحظة توافر الوسائل والألعاب التربوية في الرياض.
- ٦- متابعة تنفيذ التعليمات التوجيهية.
- ٧- عقد الندوات التوجيهية.
- ٨- مراقبة تنفيذ التعليمات التوجيهية.
- ٩- الإشراف على الأنشطة في الرياض.

١- تقديم كل ما يكلف به من قبل وزارة التربية ومديرياتها بشأن رياض الأطفال.

ومن البديهي أن تطوير عمل المربيات في رياض الأطفال، وتوفير النمو المهني لهن، يتطلب معرفة الموجه التربوي بمجالات التوجيه اللازمة في الروضة، وأهدافها ومناهجها، ووسائلها وألعابها، وبنائها، وعلاقة الروضة بأولياء الأمور.

كما يتطلب من الموجه التربوي تطوير أساليبه، وتنويع طرائقه، فسي ملاحظة فعاليات المربيات، وتقويمهن تقوياً موضوعياً بالامتناعية ببطاقات تقويمية مصممة خصيصاً لهذه المرحلة، ومن الجدير بالذكر أن وزارة التربية في ج. ع. س وضعت لائحة توجيهية لتقويم عمل مربية الروضة.

ونظراً للتطور المستمر في مجال التربية عامة، وتربية طفل هذه المرحلة خاصة، فإن تدريب مربيات رياض الأطفال على ما يستجد من نظريات وتطبيقات تربوية تتعلق بطفل الرياض أصبحت ضرورة لازمة تقام بها دائرة رياض الأطفال بالتعاون مع مديري التدريب والإعداد بالوزارة ومختصين من كليات التربية.

وفيما يلي عرضاً موجزاً لدورات تدريب كل من الموجهين التربويين ومربيات رياض الأطفال:

٢- فيما يخص الموجهين التربويين:

تجري وزارة التربية دورات تدريبية للموجهين التربويين بشكل عام وتخصص بعضها منها للموجهين التربويين الذين يشرفون على رياض الأطفال

ويتضمن البرنامج التدريبي للموجهين التربويين، محاضرات نظرية عامة وتربوية خاصة، تتعلق بخصائص نمو الأطفال، وطرائق تكوين القماليات، وأبرز هذه الاتجاهات في إعداد مربيات رياض الأطفال وتقويمهن، إلى جانب بعض الزيارات الميدانية والتطبيقات العملية. وتتراوح مدة الدورة التدريبية الواحدة بين خمسة أيام إلى سبعة أيام ويشارك في كل دورة حوالي (٢٤-٣٠) متدرب، هذا وتخصص الوزارة بعض الدورات ومدتها ثلاثة أيام للتدريب على تطبيق اللائحة التوجيهية لتقويم مربية الروضة، بعد مناقشة بنودها لتحديد مدلول كل بند فيها، مع القيام بتطبيقها عملياً في بعض رياض الأطفال النموذجية وبعض رياض الأطفال التي قامت الوزارة مؤخراً بافتتاحها في محافظات القطر كافة، وبعد الدروس العملية تعقد حلقات المناقشة لبيان مدى تطبيق مربية الروضة لما جاء في اللائحة التوجيهية، مما يندرب الموجه التربوي على استخدام اللائحة التوجيهية، وإعطاء التقويم الصحيح لمربية الروضة. وفي نهاية الدورة يتم التوصل إلى خطة عمل شبيهة موحدة بين الموجهين التربويين على استخدام اللائحة التوجيهية.

ومن خلال الدورات المتتالية للتدريب على استخدام اللائحة يقوم المتدربون بإبداء آرائهم بينود اللائحة، وتقديم المقترحات لتطويرها.

كما قامت وزارة التربية في عام (٢٠٠٦) بتدريب ٣٣ موجهاً وموجهة تربوية من محافظات القطر كافة، تم تدريبهم من خلال ثلاث دورات متتالية، مدة كل دورة (خمسة أيام)، وبحدود ٤٠/ ساعة لكل دورة تم فيها تزويد المتدربين بمعلومات نظرية وعملية عن التوجيه التربوي في رياض الأطفال، مع تقديم معلومات عن خصائص الأطفال وأساليب التعامل معهم، كما خصصت الدورات بعض الساعات لتدريب المتدربين على أساليب

التواصل مع مربيات رياض الأطفال والمجتمع المحلي. واستختار وزارة بعض المتميزين من المتدربين لتشكيل فريق وطني للتدريب. وذلك في خطوة عام ٢٠١٧، ليقوم هذا الفريق بتدريب باقي الموجهين التربويين في محافظات القطر كافة.

وتحاول الدورات الجديدة التي تقبها الوزارة أن تتلافى النقص في تراكيب السابقة، محاولة إعطاء أهمية أكبر للجانب العملي التطبيقي، ومؤخراً وضعت وزارة التربية شروطاً لانتهاء الموجهين التربويين لرياض الأطفال، تتعلق هذه الشروط بالشهادة والخبرة والحماسة والاندفاع للعمل.

رغم أن نجاح العملية التوجيهية في رياض الأطفال لا يستلزم أن يتوافر التدوين والتكامل بين المؤسسات، إعداد المربين لرياض الأطفال ومسؤولي الإشراف والتدريب في الوزارة.

كذلك لا بد من التفكير على الجانب العلمي والعملي للدورات التدريبية، سواء أكانت حقائب مربيات رياض الأطفال، أم للموجهين التربويين. وفيما يلي بعض التوصيات التي يمكن أن ترفع من سوية إعداد الموجهين التربويين:

١- تصميم حقائب تدريبية لسد أي نقص في مجال إعداد الموجهين التربويين.

٢- اختيار الموجهين التربويين من مربيات رياض الأطفال اللواتي تم إعدادهن إعداداً أكاديمياً جامعياً.

٣- أن تراعى الموجهات الشخصية في اختيار وانتقاء الموجهين التربويين لرياض الأطفال.

- ٤- تقويم برامج إعداد الموجهين التربويين بشكل دائم لتطويرها.
- ٥- تحديد وانتقاء البرامج التدريبية للموجهين وفقاً لاحتياجاتهم التدريبية.
- ٦- بناء قائمة معايير يمكن في ضوئها وضع تصور لبرنامج متكامل لإعداد موجهي رياض الأطفال.
- ٧- أن يتميز برنامج إعداد الموجه التربوي في رياض الأطفال بالاستقلالية عن باقي برامج الإعداد.
- ٨- أن تأخذ برامج إعداد موجهي رياض الأطفال في اعتبارها مجموعة الكفايات التربوية اللازمة لموجه رياض الأطفال، والمتفق عليها في أدبيات التوجيه التربوي في رياض الأطفال.
- ٩- أن يكون برنامج إعداد موجه رياض الأطفال برنامجاً وظيفياً يسعى إلى توظيف العلوم والفنون (التربية، علم النفس، علم الاجتماع، الأدب، الموسيقى.. الخ) من أجل إعداد الموجه التربوي.
- ١٠- أن توفر البرامج والخطط ساعات نظرية لحقائق العلم، وساعات تطبيقية لتحصل حقائق العلم ومهاراته، بحيث يؤدي ذلك إلى تكوين التفكير الناقد للموجه التربوي في رياض الأطفال.

-- الصعوبات التي تواجه إعداد الموجه التربوي لرياض

الأطفال:

- ١- قلة المراجع والكتب المتخصصة في مجال إعداد الموجهين التربويين لرياض الأطفال.
- ٢- قلة الروضات النموذجية التي يمكن أن تتم فيها الدروس العملية.
- ٣- عدم اهتمام بعض المربيات بتوجههن المهني مما يحول دون تأهيلهن لاستلام العملية التوجيهية والقيام بها بشكل أفضل.
- ٤- ضعف التدريب الميداني وعدم إعطائه حقه في برامج الإعداد.
- ٥- عدد الدورات التدريبية التي يخضع لها الموجه التربوي لا يكفي لإعداده إعداداً جيداً.
- ٦- قلة الخبراء التربويين في مجال البرامج التدريبية الخاصة بالتوجيه التربوي في رياض الأطفال.
- ٧- عدم اطلاع الموجه التربوي للجديد في مجال عمله.
- ٨- عدم تبادل الخبرات بين الموجهين التربويين في رياض الأطفال.
- ٩- عدم الاستقرار الوظيفي للموجه التربوي وانتقاله من مكان لآخر بشكل مستمر.
- ١٠- عدم توافر سياسة واضحة لإعداد الموجهين التربويين في رياض الأطفال.
- ١١- المعالجة المأتمنة إلى اختبارات قبول تطبق على الموجهين

التربويين لمعرفة مدى مساهمتهم للمهنة.

١٢- قلة الأبحاث العلمية والتربوية في مجال التوجيه التربوي فسي
رياض الأطفال.

- مقترحات لتجاوز الصعوبات في مجال تدريب وإعداد

الموجهين التربويين لرياض الأطفال:

١- إعادة النظر في البرامج التدريبية المقدمة للموجهين التربويين في
رياض الأطفال بحيث تكون عملية أكثر من نظرية.

٢- تشجيع الأبحاث العلمية الميدانية والتجريبية في مجال التوجيه
التربوي في رياض الأطفال.

٣- تخصيص روافد نموذجية تتوافر فيها الأدوات والوسائل
لإجراء التطبيقات العملية فيها.

٤- العمل على توفير مكتبات تربوية، ومكتب ومراجع خاصة برياض
الأطفال بشكل عام، وبالتوجيه التربوي بشكل خاص، ليسود فيها
الموجه التربوي عند الحاجة.

٥- ضرورة توافر مخابر تكنولوجيا التعليم ورش العمل المجهزة
بالأجهزة والوسائل والأدوات التي تساهم في تحسين الممارسات
والتصميم، وإنتاج الوسائل التعليمية المناسبة لهذه الممارسات، مع
توفير هيئة فنية متخصصة في هذا المجال.

٦- توفير أجهزة التعليم المصغر لتدريب الموجهين التربويين على
المهارات التوجيهية.

٧- تقديم جوائز مالية ومعنوية للموجهين المتميزين الذين أكسبوا براعة في مجال عملهم.

٨- إرسال الموجهين التربويين في بعثات إلى دول عربية وأجنبية لزيادة معارفهم وخبراتهم التوجيهية.

٩- زيادة الاعتمادات المالية المخصصة لمؤسسات الإعداد والتدريب لاستقطاب الخبراء التربويين والإفادة من خبراتهم.

١٠- إنشاء مركز عربي لتدريب القيادات التربوية في رياض الأطفال نظراً لتدور الموجه المتميز في رفع مستوى العملية التربوية في رياض الأطفال.

ملحوظة: واقع برامج تدريب مربيات رياض الأطفال قسبي جـ.

ع، ص:

تتبع وزارة التربية في الجمهورية العربية السورية بالتدريب مربيات رياض الأطفال أثناء الخدمة من خلال الدورات التدريبية والتوجيهية التي تقدمها بشكل مستمر، ويشارك في هذه الدورات مربيات رياض الأطفال من وزارة التربية ومقابلة المعلمين والاتحاد العام النسائي، وتركز الدورات على مخرجات تربوية متنوعة عملية ونظرية.

وقد انتهت وزارة التربية في عام ٢٠١٦ م/٢٠١٦ هـ/٦٦ روضة، موزعة على محافظات القطر كافة، وقد اختارت مربياتها من مجموعة مربيات الحضانة اللواتي تخرجن من كليات التربية إضافة إلى بعض المربيات المتميزات في مجال عملهن. وقد أجريت الوزارة بالتعاون مع كلية التربية

دورات تدريبية للمربيات اللواتي سوف يعملن في رياض أطفالها، قدمت من خلالها معلومات نظرية وعملية؛ معلومات نظرية تتعلق بالروضة وأهدافها، وخصائص الحفل ومشكلاته النفسية والتربوية، ومحاضرات أخرى عن تقنيات التعليم في رياض الأطفال ومسرح العرائس، وأهمية وكيفية استخدامه. وستعتمد الوزارة إلى متابعة تدريب مربياتها في دورات لاحقة وذلك بهدف:

- ١- تعميق ثقافة مربيات الرياض وتحديثها.
- ٢- تدريب مربيات رياض الأطفال لتطوير أدائهن في رياض الأطفال.
- ٣- إكساب مربيات رياض الأطفال مهارات الإبداع، والابتكار والاعتماد على الذات، والرغبة في التعلم والتكيف الذاتي في مجال رياض الأطفال.
- ٤- تكوين اتجاه إيجابي أصيل لدى مربيات الأطفال نحو الرياض والطفولة.
- ٥- تطوير رياض الأطفال وتحسينها.

ولا يقتصر تدريب مربيات الرياض على وزارة التربية، بل يساهم الاتحاد النسائي مساهمة كبيرة في مجال إعداد مربيات رياض الأطفال. إذ يقيم الاتحاد بشكل دائم دورات مركزية ومحلية لمربيات الرياض، يشارك فيها عدد كبير من مربيات رياض الأطفال، وتستمر لمدة لا تقل عن عشرة أيام وتتنوع موضوعات الدورات التدريبية المقدمة للمربيات؛ منها صممية، ومنها نفسية، ومنها يتعلق بالأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة انسجاماً مع سياسة الدمج.

- الصعوبات التي تواجه تدريب مربيات رياض الأطفال:

- ١- الافتقار إلى التنسيق بين برامج الإعداد المختلفة المقدمة لمربيات رياض الأطفال.
 - ٢- عدم وجود روضات نموذجية ملهقة بمؤسسات تدريب مربيات الرياض.
 - ٣- النظرة الدونية لعمل مربية الروضة.
 - ٤- عدم إعطاء التدريب الميداني الوقت الكافي والأهمية الكافية.
 - ٥- عدم توافر الدورات التدريبية الكافية لتدريب المربيات.
 - ٦- ندرة المتخصصين في مجال إعداد وتدريب مربيات الرياض.
 - ٧- عدم اطلاع مربيات الرياض على الجديد في مجالات عملهن.
 - ٨- عدم توفر سياسة واضحة لتدريب مربيات رياض الأطفال.
 - ٩- افتقار مؤسسات إعداد المربين إلى اختبارات تقسيم مستوى إعدادهم.
 - ١٠- عدم شمولية برامج التدريب المقدمة لمربيات رياض الأطفال على الاحتياجات التدريبية لمربيات رياض الأطفال.
- مقترحات لتجاوز الصعوبات التي تواجه تدريب مربيات رياض الأطفال:

- ١- الربط بين الجانب الميداني والجانب النظري للتدريب.

٢- توفير المراجع والمؤلفات العربية والأجنبية الخاصة بمجال عمل مربيات الرياض.

٣- استقطاب خريجات رياض الأطفال للعمل في رياض الأطفال.

٤- إنشاء مراكز متطورة للتدريب تابعة لكليات التربية في مجال رياض الأطفال.

٥- إتاحة الفرصة لمربيات الرياض لتبادل الزيارات فيما بينهن وتبادل الخبرات.

٦- المتابعة المستمرة لعمل مربيات الرياض.

٧- دراسة الحاجات التدريبية لمربيات الرياض ووضع البرامج وفقاً لها.

٨- اطلاع مربية الروضة على الأدوار المستقبلية المطلوبة منها لتقوم بها بنجاح.

- برامج توجيه مربيات الروضة الجدد:

مربية الروضة في بداية مشوارها المهني في حاجة إلى من ييسرها ويرشدها، وذلك لأنها تمارس عملاً جديداً أو تعيش مجتمعاً جديداً عليها، ولهذا فإن توجيهها من أهم ما يشغل إدارات الروضات والمعنيين برياض الأطفال، وهناك جهود تبذل لتوجيه هؤلاء المربيات تمثل فيما يلي: (فهمي، ٢٠٠٤، ص ٢٣)

١- أولويات ومسؤوليات الموجه التربوي لتوجيه المربيات الجدد في الروضة، والأخذ بيدهن حتى تتعرفن ظروف الروضة ونظامها

من ناحية، وبالبرنامج المخطط للأطفال، وما يتضمنه من خطة ومقررات وكتب وطرائق تدريس، وأنماط نشاط، وتقنيات وغير ذلك من عناصر العمل التربوي في الروضة.

٢- أن يقوم الموجه التربوي في مطلع كل عام بوضع خطة للإسهام في توجيه المربين الجدد حيث تطرح فيها المربيات مشكلاتهن، ويعمل الموجه على اقتراح الحلول لها. كما يقوم بتصويرهن بواجباتهن في الروضة وأساليب العمل في تنفيذها.

٣- الدورات التدريبية: فهناك بعض الدورات التي تعقد لتوجيه المربيات الجدد وتصويرهن بأساليب العمل في الروضات، كما يتم تنفيذ دورات متخصصة لتيسير العمل في الروضات مثل إنتاج الوسائط التعليمية المستخدمة لتقديم الأنشطة للأطفال، وكيفية تنظيم الأركان، وتقديم المقترحات العلاجية لما يطرأ حوله من مشكلات في مجال تربية الطفل.

هذا إلى جانب ما تقوم به إدارة الروضة من توجيه للمربيات وإسهام في تذليل ما يعترضهن من صعوبات.

ولاشك في أن هذه الجهود مجتمعة تساعد المربية الجديدة على اكتساب الخبرات التربوية التي تقوم بها، كما تساعدها على التكيف الاجتماعي مع روضتها وبذلك تتحول إلى عنصر فعال تساهم مع زميلاتها في تحقيق أهداف الروضة.

أنماط تدريب مربيات رياض الأطفال:

١- عمليات إعداد مرتبطة بالعمل حيث ترتبط هذه العمليات ارتباطاً وثيقاً بالمهنة، وكلها لا تحدث أثناء العمل مثل إعداد الوسائط

التعليمية المستخدمة في تقديم الأنشطة.

٢- عمليات إعداد متعلقة بالخبرات المهنية، وتتكون من تجارب وخبرات تحسين الكفاية العامة للمربية.

٣- عمليات إعداد متعلقة بالمستقبل المهني حيث تساعد المربية في الحصول على مركز جديد أو تعدها لدور جديد.

٤- عمليات إعداد غير رسمية، ومن شأنها تسهيل النمو في نواحي قد تتعلق أو لا تتعلق بمهنة التدريس.

ورغم اختلاف أنماط وبرامج النمو المهني للمربية بدرجة كبيرة من حيث المحتوى والشكل، إلا أنها تشترك مع بعضها بعضاً في الهدف العام الذي تسعى إلى تحقيقه، وهو تعديل الممارسات المهنية للمربية، والمفاهيم الخاصة بالعاملين بالروضة نحو غاية مقصودة بقصد تطوير وتنمية قدرات واستعدادات الطفل.

النمو المهني لمربية الروضة:

من الوسائل التي يمكن أن يستخدمها الموجه التربوي في رياض الأطفال لتحقيق النمو المهني لمربية الروضة ما يلي: (فهمي، مرجع سابق، ص ٢١)

١- اللقاءات مع مربيات الروضة أثناء الزيارات التوجيهية حيث يتم من خلالها نقل الموجه للمربية خلاصة خبراته وتجاربه التربوية التي اكتسبها وشاهدها من خلال عمله.

٢- الاجتماعات التي تعقدها المربيات الأواصل (المتميزات) مع المربيات، حيث يتدارس الجميع الأهداف التربوية للمجتمع، كما

يناقشون سبل تنفيذ برامجهم التنموية للأطفال.

٣- الإطلاع على النشرات والمطبوعات والتسميمات التي تعدها الجهات المعنية بالطفولة المبكرة حول الجديد في النظريات التربوية أو طرائق التعلم والتقنيات التربوية أو ألوان النشاط أو غير ذلك مما يتصل بالعملية التربوية.

٤- المشاركة في الدورات التدريبية التي تعقد لمربيات رياض الأطفال بين الحين والآخر بهدف تبادل الخبرات، وإثارة المشكلات ووضع الحلول المناسبة لها، مما يؤدي إلى إثراء الفكر العلمي والتربوي لدى المربيات. ومن ثم رفع مستوى كفاءتهن.

٥- الالتحاق بالكليات التربوية للحصول على مؤهلات تربوية أعلى، الأمر الذي يؤدي إلى النمو المهني للمربيات.

٦- تبادل الزيارات بين مربيات الروضات محلياً وإقليمياً ودولياً للوقوف على المستحدثات التربوية، والأساليب المتبعة في تقديم الأنشطة بشكل ممتع ومثير لاستعدادات الأطفال.

ولاشك أن النمو المهني للمربيات يسهم إلى حد كبير في تطوير العملية التعليمية وإثراء الفكر التربوي، وتوسيع آفاق المربيات، وإثراء العمل التربوي بصفة عامة، مما يساعد على تحقيق الأهداف التربوية للمجتمع من ناحية، والنمو الفردي للأطفال من ناحية أخرى.

ولابد من أن تكون المربية نفسها مؤمنة بضرورة نموها المهني، وأن هذا النمو يبعدها عن الجمود والتخلف الذي يجعلها غير قادرة على مسايرة التقدم السريع في مجال تربية الطفل ومواكبة كل جديد فيه، وأن تبذل الجهد من جانبها لتستفيد من جميع فرص النمو التي تتيحها الروضة لها في مختلف

المجالات.

العوامل التي تساعد على نجاح تحقيق النمو المهني للمربية
الروضة: (فهمي، مرجع سابق، ص ٢٦)

١- دور مديرة الروضة:

تعدّ مقابلات مديرة الروضة مع المربيات عاملاً رئيساً في إحداث
عملية التغيير وتحقيق النمو المهني للمربيات، ويشير التطوير الشامل
بالمقابلات التي أجريت مع مديرة الروضة إلى أنّ هذه المديرية قامت
بالإجراءات التي من شأنها المساهمة بصورة مباشرة في تنفيذ عملية التطوير
حيث يتاح الوقت اللازم للمربيات، وساعدت على توفير التمويل اللازم لتلك
العملية، كما تخطت مسؤولية ومخاطر تجريب الأفكار التوعمية الجديدة.

وقد شعرت المربيات برغبة في إشراكهن في عملية صنع القرارات،
فقامت المديرية بإرساء معايير للمشاركة وتقويم الزميلات، وقد أثبتت المشاركة
أهميتها في إحداث التطوير.

٢- دور العمل الجماعي:

حيث يتكون لديهم إحساس قوي بالمسؤولية عن نجاحه، وكان التفاعل
والمناقشات المستمرة أهمية جوهرية في توفير المناخ اللازم للنجاح، ويصح
التفاعل بين المربيات أو مشاركة الزملاء في التوجيه والتقويم لبعضهن بعضاً
عملية تنمو بها الجماعة داخل الروضة.

٣- دور المعرفة واستخدامها:

أحد العوامل المساعدة والموجهة لشكل عملية التطوير في الروضة

هو استخدام المعلومات في أشكال مختلفة، ويمكن أن يقال إنَّ سلسلة التقطير في هذه الروضة تحدث في بيئة ثرية بالمعلومات التي يمكن الحصول عليها من مصادرٍ، فبعض المعلومات تتوافرت عن مسالك الانفصال المباشر للمعلومات في الكمبيوتر، وبعضها الآخر من خلال السجلات والسجلات والعلاقات بين المربيات بالروضة والعاملين بالمؤسسات الأخرى.

٤- مساندة إدارة الروضة للمربيات:

على المديرات مساعدة مربيات الروضة في عملهن ومساندتهن فسي كل صغيرة وكبيرة ليتمكن من أداء واجباتهن بنجاح.

الاستشارات المهنية لعملية تقويم مربية الروضة:

١- أن تكون الاتجاهات التوجيه التربوي في إطار الإجراءات التي تتخذ لتطوير أداء المربية.

٢- الاهتمام بتوسيع مجالات الملاحظة لأداء المربية، ولا تقتصر هذه الملاحظة على الأداء داخل حجرة الأنشطة، بل تمتد لتشمل كل ما يتعلق بطبيعة مهنة التربية والنمو المهني للمربية.

٣- مشاركة الزميلات في عمليات التقويم، ولا تقتصر فقط على الزوجين.

٤- تدعيم استقلالية المربية والتفكير الابتكاري لديها.

ويمكن تنفيذ هذه الاتجاهات الجديدة من خلال تشجيع المربيات على الاشتراك في عملية التقويم الذاتي، واشترلكهن مع الموجهات في دورات ومؤتمرات دورية، وذلك بما يعنى بمتطلبات النمو المهني للمربية وتحقيق التنمية الشاملة لطفل الروضة.

