

تصور مقترح لتحسين الأداء المهني لمعلمة الحضانة في ضوء رؤية السعودية ٢٠٣٠

بحث نشر

تخصص طقولة مبكرة

إعداد

الباحثة / هبة عارف الشوره

البريد الالكتروني

hebaalshwra@gmail.com

المخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى تنمية الأداء المهني لمعلمات الحضانة في المملكة العربية السعودية في ضوء متطلبات رؤية السعودية 2030، والكشف عن أبرز المعوقات التي تواجه تطوير هذا الأداء، وصولاً إلى تقديم برنامج مقترح يساهم في تنميته. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، حيث تم تطبيقها على عينة مكونة من (25) معلمة من معلمات الحضانة. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الكفايات المهنية والتربوية، وكذلك إدارة الصف والتفاعل مع الأطفال، جاء بدرجة مرتفعة، في حين جاء مستوى استخدام التكنولوجيا في التعليم والتنمية المهنية في ضوء رؤية 2030 بدرجة متوسطة. كما كشفت النتائج عن وجود معوقات بدرجة مرتفعة، تمثلت في ضعف الدعم الإداري، وكثرة الأعباء الوظيفية، ونقص الإمكانيات والموارد، وقلة البرامج التدريبية. وفي ضوء هذه النتائج، قدمت الدراسة برنامجاً مقترحاً لتنمية الأداء المهني لمعلمات الحضانة، يركز على تعزيز استخدام التكنولوجيا، وتنمية المهارات المهنية، وتوفير بيئة تعليمية داعمة، بما يتوافق مع توجهات رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

مقدمة البحث

تُعد مرحلة الطفولة المبكرة من أهم المراحل التربوية في حياة الإنسان، إذ تتشكل خلالها أسس الشخصية وتترسخ القيم والاتجاهات التي تؤثر في نمو الطفل المعرفي والنفسي والاجتماعي. وتؤدي معلمة الحضانه دورًا محوريًا في هذه المرحلة؛ نظرًا لتعاملها المباشر مع الأطفال في سنواتهم الأولى، وما يتطلبه ذلك من امتلاكها مجموعة من الكفايات المهنية والتربوية التي تمكنها من توفير بيئة تعليمية آمنة ومحفزة تسهم في تحقيق النمو المتكامل للطفل.

وفي ظل التحولات التنموية التي تشهدها المملكة العربية السعودية، برز الاهتمام بتطوير منظومة التعليم، ولا سيما التعليم في مراحله المبكرة، بما يتوافق مع مستهدفات رؤية السعودية 2030 التي تسعى إلى تنمية رأس المال البشري والارتقاء بجودة التعليم، وإعداد أجيال قادرة على الإبداع والمشاركة الفاعلة في تنمية المجتمع. ومن هذا المنطلق أصبح تطوير الأداء المهني للمعلمات، خاصة معلمات الحضانه، ضرورة تربوية ملحة؛ لما لهن من دور كبير في تنمية قدرات الأطفال، وغرس القيم والاتجاهات الإيجابية لديهم.

كما أن معلمة الحضانه لا يقتصر دورها على تقديم الأنشطة التعليمية فحسب، بل يتعدى ذلك ليشمل الإسهام في بناء شخصية الطفل، وتنمية مهاراته الاجتماعية والانفعالية، إضافة إلى قيامها بأدوار متعددة تتداخل فيها الجوانب التربوية والإنسانية، حيث تمثل قدوة وموجهة وصديقة للطفل، فضلاً عن كونها شريكاً مكماً لدور الأسرة في عملية التنشئة. ومن هنا تبرز أهمية الاهتمام بتنميتها المهنية المستمرة، وتزويدها بالمعارف والمهارات التي تمكنها من أداء دورها بكفاءة وفاعلية.

وانطلاقاً من ذلك، تأتي هذه الدراسة لتقديم برنامج مقترح لتنمية الأداء المهني لمعلمات الحضانه في المملكة العربية السعودية في ضوء متطلبات رؤية السعودية 2030، بما يحقق جودة الممارسات التربوية في مؤسسات الطفولة المبكرة ويسهم في إعداد جيل قادر على مواجهة تحديات المستقبل والمشاركة في تحقيق التنمية المستدامة للمجتمع.

مشكلة البحث:

يشهد العالم في العصر الحاضر تغيرات متسارعة في مختلف مجالات الحياة العلمية والتكنولوجية والمعرفية، الأمر الذي يفرض على النظم التعليمية ضرورة مواكبة هذه التغيرات من خلال تطوير عناصر العملية التعليمية كافة، وفي مقدمتها المعلم؛ باعتباره الركيزة الأساسية في نجاح العملية التعليمية وتحقيق جودة مخرجاتها. وقد أصبح تطوير الأداء المهني للمعلم من القضايا التي تحظى باهتمام كبير في الأدبيات التربوية المعاصرة، نظراً لدوره في تحسين جودة التعليم ورفع كفاءة الممارسات التعليمية داخل المؤسسات التربوية.

وتُعد مرحلة الطفولة المبكرة من أهم المراحل التعليمية التي تتشكل خلالها أسس شخصية الطفل، إذ تسهم في تنمية جوانبه المعرفية والنفسية والاجتماعية، ويقع على عاتق معلمة الحضانة دور كبير في تحقيق ذلك؛ نظراً لتعاملها المباشر مع الأطفال في سنواتهم الأولى. كما تشارك الأسرة في بناء القاعدة المعرفية والقيمية للطفل، من خلال ما تقدمه من أنشطة تربوية وتعليمية تسهم في تحقيق النمو المتكامل للطفل.

وقد أكدت العديد من الدراسات التربوية أهمية التنمية المهنية للمعلمات في تحسين مستوى أدائهن التربوي والتعليمي، حيث أشار عمر دخان (2012) إلى أهمية امتلاك المعلم مجموعة من الكفايات المهنية التي تشمل مهارات التخطيط والتنفيذ والتقييم وتنظيم الأنشطة التعليمية، مؤكداً ضرورة توفير برامج تدريبية مستمرة تسهم في تطوير تلك الكفايات ورفع مستوى الأداء المهني للمعلم.

كما أوضحت دراسة إيمان العربي (2011) أن انخفاض مستوى الأداء المهني لبعض المعلمات قد يرجع إلى قصور برامج الإعداد والتدريب، إضافة إلى عدم تحقيق التوازن بين الجوانب المعرفية والمهارية في برامج إعداد المعلمات، مما يؤدي إلى وجود فجوة بين ما تتلقاه المعلمة من إعداد نظري وبين متطلبات الممارسة التربوية الفعلية في الميدان.

وفي السياق ذاته، أشارت دراسة Carmen Mercado (2012) إلى أن الإعداد الجيد للمعلم والتدريب المستمر يساهمان في تحسين جودة التعليم ورفع مستوى تحصيل المتعلمين، مؤكدة أن تطوير برامج إعداد المعلمين يمثل أحد أهم مدخلات إصلاح العملية التعليمية.

وفي ضوء التوجهات التنموية في المملكة العربية السعودية، أكدت رؤية السعودية 2030 أهمية تطوير منظومة التعليم والارتقاء بكفاءة المعلمين والمعلمات، وتعزيز برامج التدريب والتنمية المهنية بما يساهم في إعداد كوادر تعليمية قادرة على مواكبة متطلبات العصر والمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة.

وانطلاقاً مما سبق، تتحدد مشكلة البحث الحالي في الحاجة إلى تنمية الأداء المهني لمعلمات الحضانة في المملكة العربية السعودية بما يتوافق مع متطلبات التطوير التربوي المعاصر وتوجهات رؤية السعودية 2030، الأمر الذي يستدعي إعداد برنامج مقترح يساهم في تطوير كفاياتهن المهنية وتحسين ممارساتهن التربوية داخل مؤسسات الطفولة المبكرة.

مما سبق نتضح مشكلة البحث في محاولة للإجابة عن الأسئلة التالية :

كيف يمكن تنمية الأداء المهني لمعلمات الحضانة في المملكة العربية السعودية في ضوء متطلبات رؤية السعودية ٢٠٣٠ ؟

ويتفرع عنه الأسئلة الفرعية التالية:

- 1 - ما آليات التنمية اللازمة لتنمية الأداء المهني لمعلمات الحضانة في المملكة العربية السعودية ؟
- 2 - ما البرنامج المقترح لتنمية الأداء المهني لمعلمات الحضانة بما يتوافق مع توجهات رؤية السعودية ٢٠٣٠ ؟

أهداف البحث

1. إعداد برنامج مقترح لتنمية الأداء المهني لمعلمات الحضانة في المملكة العربية السعودية في ضوء متطلبات رؤية السعودية 2030.
2. التعرف على واقع الأداء المهني لمعلمات الحضانة وتحديد مدى توافقه مع متطلبات التنمية المهنية الحديثة ومهارات القرن الحادي والعشرين.
3. تحديد نقاط القوة في الأداء المهني لمعلمات الحضانة والعمل على تعزيزها، إلى جانب الكشف عن جوانب القصور التي قد تعوق كفاءة الأداء التربوي.

4. تحديد الآليات والأساليب الحديثة للتنمية المهنية التي يمكن أن تسهم في تطوير كفايات معلمات الحضانه وتحسين ممارساتهن التعليمية داخل مؤسسات الطفولة المبكرة.
5. تقديم برنامج مقترح يمكن أن يسهم في رفع مستوى الكفاءة المهنية لمعلمات الحضانه بما ينعكس إيجابياً على جودة العملية التعليمية في مرحلة الطفولة المبكرة.

أهمية البحث

1. تتبع أهمية البحث من أهمية مرحلة الطفولة المبكرة ودور معلمة الحضانه في بناء شخصية الطفل وتنمية قدراته المعرفية والاجتماعية والانفعالية، مما يجعل تطوير أدائها المهني قضية تربوية ذات أولوية.
2. قد يسهم هذا البحث في تطوير برامج إعداد معلمات الحضانه قبل الخدمة وأثناءها من خلال تقديم تصور علمي لبرنامج تدريبي يواكب متطلبات التطوير التربوي المعاصر.
3. يمكن أن تساعد نتائج البحث الجهات المعنية بالتعليم في اتخاذ قرارات تربوية تتعلق بتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمات الحضانه بما يتلاءم مع التحولات المعرفية والتكنولوجية الحديثة.
4. يسهم البحث في إثراء الأدبيات التربوية العربية بدراسة علمية تتناول تنمية الأداء المهني لمعلمات الحضانه في ضوء التوجهات التنموية الحديثة.
5. قد يفتح البحث المجال أمام دراسات مستقبلية تتناول تطوير برامج إعداد المعلمات وتنمية كفاياتهن المهنية بما يسهم في تحسين جودة التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة.

منهج البحث :

استخدم البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي، نظرا لملاءمته لطبيعة موضوع الدراسة وأهدافها، حيث يعتمد هذا المنهج على وصف الظاهرة كما هي في الواقع ، وتحليلها وتفسيرها، بما يساعد في الوقوف علأ ابعاد القضية المطروحة، والكشف عن ملامحها وخصائصها وعاقبتها بمتغيرات الدراسة.

حدود البحث :

الحدود الزمنية : الفصل الدراسي الثاني في العالم الدراسي 2025-2026

الحدود المكانية : تم التطبيق في روضات مدينة جدة في المملكة العربية السعودية.

الحدود البشرية : اجري البحث على عينه مكونه من (25) معلمة بالروضات

الحدود الموضوعية : اقتصرت الدراسة على التعرف على مستوى تنمية الأداء المهني لمعلمات الحضانة في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية 2023.

أدوات البحث :

- استبانة

فروض البحث :

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات الحضانة تبعا لمتغير المؤهل العلمي على مقياس الأداء المهني، وذلك لصالح المعلمات ذوات المؤهل العلمي الأعلى.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات الحضانة تبعا لمتغير سنوات الخبرة على مقياس الأداء المهني، وذلك لصالح المعلمات ذوات سنوات الخبرة الأعلى.

مصطلحات البحث :

الأداء المهني : تُعرّفه الباحثة إجرائيًا "بأنه مجموعة الممارسات والمهام التربوية والتعليمية التي تقوم بها معلمة الحضانة أثناء عملها، والتي تشمل التخطيط للأنشطة التعليمية، وتنفيذها، وتقييمها، وإدارة بيئة التعلم، والتفاعل التربوي الفعال مع الأطفال، بما يسهم في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة.

معلمة الحضانة: تُعرّفها الباحثة إجرائيًا معلمة الحضانة بأنها المعلمة التي تعمل مع الأطفال في مرحلة الحضانة بالمملكة العربية السعودية، وتتولى مسؤولية رعايتهم تربويًا وتعليميًا ونمائيًا، من خلال تقديم الخبرات والأنشطة المناسبة لخصائصهم العمرية واحتياجاتهم النمائية.

البرنامج المقترح:

تُعرّف الباحثة إجرائيًا البرنامج المقترح بأنه "مجموعة من الأنشطة والإجراءات والخبرات التدريبية المنظمة والمخططة، التي تم إعدادها بهدف تنمية الأداء المهني لمعلمات الحضانة في المملكة العربية السعودية، بما يتوافق مع متطلبات التطوير التربوي وتوجهات رؤية السعودية 2030.

رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠: تُعرّفها الباحثة إجرائيًا "رؤية المملكة العربية السعودية 2030 بأنها الإطار الوطني التنموي الذي تسعى المملكة من خلاله إلى تطوير مختلف القطاعات، ومن بينها قطاع التعليم، بما يساهم في تحسين جودة المخرجات التعليمية، وتنمية الكفاءات البشرية، والارتقاء بالأداء المهني للعاملين في الميدان التربوي.

الفصل الثاني

الاطار النظري

المحور الأول : الأداء المهني

يُعدّ الأداء المهني من المفاهيم الأساسية المرتبطة بجودة العملية التعليمية، خاصة في مرحلة الطفولة المبكرة، حيث يعكس كفاءة المعلمة في أداء مهامها التربوية. ورغم تعدد تعريفاته، إلا أنها تتفق على أنه يمثل قدرة الفرد على أداء مسؤولياته بفعالية. فقد أشار الرشدي وآخرون (2017) إلى أنه يتمثل في الممارسات التربوية التي يؤديها المعلم وفق معايير الجودة، بينما أوضحت لبيب (2020) ارتباطه بامتلاك المعلمة للمعارف والمهارات والاتجاهات الحديثة. كما أكدت Bedair (2022) أهمية توظيف هذه المعارف عمليًا في المواقف التعليمية اليومية. وبذلك، يُنظر إلى الأداء المهني كمنظومة متكاملة من الكفايات والممارسات التي تمكن معلمة الحضانة من تقديم خبرات تعليمية ملائمة وتحقيق النمو المتكامل للأطفال وفي ضوء ما سبق، تُعرّف الباحثة إجرائيًا الأداء المهني لمعلمة الحضانة بأنه:

مجموعة الممارسات والمهام التربوية والتعليمية التي تقوم بها معلمة الحضانة بكفاءة داخل بيئة الحضانة، والتي تشمل التخطيط للأنشطة، وتنفيذها، وتقويمها، وإدارة المواقف التعليمية، والتفاعل التربوي الإيجابي مع الأطفال، بما يساهم في تحقيق أهداف النمو المتكامل للطفل.

أهمية الأداء المهني لمعلمة الحضانة

- يسهم الأداء المهني لمعلمة الحضانة في تحقيق النمو الشامل للطفل (المعرفي، اللغوي، الاجتماعي، الانفعالي، والجسمي) من خلال تقديم خبرات تربوية مناسبة لخصائصه النمائية (Bedair, 2022).
- يرتبط الأداء المهني الفعال بتحسين جودة العملية التعليمية عبر التخطيط الجيد للأنشطة وتنفيذها وتقييمها بما يحقق الأهداف التربوية (الرشيدي وآخرون، 2017).
- يدعم تنمية المهارات الأساسية لدى الأطفال، مثل التواصل، والتفاعل الاجتماعي، والاستقلالية، والتفكير، وحل المشكلات (العويس، 2023).
- يسهم في توفير بيئة تربوية آمنة ومحفزة تعزز ثقة الطفل بنفسه وتدعم مشاركته الفعالة في التعلم (Bedair, 2022).

وبذلك، يُعد الأداء المهني لمعلمة الحضانة أساسًا في تحسين جودة مخرجات التعلم في مرحلة (2022) Bedair، الرشيدي وآخرون 2017 (الطفولة المبكرة

أبعاد الأداء المهني لمعلمة الحضانة

يُعدّ الأداء المهني لمعلمة الحضانة مفهومًا متعدد الأبعاد، حيث يشمل تفاعل المعارف النظرية مع المهارات التطبيقية والاتجاهات المهنية، إضافة إلى القدرة على التفاعل التربوي الفعال مع الأطفال. ولا يقتصر على جانب واحد، بل يقوم على منظومة متكاملة من الجوانب التي تحدد كفاءة المعلمة وفاعلية أدائها داخل البيئة التعليمية. وقد أكدت الأدبيات التربوية أن هذه الأبعاد تتكامل لتشكل بنية الممارسة المهنية في مؤسسات الطفولة المبكرة (الزومان، 2022؛ الجديد، 2022؛ Al-Jadid، 2012). وتأسيسًا على ذلك، يمكن تحديد أبرز أبعاد الأداء المهني لمعلمة الحضانة فيما يلي :

البعد المعرفي

يشير البعد المعرفي إلى امتلاك معلمة الحضانة للمعارف التربوية والنفسية المرتبطة بخصائص نمو الطفل وطرائق التعليم والتخطيط للأنشطة، إضافة إلى فهم الأهداف التربوية وأساليب التعامل مع الفروق الفردية. وقد أكدت الدراسات (الحربي وطلافة، 2023) أهمية هذا البعد في تحسين جودة الممارسة المهنية وفاعلية الأداء التربوي. لذا، يُعد البعد المعرفي الأساس الذي تقوم عليه بقية أبعاد الأداء المهني.

البعد المهاري

يرتبط البعد المهاري بقدرة معلمة الحضانة على تطبيق معارفها عملياً في المواقف التعليمية اليومية، من خلال مهارات مثل التخطيط والتنفيذ، وإدارة الوقت، وتنظيم البيئة الصفية، واستخدام الوسائل التعليمية، ومراعاة الفروق الفردية، إضافة إلى التقويم والتعامل مع سلوك الأطفال. وقد أكدت الدراسات (الزومان، 2022؛ البرقي، 2023) أهمية امتلاك هذه المهارات ووجود احتياجات تدريبية لتعزيزها. لذلك، يُعد البعد المهاري الجانب التطبيقي الذي يعكس كفاءة المعلمة في أداء أدوارها المهنية.

البعد الوجداني والقيمي

يشير البعد الوجداني والقيمي إلى ما تمتلكه معلمة الحضانة من اتجاهات إيجابية وصفات شخصية مثل الشعور بالمسؤولية، والصبر، والمرونة، والالتزان الانفعالي، واحترام الفروق الفردية، والالتزام بأخلاقيات المهنة، وبناء علاقات داعمة مع الأطفال. وقد أكدت الدراسات ارتباط هذا البعد بالرضا الوظيفي والالتزام المهني، وأهميته في تحسين الأداء المهني واستمراريته.

(؛ الجديدي، 2022، 2024 (Allehyani)

البعد الاجتماعي والتواصلي

يشير البعد الاجتماعي والتواصلي إلى قدرة معلمة الحضانة على بناء علاقات إيجابية وفعالة مع الأطفال، وأولياء الأمور، والزميلات، وإدارة المؤسسة، من خلال مهارات التواصل، والحوار، والاستماع، والعمل التعاوني، والمشاركة مع الأسرة. وقد أكدت الدراسات (المطيري والعنزي، 2023؛ العجمي وآخرون، 2025) أهمية هذا البعد في تعزيز العمل التعاوني ودعم تطوير الأداء المهني داخل بيئة الطفولة المبكرة. لذلك يُعد هذا البعد عنصراً أساسياً في تحسين الممارسة المهنية لمعلمة الحضانة.

تقويم الأداء المهني لمعلمة الحضانة

يُعد تقويم الأداء المهني لمعلمة الحضانة عملية أساسية لتحسين جودة العمل التربوي، إذ يهدف إلى قياس كفاءة المعلمة، وتحديد نقاط القوة والضعف في أدائها، والعمل على تطويرها من خلال برامج تدريبية مناسبة. وهو ليس إجراءً رقابياً فقط، بل عملية مستمرة تسهم في رفع جودة الممارسات التربوية داخل الحضانة.

وقد أكدت الدراسات (الرشدي وآخرون، 2017؛ الزومان، 2022) ضرورة أن يستند التقويم إلى معايير شاملة تشمل الجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية والعلاقات المهنية. كما أشارت (العجمي وآخرون، 2025؛ الحكمي والمبيريك، 2023) إلى أهمية استخدام تقويم موضوعي يساعد في تحديد الاحتياجات التدريبية وتوجيه التنمية المهنية بناءً على بيانات دقيقة.

وتتنوع أساليب التقويم بين الملاحظة المباشرة، وبطاقات التقويم، والتقارير، والمقابلات، والتقويم الذاتي، وآراء المشرفات، وملفات الإنجاز. ويسهم هذا التقويم في تحسين أداء المعلمة في التخطيط والتنفيذ والتفاعل مع الأطفال، وبالتالي رفع جودة الخبرات التعليمية المقدمة لهم.

وعليه، فإن تقويم الأداء المهني يُعد أداة تطويرية مهمة تهدف إلى رفع كفاءة معلمة الحضانة ودعم نموها المهني المستمر بما ينعكس إيجاباً على جودة التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة.

المحور الثاني: معلمة الحضانة

أولاً: مفهوم معلمة الحضانة

تُعد معلمة الحضانة أحد العناصر الرئيسية في مؤسسات الطفولة المبكرة، إذ تتولى مسؤولية الرعاية التربوية والتعليمية للأطفال في السنوات الأولى من العمر، وهي المرحلة التي تتشكل فيها أسس النمو الجسدي والعقلي والانفعالي والاجتماعي واللغوي للطفل. ولا يقتصر دورها على تقديم الرعاية اليومية، بل يمتد إلى التخطيط للخبرات التعليمية، ومتابعة نمو الأطفال، وتهيئة بيئة آمنة ومحفزة للتعلم، وبناء شراكة إيجابية مع الأسرة.

وقد عرّفها الأدبيات التربوية بأنها المعلمة أو المربية المؤهلة للعمل مع الأطفال في مرحلة الحضانة، والقادرة على تقديم خبرات تربوية ونمائية مناسبة لخصائصهم العمرية واحتياجاتهم الفردية، بما يساهم في تحقيق النمو المتكامل لهم (الناشف، 2018؛ عبد الحميد، 2020).

التعريف الإجرائي لمعلمة الحضانة

تعرفها الباحثة إجرائيًا بأنها:

المعلمة المؤهلة للعمل مع أطفال الحضانة في مؤسسات الطفولة المبكرة بالمملكة العربية السعودية، والتي تتولى مسؤولية رعايتهم تربويًا وتعليميًا وسلوكيًا، من خلال تخطيط الأنشطة المناسبة، وتنفيذها، وتقويمها، والتفاعل الإيجابي مع الأطفال وأسرهم بما يحقق نموهم المتكامل.

ثانيًا: أهمية معلمة الحضانة

تتبع أهمية معلمة الحضانة من كونها تتعامل مع مرحلة عمرية شديدة الحساسية، إذ تُعد السنوات الأولى من حياة الطفل أساسًا لتكوين شخصيته واتجاهاته ومهاراته المستقبلية. وتظهر أهميتها في عدد من الجوانب، من أبرزها:

الإسهام في بناء شخصية الطفل من خلال تنمية الثقة بالنفس والاستقلالية والقدرة على التفاعل الاجتماعي.

دعم النمو الشامل للطفل في الجوانب المعرفية واللغوية والحركية والانفعالية والاجتماعية.

تهيئة بيئة تعليمية آمنة ومحفزة تساعد الطفل على التعلم من خلال اللعب والخبرة المباشرة.

اكتشاف الفروق الفردية والاحتياجات المبكرة لدى الأطفال، والتعامل معها بصورة تربوية مناسبة.

تعزيز الشراكة مع الأسرة بما يساهم في توحيد الجهود التربوية بين المؤسسة والمنزل.

غرس القيم والسلوكيات الإيجابية التي تشكل أساس التنشئة السليمة في المجتمع (أبو النصر، 2019؛ العويس، 2023).

أدوار معلمة الحضانة

يتسم دور معلمة الحضانة بالتكامل، حيث يجمع بين الأبعاد التربوية والتعليمية والإنسانية والتنظيمية، ومن أبرز أدوارها ما يأتي:

- الدور التربوي: غرس القيم والعادات الإيجابية، وتعزيز السلوك المقبول لدى الأطفال.
- الدور التعليمي: تقديم الخبرات التعليمية المناسبة لعمر الطفل باستخدام استراتيجيات حديثة قائمة على اللعب والاكتشاف.
- الدور النمائي: دعم نمو الطفل في مختلف الجوانب ومراعاة خصائصه واحتياجاته الفردية.
- الدور الإرشادي: ملاحظة سلوك الطفل، والتعامل مع مشكلاته البسيطة، والتنسيق مع الأسرة عند الحاجة.
- الدور الاجتماعي: بناء علاقات إيجابية مع الأطفال وأسرتهم وتعزيز التواصل الفعال معهم.
- الدور التنظيمي: تنظيم البيئة الصفية، وإعداد الأنشطة والوسائل، وإدارة الوقت اليومي داخل الحضانة (عبد الحميد، 2020؛ Bedair, 2022؛ المطيري والعنزي، 2023).

خصائص معلمة الحضانة الناجحة

تحتاج معلمة الحضانة إلى مجموعة من الخصائص المهنية والشخصية التي تساعد على أداء دورها بكفاءة، ومن أهمها:

- الإلمام بخصائص نمو الطفل في مرحلة الحضانة.
- القدرة على التعامل التربوي الإيجابي مع الأطفال.
- امتلاك مهارات التواصل الفعال مع الطفل والأسرة.
- الصبر، والمرونة، والالتزان الانفعالي.
- القدرة على التخطيط والتنظيم وإدارة المواقف الصفية.
- توظيف الأنشطة التعليمية المناسبة لاحتياجات الأطفال.
- الاستعداد المستمر للتعلم والتطوير المهني (الرشيدي وآخرون، 2017؛ هناء صلاح، 2021؛ Altalhy et al., 2023).

متطلبات إعداد معلمة الحضانة

إن جودة أداء معلمة الحضانة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بجودة إعدادها قبل الخدمة وأثناءها، لذا يتطلب إعدادها ما يلي:

- الإعداد الأكاديمي والتخصصي في مجالات الطفولة المبكرة ونمو الطفل والتربية العملية.
- الإعداد المهني الذي يشمل مهارات التخطيط والتنفيذ والتقييم وإدارة المواقف التعليمية.
- الإعداد الشخصي بما يعزز الثقة بالنفس، والمرونة، وتحمل المسؤولية، والعمل الجماعي.
- الإعداد التقني لتمكينها من توظيف التقنيات الحديثة في بيئات التعلم المبكر.
- التدريب المستمر أثناء الخدمة لمواكبة المستجدات التربوية ومتطلبات التطوير المهني (هالة ، 2025).

المحور الثالث: رؤية المملكة العربية السعودية 2030

تعريف رؤية المملكة العربية السعودية 2030

تُعد رؤية المملكة العربية السعودية 2030 إطاراً وطنياً استراتيجياً شاملاً يهدف إلى إحداث تحول تنموي في مختلف القطاعات، بما يساهم في بناء مجتمع حيوي، واقتصاد مزدهر، ووطن طموح. وقد أولت الرؤية التعليم عناية خاصة باعتباره أحد أهم مداخل تنمية رأس المال البشري، وإعداد الأفراد القادرين على التفاعل مع متطلبات العصر، والمشاركة في تحقيق التنمية المستدامة. كما أكدت الرؤية على أهمية تطوير المنظومة التعليمية، وتحسين جودة المخرجات، ورفع كفاءة الكوادر البشرية العاملة في المجال التربوي (رؤية المملكة العربية السعودية 2030).

وفي هذا الإطار، لم يعد تطوير التعليم في المملكة مقتصرًا على تحديث المحتوى أو تحسين البنية المؤسسية فحسب، بل امتد ليشمل تطوير المعلم والمعلمة بوصفهما العنصر الأكثر تأثيراً في جودة العملية التعليمية. ومن هنا، فإن الاهتمام بتنمية الأداء المهني لمعلمات الحضانة يُعد من الجوانب التي تتسجم بصورة مباشرة مع التوجهات العامة للرؤية

التعريف الإجرائي لرؤية المملكة العربية السعودية 2030

تعرفها الباحثة إجرائيًا بأنها: " مجموعة التوجيهات والأهداف الوطنية التي تسعى إلى تطوير التعليم ورفع كفاءة الكوادر البشرية في المملكة العربية السعودية ، والتي تستند إليها الدراسة في بناء مقترح لتنمية الأداء المهني لمعلمات الحضانة.

أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030

تسعى رؤية المملكة العربية السعودية 2030 إلى تحقيق تنمية شاملة تركز على بناء الإنسان، وتحسين جودة الحياة، ورفع كفاءة الأداء المؤسسي والتنافسية الوطنية، مع اهتمام واضح بالقطاع التعليمي.

وفي المجال التربوي، تركز الرؤية على تنمية رأس المال البشري، وتحسين جودة التعليم، ورفع كفاءة المعلمين، وتعزيز التعلم المستمر بما يتوافق مع متطلبات المستقبل (برنامج تنمية القدرات البشرية، 2021). كما تؤكد الدراسة (العويس، 2023) أن تطوير المعلم يُعد محورًا أساسيًا لتحقيق مستهدفات الرؤية، مما يستلزم تطوير أدوار معلمات الطفولة المبكرة بما يواكب التحولات الحديثة.

وبذلك يتضح أن تطوير أداء المعلمات، ومنهن معلمات الحضانة، يمثل أحد المتطلبات المهمة لتحقيق أهداف رؤية 2030 في المجال التعليمي.

أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030 في مجال التعليم

يحظى التعليم في رؤية المملكة العربية السعودية 2030 بمكانة محورية باعتباره أساسًا لإعداد الإنسان وتحقيق التنمية المستدامة. وتركز الرؤية على تحسين جودة التعليم، ورفع كفاءة المعلمين، وتطوير المناهج وطرائق التدريس، وتنمية المهارات الأساسية والمستقبلية، وتعزيز استخدام التقنية والتعلم مدى الحياة (رؤية 2030، وزارة التعليم، 2023).

كما تؤكد الرؤية أن تطوير التعليم لا يقتصر على المتعلم فقط، بل يشمل المعلم بوصفه عنصرًا رئيسيًا في نجاح العملية التعليمية. وقد أشارت الدراسات (المطيري والعنزي، 2023؛ العجمي وآخرون، 2025) إلى أهمية دعم التنمية المهنية، وتعزيز مجتمعات التعلم، وتوفير الدعم الإداري والمهني بما يواكب متطلبات التطوير في مؤسسات الطفولة المبكرة

انعكاسات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 على تطوير معلمات الحضانة

أبرزت رؤية المملكة العربية السعودية 2030 متطلبات تطويرية مهمة انعكست على أداء معلمات الحضانة، حيث أصبح من الضروري امتلاك كفايات مهنية وتقنية وشخصية تتناسب مع متطلبات التعليم الحديث، ولم يعد دور المعلمة مقتصرًا على الرعاية بل امتد ليشمل التعليم والتوجيه التربوي المتكامل.

ومن أبرز هذه الانعكاسات: الاهتمام بالتنمية المهنية المستمرة، وتعزيز الكفايات في التخطيط والتنفيذ والتقييم، وتوظيف التقنية في التعلم، وتحسين التعامل مع خصائص نمو الأطفال، وتعزيز الشراكة مع الأسرة، ورفع جودة البيئة التعليمية بما يدعم النمو الشامل للطفل.

وقد أكدت الدراسات (الحكمي والمبيريك، 2023؛ Bedair، 2022) أن تطوير معلمات الطفولة المبكرة يتطلب برامج تدريبية منظمة تستجيب لاحتياجات الميدان وتواكب مستهدفات الرؤية.

وبذلك، فإن تطوير الأداء المهني لمعلمات الحضانة في ضوء رؤية 2030 يُعد ضرورة تربوية ومهنية، تسهم في رفع جودة التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة وتحقيق أهداف التحول الوطني

الفصل الثالث

التحليل الأحصائي

المعيار الإحصائي:

تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي لتصحيح أدوات الدراسة، بإعطاء كل فقرة درجة واحدة من خمس درجات (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وهي تمثل رقمياً (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب، وقد تم اعتماد المقياس التالي لأغراض تحليل النتائج:

منخفض	من 1.00 – 2.33
متوسط	من 2.34 – 3.67
مرتفع	من 3.68 – 5.00

وقد تم احتساب المقياس من خلال استخدام المعادلة التالية:

$$(\text{الحد الأعلى للمقياس (5) - الحد الأدنى للمقياس (1)}) / (\text{عدد الفئات المطلوبة (3)})$$

$$1.33 = 3 / (5 - 1) =$$

من ثم تم إضافة قيمة (1.33) تدريجياً لتحديد حدود كل فئة من فئات التقدير الثلاث

صدق البناء:

لاستخراج دلالات صدق البناء للمقياس، استخرجت معاملات ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للمحور التي تنتمي إليه في عينة استطلاعية من مجتمع مشابه تكونت من (30) مشاركا، وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للمحور التي تنتمي إليه ما بين (0.41-0.74)، والجدول التالي يبين ذلك.

جدول(-)

معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للمحور التي تنتمي إليه

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
** 0.59	17	* 0.45	9	** 0.54	1
** 0.71	18	** 0.67	10	** 0.66	2
** 0.69	19	** 0.74	11	** 0.54	3
** 0.54	20	** 0.51	12	* 0.41	4
* 0.44	21	** 0.56	13	** 0.66	5
* 0.50	22	* 0.46	14	** 0.56	6
** 0.51	23	** 0.74	15	* 0.41	7
** 0.54	24	** 0.67	16	** 0.57	8

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

وتجدر الإشارة أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات.

ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من مجتمع مشابه مكوّنة من (30) مشاركا، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين.

وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول رقم (-) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات إعادة للمحاور واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

جدول (-)

معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات إعادة للمحاور

المحور	ثبات إعادة	الاتساق الداخلي
الكفايات المهنية والتربوية	0.87	0.82
استخدام التكنولوجيا في التعليم	0.89	0.77
إدارة الصف والتفاعل مع الأطفال	0.81	0.79
التنمية المهنية في ضوء رؤية 2030	0.85	0.80
المعوقات التي تواجه تطوير الأداء المهني	0.90	0.84

يتبين من الجدول (-) أن أداة الدراسة تتمتع بدرجات جيدة من الثبات، حيث تراوحت معاملات الاتساق الداخلي بين (0.77-0.84)، ومعاملات ثبات إعادة بين (0.81-0.90)، مما يدل على تمتعها بمستوى عالٍ من الثبات.

عينة الدراسة:

جدول (-)

التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة

النسبة (%)	التكرار	الفئات	
16.0	4	دبلوم	المؤهل العلمي
84.0	21	بكالوريوس	
32.0	8	اقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
40.0	10	10-6	
28.0	7	أكثر من 10 سنوات	
4.0	1	حكومية	نوع الروضة / المدرسة
96.0	24	خاصة	
100.0	25	المجموع	

السؤال الأول: كيف يمكن تنمية الأداء المهني لمعلمات الحضانة في المملكة العربية السعودية في ضوء متطلبات رؤية السعودية 2030؟

السؤال الفرعي الأول: ما آليات التنمية اللازمة لتنمية الأداء المهني لمعلمات الحضانة في المملكة العربية السعودية؟

السؤال الفرعي الثاني: ما البرنامج المقترح لتنمية الأداء المهني لمعلمات الحضانة بما يتوافق مع توجهات رؤية السعودية 2030؟

للإجابة عن السؤال الرئيسي والأسئلة الفرعية المنبثقة عنه تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تنمية الأداء المهني لمعلمات الحضانة في المملكة العربية السعودية في ضوء متطلبات رؤية السعودية 2030، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (-)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تنمية الأداء المهني لمعلمات الحضانة في المملكة العربية السعودية في ضوء متطلبات رؤية السعودية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	5	المعوقات التي تواجه تطوير الأداء المهني	4.46	0.24	مرتفع
2	1	الكفايات المهنية والتربوية	4.12	0.31	مرتفع
3	3	إدارة الصف والتفاعل مع الأطفال	4.08	0.35	مرتفع
4	4	التنمية المهنية في ضوء رؤية 2030	3.38	0.54	متوسط
5	2	استخدام التكنولوجيا في التعليم	3.28	0.37	متوسط

يتبين من الجدول (-) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.28-4.46)، حيث جاء في المرتبة الأولى محور المعوقات التي تواجه تطوير الأداء المهني بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.46) وانحراف معياري بلغ (0.24) وبمستوى مرتفع، بينما جاء محور استخدام التكنولوجيا في التعليم في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.28) وانحراف معياري بلغ (0.37) وبمستوى متوسط.

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل محور على حدة، حيث كانت على النحو التالي:

أولاً: الكفايات المهنية والتربوية

جدول (-)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بالكفايات المهنية والتربوية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	تحرص المعلمة على التخطيط المسبق للأنشطة التعليمية بما يتناسب مع خصائص الأطفال.	4.48	0.51	مرتفع
2	4	تسهم في تنمية مهارات التفكير لدى الأطفال من خلال الأنشطة المقدمة.	4.08	0.57	مرتفع
3	5	توظف اللعب كوسيلة تعليمية فعالة في عملية التعلم.	4.08	0.40	مرتفع
4	2	تستخدم استراتيجيات تعليمية متنوعة تتلاءم مع رحلة الطفولة المبكرة.	4.04	0.79	مرتفع
5	3	تراعي الفروق الفردية بين الأطفال أثناء تنفيذ الأنشطة.	3.92	0.70	مرتفع
		الكفايات المهنية والتربوية	4.12	0.31	مرتفع

يتبين من الجدول (-) أن مستوى عينة الدراسة عن الكفايات المهنية والتربوية جاء مرتفعاً بمتوسط حسابي بلغ (4.12) وبانحراف معياري بلغ (0.31). أما فيما يتعلق بالفقرات فقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.92-4.48)، حيث جاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على

يتبين من الجدول (-) أن مستوى عينة الدراسة عن المعوقات التي تواجه تطوير الأداء المهني جاء مرتفعاً بمتوسط حسابي بلغ (4.46) وبانحراف معياري بلغ (0.24). أما فيما يتعلق بالفقرات فقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (4.24-4.56)، حيث جاءت الفقرة رقم (22) والتي تنص على "ضعف الدعم الإداري يحد من تنمية الأداء المهني" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.56) وبانحراف معياري بلغ (0.51) وبمستوى مرتفع، وجاءت الفقرة رقم (21) والتي تنص على "كثرة الأعباء الوظيفية تؤثر سلباً على تطوير الأداء" في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (4.52) وبانحراف معياري بلغ (0.51) وبمستوى مرتفع، وجاءت الفقرة رقم (23) والتي تنص على "نقص الإمكانيات والموارد يؤثر على جودة الأداء داخل الحضانة" في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (4.52) وبانحراف معياري بلغ (0.52) وبمستوى مرتفع، بينما جاءت الفقرة رقم (24) ونصها "محدودية التدريب على استخدام التقنية في التعليم تعيق تطوير الأداء" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (4.24) وبانحراف معياري بلغ (0.44) وبمستوى مرتفع.

التصور المقترح لتنمية الأداء المهني

يهدف البرنامج إلى تنمية الكفايات المهنية لمعلمات الحضانة، وتطوير مهارات استخدام التقنية، وتحسين إدارة الصف والتفاعل مع الأطفال، ودعم التنمية المهنية المستمرة بما ينسجم مع رؤية 2030.

المكونات الأساسية:

الكفايات المهنية: التخطيط، استراتيجيات التدريس، مراعاة الفروق الفردية.

التكنولوجيا التعليمية: استخدام الوسائل والتطبيقات الرقمية.

إدارة الصف: ضبط السلوك، تنظيم البيئة الصفية، تعزيز التعلم الإيجابي.

التنمية المهنية: تدريب مستمر وتبادل خبرات.

آليات التنفيذ:

دورات تدريبية، ورش عمل، مجتمعات تعلم مهنية، إشراف تربوي، ومنصات رقمية.

التقويم:

استبانات قبلية وبعديّة، ملاحظة الأداء، تقارير متابعة، وتقييم ذاتي.

النتائج المتوقعة:

تحسين الأداء المهني، رفع كفاءة استخدام التقنية، تحسين جودة التعليم، ودعم تحقيق أهداف رؤية 2030.

التوصيات

في ضوء ما توصلت إليه نتائج الدراسة، توصي الباحثة بما يلي:

1. توفير برامج تدريبية متخصصة لمعلمات الحضانه تركز على تنمية مهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم.
2. تعزيز التنمية المهنية المستمرة من خلال عقد ورش عمل ودورات تدريبية تتواءم مع المستجدات التربوية في مجال الطفولة المبكرة.
3. تقليل الأعباء الوظيفية الملقاة على عاتق معلمات الحضانه بما يتيح لهن فرصاً أكبر للتطوير المهني.
4. تقديم دعم إداري فعال داخل المؤسسات التعليمية يساهم في تحسين الأداء المهني للمعلمات.

المراجع

المراجع العربية

- العويس، نورة بنت محمد. (2023). تطوير الأداء المهني لمعلمات الطفولة المبكرة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030. *مجلة العلوم التربوية*, 15(2)، 145-120.
- الرشدي، فهد بن محمد، وآخرون. (2017). الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال وعلاقتها بالأداء التدريسي. *مجلة التربية*, 31(4)، 102-77.
- المطيري، سارة بنت عبدالله، والعنزي، نجلاء بنت فهد. (2023). متطلبات التنمية المهنية لمعلمات الطفولة المبكرة في المملكة العربية السعودية. *المجلة العربية للتربية النوعية*, 7(3)، 78-55.
- عمر، هناء صلاح عبد الحليم. (2021). برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال وأثرها في تحسين الأداء التعليمي. *مجلة دراسات تربوية*, 12(1)، 110-88.
- عوض، هالة عمر محمد. (2025). تطوير الأداء المهني لمعلمات الطفولة المبكرة في ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة. *مجلة التربية المعاصرة*, 39(2)، 175-150.
- وزارة التعليم. (2020). *تطوير التعليم في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية 2030*. الرياض: وزارة التعليم.
- وزارة التعليم. (2021). *دليل المعلمة في مرحلة الطفولة المبكرة*. الرياض: وزارة التعليم.
- هيئة تقويم التعليم والتدريب. (2022). *المعايير المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية*. الرياض: هيئة تقويم التعليم والتدريب.

المراجع الأجنبية

- Altalhy, A., Alshammari, M., & Alharbi, S. (2023). The role of digital technologies in enhancing early childhood education in Saudi Arabia. *International Journal of Educational Technology*, 20(2), 45-60.
- Bedair, A. (2022). Professional development of kindergarten teachers in light of contemporary educational trends. *Journal of Early Childhood Education*, 14(1), 25-40