

مدى فاعلية برنامج تدريبي عن بعد لدى معلمات ومشرفات التعليم قبل المدرسي في سلطنة عُمان

ثرياء بنت سيف بن علي المعمرية
وزارة التربية والتعليم - سلطنة عُمان
thuraya.saif@moe.om

عامر بن محمد بن عامر العيسري
أستاذ مساعد في مناهج وطرائق التدريس
جامعة السلطان قابوس - سلطنة عُمان
aalaisari@squ.edu.om

قبول البحث: 2021/6/30

مراجعة البحث: 2021 /6/14

استلام البحث: 2021 /6/1

DOI: <https://doi.org/10.31559/EPS2021.10.2.11>



file is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

مدى فاعلية برنامج تدريبي عن بعد لدى معلمات ومشرفات التعليم قبل المدرسي في سلطنة عُمان

عامر بن محمد بن عامر العيسري

أستاذ مساعد في مناهج وطرائق التدريس - جامعة السلطان قابوس - سلطنة عُمان
aalaisari@squ.edu.om

ثرياء بنت سيف بن علي المعمرية

وزارة التربية والتعليم - سلطنة عُمان
thuraya.saif@moe.om

استلام البحث: 2021/6/1 مراجعة البحث: 2021/6/14 قبول البحث: 2021/6/30 DOI: <https://doi.org/10.31559/EPSS2021.10.2.11>

الملخص:

هدفت الدراسة إلى تقييم فاعلية برنامج تدريبي عن بعد لمعلمات ومشرفات التعليم قبل المدرسي وتحليل آراء المعلمات ومقترحاتهن حول البرنامج التدريبي، وتمثل أداة الدراسة في استبيان موجه إلى المعلمات المتدربات لتقييم البرنامج التدريبي من وجهة نظرهن للتوصل إلى نتائج وتوصيات ومقترحات تسهم في تطوير آليات تدريب معلمات التعليم قبل المدرسي. وتكونت عينة الدراسة من (58) معلمة ومشرفة للتعليم قبل المدرسي، طبقت عليها أداة الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2020/2019، وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن متوسط استجابات المتدربات على المقياس ككل بلغ (2,8310) وهو مستوى عال مما يدل على فاعلية التدريب من وجهة نظر المعلمات المتدربات، وكان المحور الأول: أسلوب التدريب هو أفضل المحاور من حيث متوسطات استجابة عينة الدراسة حيث بلغ (2.9253) يليه المحور الأول محتوى التدريب بمتوسط (2.8401) ثم محور بيئة التدريب بمتوسط (2.6414)، وبمقارنة المتوسطات الحسابية لاستجابات العينة تم التوصل إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود إلى متغيرات المسمى الوظيفي أو المؤهل الدراسي أو سنوات الخبرة. كما خلصت النتائج إلى تأكيد معظم المتدربات على أن المادة التدريبية المقدمة تتسم بالحدثة، وأن أسلوب التعلم الجماعي ساعد المتدربات كثيراً على التعلم، وأن البرامج المقدمة في الدورات ساهمت في تطوير مهارات المتدربات الرقمية، بينما لا ترى معظم المتدربات أن إنشاء قناة اليوتيوب ساعد على تحفيز المتدربات لإنتاج أعمال جديدة، كما أن مادة التدريب لم تحقق كل توقعات المتدربات، وأن التدريب عن بعد أتاح فرصة أكبر للمتدربات لحضور الدورات، وساعد على تحفيز المتدربات للتعليم الذاتي، وأن التعليم باستخدام الواتس أب ساعد المتدربات على الاحتفاظ بالمادة التدريبية ومراجعتها، وأن المدرب يرحب بالأفكار والمبادرات وينظم المجموعة والمناقشات، ورأت بعض المتدربات أن وقت تنفيذ الدورات لم يكن مناسباً وكافياً للجميع، وأوصت الدراسة بإتاحة حضور دورات التدريب عن بعد لعدد كبير من المعلمات، وتخصيص وقت كافٍ واستخدام تقنيات تربوية تدريبية حديثة ومتنوعة.

الكلمات المفتاحية: فاعلية؛ التدريب عن بعد؛ التعليم قبل المدرسي؛ المعلمات؛ سلطنة عُمان.

1. المقدمة:

لا شك أن الخبرات التي يكتسبها الطفل في مرحلة التعليم قبل المدرسي تؤثر إيجابياً على تهيئته للالتحاق بالتعليم المدرسي ومساعدته على اكتساب مهارات وخبرات متنوعة وتنمية شخصيته، وللمعلمة دور مهم في تقديم تلك الخبرات والمهارات للأطفال بأساليب حديثة، مما يتطلب تدريب المعلمات على استخدام الأساليب والوسائل التدريسية المتنوعة.

وتبرز أهمية مؤسسات التعليم قبل المدرسي من أهمية التعامل مع الأطفال في السنوات المبكرة، حيث خلصت بعض الدراسات التربوية في مجال الطفولة (العيسري، 2014 و زكار، 2015) على أن غالبية المعارف المكتسبة لدى الفرد يبدأ عرسها في الطفولة المبكرة، وأن التكوين الشخصي لسلمات الفرد تتحدد في السنوات الأولى من عمره، فهي مؤسسات تربوية واجتماعية تقدم للطفل تأهيلاً سليماً وتعدده للالتحاق بمراحل التعليم اللاحقة، فيتحصل من خلالها على مهارات وخبرات جديدة، من خلال توفير المناخ المناسب لتطوير فكره وخياله وإشباع حاجاته، وكذلك حصوله على التعزيز الداعم لتقدمه من المعلمات والتعود على العمل الجماعي مع زملائه لغرس روح التعاون والتفاعل الإيجابي، والاعتماد على الذات وتعزيز الثقة بها، وكذلك تمكينه من التعود على النظام المدرسي واحترام الآخرين من زملاء أو معلمات والمسئولين والإداريين.

ولقد اهتمت السلطنة بتعليم الاطفال في مرحلة الطفولة المبكرة من سنوات النهضة الأولى، حيث قامت الكليات ومدارس القرآن الكريم منذ القدم بدورها في تعليم الأطفال إكسابهم المهارات الأساسية التي يحتاجونها في حياتهم، ثم خصصت بالمدارس النظامية صفوف تستقبل الأطفال الصغار وتعدى بتقديم مناهج تم اختيارها لملاءمتها لخصائص الأطفال وحاجاتهم بهذه المرحلة، وبعد تطور التعليم الخاص في السلطنة من خلال افتتاح المدارس الخاصة أصبح التعليم الخاص معنياً بشكل كبير بتقديم خدمات التعليم قبل المدرسي من خلال افتتاح رياض الأطفال التي تستقبل الاطفال من عمر بين (3-6) سنوات (دائرة التعليم قبل المدرسي، 2018)، وقد حصل تطور كبير على صعيد التعليم المبكر في سلطنة عمان خلال السنوات الأخيرة. فنما القطاع الخاص وزاد عدد الأطفال المسجلين في رياض الأطفال نتيجة زيادة الاستثمارات التعليمية بالقطاع الخاص من خلال تزايد افتتاح أعداد كبيرة من رياض الأطفال ومؤسسات التعليم قبل المدرسي الأخرى وتنوعها، وهذا قد يعود بشكل خاص إلى ارتفاع في الوعي العام لدى المجتمع العماني حول أهمية التعليم المبكر للبناء، فقد بلغ عدد المدارس في مؤسسات ومدارس تتبع إشراف وزارة التربية والتعليم في العام الدراسي 2021/2019 في جميع محافظات السلطنة (822) مدرسة، وعدد الشعب بها (3792) وعدد المعلمات (4594) معلمة، و(2636) إدارياً ومشرفاً، و(67120) طن الطلبة، في حين بلغ عدد المدارس في المؤسسات التي تتبع إشراف جهات حكومية أخرى، (664)، وعدد الشعب (664) أيضاً، وبلغ عدد المعلمات (1013) ويوجد (664) إدارياً ومشرفاً بتلك المؤسسات، ويلتحق بها (17249) من الطلبة (وزارة التربية والتعليم، الإحصاءات السنوية للعام الدراسي 2020/2019).

إن فتح المجال للقطاع الخاص للتوسع الاستثماري من خلال تقديم خدمات التعليم قبل المدرسي أوجد أشكالاً مختلفة من وحدات التعليم المبكر بمرحلة التعليم قبل المدرسي في السلطنة، فتوجد رياض أطفال قطاع خاص تحت إشراف وزارة التربية والتعليم وبعضها في مبنى مستقل بينما الأخرى هي صفوف رياض أطفال في مدارس خاصة ومدارس عالمية موجودة في السلطنة، وأعدادها في تزايد مستمر خصوصاً في محافظة مسقط، كما توجد مدارس تحفيظ قرآن كريم الخاصة، والتي كانت سابقاً تحت إشراف وزارة الأوقاف والشؤون الدينية ثم انتقل الإشراف عليها إلى وزارة التربية والتعليم، وقد بقيت مراكز تحفيظ قرآن كريم المنتشرة في الجوامع والمساجد تابعة لإشراف وزارة الأوقاف والشؤون الدينية، ومن مؤسسات التعليم المبكر أيضاً الحضانات الخاصة التي تشرف عليها وزارة التنمية الاجتماعية، وكذلك الأركان وبيوت نمو الطفل التي تدار غالباً من قبل جمعيات المرأة العمانية وتعمل تحت إشراف وزارة التنمية الاجتماعية أيضاً...

ويوجد بوزارة التربية والتعليم ثلاث دوائر تقوم بمهام مرتبطة بمؤسسات التعليم قبل المدرسي تحت إشراف المديرية العامة للمدارس الخاصة وهي: دائرة طلبات التراخيص: وهي معنية بطلبات تراخيص وتجديد افتتاح المدارس الخاصة وإضافة الصفوف فيها، ومن ضمنها مرحلة التعليم قبل المدرسي، و دائرة مناهج وبرامج المدارس الخاصة: وتعنى باعتماد وتوفير وتطوير المناهج والبرامج للمدارس الخاصة وضمها برامج ومناهج التعليم قبل المدرسي، ودائرة التعليم قبل المدرسي: وتعنى بالتدريب والإشراف الفني والإداري والتوعية بالتعليم قبل المدرسي.

ويتولى قسم الإشراف والتقييم في دائرة التعليم قبل المدرسي مهمة الإشراف الفني على مدارس التعليم قبل المدرسي من خلال مشرفين متخصصين في رياض الأطفال وتحفيظ القرآن الكريم، وتنوع أساليب الإشراف الفني في القسم وفق الغرض والهدف المراد تحقيقه من الزيارة، فهناك عدد من الزيارات التي ينفذها القسم وأخرى يشترك في تنفيذها ضمن مجموعات عمل من خارج الدائرة، ويأتي الهدف من تلك الزيارات من أجل مساعدة المعلمات في مراحل التعليم قبل المدرسي على ادراك حاجات الأطفال إدراكاً واضحاً، ومساعدتهن على تشخيص ما يواجهن من صعوبات في عملية تدريس الأطفال، وطريقة اختيار الوسائل التعليمية المناسبة للمراحل العمرية لهم، إلى جانب العمل على تحديد احتياجاتهن من الدورات والورش التدريبية التي تُسهم في تحسين الموقف التعليمي في تلك المراحل، ويقوم قسم التدريب والانماء المهني بدائرة التعليم قبل المدرسي مهمة إعداد جميع البرامج والورش التدريبية سواء تلك المتعلقة بالانماء المهني للموظفين في الدائرة أم المتعلقة بالانماء المهني للهيئتين الإدارية والتدريسية في مراحل التعليم قبل المدرسي من معلمات ومشرفات مقيمت، كما يسعى القسم إلى إيجاد فرص أفضل لتدريب العاملين في مراحل التعليم قبل المدرسي من خلال التنسيق مع الجهات ومراكز التدريب المختلفة، ومن خلال عروض التدريب التي تقدمها هذه الجهات يقوم القسم باختيار أفضل البرامج التدريبية والورش التي تلائم العمل التربوي في تلك المراحل، كما يسعى إلى استخدام أحدث الأساليب والتقنيات التكنولوجية في التدريب لتقديم المستجدات التعليمية والتقنية للمعلمات والمشرفات

العاملات في مجال التعليم قبل المدرسي، خصوصاً أن معظم المعلمات العمانيات في هذا المجال لا يحملن مؤهلاً جامعياً ويعتمدن على دورات الإنماء المهني التنشيطية لهن. (وزارة التربية والتعليم، 2018)

1.1. مشكلة الدراسة:

تعد معلمة رياض الأطفال ركيزة أساسية من ركائز العملية التربوية، والعنصر الفاعل في أية عملية تربوية، وإن أي إصلاح أو تطوير أو تجديد في العملية التربوية، يجب أن يبدأ منها (السكاف، 2009، ص 19). رغم أن المعلم في عصر المعلومات لم يعد يشكل المصدر الوحيد للمعرفة، إذ تعددت مصادر المعرفة وطرق الحصول عليها، وأضحى دور المعلم وسيطاً ومسهلاً بين التلاميذ ومصادر المعرفة، وأصبح موجهاً ومرشداً للطلبة أكثر منه ملقناً لهم ومصدراً وحيداً للمعرفة. (الشديفات، 2015، ص 170)

ولقد أكدت عدد من الدراسات التي أجريت في السلطنة أهمية التدريب والإنماء المهني للبيئات التدريسية بالتعليم قبل المدرسي، حيث أوضح دراسة (العيسري، 2014) و دراسة (زكار، 2015) أن معظم المعلمات بهذه المرحلة (بنسبة أكثر من 80%) لا يحملن مؤهلاً جامعياً فلهن دبلوم الشهادة العامة مع دورة تأهيلية للتدريس بمرحلة رياض الأطفال، مما يتطلب زيادة الجرعات التدريبية لهن وإطلاعهن باستمرار بمستجدات التعليم في هذه المرحلة وخصوصاً البيات وأساليب التدريس باستخدام التقنيات والتكنولوجيا الحديثة، كما أكدت دراسة كل من (العميل، 2008) و دراسة (تغريد، 2014) على ضرورة توفير الدعم اللازم للموارد البشرية العاملة في مجال الطفولة المبكرة من خلال إيجاد الانظمة المناسبة لإعدادهم وتأهيلهم، وتطوير مهارات معلمات رياض الاطفال من خلال برامج تدريبية متخصصة مستمرة، والعمل على تطوير أوضاع البيئات التعليمية في الروضات من خلال توفير المباني والتجهيزات والوسائل المناسبة، ويستنتج من هذه الدراسات ضعف إعداد وتأهيل المعلمات في مرحلة التعليم قبل المدرسي وحاجتهن إلى التدريب بشكل مستمر.

وفي ظل الظروف الكائنة بسبب تفشي وباء كورونا تتأكد ضرورة تفعيل تقنيات التدريب عن بعد الذي يقدم للمعلمات والمشرفات بالتعليم قبل المدرسي للاستمرار في ممارسة الدور المهم في تعليم الأطفال وإكسابهم المهارات المطلوبة باستخدام الأساليب والتقنيات الحديثة، مما يتطلب تدريبهن على استخدام الوسائل التدريسية المتنوعة، حيث تم تقديم برنامج تدريبي عن بعد للمعلمات بفترة تعليق الدراسة بسبب جائحة كورونا، استهدف التدريب (58) معلمة من معلمات التعليم قبل المدرسي في سلطنة عمان.

واشتمل البرنامج على (5) دورات قصيرة حول تنفيذ دروس مرحلة رياض الأطفال وإعداد قصص ومقاطع قصصية مصورة للأطفال، وقد تمثلت تقنيات التدريب عن بعد في إنشاء مدونة تعليمية وتصميم مقاطع يوتيوبية مصورة وتفعيل مجموعة واتس أب للمناقشات. ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتنفيذ برنامج تدريبي عن بعد لمعلمات رياض الاطفال باستخدام برامج وتقنيات متنوعة وتقييم فاعلية التدريب من وجهة نظر المعلمات المتدربات للتعرف على مناسبة محتوى التدريب والأساليب التقنية المستخدمة في التدريب من أجل تطوير البرامج التدريبية المزمع تقديمها لاحقاً للمعلمات بما يتناسب مع احتياجاتهن وينمي مهاراتهم التدريسية.

2.1. أسئلة الدراسة:

تسعى الدراسة للإجابة عن السؤالين التاليين:

1. ما مدى فاعلية برنامج تدريبي عن بعد لدى معلمات ومشرفات التعليم قبل المدرسي في سلطنة عمان من وجهة نظرهن؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات معلمات ومشرفات التعليم قبل المدرسي حول فاعلية التدريب عن بعد تعزى إلى متغيرات المسعى الوظيفي، والمؤهل، وسنوات الخبرة؟

3.1. أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

1. تقييم مدى فاعلية تدريب لدى معلمات ومشرفات التعليم قبل المدرسي عن بعد في سلطنة عُمان.
2. معرفة أهم التحديات والصعوبات التي واجهتها المتدربات أثناء التدريب.
3. التعرف على آراء المعلمات والمشرفات في الدورات التدريبية التي نفذت ومدى الاستفادة منها.
4. التعرف على أهم المقترحات التطويرية للبرامج التدريبية التي سوف تنفذ لاحقاً للمعلمات والمشرفات عن بعد.

4.1. أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة في تقديم مؤشرات عن جدوى البرامج التدريبية التي تنفذ للمعلمات ومشرفات ما قبل المدرسة في ضوء بعض المتغيرات، وإبراز أهم الجوانب الإيجابية لتدعيمها وجوانب القصور للعمل على تلافياها في خطط البرامج التدريبية التي تقدمها وزارة التربية والتعليم للمعلمات والمشرفات.. كما يؤمل أن تسهم نتائج الدراسة في تطوير أساليب تخطيط البرامج التدريبية المقدمة للمعلمات والمشرفات في مرحلة التعليم المبكر لتكون وفق احتياجات المعلمات وبما يتناسب مع المهام التدريسية والإشرافية المحددة لهن.

5.1. حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: محافظة مسقط بسلطنة عُمان.
- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني من 2019/2020م
- الحدود الموضوعية: فاعلية برنامج تدريبي عن بعد.
- الحدود البشرية: عينة من معلمات ومشرفات التعليم قبل المدرسي في المدارس الخاصة.
- وقد تم تطبيق التدريب وتطبيق أداة الدراسة إلكترونياً عن بعد.

6.1. مصطلحات الدراسة:

- التدريب: يعرف (بطارسة، 2005) التدريب Training بأنه تلك العمليات النمائية التي يتلقاها المعلم في أثناء الخدمة لضمان مواكبة التطوير الذي يطرأ على المنهج وطرائق التعليم نتيجة التطور الاجتماعي والتقني المستمر. ويعرفه (أبو الروس، 2001) بأنه " بأنه جميع البرامج الطويلة أو القصيرة برة أو الورش الدراسية وغيرها من التنظيمات التي تنتهي بمنح شهادات أو ما شابه ذلك، والتي تهدف مجموعها إلى رفع مستوى المعلم في ناحية أو أكثر من النواحي التي تشكل الأداء الكلي في المهنة".
- البرامج والدورات التدريبية: يعرف عمر (Omar, 2014) الدورات التدريبية بأنها: "مجموعة أنشطة مهنية وتعليمية وشخصية، تهدف لتحسين المهارات والمعارف التي يمتلكها المعلمون، وتحسين كفاءتهم وزيادة معارفهم ومعلوماتهم، وذلك لتحسين نوعية التعليم، والقدرة على خلق بيئات التعلم التي تمكن المعلمين من تطوير فاعليتها في الفصول الدراسية" وتُعرف إجرائياً بأنها: هي تلك الدورات التي تعقد في وزارة التربية والتعليم لتدريب معلمات رياض الأطفال عن طريق استخدام أساليب تربوية متعددة. ويعرف دينيس (Dennis, 1999) مفهوم التدريب أثناء الخدمة بأنه برنامج مخطط يتكون من فرص تعلم تقدم لأعضاء الهيئة التدريسية في المؤسسة التعليمية بغرض تحسين أدائه أثناء ممارسة المهنة.
- رياض الأطفال ومؤسسات التعليم المبكر: هي كل مؤسسة تعليمية تقدم للطفل قبل مرحلة التعليم الأساسي بسنتين على الأكثر، وتهدف إلى توفير مناخ مناسب يربى للطفل تربية متوازنة تشمل جوانبه الشخصية أو الجسمية والعقلية والروحية والوجدانية التي تساعده على تكوين العادات الصحية وتنمية علاقته الاجتماعية وحب الحياة المدرسية. وتعرف إجرائياً: هي رياض الأطفال في محافظة مسقط وتحديداً في المدارس الخاصة.
- معلمات رياض الأطفال / معلمات التعليم قبل المدرسي: هي معلمات يحملن مؤهلاً وتم تعيينها لتدريس الأطفال المسجلين في مرحلة رياض الأطفال بالسلطنة وتتراوح أعمارهم بين 3 و6 سنوات.
- مشرفات التعليم قبل المدرسي: ويقصد بهن فئتين من المشرفات بالروضة: مديرة الروضة وهي تحمل مؤهلاً وخبرة في التعليم قبل المدرسي وتم تعيينها لتقوم بالإشراف الإداري في الروضة وتتابع المعلمات إدارياً، والمشرفة المقيمة وهي تحمل مؤهلاً وخبرة في التدريس للأطفال وتم تعيينها للإشراف الفني على المعلمات بالروضة.

2. الإطار النظري:

يشتمل الإطار النظري للدراسة على مقدمة تمهيدية عن الطفولة المبكرة وأهميتها وأهمية الخبرات التعليمية التي يحصل عليها الأطفال في هذه المرحلة، كما يتضمن حديثاً عن تدريب المعلمين وأهمية تدريب معلمات التعليم قبل المدرسي، ثم أهمية التدريب الإلكتروني وأخيراً التدريب في مرحلة التعليم قبل المدرسي بالسلطنة.

إن الطفولة المبكرة كمرحلة من عمر الإنسان تعد البذرة الأولى والأهم التي يبني عليها الأطفال باقي مراحل حياتهم كلها حيث يأخذ مسار نمو الأطفال فترات مختلفة من حيث سرعتها ويسلك طرقاً متعددة للنمو في شتى النواحي الجسدية والعاطفية والفكرية والاجتماعية وكلها جوانب مهمة متداخلة ومتكاملة، ولكل الأطفال قدرات ومهارات متفاوتة يمكن قياسها وتعزيزها، ويعد ما يمكن للأطفال القيام به في هذه الفترة نقطة الانطلاق في هئيتهم لتلقي العلم والمعرفة واكتساب المهارة حيث يتعلم الأطفال من كل ما يجري معهم وحولهم، فالعلاقات وفرص الاتصال والتواصل التي تتوفر لهم مع غيرهم من خلال العمل التعاوني لها أهمية كبيرة لنموهم واستعدادهم التعليمي.

وأجمع التربويون على أن الخبرات المقدمة للأطفال في مؤسسات التعليم قبل المدرسي لها أثارها الإيجابية على الطفل قبل التحاقه بالتعليم المدرسي، ومنها: تهيئة الطفل للتحاق بالمدرسة حتى لا يتفاجأ بالانتقال من البيت إلى المدرسة، ومساعدته على اكتساب مهارات وخبرات جديدة، وتوفير البيئة التعليمية المناسبة لتنمية شخصيته وإشباع حاجاته وتطوير تفكيره ومعرفته وخياله، كما تعمل على الاهتمام بنموه الجسدي والحركي من خلال التمارين والأنشطة والألعاب المنظمة والهادفة التي تنمي عضلاته الكبيرة والصغيرة مثل أنشطة مهارات استخدام يديه وأصابعه في الإمساك والقص واللصق والتركيب والفك والتجميع والتلوين (Bianco, et al, 2012). وتعمل أيضاً على رعاية وتنمية المهارات العاطفية وذلك بالتعبير عن مشاعره ومنحه الثقة في تحمل المسؤولية وتقويم عمله، كما أن من أثارها تنمية قدرات الطفل اللغوية وذلك عن طريق الحوار والتعبير وإبداء الرأي وتقليد الأصوات، وتعمل

كذلك على توجيهه للسلوك الصحيح ، وتدريبه على الثقة بالنفس لمن خلال التعبير عن رأيه وتنمية قدراته في المشاركة والاختيار والعمل الجماعي ، وأخذ القرارات، وكذلك تعويده على النظام المدرسي واحترام الآخرين. (العيسري، 2019)

وتعد معلمة رياض الأطفال من أهم العوامل المؤثرة في تكيف الطفل في رياض الأطفال، وتقبله لها، فهي أول الراشدين الذين يتعامل معهم الطفل خارج نطاق الأسرة مباشرة. ومن هنا تنبثق أهمية حسن اختيار معلمات رياض الأطفال، وحسن إعدادهن ثم تدريبهن في أثناء الخدمة؛ لأنه يعد شرطاً أساسياً لنجاح عملية التربية قبل المدرسة، ولقد أصبح المعلم بحاجة إلى تنمية مهاراته وقدراته ومعارفه، بالإضافة إلى إلمامه إماماً بالتقنيات الحديثة جيداً وبمناهج التفكير وأسس نظرية المعرفة، وبمهارات إدارة الصف، وأصبح المعلم مصمماً للبرامج التربوية ومخططاً ومهتدياً للسلوك وضابطاً لبيئة التعلم ومتخصصاً في الوسائل التعليمية من حيث استخدامها وصيانتها وعارفاً بمصادرها وبأحدثها ومجدداً ومقوماً للنتائج التعليمية، والأهم من كل ذلك تمكنه من التعامل مع معطيات التكنولوجيا المعاصرة وتسخيرها لخدمة العملية التربوية، ومن هنا كان لا بد أن يكون المعلم الذي نريده عارفاً بواجباته متمتعاً بالكفايات التعليمية اللازمة لعمله بحيث ينعكس أثر هذه المعرفة على الغرفة الصفية، وفق أسس تربوية حديثة. (حسن، 2006، ص 36)

1.2.1. تدريب المعلمين:

إن مفهوم تدريب المعلمين يعني مجموعة من النشاطات والبرامج التي يتلقاها المعلمون أثناء الخدمة الفعلية بهدف إكسابهم معلومات ومهارات واتجاهات جديد وتساعدهم في أداء عملهم بكفاءة. (المطيري، 2009)، والتدريب عملية منظمة ومخطط لها بعناية وتهدف إلى تطوير أداء المعلم في جميع جوانبه النظرية والعملية والفنية والإدارية، وتساهم في إكساب المعلم قيم واتجاهات إيجابية عن مهنة التعليم، الأمر الذي يحدث تغييراً إيجابياً في أداءه مع طلابه، وبالتالي تحسين العملية التعليمية التعلمية بكل عناصرها (أبو عطوان، 2008)، وبما أن التدريب من أهم القضايا المحورية لإحداث نقلة نوعية داخل المؤسسة التعليمية لذلك فإن هذا يستدعي أن ينطلق التدريب من الحاجات اللازمة ويكون ذلك برصد وتقييم الوضع القائم والوضع المرغوب به، ثم تحديد الفجوة بينهما، وبناء برنامج تدريبي يركز على أهداف واضحة ومحددة تسعى إلى تحقيق الوضع المرغوب فيه. (حمدان، 2006)

وتكمن أهمية التدريب من أجل إيجاد جيل من المتعلمين قادرين على مواجهة التغيرات الثقافية والعلمية مزود بالقيم والأخلاق ومن خلال معلم قادر على ذلك ويمتلك المعارف والمهارات المطلوبة، لذلك فإن تدريب المعلمين يعود بفوائد عديدة منها ما يأتي: النهوض بالعملية التعليمية التعلمية من حيث الكم والنوع، فالمعلم الذي يملك مهارات عالية وكبيرة له القدرة على التأثير على الآخرين مما يمكنه من الارتقاء بأداء المتعلمين. رفع الروح المعنوية للمعلم حيث يؤدي ذلك إلى رفع للمعلم مما يؤدي إلى رفع روحه المعنوية لأنه سيحقق من خلاله ذاته ويشعر بالرضا ويحوز الاحترام والتقدير من قبل طلابه ومسؤوليه كما ستكون له فرصة في الارتقاء في السلم الوظيفي. (أبو عطوان، 2008)

1.1.2. أهمية تدريب معلمات رياض الأطفال:

التدريب مرتبط أساساً لعملية التنمية في المجتمع والحوار الأساسي لجميع جوانبها، ففي الجانب التربوي يساهم في تلبية رغبات وميول الفرد واحتياجاته وبنية قدراته واستعداداته ويعزز ثقته بأدائه ويساعده على تطوير عمله، كما أن برامج التدريب أثناء الخدمة تعمل بشكل كبير على ضبط طاقات النمو المهني لدى المعلمين والتربويين وحفزها من خلال توفير الظروف المعينة على إتقان مهارات التدريس مما يؤدي إلى تحسين كفايات المعلم بما يضمن له مواكبة أحدث الأفكار والأساليب والطرق ذات العلاقة بمحتوى التعليم وأساليب التدريس. (الذواد، 2017)

وتعد الحاجة إلى تدريب المعلمين مهمة ومستمرة نظراً لأن المعلم لا يمكن أن يكتفي بمجموعة محددة من المعارف والمهارات، فبسبب الحاجات التعليمية المتجددة والتقدم المعلوماتي الهائل الذي يمتاز به العصر، يتطلب الأمر أن يمتلك المعلم جملة من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة وطرائق التعليم وتقنياته، وبهذا يكون التعليم عملية مستمرة ومتواصلة للمعلم بفضل التدريب المستمر في مجتمع دائم التعلم والتطور وفي ظل التكنولوجيا والمعلومات، وأصبح من الضروري التخطيط لتقديم الخدمات التدريبية اللازمة للمعلم والتي تتضمن تزويده بالمواد والأدوات الحديثة في مجالات العملية التربوية وبالمستجدات في أساليب وتقنيات التعليم والتعلم وتدريبه عليها، واستيعاب كل ما هو جديد من تطورات تربوية وعلمية، وبالتالي رفع أداء المعلمين وإنتاجيتهم من خلال تطوير كفاياتهم التعليمية. (المالكي وداغستاني، 2020)

إن المعلمة المعدة إعداداً جيداً أكاديمياً ومهنيًا هي التي تقود العملية التعليمية وتوجه مسارها بنجاح لذا ازداد الاهتمام بعملية إعداد وتدريب المعلم لتطويره مهنيًا من خلال برامج متخصصة ومستحدثات تكنولوجية مختلفة (عبدالله، 2007)، ولا يتطلب تدريب معلمة رياض الأطفال إعدادها علمياً وأكاديمياً وتربوياً فحسب، وإنما يمتد إلى جوانب مهنية ونفسية متعددة، وتنمية المهارات والميول والاتجاهات لديها، كما يتطلب تدريبها على الفهم التام لمرحلة رياض الأطفال وطرق العمل فيها، ومن هنا تأتي أهمية تدريب المعلمة أثناء الخدمة بعد احتكاكها بمشكلات ميدانية واقعية، مما يضمن إكسابها مزيداً من الخبرات الثقافية. (راشد، 2005)

كما أن التدريب يجعل المعلمة متطورة ومتجددة في عملها ومنسجمة مع التغييرات التي تحصل في المجتمع، مما يجعلها راضية عن عملها، فيرفع الروح المعنوية لديها، كما يساعدها على اكتشاف مواهبها، ومهاراتها، وقدراتها، وإمكاناتها والعمل على تحفيزها نحو النمو المهني الذاتي. (مذكور، 2005)

2.1.2. أهمية التدريب الإلكتروني:

لقد أسهم التطور التكنولوجي المعاصر في ظهور أساليب جديدة بمجال التربية والتعليم وظهور الكثير من الأساليب التربوية الحديثة في مجال إعداد المعلمين وتدريبهم نتيجة تفاعل مؤسسات إعداد المعلم وتدريبه مع المتغيرات المعاصرة. ويعتبر التدريب أثناء الخدمة هو المحور الذي تدور حوله عملية التنمية المهنية في عصرنا الذي يتميز بالتطور السريع والانفجار المعلوماتي والمعرفي فمن خلاله يتسنى للمعلمين مواكبة التطورات واكتساب المعارف والخبرات والمهارات الجديدة، وتعتبر تطبيقات التعليم الإلكتروني ومنصاته من أهم أدوات التعليم الإلكتروني التي يمكن توظيفها في تدريب المعلمات في مرحلة التعليم المبكر لما لها من خصائص التفاعل وإيجابية المتدرب والوسائط المتعددة والجذابة التي تؤدي للنمو الفعال مهنيًا وتنمية الأداء المهني للمعلمات، وتتيح فرصاً حقيقية للتواصل بين المعلمات المتدربات بشكل أفضل لتحقيق بيئة من التعلم التشاركي وتفعيل المناقشات وتبادل الخبرات والتجارب فيما بينهن، كما تكسب المعلمات مهارات تقنية فاعلة يمكن توظيفها في تحسين عملية التعليم والتعلم، إضافة إلى دورها في زيادة دافعية المعلمات للتعلم المستمر وبالتالي دافعية الأطفال نحو التعلم. (الدوسري، 2016) كما أكد (مهوس، 2015) على الدور الفاعل للتطبيقات والمنصات الإلكترونية التي تستخدم في تدريب معلمات رياض الأطفال في تدعيم التدريب التقليدي وتشكل أداة لتوفير المعنى للتدريب من خلال ما توفره من وسائط متعددة، كما تمتاز بالمرونة الزمانية والمكانية مما يوفر للمعلمين فرص التدريب المستمر بغض النظر عن البعد المكاني والزمني، وتتيح الفرصة لفاعلية التدريب خاصة في ظل وجود أعداد كبيرة من المعلمين أثناء التدريب، إضافة إلى تقديم التغذية الراجعة لعملية التدريب وإمكانية تصحيح أخطاء المتدرب.

3.1.2. التدريب للتعليم قبل المدرسي في سلطنة عمان:

إن الاهتمام بالموارد البشرية وتوفير مختلف الوسائل لتطوير أدائها وتحفيز طاقاتها وإمكاناتها وتنوع قدراتها الإبداعية وتحسين كفاءتها العلمية والعملية هو أساس التنمية الحقيقية وحجر الزاوية في بنائها المتين القائم على قواعد راسخة ثابتة إذ أن العنصر البشري هو صانع الحضارات وباني النهضات، لهذا عمدت وزارة التربية والتعليم الاهتمام بتنمية الكوادر البشرية؛ وذلك من خلال الدوائر والأقسام التي تُعنى بالإشراف والتدريب والإنماء المهني، فلقد أولت وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان اهتماماً خاصاً بالإشراف في مرحلة رياض الأطفال سواء من الناحية الإدارية أو الفنية حيث تقدم الخدمات الفنية والإدارية التي تهدف إلى تطوير التعليم في مرحلة ما قبل المدرسة، حيث يتولى قسم الإشراف الإداري بدائرة التعليم قبل المدرسي مسؤوليات وضع الشروط اللازم توافرها في المبنى المدرسي، وتحديد مواصفاته، ومعاينته قبل منح الموافقة على افتتاح المدرسة، ووضع الشروط اللازم توافرها في الهيئة الإدارية والتدريبية العاملة في مجال رياض الأطفال، وفحص مؤهلات المعلمات قبل الموافقة على العمل في مجال رياض الأطفال، وتحديد سن القبول للأطفال الملتحقين بمرحلة ما قبل المدرسة (رياض الأطفال)، وتشجيع المستثمرين الراغبين في افتتاح مؤسسة تربوية تخدم مرحلة رياض الأطفال من خلال تسهيل الإجراءات، وتعيين الكوادر الإشرافية في مختلف مناطق السلطنة، ورفع مستوى الكوادر الإشرافية لهذه المرحلة من خلال إخضاعها لدورات تدريبية.

ويضطلع هذا قسم الإشراف الفني بالزيارات الميدانية (الاستطلاعية، الإرشادية، التوجيهية) وتتم الزيارات الاستطلاعية في بداية العام الدراسي لجميع المدارس الخاصة (مرحلة رياض الأطفال)، وفحص شهادات الميلاد للتأكد من شرط سن الالتحاق المحددة من قبل الوزارة، والزيارات الإرشادية لجميع المعلمات ويتم التركيز على المعلمات الجدد في الحقل التربوي، وحصص النقاط التي تحتاج إلى متابعة لتتم تقويتها من خلال ورش العمل وزيارات المتابعة، وتعزيز الحقل التربوي من خلال نشرات التربية الدورية الخاصة بمجال الطفولة المبكرة، وإثراء الحقل التربوي من خلال تنفيذ المعارض الخاصة بإعداد وإنتاج الألعاب التعليمية من قبل المعلمات، وعقد ملتقى معلمات رياض الأطفال في منتصف العام الدراسي لمناقشة كل ما يتعلق بالإشراف في المرحلة المذكورة، وعقد ملتقى معلمات رياض الأطفال خلال فترات دورية مرتين كل فصل دراسي، حيث يتم تحديد مواضيع معينة خاصة بمجال رياض الأطفال، ويتم البحث فيها من قبل المعلمات وبعدها يتم اختيار البحوث الجيدة ويتم عرضها من قبل المعلمات، وتأهيل المعلمات لمرحلة ما قبل المدرسة (رياض الأطفال) من حملة شهادة دبلوم الطفولة المبكرة (N.V.Q)، المؤهلات الوطنية العمانية تخصص الطفولة المبكرة ومعهد منتسوري، والعمل على تنمية وتطوير الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال من خلال عقد الدورات التنشيطية، وورش العمل وإرسال النشرات التربوية الخاصة بالمجال.

كما يحرص قسم التدريب والإنماء المهني في دائرة التعليم قبل المدرسي بالمديرية العامة للمدارس الخاصة على أن يعتمد في وضع خطته على الدراسات والإحصاءات التي تسهم بدورها في وضع خطط إنماء فعالة، فالمعلم هو أحد الأعمدة الرئيسية في العملية التعليمية؛ فالاهتمام بصقل مهاراته مطلب أساسي لتحقيق أهداف تعليمية ناجحة، لذلك كان لا بد من حصر احتياجاته لوضع خطط تسد تلك الحاجات، ونظراً للدور الذي تلعبه المشرفات المقيمات؛ حيث يمثلن المرشد الأول والمباشر لهذه المعلمات؛ كان لا بد من التعرف على احتياجاتهن وبالتالي وضع الخطط المواءمة لهذه الاحتياجات.

ويتولى قسم التدريب والإنماء المهني بدائرة التعليم قبل المدرسي مهمة إعداد جميع البرامج والورش التدريبية سواء تلك المتعلقة بالإنماء المهني للموظفين في الدائرة أم المتعلقة بالإنماء المهني للهيئتين الإدارية والتدريبية في مراحل التعليم قبل المدرسي، كما يسعى القسم إلى إيجاد فرص أفضل لتدريب العاملين في مراحل التعليم قبل المدرسي من خلال التنسيق مع الجهات ومراكز التدريب المختلفة، ومن خلال عروض التدريب التي تقدمها هذه

الجهات يقوم القسم باختيار أفضل البرامج التدريبية والورش التي تلائم العمل التربوي في تلك المراحل، لذلك عمد قسم التدريب والإنماء المهني على حصر احتياج المعلمات والمشرفات المقيمات من خلال وضع خطة لإجراء دراسات دورية تُعنى بهذه الاحتياجات؛ بهدف بناء البرامج التدريبية والخطط الإنمائية على أسس علمية، ووفقاً لهذه الاحتياجات يتم تضمين الدورات التدريبية المركزية واللامركزية الملبية لها وفقاً لخطة الإنماء المهني التي تقوم بإعدادها المديرية العامة لتنمية الموارد البشرية؛ فضلاً عن تنظيم دورات وملتقيات تنشيطية تهدف إلى صقل مهارات المعلمات والمشرفات المقيمات بشكل دوري.

ويسعى القسم لتوفير فرص تدريبية لأعضاء الدائرة والمعلمات والمشرفات المقيمات وذلك بالتعاون مع جهات ومؤسسات حكومية وخاصة؛ حيث يتم التعاون مع جهات داخل الوزارة مثل: المديرية العامة لتنمية الموارد البشرية ممثلة بدائرة التأهيل والتدريب، دائرة العائد للتدريب، ومركز التدريب الرئيسي، المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، وأخرى خارج الوزارة مثل وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، وزارة الصحة، وزارة التنمية الاجتماعية، ومراكز ومعاهد التدريب.

ويتنوع التدريب في مراحل التعليم قبل المدرسي وفق الهدف والغرض والفئات المستهدفة، وكذلك الجهات التي تشرف عليها، على النحو التالي:

أولاً: البرامج التدريبية المعتمدة من قبل مديريات التعليم: مركزية: تعتمد وتنفذها دائرة التعليم قبل المدرسي، مثل: دورة تأهيل معلمات رياض الأطفال، ودورة أحكام التجويد، ولا مركزية: تعتمد وتنفذها دوائر وأقسام المدارس الخاصة في المناطق التعليمية، كما في المثال السابق.

ثانياً: البرامج التدريبية المعتمدة في موازنة الوزارة: بالإضافة إلى اعتماد الوزارة للبرامج المركزية في خطتها السنوية، فهناك برامج أخرى بصورة عامة يمكن أن يلتحق فيها الموظفون من كل دائرة، ومثل تلك الدورات التي تعقد في مجال تقنية المعلومات والحاسب الآلي، واللغات، وتنمية مهارات العمل، بحيث تقوم الدائرة بترشيح من الموظفين للالتحاق في مثل هذه البرامج. كما تقوم دائرة التعليم قبل المدرسي ممثلة بقسم التدريب والإنماء المهني بتنظيم ورش تنشيطية، تستهدف معلمات التعليم قبل المدرسي والمشرفات المقيمات، وتتضمن هذه الورش أهم الاحتياجات التي يتم حصرها من خلال الدراسات التي يقوم بها القسم، ومن الأمثلة على هذه الورش ورشة تصحيح التلاوة، ورشة المهارات اللغوية، ورشة في تصنيع الوسائل التعليمية، ورش في الحاسب الآلي، وورش في فن التعامل مع طفل الروضة.

ثالثاً: الندوات والمؤتمرات داخل السلطنة وخارجها: وتتعدد هذه الندوات من حيث الدعم على النحو التالي: بعضها يتم اقتراحه من قبل الدائرة وتبحث عن ممولين لها، وبعضها الآخر على مستوى الوزارة ويتم مشاركة أعضاء من الدوائر المرشحة. وأخرى يطلب من جهات خارج الدولة ويتم على أساسها ترشيح موظفين لها. (وزارة التربية والتعليم، 2018)

2.2. الدراسات السابقة:

توجد عدة دراسات اهتمت بالتعليم قبل المدرسي وتدريب المعلمين المشتغلين في مجال التعليم قبل المدرسي والإشراف عليه بشكل عام، وفي مجال التدريب المقدم للمعلمات والمشرفات المتخصصات في التعليم قبل المدرسي ورياض الأطفال. ومن الدراسات السابقة في مجال التعليم قبل المدرسي:

- أجرت العميل (2008) دراسة لتقييم المنهج المقرر لرياض الأطفال في سلطنة عمان في ضوء معايير الجودة، دراسة تحت إشراف وزارة التربية والتعليم العمانية بالتعاون مع منظمة اليونيسف بمسقط، هدفت الدراسة إلى تقييم المنهج المطور لمرحلة رياض الأطفال في سلطنة عمان في ضوء معايير الجودة، وقد تم من خلال تقييم البيئة التربوية التي يطبق فيها المنهج وتحليل مضمون محتوى المنهج، الذي يشمل دليل المعلمة والوحدات التعليمية، وللإجابة عن أسئلة الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي في تقييم المنهج المطور والبيئة التي يطبق فيها، وقد تألفت العينة من المنهج المطور لرياض الأطفال في سلطنة عمان الذي يشمل دليل المعلمة والوحدات التعليمية وعدد (60) روضة أطفال منها (41) روضة تطبق المنهج المطور و(19) روضة لا تطبقه، وعدد (65) معلمة رياض أطفال، وأوصت الدراسة بعدة توصيات منها العمل على تطوير مهارات معلمات رياض الأطفال من خلال برامج تدريبية متخصصة مستمرة، والعمل على تطوير أوضاع البيئات التعليمية في الروضات من خلال توفير المباني والتجهيزات والوسائل المناسبة، والعمل على تطوير دليل المعلمة بتحديث المعلومات لمواكبة المستجدات في عالم تربية الطفل وتعليمه وإثراء الدليل بمواد حول دور المعلمة في ملاحظة الطفل وتوجيه سلوكه.
- ودراسة تغريد (2014) حول المعايير النمائية لمرحلة الطفولة المبكرة في سلطنة عُمان، بإشراف وزارة التربية والتعليم من خلال الفريق الوطني العماني للطفولة المبكرة بالتعاون مع منظمة اليونيسف بمسقط، هدفت الدراسة إلى تطوير معايير نمائية للطفولة المبكرة في سلطنة عُمان من أجل توفير المعلومات الأساسية لأسر الأطفال والمعلمين والقائمين على رعاية الأطفال والإداريين في مرحلة ما قبل المدرسة إضافة إلى صناع السياسات والمسؤولين الحكوميين والمنظمات الأهلية لمساعدتهم على تحسين ظروف تعليم الطفل ونموه من خلال الاستعانة بهذه المعايير واستخدامها كمرجع أساسي عند تطوير البرامج التعليمية والنمائية التي تستهدف الأطفال في التعليم قبل المدرسي، وأوصت الدراسة بأهمية توفير الدعم اللازم للموارد البشرية العاملة في مجال الطفولة المبكرة من خلال إيجاد الانظمة المناسبة لإعدادهم وتأهيلهم.
- ودراسة العيسري (2014) حول واقع التنمية اللغوية في رياض الأطفال بسلطنة عُمان، هدفت إلى دراسة واقع التعليم وتطبيقاته لتعرف آثار التعليم على التحصيل اللغوي وتقييم مدى ملاءمة نظام التعليم في رياض الأطفال العمانية، وتضمنت أدوات الدراسة استبانات لدراسة واقع نظام

التعليم برياض الأطفال العمانية وطبقت على (100) روضة في (10) محافظات تعليمية شملت (429) معلمة و (34) مشرفة تربوية و(100) إداري، كما تم إعداد بطاقة لملاحظة تطبيقات التعليم وطرائقه تم تطبيقها على 50 روضة بست محافظات تعليمية بالسلطنة، كما تم اعداد اختبارات قبلية وبعدياً لقياس التحصيل اللغوي لأطفال الروضة شمل (475) طفلاً من (50) روضة أطفال في ست محافظات تعليمية بالسلطنة، ومن نتائج الدراسة أن التعليم قبل المدرسي في معظمه يتم بالطريقة التقليدية التقليدية ومعظم الأنشطة تركز على تحفيظ وفهم المعاني والمضامين اللغوية عوضاً عن الشكل اللغوي والكتابي، كما ان معظم التعليم يتم بطريقة جماعية بين الأطفال. وخلصت الدراسة بعدة توصيات أهمها: زيادة فرص التحاق الأطفال بالتعليم ما قبل المدرسي، ورفع مؤهلات الكادر التعليمية والإداري وزيادة التدريب المستمر وتدريب المعلمين على الأساليب التعليمية الأكثر فاعلية التي خرجت بها الدراسة

• ودراسنا زكار (2015) بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم ومكتب اليونيسف في مسقط، الأولى حول الاستثمار في التعليم المبكر في سلطنة عمان، والثانية حول تحليل الوضع الراهن للطفولة المبكرة بسلطنة عمان، اعتمدت الدراسات على تحليل القرارات والمعاهدات والوثائق والاحصاءات والإصدارات المتعلقة بالطفولة المبكرة في سلطنة عمان وتنفيذ عدد من الزيارات الميدانية من الخبر والفريق المساند له إلى مؤسسات الطولة ورياض الاطفال في جميع المحافظات التعليمية. وقد خلصت الدراسات بعدة توصيات تمثلت منها إعداد استراتيجيات وطنية للطفولة المبكرة بتعاون مشترك ما بين الوزارات المعنية، وزيادة عدد الجامعات التي لديها تخصصات دراسة جامعية في التعليم المبكر، وإعداد خطة من أجل إعادة تأهيل وتدريب القوى البشرية العمانية الحالية في القطاع العام والخاص، و تطوير نموذج للشراكة بين الأهل والروضة أو الحضانه بشكل يعمم ويتم إتباعه في العلاقة بين كل روضة أو حضانه والأهل لكل طفل على حدة وأن يتم تدريب المعلمات عليه وأن يتم التدقيق من قبل مشرفات وزارة التربية والتعليم حول مدى التزام رياض الأطفال الخاصة به.

ويلاحظ من الدراسات السابقة في التعليم قبل المدرسي تأكيدها على أهمية أدوار المعلمات في سير العملية التعليمية بمرحلة التعليم قبل المدرسي و حاجة المعلمات إلى الإعداد والتدريب الكافيين لتقوم المعلمات بالأدوار المناطة بهن، وبالرغم من أن هذه الدراسات أجريت في السلطنة في مجال التعليم المبكر إلا أنها لم تعتمد على تطبيق برنامج تدريبي للمعلمات، حيث تختلف الدراسة الحالية عنها في اهتمامها بتقييم البرامج التدريبية التي تقدم للمعلمات عن بعد في السلطنة، وقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسات أهمية مجال التعليم المبكر والمعلمات القائمات على تعليم الأطفال في هذه المرحلة، ودورهن الأساسي الذي يتطلب تدريباً مستمراً يكسبن مهارات وأساليب تدريسية متخصصة في مجال الطفولة وتعليمها لا سيما في مجال استخدام التقنيات الحديثة والتكنولوجيا المتطورة في تعليم الأطفال والتواصل معهم ومع أسرهم.

ومن الدراسات السابقة في مجال التدريب بالتعليم قبل المدرسي:

• أجرى لاريفان (Larivain,2006) دراسة بهدف تعرف واقع تدريب معلمي التعليم قبل المدرسي وأثره على التحصيل، ومن خلال تطبيق الدراسة على عينة من (1200) معلماً خلصت الدراسة إلى عدة صعوبات يواجهها تدريب المعلمين في هذه المرحلة، منها النقص في التدريب المتعلق باستعمال التكنولوجيا في التدريس وتدريب اللغات الأجنبية الحية، وتدريب العلوم في هذه المرحلة، كما أوضحت أن (3) من كل (10) معلمين فقط حصلوا على دورة تدريبية خلال ثلاثة أعوام وذلك لقلّة إقبال المعلمين على التدريب المقدم لأنه يأخذ من وقت عملهم ويتطلب مزيد من الوقت للتعلم الذاتي بعد إنهاء اليوم العملي للتدريب.

• ودراسة شاهين (2013) التي هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطوير المهني لمديرات ومعلمات رياض الأطفال في فلسطين، وتحديد الاختلاف في مدى هذه المساهمة باختلاف بعض المتغيرات النوعية كالمستوى التعليمي، سنوات الخبرة، الراتب الشهري، ومكان العمل (المحافظة) لكل من المديرات والمعلمات. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والكمي لوصف الواقع من خلال عينة قوامها (72) مديرة، و(151) معلمة من رياض الأطفال التي نفذت فيها برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة في محافظات الخليل، القدس، رام الله، ونابلس. وأربع مجموعات بؤرية، ضمت كل مجموعة بين (9-11) مشاركة، واستخدمت الباحثة استبانتيين لجمع البيانات، إحداهما للمديرات تكونت من (41) فقرة موزعة على خمسة مجالات، وأخرى للمعلمات تكونت من (34) فقرة موزعة على خمسة مجالات، أظهرت نتائج الدراسة أن تقديرات المديرات لدرجة مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لهن كانت مرتفعة بمتوسط قدره (4.04)، والتي توافقت مع نتائج المجموعات البؤرية حين عبرت (17) من أصل (19) من المديرات المشاركات عن ملاءمة البرامج المنفذة لاحتياجاتهن، وكانت قيمة المتوسط الحسابي لدى المعلمات (4.25)، والتي تناغمت مع نتائج المجموعات البؤرية للمعلمات فقيمت المعلمات برامج التدريب المنفذة من قبل مركز المصادر للطفولة المبكرة تقييماً مرتفعاً، ودرجة رضا وصلت إلى موافقة (19) من أصل (21) من المعلمات المشاركات عن تقديرات المعلمات لمدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة في التطور المهني لهن أعلى قليلاً مما هي لدى المديرات، ولم تظهر نتائج الدراسة فروقاً دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 > \alpha$) في مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني للمديرات تعزى للمستوى التعليمي وسنوات الخبرة، بينما كانت هذه الفروق دالة باختلاف الراتب الشهري للمديرة ومكان العمل (المحافظة) التي تعمل فيها.

- ودراسة الخالدي (2016) التي هدفت إلى التعرف واقع تدريب معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمات، والتعرف على الفروق في استجابة أفراد العينة وفقاً لمتغيري سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية، وتكونت عينة الدراسة من (209) معلمات، وتم تطوير استبانة لتحقيق أهداف الدراسة تكونت من (48) فقرة موزعة على (8) مجالات، وأظهرت نتائج الدراسة أن واقع تدريب معلمات رياض الأطفال بشكل عام حصل على درجة متوسطة، وحصلت مجالات (الأهداف و تقويم التدريب وأساليب التقويم) على درجة مرتفعة، فيما حصلت بقية المجالات على درجات متوسطة، كما أظهرت النتائج وجود فروق إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول واقع برامج تدريب معلمات رياض الأطفال في الكويت تعزى إلى متغير سنوات الخبرة لصالح فئة سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات)، كما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لعدد الدورات التدريبية التي شاركت بها المعلمات لصالح العدد الأقل (3 دورات فأقل)، وأوصت الدراسة بضرورة وضع نظام لتحفيز المعلمات على المشاركة في الدورات التدريبية.
- ودراسة الذواد (2017) التي هدفت للكشف عن فاعلية دورات مركز تدريب معلمات رياض الأطفال حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وكان مجتمع الدراسة المستهدف من ست وأربعين فرداً من مدربات متدربات وموظفات بمركز تدريب معلمات رياض الأطفال، ومعلمات ومديرات رياض الأطفال بمدينة الرياض. تم في هذه الدراسة استخدام ثلاث أدوات لجمع المعلومات وهي الاستبانة واستمارة الأثر التدريبي ضمن الحقيبة التدريبية للمركز والمقابلة، كما طرحت الدراسة أربعة أسئلة، ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج أنه يوجد ارتباط بين البرنامج التدريبي ومستقبل عمل المتدربات كما يساعد البرنامج على تنمية القيم والاتجاهات الإيجابية لطفل الروضة حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.93) للفقرة المتعلقة بتقديم البرنامج لمقترحات بالتعامل مع المشكلات الصفية السلوكية لدى أطفال الروضة، وأظهرت النتائج الموافقة العالية على محور التخطيط لوحده تعليمية حيث بلغ متوسطها الحسابي (4.29)، أما عن أهم المعوقات فكانت سهوله الوصول لمركز التدريب حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.30) وإطلاع المرشحات للتدريب على برنامج التدريب قبل وقت كاف بمتوسط حسابي). وأوصت الدراسة بوضع السبل المناسبة لزيادة فاعلية مركز تدريب معلمات رياض الأطفال والعمل على إزالة المعوقات التي تحد من التحاق معلمات القطاع الخاص بمثل هذه الدورات.
- ودراسة العكول (2017) التي هدفت إلى التعرف على اتجاهات معلمات رياض الأطفال نحو البرامج التدريبية المقدمة لهن أثناء الخدمة، ولتحقيق هدف الدراسة قامت الباحثة بتطوير استبانة تكونت من (4) مجالات رئيسية و (42) فقرة فرعية، وتكونت عينة الدراسة من معلمات رياض الأطفال اللواتي يدرسن في محافظة العاصمة في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2016/2015م، وعددهن (214) معلمة، تم اختيارهن عشوائياً. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة اتجاهات معلمات رياض الأطفال نحو البرامج التدريبية المقدمة لهن أثناء الخدمة جاءت بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3,54)، وقد جاء بالمرتبة الأولى المجال (1) محتوى البرامج التدريبية بمتوسط حسابي (3,68)، والمجال (4) البيئة التي تنفذ بها البرامج التدريبية بمتوسط حسابي (3,68)، وبالمرتبة الثانية المجال (3) مدربي البرامج التدريبية بمتوسط حسابي (3,55)، وقد جاء بالمرتبة الثالثة والأخيرة المجال (2) وقت تنفيذ البرامج التدريبية بمتوسط حسابي (3,44)، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05 ≤ α) لدرجة اتجاهات معلمات رياض الأطفال نحو البرامج التدريبية المقدمة لمتغيري المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة. وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة في ضرورة إشراك المعلمات في اختيار زمن التدريب، بحيث يتناسب مع ظروفهن الاجتماعية والمهنية مع إعطاء الجانب العملي حقه الكافي من الوقت.
- ودراسة (جرادات، والإبراهيم، 2018) التي هدفت الدراسة إلى تقدير مدى فاعلية البرامج التدريبية لمعلمات رياض الأطفال في محافظة إربد، ومعرفة الفروق وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، الخبرة، الدورات التدريبية، والمسعى الوظيفي. وتحديد الكفايات اللازم توفرها للمعلمات. واستخدم المنهج الوصفي بجمع البيانات من عينة تكونت من (263) فرداً بنسبة مئوية بلغت (89%) من المجتمع الكلي، طبقت عليها استبانة من قسمين الأول: لقياس مدى فاعلية البرامج التدريبية لمعلمات رياض الأطفال وتكون من (37) فقرة، والقسم الثاني: لقياس الكفايات اللازم توفرها للمعلمات وتكون من (22) فقرة، وأظهرت النتائج أن تقدير مدى فاعلية البرامج التدريبية للمعلمات جاءت بدرجة كبيرة، وعدم وجود فروق وفقاً لمتغير سنوات الخبرة والمسعى الوظيفي في المجالات مجتمعة، ووجود فروق وفقاً لمتغير المؤهل العلمي والدورات التدريبية في مجال الكفايات التي تسهم الدورة في اكتسابها ولصالح البكالوريوس، وإن الكفايات اللازمة للمعلمات جاءت بدرجة كبيرة، وأهمها الكفايات الإنسانية وحل مشكلات التلاميذ. أوصت الدراسة بتحفيز المعلمات للتحاق بالدورات التدريبية التي تنعكس على قدرتهن ومهارتهن.
- ودراسة (عثمان هناء حسن، 2018) التي سعت لتقييم فاعلية برنامج تدريبي لتنمية عمليات العلم الأساسية لمعلمات رياض الأطفال، والتعرف على أثر البرنامج التدريبي في إكساب معلمات الروضة عمليات العلم ومهاراته الأساسية بهدف التأكيد على قيمة عمليات العلم ومهاراته في إعداد معلمات رياض الأطفال بكليات رياض الأطفال وكليات التربية، وتقديم نموذج للبرامج التدريبية في ضوء عمليات العلم الأساسية يصلح في رفع كفاءة المعلمات في الدورات التدريبية، ووضع دليل لمعلمات الروضة يساعدهن في استخدام عمليات العلم الأساسية أثناء تعاملهن مع الأطفال، واستخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي مناسبة هذا المنهج لموضوع الدراسة، وتم اختيار عينة قوامها (40) معلمة من معلمات الروضة بالمستوى الأول والثاني، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: فاعلية البرنامج التدريبي ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين المجموعتين

التجريبية والضابطة في القياس البعدي لعمليات العلم الأساسية لصالح المجموعة التجريبية، ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين فترات القياس (قبلي- بعدي) على عمليات العلم الأساسية للمجموعة التجريبية لصالح القياس البعدي.

- ودراسة (المالكي وداغستاني، 2020) التي هدفت إلى التعرف على دور المنصات التعميمية الإلكترونية في النمو المهني لمعلمات رياض الأطفال والتعرف على معوقات استخدامها في العملية التعليمية. وقد تم استخدام المنهج الوصفي المسحي للإجابة على تساؤلات الدراسة. وقد بلغ حجم العينة (205) معلمات رياض أطفال بالروضات الحكومية التابعة لمكتب تعليم البديعة بمدينة الرياض. وتوصلت الدراسة إلى أن ممارسة معلمات رياض الأطفال للمنصات الإلكترونية بلغ (87.2%) وذلك عند توفير بيئة تعليمية تتسم بالمرونة واستخدام أكثر من طريقة لعرض المعلومات، كما لبينت الدراسة وجود معوقات في استخدام المعلمات للمنصات الإلكترونية بلغت نسبتها (78.2%) منها قلة الموارد المالية، وضعف شبكة الإنترنت داخل المدرسة، وكثرة مهام وادوار المعلمة الإشرافية، وضعف البرامج التدريبية الخاصة، كما أظهرت الدراسة موافقة المعلمات على محور سبل تطوير النمو المهني لمعلمة رياض الأطفال عند استخدامها للمنصات الإلكترونية بدرجة موافق بشدة وبنسبة (87%) ومن أهم هذه السبل تطوير نقل الخبرات والتجارب العلمية والعملية بين المعلمات، وتفعيل المناقشة وتبادل الخبرات المهنية، وتوفير الأجهزة والمعدات الجيدة، وأوصت الدراسة بزيادة دافعية المعلمات للتعلم المستمر أثناء الخدمة.
- وهناك عدة دراسات وأبحاث عربية واجنبية أخرى اهتمت بالتدريب في التعليم المبكر منها دراسة (مرتضى، 2009)، ودراسة (العليبي، 2014)، وكذلك دراسة (Bianco, et Al, 2010) ودراسة (Connor, et Al, 2006) وكان من اهم توصيات هذه الدراسات:

- وضع السبل المناسبة لزيادة فاعلية مركز تدريب معلمات رياض الأطفال والعمل على إزالة المعوقات التي تحد من التحاق معلمات القطاع الخاص بالدورات التدريبية.
 - العمل على التنوع والتجديد في محتوى التدريب وأساليب بمراكز تدريب معلمات رياض الأطفال.
 - تدريب معلمات رياض الأطفال على استخدام استراتيجيات التدريس الفعالة في بيئات التعلم الإلكتروني لتدريس المفاهيم للأطفال.
 - إعداد معلمات رياض الأطفال تزويدهن بالكفايات والاحتياجات التدريبية اللازمة لهن لمواجهة تحديات العصر.
 - التوسع في برامج تدريب معلمات الروضة أثناء الخدمة واستخدام أساليب متطورة في تدريب معلمات رياض الأطفال.
- وتختلف هذه الدراسات عن الدراسة الحالية انها أجريت جميعها خارج السلطنة في دول عربية وأجنبية، ولم يحصل الباحث على دراسة تقييم البرامج التدريبية المقدمة لمعلمات مرحلة التعليم المبكر في السلطنة فضلاً عن تقييم البرامج الحديثة المقدمة عن بعد للمعلمات في هذه المرحلة، ويلاحظ على الدراسات السابقة في مجال تدريب معلمات التعليم قبل المدرسي أنها استخدمت الأسلوب المسحي الوصفي غالباً من خلال تطبيق استبانة على المتدربات، وقد استفادت الدراسة الحالية منها في إعداد أداة استبيان الدراسة لتقييم البرنامج التدريبي من وجهة نظر المعلمات، وقد أظهرت نتائج أغلب هذه الدراسات قلة الدورات التدريبية التي تحصل عليها المعلومات وخصوصاً في مجال استخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة، كما تشير إلى رضا المستجيبات عموماً عن محتوى البرامج التدريبية وأسلوب تنفيذها، كما أن معظم هذه الدراسات أكدت على وجود تأثير لمتغيرات المؤهل الدراسي وسنوات الخبرة والدورات التدريبية.

3. الطريقة والإجراءات:

3.1. منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، من خلال تطبيق مقياس لتقييم فاعلية البرنامج التدريبي المقدم للمعلمات المتدربات من وجهة نظرهن، وصف الواقع وتحليل الاستجابات والبيانات واستخراج أهم مقاييس النزعة المركزية من تكرارات ونسب مئوية ومتوسطات وعقد مقارنات باستخدام اختبارات واختبار أنوفا One-way ANOVA.

3.2. مجتمع الدراسة:

شمل مجتمع الدراسة معلمات التعليم قبل المدرسي في محافظة مسقط وعددهن (606) معلمة.

3.3. عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (58) معلمة ومشرفة من معلمات ومشرفات التعليم قبل المدرسي في محافظة مسقط اللواتي تلقين البرنامج التدريبي واستجبن لأداة الدراسة، والجداول (1، 2، 3) توضح توزيع عينة الدراسة على متغيراتها، وهي المسعى الوظيفي والمؤهل الدراسي وسنوات الخبرة.

جدول (1): توزيع عينة الدراسة وفق متغير المسى الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	المسعى الوظيفي
81.0	47	معلمة تعليم قبل المدرسي
6.9	4	مشرفة مقيمة
12.1	7	مديرة روضة / مشرفة روضة
100.0	58	المجموع

جدول (2): توزيع عينة الدراسة وفق متغير المؤهل الدراسي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل الدراسي
15.5	9	بكالوريوس
70.7	41	دبلوم عام مع دورة رياض أطفال
13.8	8	دبلوم عام بدون دورة رياض أطفال
100.0	58	المجموع

جدول (3): توزيع عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
39.7	23	من 5-1 سنوات
17.2	10	أكثر من 5 سنوات - 9 سنوات
43.1	25	10 سنوات فما فوق
100.0	58	المجموع

ويتضح من خلال الجداول السابقة أن العينة توزعت لتراعي متغيرات الدراسة: الوظيفة (معلمة تعليم قبل المدرسي/ مشرفة مقيمة/ مديرة روضة أو مشرفة روضة)، والمؤهل (بكالوريوس/دبلوم عام مع دورة رياض أطفال/ دبلوم عام بدون دورة رياض أطفال) ومتغير الخبرة من (5-1) سنوات/ أكثر من (5 إلى 9) سنوات/ (10) سنوات فما فوق، وقد بلغ إجمالي العينة المستجيبة للاستمارة (58) متدربة منهم (47) معلمة و(4) مشرفات مقيمات و (7) مديرات روضة، كما توزعت العينة من حيث المؤهل الدراسي إلى (9) يحملن البكالوريوس و(41) يحملن دبلوماً عاماً مع دورة رياض أطفال و(8) يحملن دبلوماً عاماً بدون دورة رياض أطفال، كما توزعت العينة من حيث سنوات الخبرة إلى (23) خبرتهن من 5-1 سنوات، و(10) خبرتهن أكثر من (5 إلى 9) سنوات و(25) خبرتهن (10) سنوات فما فوق .

4.3. أداة الدراسة (المقياس):

تم تصميم أداة الدراسة على شكل استمارة مقياس لتقييم فاعلية البرنامج التدريبي المقدم للمعلمات والمشرفات المتدربات من وجهة نظرهن وتكون المقياس من قسمين: القسم الأول ويحتوي على البيانات الأولية للمستجيب تمثلت في: الوظيفة والمؤهل الدراسي وسنوات الخبرة. أما القسم الثاني فيتضمن ثلاثة محاور: المحور الأول محتوى التدريب واشتمل على (11) عبارة، والمحور الثاني بيئة التدريب واشتمل على (14) عبارة، والمحور الثالث أسلوب التدريب واشتمل على (10) عبارات، وتتم الاستجابة عليها وفقاً لتدرج خماسي لقياس فاعلية البرنامج التدريبي المقدم للمعلمات والمشرفات المتدربات، وشمل التدرج التقديرات التالية: عالية جداً، عالية، متوسطة، ضعيفة، ضعيفة جداً.

5.3. صدق المقياس:

للتأكد من صدق الأداة تم عرضها على (7) محكمين من الأكاديميين ومن المعنيين بالتدريس والإشراف والتدريب في مجال التعليم قبل المدرسي، والخذ برأيهم للوصول إلى الصورة النهائية للمقياس، كما تم الأخذ بالملاحظات والاقتراحات التي أجمع عليها أكثر من (60%) من المحكمين، حيث تم تعديل، أو حذف، أو إضافة المتغيرات والفقرات اللازمة، فأصبح المقياس بصورته النهائية يتكون من قسمين وثلاثة محاور، وقد تمثل تعديل المحكمين في الاستبيان في تغيير تدرج درجات تقييم عينة الدراسة لعبارات الاستمارة من التدرج الخماسي إلى التدرج الثلاثي (عالية، متوسطة، ضعيفة)، وكذلك تعديل خيارات متغير الخبرة حيث كان الخيار الثاني (من 6 إلى 9 سنوات) وتغير إلى من أكثر (من 5 إلى 9 سنوات)، فصل الفقرة الأولى من محتوى التدريب (تحقيق المادة التدريبية لتوقعات وحاجات المتدربات) إلى عبارتين: عبارة خاصة بالتوقعات وأخرى خاصة بالحاجات، فصل الفقرة التاسعة من بيئة التدريب (وقت تنفيذ الدورات كان كافياً ومناسباً) إلى عبارتين: عبارة خاصة بكفاية وقت البرنامج وأخرى خاصة بمناسبة وقت التنفيذ.

6.3. ثبات المقياس:

للتحقق من ثبات المقياس تم حساب معامل كرونباخ ألفا (Cronbach' alpha) لكل محور من محاور الاستبانة، ويوضح جدول رقم (4) نتائج معاملات الثبات للمقياس ككل ولكل محور على حدة.

جدول (4): نتائج معاملات الثبات استبانة مقياس لتقييم فاعلية البرنامج التدريبي المقدم للمعلمات المتدربات من وجهة نظرهن		
المحاور	عنوان المحور	معامل كرونباخ ألفا
المحور الاول	محتوى التدريب	0.91
المحور الثاني	بيئة التدريب	0.89
المحور الثالث	أسلوب التدريب	0.94
المقياس ككل		0.93

يتبين من الجدول السابق رقم (4) أن أعلى قيمة لمعامل كرونباخ ألفا كانت لمحور أسلوب التدريب حيث بلغت (0.94)، ثم محور محتوى التدريب حيث بلغت (0.91) وأدنى قيمة لمعامل كرونباخ ألفا كانت للمحور الثاني بيئة التدريب حيث بلغت (0.89) وبلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا للمقياس ككل (0.93) مما يدل على ثبات المقياس وصلاحيته للتطبيق.

وبعد تطبيق إجراءات الصدق والثبات على المقياس وتم التأكد من صدقه وثباته وملاءمته لتحقيق أهداف الدراسة، تم تحليل الاستجابات من خلال استخراج التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات، كما سيتم إجراء المقارنات البحثية للاستجابات وفق متغيرات الدراسة حيث المسى الوظيفي ومن حيث المؤهل الدراسي والخبرة للتأكد من وجود فروق ومستوى دلالتها.

7.3. توصيف البرنامج التدريبي:

تم تقديم البرنامج التدريبي عن بعد للمتدربات باستخدام ست برامج مختلفة والجدول التالي يوضح توصيف البرنامج التدريبي من حيث مسى البرنامج ومته وفترة التنفيذ وعدد المتدربات وأهم الأساليب وآليات التنفيذ المستخدمة:

جدول (5): توصيف البرنامج التدريبي

م	اسم الدورة	المدة	فترة التنفيذ	عدد المتدربات	الأساليب التربوية المستخدمة	آلية التنفيذ
1	Power) برنامج البوربوينت point	يوم واحد للتدريب ويوم لمتابعة الأعمال	23-24 مارس	(33) متدربة	التعلم الجماعي	تم تنسيق التواصل لتنظيم العمل عن طريق انشاء مجموعة على الواتس اب
2	(وبرنامج QR برنامج qrstaff.com	يوم واحد للتدريب +يوم واحد لمتابعة الأعمال	25-26 مارس	(33) متدربة	الفيديوهات التعليمية لكل خطوة في العمل على البوربوينت.	للمعلمات المتدربات ثم اعلام المعلمات مسبقا بالموعد المحدد لكل دورة واعلامهم باسم البرنامج لتزليته من المتجر وتصفحه قبل العمل به. ثم ارسال فيديوهات وروابط تشرح البرامج
3	video و Inshot برنامج show puppet plas2	يومان للتدريب +3 ايام متابعة الأعمال	2 مارس -ابريل	(33) متدربة	التعلم الجماعي	البرنامج لتزليته من المتجر وتصفحه قبل العمل به. ثم ارسال فيديوهات وروابط تشرح البرامج
4	Make it	يومان للتدريب +4 ايام متابعة الأعمال	12-17 ابريل	(54) متدربة	التقييم الذاتي	خطوات التنفيذ كتابيا وصوتيا وفيديوهات مصورة لتوضيح الخطوات ثم عن طريق المنصة التعليمية وقناة اليوتيوب تم تطبيق عملي مصاحب للخطوة التي تم شرحها وفتح باب النقاش للتوضيح
5	comic page creator irecorder	1 يوم +يوم للمتابعة	27-28 ابريل	(61) متدربة	التقييم الجماعي الحوار والمناقشة.	تم اعطاء فرصة للمعلمات خلال الفترة من 13 الى 11 ابريل لإنتاج قصص باستخدام البرامج السابقة وانشاء مدونة وقناة خاصة بالأعمال.
6	story board	يومان للتدريب +4 ايام متابعة الأعمال	5-13 مايو	(61) متدربة	التقييم الذاتي	تم اعطاء فرصة للمعلمات خلال الفترة من 13 الى 11 ابريل لإنتاج قصص باستخدام البرامج السابقة وانشاء مدونة وقناة خاصة بالأعمال.

ملاحظة: أعداد المجموعة هي نفسها التي بدأت منذ البداية في التدريب وتزايدت مع الطلب الذي تم من قبل المعلمات الأخريات للتعلم ضمن المجموعة حتى وصل العدد (61) وتم اغلاق المجموعة لتوزيع الجهد بينهن والقدرة على توصيل المعلومة لكل متدربة على حدة، وكان ضمن أدوات التدريب عن بعد وجود مدونة وقناة يوتيوب وتمثلت روابطها (انظر المراجع)

8.3. إجراءات الدراسة:

تم اجراءات الدراسة وفق الخطوات التالية:

1. حصر احتياجات المعلمات التعليم قبل المدرسي من خلال الزيارات الإشرافية.
2. تحديد عدد المعلمات واختيارهن للبرنامج التدريبي.
3. تحديد معالم البرامج التدريبي المطلوب.
4. إعداد أداة الدراسة والتأكد من صدقها وثباتها.
5. وضع البرنامج التدريبي والزمني لكل برنامج والية التنفيذ. وتطبيقه على المعلمات.

6. تطبيق أداة الدراسة لقياس مدى فاعلية تدريب معلمات التعليم قبل المدرسي عن بعد في سلطنة عمان.
7. تجميع الاستجابات وتحليل النتائج باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية spss.
8. التوصل إلى نتائج الدراسة وتوصياتها.

4. نتائج الدراسة ومناقشتها:

1.4. نتائج السؤال الأول من الدراسة ونصه "ما مدى فاعلية برنامج تدريبي عن بعد لدى معلمات ومشرفات التعليم قبل المدرسي في سلطنة عمان من وجهة نظرهن؟"

للإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات والتكرارات والنسب المئوية لاستجابات عينة الدراسة وقد اعتمدت الدراسة لمستويات الاستجابة على المقياس الثلاثي القيم التالية: موافق بدرجة ضعيفة = (1)، موافق بدرجة متوسطة = (2)، موافق بدرجة عالية = (3)، وبهذا تكون مستويات متوسطات المقياس على النحو التالي: مستوى ضعيف = (1 - 1.66)، مستوى متوسط = (1.67 - 2.32)، مستوى عالي = (2.33 - 3). وقد تم عرض المتوسطات والتكرارات والنسب المئوية تبعاً لكل محور على النحو التالي:

- المتوسطات والتكرارات والنسب المئوية لاستجابة عينة الدراسة على عبارات المحور الأول: محتوى التدريب:

جدول (6): المتوسطات والنسب المئوية والتكرارات لاستجابة عينة الدراسة على عبارات المحور الأول: محتوى التدريب

م	العبارات	المتوسطات	الانحرافات المعيارية	التكرارات والنسب المئوية		ضعيفة	
				عالية	متوسطة	ت	ت
1	تحقيق المادة التدريبية لتوقعات المتدربات	2.7586	.43166	44	75.9	14	24.1
2	تلي البرامج المقدمة حاجات المتدربات	2.8793	.32861	51	87.9	7	12.1
3	محتوى المادة التدريبية أعطى المتدربات قدرة أفضل على التعامل مع المناهج الدراسية	2.7586	.43166	44	75.9	14	24.1
4	محتوى المادة التدريبية يواكب التغيرات التربوية والمستجدات المعرفية والتكنولوجية	2.8276	.38104	48	82.8	10	17.2
5	تضمنت الدورات أنشطة تطبيقية عملية كافية	2.8448	.36523	49	84.5	9	15.5
6	التقييم الذي تبع التطبيق ساعد في تطوير قدرات المتدربات.	2.8621	.34784	50	86.2	8	13.8
7	ساعد انشاء قناة على اليوتيوب ومدونة على تحفيز المتدربات لإنتاج أعمال جيدة.	2.6552	.51476	39	67.2	18	31.0
8	ساهمت البرامج المقدمة من خلال الدورات في تطوير مهارات المتدربات الرقمية.	2.9138	.28312	53	91.4	5	8.6
9	المادة المقدمة من خلال الدورات تتسم بالحدائثة تقدم لأول مرة للمتدربات.	2.9310	.25561	54	93.1	4	6.9
10	أسلوب التعلم الجماعي ساعد المتدربات كثيراً على التعلم.	2.9310	.25561	54	93.1	4	6.9
11	أنتجت المتدربات أعمالاً متنوعة أثناء التدريب	2.8793	.32861	51	87.9	7	12.1

يلاحظ من الجدول السابق ما يلي: تراوحت متوسطات استجابات العينة على فقرات هذا المحور الأول (محتوى التدريب) بين (2.65) و(2.93)، وهي متوسطات عالية، وكانت أعلى الفقرات في الترتيب هي: أن المادة التدريبية المقدمة تتسم بالحدائثة (2.93)، وأن أسلوب التعلم الجماعي ساعد المتدربات كثيراً على التعلم (2.93)، وأن البرامج المقدمة في الدورات ساهمت في تطوير مهارات المتدربات الرقمية (2.91). بينما تمثلت أقل الفقرات في أن إنشاء قناة اليوتيوب ساعد على تحفيز المتدربات لإنتاج أعمال جديدة (2.65)، وأن المادة حققت توقعات المتدربات (2.75)، وأن المحتوى أعطى المتدربات قدرة أفضل على التعامل مع المناهج الدراسية (2.75). وقد يعود عدم تحقق الرضا التام للمتدربات على دور قناة اليوتيوب في تحفيزهن إلى حدائثة استخدام المشرفين والمدرسين للقناة اليوتيوبية في التدريب وقلّة المحتوى العلمي الموجود فيها مما يشير إلى أهمية تطوير محتوى القناة وتفعيله في التدريب، كما أن عدم الرضا التام عن محتوى التدريب وعلاقته بالتعامل مع المناهج الدراسية قد تعود إلى عدم تطور مناهج رياض الأطفال في السلطنة منذ أكثر من (15) سنة وحاجة مواهته مع تطورات العصر.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (شاهين، 2013) ودراسة (جرادات، والإبراهيم، 2018) التي قيمت فيها المعلمات برامج التدريب المقدمة لهن تقييماً مرتفعاً، كما تتفق أيضاً مع نتيجة دراسة (الذواد، 2017) التي أكدت على ارتباط البرنامج التدريبي بمستقبل عمل المعلمات المتدربات وتنمية

م	العبارات	المتوسطات	الانحرافات		التكرارات والنسب المئوية				
			المعيارية	المتوسطات	عالية		متوسطة		ضعيفة
					ت	%	ت	%	
1	كانت لدى المدرب مرونة في الوقت	2.8793	.32861	51	87.9	7	12.1	0	0
2	ينظم المدرب المجموعة اثناء التدريب ويفتح باب المناقشات بعد ارسال المادة والتطبيق العملي	2.9655	.18406	56	96.6	2	3.4	0	0
3	يتيح المدرب بالتطبيق مباشرة ويفتح مجال للنقاش	2.9310	.25561	54	93.1	4	6.9	0	0
4	تقييم المدرب للأعمال ساعد كثيرا في تجويد العمل	2.9138	.28312	53	91.4	5	8.6	0	0
5	يرحب المدرب بالأفكار والمبادرات	3.0000	.00000	58	100.0			0	0
6	يسعى المدرب في إعادة المادة وتوضيحها أكثر من مرة للاستفادة	3.494.2	.44681	55	94.8	3	5.2	0	0
7	يوزع المدرب اهتمامه على المتدربات بطريقة مناسبة.	2.8621	.34784	50	86.2	8	13.8	0	0
8	يتيح المدرب فرصة الحوار والمناقشة وإبداء الرأي مع المتدربات.	2.9310	.25561	54	93.1	4	6.9	0	0
9	يستخدم المدرب تقنيات التربوية المتنوعة اثناء التدريب لتعزيز نتائج التدريب	2.8966	.30720	52	89.7	6	10.3	0	0
10	يمتلك المدرب مهارات تواصل عالية مع المتدربات	2.9310	.25561	54	93.1	4	6.9	0	0

ويلاحظ من الجدول السابق ما يلي: تراوحت متوسطات استجابات العينة على فقرات هذا المحور الثالث بين (2.8621) و(3.000) وهي متوسطات عالية، وكانت أعلى الفقرات في الترتيب هي: يرحب المدرب بالأفكار والمبادرات، وينظم المدرب المجموعة أثناء التدريب ويفتح باب المناقشات، بينما تمثلت أقل الفقرات في أن المدرب يوزع اهتمامه على المتدربات بطريقة مناسبة، وأن المدرب لديه مرونة في الوقت. وقد يعود ضعف رضا المتدربات التام بتوزيع اهتمام المدرب بالمتدربات وضبطه للوقت بسبب حداثة استخدام المدرسين لطرق التدريب عن بعد وحاجتهم للمزيد من المهارات والخبرات في التعامل مع تكنولوجيا التواصل الإلكتروني عن بعد، كما أن بلوغ عدد المتدربات (58) متدربة في البرامج المنفذة وهو عدد كبير يمكن أن يسهم في عدم كفاية الوقت للتفاعل مع جميع المتدربات، مما يستدعي تقسيم المتدربات إلى مجموعات أصغر في غرف تدريب إلكترونية متزامنة وزيادة عدد المدرسين والمساعدين الفنيين في العملية التدريبية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (العكول، 2017) والتي جاء فيها تقييم المعلمات لمهارات المدرسين بدرجة متوسطة وفي مرتبة متأخرة عن باقي عبارات التقييم للبرنامج.

وللتعرف على أفضل المحاور أداء من المحاور الثلاثة تم استخراج المجموع الكلي لكل محور كما يوضحه الجدول التالي:

المحور	المتوسطات	الانحرافات المعيارية	النسبة المئوية
المحور الأول: محتوى التدريب	2.8401	.18444	94.6%
المحور الثاني: بيئة التدريب	2.7525	.27033	91.6%
المحور الثالث: أسلوب التدريب	2.9258	.12982	97.3%
المجموع	2.8310	.16568	94.3%

ويلاحظ من الجدول السابق أن متوسط استجابات المتدربات على المقياس ككل بلغ (2,8310) ونسبة مئوية (94.3%) وهو مستوى عال مما يدل على فاعلية التدريب من وجهة نظر المعلمات المتدربات، وكان المحور الثالث: (أسلوب التدريب) هو أفضل المحاور من حيث متوسطات استجابة عينة الدراسة حيث بلغ (2.9253) ونسبة مئوية (97.3%)، يليه المحور الأول (محتوى التدريب) بمتوسط (2.8401) بنسبة مئوية (94.6%)، ثم محور بيئة التدريب بمتوسط (2.6414) ونسبة مئوية (91.6%).

وتختلف نتيجة هذه الدراسة في ترتيب المحاور مع نتيجة دراسة (العكول، 2017) التي كان فيها محور المدرسين في مرتبة متأخرة في التقييم من وجهة نظر المعلمات المتدربات مقارنة بمحاور محتوى التدريب وبيئة التدريب، ولعل سبب ذلك يعود إلى أن التدريب في هذه الدراسة تدريب إلكتروني عن بعد وفق برنامج اتصال منظم وعدد محدود من المتدربات مقارنة بالتدريب المباشر وجها لوجه في دراسة (العكول، 2017).

2.4. نتائج السؤال الثاني من الدراسة ونصه "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات معلمات ومشرفات التعليم قبل المدرسي حول فاعلية التدريب عن بعد تعزى إلى متغيرات المسمى الوظيفي، والمؤهل، وسنوات الخبرة؟"

للإجابة عن السؤال تم احساب المتوسطات والانحرافات المعيارية للمحاور وفق متغيرات الدراسة (المسمى الوظيفي، والمؤهل الدراسي وسنوات الخبرة، ومن ثم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي Oneway ANOVA لمعرفة دلالة الفروق بين المحاور وفق تلك المتغيرات وذلك على النحو التالي.

- متوسطات المحاور الثلاثة وفق متغير المسعى الوظيفي:

لقياس الفروق بين استجابات المتدربات حول مدى فاعلية التدريب عن بعد وفق متغير المسعى الوظيفي تم قياس متوسطات المحاور الثلاثة وفق هذا المتغير، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (10): متوسطات المحاور الثلاثة وفق متغير المسعى الوظيفي

المسعى الوظيفي	البيان	المحور الأول محتوى التدريب	المحور الثاني بيئة التدريب	المحور الثالث أسلوب التدريب	المجموع
معلمة التعليم قبل المدرسي	المتوسط	2.8279	2.7371	2.6404	2.7351
ن=47	الانحراف المعياري	.18978	.27908	.13296	.17058
مشرفة مقيمة ن=4	المتوسط	2.9773	2.9107	2.7000	2.8627
	الانحراف المعياري	.04545	.17857	.00000	.07468
مديرة روضة / مشرفة روضة	المتوسط	2.8442	2.7653	2.6143	2.7412
ن=7	الانحراف المعياري	.17964	.24988	.14639	.15780
المجموع الكلي	المتوسط	2.8401	2.7525	2.6414	2.7447
ن=58	الانحراف المعياري	.18444	.27033	.12982	.16568

وللتأكد من الدلالة الإحصائية للفروق بين المتوسطات وفق متغير المسعى الوظيفي، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي Oneway ANOVA ، كما في الجدول التالي.

جدول (11): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات المحاور الثلاثة وفق متغير المسعى الوظيفي

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	قيمة F	مستوى الدلالة
المحور الأول	بين المجموعات	.082	2	1.221	.303
	داخل المجموعات	1.857	55		
	إجمالي	1.939	57		
المحور الثاني	بين المجموعات	.112	2	.763	.471
	داخل المجموعات	4.053	55		
	إجمالي	4.165	57		
المحور الثالث	بين المجموعات	.019	2	.553	.579
	داخل المجموعات	.942	55		
	إجمالي	.961	57		
المجموع	بين المجموعات	.060	2	1.098	.341
	داخل المجموعات	1.505	55		
	إجمالي	1.565	57		

يلاحظ من الجدولين السابقين أنه بمقارنة المتوسطات الحسابية لاستجابات العينة يلاحظ أنه لا توجد فروق ذات دالة إحصائية تعود إلى متغير المسعى الوظيفي وقد يعود ذلك إلى تشابه برامج الإعداد والتدريب للمعلمات والمشرفات الإداريات والفنيات، كما أن المشرفات المقيمات بالتعليم قبل المدرسي كن معلمات قبل ذلك، وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (جرادات، والإبراهيم، 2018) التي أكدت عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير المسعى الوظيفي في تقييم المعلمات للبرامج التدريبية المقدمة لهن.

- متوسطات المحاور الثلاثة وفق متغير المؤهل الدراسي:

لقياس الفروق بين استجابات المتدربات حول مدى فاعلية التدريب عن بعد وفق متغير المؤهل الدراسي تم قياس متوسطات المحاور الثلاثة وفق هذا المتغير، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (12): متوسطات المحاور الثلاثة وفق متغير المؤهل الدراسي

المسعى الوظيفي	البيان	المحور الأول محتوى التدريب	المحور الثاني بيئة التدريب	المحور الثالث أسلوب التدريب	المجموع
بكالوريوس	المتوسط	2.8687	2.7619	2.6556	2.7620
ن=9	الانحراف المعياري	14454	.29667	.10138	.13250
دبلوم عام مع دورة رياض	المتوسط	2.8226	2.7509	2.6293	2.7343
أطفال ن=41	الانحراف المعياري	.20525	.27577	.14533	.18362
دبلوم عام بدون دورة	المتوسط	2.8977	2.7500	2.6875	2.7784
رياض أطفال ن=8	الانحراف المعياري	.07587	.24447	.03536	.09201
المجموع الكلي	المتوسط	2.8401	2.7525	2.6414	2.7447
ن=58	الانحراف المعياري	.18444	.27033	.12982	.16568

وللتأكد من الدلالة الإحصائية للفروق بين المتوسطات وفق متغير المؤهل الدراسي، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي Oneway ANOVA، كما في الجدول التالي.

جدول (13): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات المحاور الثلاثة وفق متغير المؤهل الدراسي

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	قيمة F	مستوى الدلالة
المحور الأول محتوى التدريب	بين المجموعات	.046	2	.675	.513
	داخل المجموعات	1.893	55		
	إجمالي	1.939	57		
المحور الثاني بيئة التدريب	بين المجموعات	.001	2	.006	.994
	داخل المجموعات	4.165	55		
	إجمالي	4.165	57		
المحور الثالث أسلوب التدريب	بين المجموعات	.025	2	.730	.487
	داخل المجموعات	.936	55		
	إجمالي	.961	57		
المجموع	بين المجموعات	.016	2	.289	.750
	داخل المجموعات	1.548	55		
	إجمالي	1.565	57		

يلاحظ من الجدولين السابقين أنه بمقارنة المتوسطات الحسابية لاستجابات العينة يلاحظ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعود إلى متغير المؤهل الدراسي وقد يعود ذلك إلى أن غالبية معلمات التعليم قبل المدرسي والمشرفات المقيمات من حملة مؤهل شهادة الدبلوم العام، وقلة العينة من حملة البكالوريوس أدى إلى عدم ظهور فروق تعزى إلى متغير المؤهل الدراسي. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (شاهين، 2013) ودراسة (العكول، 2017) التي أكدتا على عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل الدراسي والمستوى التعليمي في تقييم معلمات رياض الأطفال للبرامج التدريبية المقدمة لهن، بينما تختلف هذه النتيجة مع دراسة (جرادات، والإبراهيم، 2018) التي أظهرت فروقا دالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل الدراسي والدورات التدريبية في تقييم معلمات رياض الأطفال للبرامج التدريبية المقدمة لهن بمحاظلة إريد.

• متوسطات المحاور الثلاثة وفق متغير سنوات الخبرة:

لقياس الفروق بين استجابات المتدربات حول مدى فاعلية التدريب عن بعد وفق متغير سنوات الخبرة تم قياس متوسطات المحاور الثلاثة وفق هذا المتغير، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (14): متوسطات المحاور الثلاثة وفق متغير الخبرة

سنوات الخبرة	البيان	المحور الأول محتوى التدريب	المحور الثاني بيئة التدريب	المحور الثالث أسلوب التدريب	المجموع
من سنة إلى خمس سنوات ن = 23	المتوسط	2.8854	2.7702	2.6478	2.7678
من ست إلى تسع سنوات	الانحراف المعياري	.15558	.26108	.15336	16093
ن = 10	المتوسط	2.8818	2.8357	2.6100	2.7758
عشر سنوات فما فوق	الانحراف المعياري	.19189	.19935	.12867	.14700
ن = 25	المتوسط	2.7818	2.7029	2.6480	2.7109
المجموع الكلي	الانحراف المعياري	.19639	.30071	.10847	.17676
ن = 58	المتوسط	2.8401	2.7525	2.6414	2.7447
	الانحراف المعياري	.18444	.27033	.12982	.16568

وللتأكد من الدلالة الإحصائية للفروق بين المتوسطات وفق متغير سنوات الخبرة، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي Oneway ANOVA، كما في الجدول التالي.

جدول (15): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات المحاور الثلاثة وفق متغير الخبرة

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	قيمة F	مستوى الدلالة
المحور الأول محتوى التدريب	بين المجموعات	.149	2	2.297	.110
	داخل المجموعات	1.790	55		
	إجمالي	1.939	57		
المحور الثاني بيئة التدريب	بين المجموعات	.138	2	.943	.396
	داخل المجموعات	4.027	55		
	إجمالي	4.165	57		

		2	.012	بين المجموعات	المحور الثالث
.710	.345	55	.949	داخل المجموعات	أسلوب التدريب
		57	.961	إجمالي	
		2	.051	بين المجموعات	
.405	.918	55	1.514	داخل المجموعات	المجموع
		57	1.565	إجمالي	

يلاحظ من الجدولين السابقين أنه بمقارنة المتوسطات الحسابية لاستجابات العينة يلاحظ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعود إلى متغير سنوات الخبرة، وربما يعزى ذلك إلى أن متوسطات استجابات معلمات ومشرفات التعليم قبل المدرسي على مناسبة وفاعلية البرنامج التدريبي جاءت متوافقة، وكانت بدرجة عالية، جاءت نتيجة رضا عن محتوى البرنامج التدريبي المقدم وأسلوب التدريب وكونه استخدم الأساليب التقنية الحديثة للتعليم الإلكتروني، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (شاهين، 2013) و(العكول، 2017)، و(جرادات، والإبراهيم، 2018) التي أكدت على عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة في تقييم معلمات رياض الأطفال للبرامج التدريبية المقدمة لهن، بينما تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الخالدي، 2016) التي أظهرت فروقا دالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة في تقييم معلمات رياض الأطفال لواقع التدريب في دولة الكويت.

تحديات التدريب من وجهة نظر المعلمات عينة الدراسة:

تم تحليل استجابات المعلمات المتدربات عينة الدراسة حول اهم التحديات التي واجهنها في البرامج التدريبية عن بعد وكانت التحديات الأكثر تكراراً

هي:

- التدريب لأول مرة على هذه البرامج فكانت تجربة جديدة على المعلمات للتعامل مع هذه البرامج.
- عدم توفر الأجهزة لدى المعلمات مثل الكمبيوتر وأجهزة الهاتف أحياناً لا تستطيع المعلمة تحميل البرنامج في الهاتف بسبب السعة أو غيره.
- صعوبة العمل بالهاتف عند عدم توفر كمبيوتر.
- ضعف شبكة الانترنت وصعوبة التواصل أحياناً أو تنزيل الفيديوهات يأخذ فترة من الزمن يؤدي إلى التأخير في التعلم في تلك الخطوة التي تم شرحها.
- عدم توفر قصص لدى المعلمات وتم الاستعانة بروابط لتنزيل قصص مصورة لاستخدامها في تحويلها إلى قصة رقمية.
- صعوبة التأليف التي واجهت المعلمات وعدم التمكن من اللغة العربية والأخطاء الاملائية لذلك تم اعادة الأعمال وتعديلها أكثر من مرة.
- عدم التزام بعض المتدربات بالوقت المخصص للتدريب في ذلك البرنامج والمطالبة بالتوضيح في نقاط تم شرحها سابقاً.

مقترحات المعلمات المتدربات عينة الدراسة:

تم تحليل استجابات المعلمات المتدربات عينة الدراسة حول اهم مقترحاتهن لزيادة تفعيل البرامج التدريبية عن بعد وكانت المقترحات الأكثر تكراراً

هي:

- إضافة برامج في الدورات التدريبية الخاصة لمعلمات رياض الأطفال في التقنية واللغة العربية والإملاء.
- زيادة برامج ومدة التدريب وتنوعها بشكل عام والتدريب عن بعد بشكل خاص.
- تأهيل المعلمات رياض الأطفال بالحقن في دورات تدريبية او برامج في كليات خاصة أو حكومية لتتمكن من مواكبة التقدم والتطور في التكنولوجيا.
- تعزيز معلمات رياض الأطفال لرفع التقدير الذاتي لديهن لبذل مزيد من الجهد مع الأطفال ونتاج أعمال مناسبة لهذا العصر.
- استخدام برامج أخرى للتدريب تساعد المدرب على مشاهدة المتدربة وقت تنفيذ العمل وتتيح فرصة للالتزام أكثر بوقت التدريب.

3.4. خلاصة نتائج الدراسة:

- يلاحظ أن متوسط استجابات المتدربات على المقياس ككل بلغ (2,8310) وهو مستوى عال مما يدل على فاعلية التدريب من وجهة نظر المعلمات المتدربات، وكان المحور الثالث: أسلوب التدريب هو أفضل المحاور من حيث متوسطات استجابة عينة الدراسة حيث بلغ (2.9253) يليه المحور الأول محتوى التدريب بمتوسط (2.8401) ثم محور بيئة التدريب بمتوسط (2.6414).
- تراوحت استجابات العينة على فقرات المحور الأول محتوى التدريب بين (2.65) و(2.93) وكانت أعلى فقرة في الترتيب هي: أن المادة التدريبية المقدمة تتسم بالحدائة، وأن أسلوب التعلم الجماعي ساعد المتدربات كثيرا على التعلم، وأن البرامج المقدمة في الدورات ساهمت في تطوير مهارات المتدربات الرقمية. بينما تمثلت أقل الفقرات في أن إنشاء قناة اليوتيوب ساعد على تحفيز المتدربات لإنتاج أعمال جديدة، وأن المادة حققت توقعات المتدربات وأن المحتوى اعطى المتدربات قدرة أفضل على التعامل مع المناهج الدراسية.
- تراوحت استجابات العينة على فقرات المحور الثاني بيئة التدريب بين (2.58) و(2.91) وكانت أعلى فقرة في الترتيب هي: أن التدريب عن بعد أتاح فرصة أكبر للمتدربات لحضور الدورات، وأن التدريب عن بعد ساعد على تحفيز المتدربات للتعليم الذاتي، وأن التعليم باستخدام الواتس أب ساعد

المتدربات على الاحتفاظ بالمادة التدريبية ومراجعتها. بينما تمثلت أقل الفقرات في أن وقت تنفيذ الدورات كان مناسباً للجميع وتفضيل برنامج الواتس اب في التدريب على البرامج الأخرى وأن التدريب به أكثر من مرونة، وأن الوقت المخصص لكل برنامج كان كافياً.

- تراوحت استجابات العينة على فقرات هذا المحور الثالث بين (2.8621) و(3.000) وكانت أعلى فقرة في الترتيب هي: يرحب المدرب بالأفكار والمبادرات، وينظم المدرب المجموعة أثناء التدريب ويفتح باب المناقشات. بينما تمثلت أقل الفقرات في أن المدرب يوزع اهتمامه على المتدربات بطريقة مناسبة، وأن المدرب لديه مرونة في الوقت
- بمقارنة المتوسطات الحسابية لاستجابات العينة يلاحظ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعود إلى متغيرات المسعى الوظيفي أو المؤهل الدراسي أو سنوات الخبرة.

4.4. توصيات الدراسة ومقترحاتها:

من خلال نتائج الدراسة يمكن ان نجمل توصيات الدراسة فيما يلي:

- حصر احتياجات وتوقعات المعلمات وربط محتوى التدريب بأنشطة تطبيقية تساعد المتدربات على التعامل مع المناهج الدراسية.
- إتاحة حضور دورات التدريب عن بعد لعدد كبير من المعلمات، وتحفيزهن على التعليم الذاتي.
- مراعاة وقت تنفيذ الدورات ومدتها لتكون مناسبة لعدد واسع من المعلمات وتخصيص وقتاً كافياً لكل برنامج تدريبي.
- استخدام تقنيات تربوية تدريبية حديثة ومتنوعة.
- إنشاء قناة يوتيوب ومنصات تدريبية لتساعد على الإنماء المهني لمعلمات التعليم قبل المدرسي وتحفيزهن لإنتاج أعمال إلكترونية جديدة.
- زيادة برامج ومدة التدريب وتنوعها بشكل عام والتدريب عن بعد بشكل خاص.
- استخدام برامج أخرى للتدريب عن بعد تساعد المدرب على مشاهدة المتدربة وقت تنفيذ العمل وتتيح فرصة للالتزام أكثر بوقت التدريب.
- إجراء دراسات بحثية في الموضوعات التالية: مدى ملاءمة التدريب المقدم في التعليم قبل المدرسي لاحتياجاتهن، واقع استخدام معلمات ومشرفات التعليم قبل المدرسي لتقنيات التعليم الإلكتروني، أثر تدريب معلمات ومشرفات التعليم قبل المدرسي على التحصيل الدراسي للأطفال.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

1. الخالدي، أحمد (2016). واقع برامج تدريب معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمات (رسالة ماجستير). الأردن: كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت.
2. الذواد، نوف (2017). فاعلية دورات مركز تدريب معلمات رياض الأطفال بمدينة الرياض في تنمية كفاءتهن المهنية. مجلة العلوم التربوية والنفسية: 1 (7): 143-162. غزة: المركز القومي للبحوث.
3. أبو الروس، فضل (2001). تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلم الصفوف الأربعة الأساسية الأولى بمحافظة نابلس. رسالة ماجستير غير منشورة، نابلس: جامعة النجاح الوطنية.
4. السكاف، سوسن عبدالصمد (2009). نحو إعداد أفضل لمعلم المستقبل في العالم العربي في ضوء تحديات القرن الحادي والعشرين الواقع والرؤى. ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العلمي الثاني: نحو استثمار أفضل للعلوم التربوية والنفسية في ضوء تحديات العصر. 25-27/10. دمشق. سوريا: كلية التربية.
5. الشديفات، جومانة حامد (2015). الاحتياجات التدريبية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء المتطلبات التكنولوجية من وجهة نظرهن في محافظة المفرق. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس: دمشق، 13(2): 169-197.
6. الصويغ، سهام (2000). التدريب أثناء الخدمة في مراكز تدريب معلمات رياض الأطفال: الأسلوب والمحتوى. القاهرة: المجلس العربي للطفولة.
7. أبو عطوان، مصطفى (2008). معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظة غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، غزة.
8. العكول، غادة محمد (2017). اتجاهات معلمات رياض الأطفال نحو البرامج التدريبية المقدمة لهن أثناء الخدمة، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، الأردن: جامعة آل البيت، 13(4).
9. العليبي، علي مصطفى (2014). درجة تقديرات معلمات رياض الأطفال لفاعلية برامج التدريب أثناء الخدمة من وجهة نظرهن. مجلة جامعة النجاح للأبحاث: فلسطين، 28 (11): 2557-2586.
10. العميل، هدى محمد (2008). دراسة تقييم المنهج المقرر لرياض الأطفال في سلطنة عمان في ضوء معايير الجودة. مسقط: وزارة التربية والتعليم العمانية بالتعاون مع منظمة اليونيسف.

11. العيسري، عامر (2014). تعليم اللغة العربية في رياض الأطفال بسلطنة عمان. أطروحة للحصول على درجة الدكتوراه. فرنسا: جامعة جرونوبل
12. العيسري، عامر (2019). مقالات تربوية: تطواف في عالم الطفولة. مسقط: دار الغشام.
13. المالكي، هيفاء، وداغستاني، بليقيس (2020). دور المنصات التعليمية الإلكترونية في النمو المهني لمعلمات الطفولة المبكرة (دراسة تقويمية)، *المجلة التربوية*: ع 73. الرياض: كلية التربية. جامعة الملك سعود.
14. المطيري، ناجي عبدالله (2009). *الحاجات التدريبية لمعلمي الرياضيات في المرحلة المتوسطة في توظيف الوسائط المتعددة في التدريس الصفّي في دولة الكويت*. رسالة ماجستير غير منشورة. الأردن: جامعة عمان العربية للدراسات.
15. بطارسة، منيرة (2005). *بناء برنامج تدريبي قائم على كفايات اقتصاد المعرفة للتنمية المهنية لمعلمات الاقتصاد المنزلي في الأردن*. رسالة دكتوراه غير منشورة، عمان، الأردن: جامعة عمان العربية للدراسات العليا.
16. تغريد فتحي (2014). *المعايير النمائية لمرحلة الطفولة المبكرة في سلطنة عمان*. بإشراف وزارة التربية والتعليم من خلال الفريق الوطني العماني للطفولة المبكرة بالتعاون مع منظمة اليونيسف، مسقط: وزارة التربية والتعليم العمانية بالتعاون مع منظمة اليونيسف
17. جرادات، لينا محمود، والإبراهيم، عدنان بدري (2018). تقدير مدى فاعلية البرامج التدريبية لمعلمات رياض الأطفال في محافظة إربد من وجهة نظر المديرات والمعلمات. *مجلة دراسات العلوم التربوية*: 45 (4)، الملحق 1. عمان: الجامعة الأردنية.
18. حسن، السيد محمد أبو هاشم (2006). *أدوار المعلم بين الواقع والمأمول في مدرسة المستقبل، رؤية تربوية*. ورقة عمل مقدمة لندوة بحوث المستقبل. الرياض. المملكة العربية السعودية.
19. حمدان، إبراهيم رجا (2006). *بناء برنامج تدريبي قائم على الكفايات في ضوء الحاجات التدريبية لمشرفي التعليم المهني في وزارة التربية والتعليم الأردنية وقياس مدى ملاءمته*. أطروحة دكتوراه غير منشورة. الأردن: جامعة عمان العربية للدراسات.
20. الدوسري، محمد سالم (2016). *واقع استخدام أعضاء هيئة التدريس المنصات التعليمية في تدريس اللغة الإنجليزية في جامعة الملك سعود*. رسالة ماجستير. إربد، الأردن. جامعة اليرموك.
21. راشد، على (2005). *كفايات الأداء التدريسي*. القاهرة: دار الفكر العربي.
22. زكار، وائل (2015). *الاستثمار في التعليم المبكر في سلطنة عمان*. مسقط: بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم ومكتب اليونيسف في مسقط.
23. زكار، وائل (2015). *تحليل الوضع الراهن للطفولة المبكرة بسلطنة عمان*. مسقط: بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم ومكتب اليونيسف في مسقط.
24. شاهين، نهاية (2013). *مدى مساهمة برامج مركز المصادر للطفولة المبكرة التدريبية في التطور المهني لمديرات ومعلمات رياض الأطفال في فلسطين* (رسالة ماجستير). فلسطين: كلية الدراسات العليا. جامعة بيرزيت.
25. عبدالله، قاسم (2007). *الكفايات التدريسية للمعلمين في المدارس الثانوية في مينة عدن من وجهة نظر المعلمين أنفسهم*. *مجلة الدراسات والبحوث التربوية*. ع 22 ص 173-208.
26. عثمان، هناء حسن (2018). *برنامج تدريبي لتنمية عمليات العلم الأساسية لمعلمات رياض الأطفال*. أطروحة دكتوراه غير منشورة. كلية رياض الأطفال مصر: جامعة دمنهور.
27. مذكور، على (2005). *معلمة المستقبل نحو أداء أفضل*. القاهرة: دار الفكر العربي.
28. مرتضى، سلوى (2009). *الاحتياجات التدريبية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء تحديات العصر*. الأردن: جامعة جرش الأهلية.
29. مهوس، محمد مهوس فلاح (2015). *تصورات أعضاء هيئة التدريس حول فاعلية المنصات التعليمية في رفع مستوى التفاعل الصفّي لدى طلبة كلية علوم وهندسة الحاسب الآلي في جامعة حائل*. رسالة ماجستير. إربد، الأردن: جامعة اليرموك.
30. وزارة التربية والتعليم (2018). *وثيقة دليل التعليم قبل المدرسي*، دائرة التعليم قبل المدرسي. سلطنة عمان.
31. وزارة التربية والتعليم (2020). *الإحصاءات السنوية للعام الدراسي 2020/2019م*. دائرة الإحصاء والمعلومات. سلطنة عمان.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Bianco, M., Bressoux, P., Doyen, A. L., Lambert, E., Lima, L., Pellenq, C., & Zorman, M. (2010). Early training in oral comprehension and phonological skills: Results of a three-year longitudinal study. *Scientific Studies of Reading*, 14(3): 211-246.
2. Bianco, M., Pellenq, C., Lambert, E., Bressoux, P., Lima, L., & Doyen, A. L. (2012). Impact of early code-skill and oral comprehension training on reading achievement in first grade. *Journal of research in reading*, 35(4), 427-455. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9817.2010.01479.x>
3. Connor, C. M., Morrison, F. J., & Slominski, L. (2006). Preschool instruction and children's emergent literacy growth. *Journal of Educational Psychology*, 98(4): 665. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.98.4.665>
4. Dennis, D (1999). Reading Better and Faster. <http://www.learningfirst.org/readingaction>.

5. Larivain, C., (2006). *Les enseignants des écoles publiques et la formation, ministère de l'Éducation nationale, dossiers enseignants et personnels*, Paris, France
6. Omar, C. M. Z. C. (2014). The need for in-service training for teachers and its effectiveness in school. *International Journal for Innovation Education and Research*, 2(11): 1-9.

ثالثاً: المواقع والروابط الإلكترونية:

1. رابط المدونة : <https://educatedkidsgame.blogspot.com>

2. رابط قناة اليوتيوب : <https://www.youtube.com/channel/UC9TEdR3MqF38TA-WREbUplA>

Effectiveness of distance training program for pre-school education teachers and supervisors in Oman

Amur Mohamed Amur Al-Aisri

Assistant Professor of Curriculum and Instruction, Sultan Qaboos University, Sultanate of Oman
aalaisari@squ.edu.om

Thuraya Saif Ali Al-Mamari

Ministry of Education, Sultanate of Oman

Received : 1/6/2021 Revised : 14/6/2021 Accepted : 30/6/2021 DOI : <https://doi.org/10.31559/EPS2021.10.2.11>

Abstract: The study aims to evaluate the effectiveness of distance training program for pre-school education teachers and supervisors to analyze their opinions and proposals. The study tool is a questionnaire directed to teachers to evaluate the training program from their point of view to reach results, recommendations and proposals that contribute to the development of training mechanisms for pre-school education teachers. The study sample consisted of (58) teachers and supervisors of pre-school education, on which the study tool was applied in the second semester of the academic year 2019/2020, The study concluded several results, the most important of which is that the average responses of the trainees on the scale reached (2,8310), which is a high level, that indicates on the effectiveness of training from the point of view of the trainees' teachers. The first axis was: the training method is the best axes in terms of response averages of the study sample, which amounted to (2.9253), followed by the first axis of training content with an average of (2.8401). Then the training environment axis with an average of (2.6414). By comparing the arithmetic averages of the sample responses, it was found that there are no differences statistically significant due to the variables of job title, academic qualification, or years of experience. The results also concluded the affirmation of the trainees that the presented training material is modern, and the group learning method helped to learn. The programs presented in the courses contributed to developing the skills of the digital trainees, while most of them don't see that the establishment of the YouTube channel helped motivating to produce new jobs. The training material don't fulfill all the expectations of the trainees. The trainees also emphasized that the distance training provided a greater opportunity to attend the courses and helped motivate for self-education. Using WhatsApp helped the trainees to retain and review the training material, and the trainer welcomes the trainer with ideas and initiatives, and organizes the group during the training and opens the door for discussions , while some trainees felt that the time for implementing the courses was not suitable and not sufficient for everyone. The study recommended allowing attending remote training courses for a large number of teachers, and allocating sufficient time and the use of modern and various educational training techniques.

Keywords: Effectiveness; Distance training; Preschool Education; teachers; Oman.

References:

1. 'bdallh, Qasm (2007). Alkfayat Altdrysyh Llm'lmyh Fy Almdars Althanwyh Fy Mynh 'dn Mn Wjht Nzr Alm'lmyh Anfshh. Mjlt Aldrasat Walbhwth Altrbyh. ' 22 S 173-208.
2. Al'kwl, Ghadh Mhmd (2017). Atjahat M'imat Ryad Alafal Nhw Albramj Altdrybyh Almqdmh Lhn Athna' Alkhdmh, Mjlt Almnarh Llbhwth Waldrasat, Alardn: Jam't Al Albyt, 13(4).
3. Al'lymy, 'ly Mstfa (2014). Drjh Tqdyrat M'imat Ryad Alafal Lfa'lyh Bramj Altdryb Athna' Alkhdmh Mn Wjht Nzrhn. Mjlt Jam't Alnjah Llabhath: Flstyn, 28 (11): 2557-2586.
4. Al'myl, Hda Mhmd (2008). Drash Tqyym Almnhj Almqrr Lryad Alafal Fy Sltnh 'man Fy Dw' M'ayyr Aljwdh. Msqt: Wzart Altrbyh Walt'lym Al'manyh Balt'awn M' Mnzmt Alywnysf.
5. 'thman, Hna' Hsn (2018). Brnamj Tdryby Ltnmyh 'mlyat Al'lm Alasasyh Lm'imat Ryad Alafal, Atrwhh Dktwrah Ghyr Mnshwrh. Klyt Ryad Alafal Msr: Jam't Dmnhwr.

6. Abw 'twan, Mstfa (2008). M'wqat Tdryb Alm'lmy Athna' Alkhdmh Wsbl Altghlb 'lyha Bmhafzt Ghzh. Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh, Ghzh.
7. Al'ysry, 'amr (2014). T'lym Allghh Al'rbyh Fy Ryad Alatfal Bslnt'man. Atrwhh Llhswl 'la Drjt Aldktwrah. Frnsa: Jam't Jrwnwbl
8. Al'ysry, 'amr (2019). Mqalat Trbwyh: Ttwaf Fy 'alm Altfwlh. Msqt: Dar Alghsham.
9. Btarsh, Mnyrh (2005). Bna' Brnamj Tdryby Qa'm 'la Kfayat Aqtsad Alm'rfh Lltmnyh Almhnyh Lm'lmat Alaqtsad Almnzy Fy Alardn. Rsalt Dktwrah Ghyr Mnshwrh, 'man, Alardn: Jam't 'man Al'rbyh Lldrasat Al'lya,
10. Aldwsry, Mhmd Salm (2016). Waq' Astkhdam A'da' Hy't Altdrys Almnsat Alt'lymyh Fy Tdrys Allghh Alenjlyzyh Fy Jam't Almlk S'wd. Rsalt Majstyr. Erbd, Alardn. Jam't Alyrmwk,
11. Hmdan, Ebrahym Rja (2006). Bna' Brnamj Tdryby Qa'm 'la Alkfayat Fy Dw' Alhajat Altdrybyh Lmshrfy Alt'lym Almhny Fy Wzarh Altrbyh Walt'lym Alardnyh Wqyas Mda Mla'mth. Atrwht Dktwrah Ghyr Mnshwrh. Alardn: Jam't 'man Al'rbyh Lldrasat.
12. Hsn, Alsyd Mhmd Abw Hashm (2006). Adwar Alm'lm Byn Alwaq' Walmamwl Fy Mdrst Almstqbl, R'yh Trbwyh. Wrqt 'ml Mqdmh Lndwt Bhwth Almstqbl. Alryad. Almmlkh Al'rbyh Als'wdyh.
13. Jradat, Lyna Mhmwd, Walebrahym, 'dnan Bdry (2018). Tqdyr Mda Fa'lyt Albramj Altdrybyh Lm'lmat Ryad Alatfal Fy Mhafzt Erbd Mn Wjht Nzr Almdyrat Walm'lmat. Mjlt Drasat Al'elwm Altrbwyh: 45 (4), Almlhq 1. 'man: Aljam'h Alardnyh.
14. Alkhaldy, Ahmd (2016). Waq' Bramj Tdryb M'lmat Ryad Alatfal Fy Dwlt Alkwyt Mn Wjht Nzr Alm'lmat (Rsalt Majstyr). Alardn : Klyt Al'lwm Altrbwyh, Jam't Al Albyt.
15. Almalky, Hyfa', Wdaghstany, Blqys (2020). Dwr Almnsat Alt'lymyh Alelktwny Fy Alnmw Almhny Lm'lmat Altfwlh Almbkrh (Drash Tqwymy), Almjhl Altrbwyh: ' 73. Alryad: Klyt Altrbyh. Jam't Almlk S'ewd.
16. Mdkwr, 'la (2005). M'lmh Almstqbl Nhw Ada' Afdl. Alqahrh: Dar Alfkr Al'rby.
17. Mhws, Mhmd Mhws Flah (2015). Tswrat A'da' Hy't Altdrys Hwl Fa'lyt Almnsat Alt'lymyh Fy Rf' Mstwa Altfa'l Alsfy Lda Tlbt Klyt 'lwm Whndsh Alhasb Alaly Fy Jam't Ha'l. Rsalt Majstyr. Erbd, Alardn: Jam't Alyrmwk.
18. Almtiry, Najy 'bdallh (2009). Alhajat Altdrybyh Lm'lmy Alryadyat Fy Almrhlh Almtwsth Fy Twzyf Alwsa't Almt'ddh Fy Altdrys Alsfy Fy Dwlt Alkwyt. Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh. Alardn: Jam't 'man Al'rbyh Lldrasat.
19. Rashd, 'la (2005). Kfayat Alada' Altdrysy. Alqahrh: Dar Alfkr Al'rby.
20. Abw Alrws, Fdl (2001). Thdyd Alahtyajat Altdrybyh Lm'lm Alsffw Alarb'h Alasasyh Alawla Bmhafzt Nabls. Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh, Nabls: Jam't Alnjah Alwtnyh.
21. Shahyn, Nhayh (2013). Mda Msahmh Bramj Mrkz Almsadr Lltfwlh Almbkrh Altdrybyh Fy Alttwr Almhny Lmdyrat Wm'lmat Ryad Alatfal Fy Flstyn. (Rsalt Majstyr). Flstyn: Klyt Aldrasat Al'lya. Jam't Byrzyt.
22. Alshdyfat, Jwmanh Hamd (2015). Alahtyajat Altdrybyh Lm'lmat Ryad Alatfal Fy Dw' Almtlbat Altknwlyjy Mn Wjht Nzrh Fy Mhafzt Almfrq. Mjlt Athad Aljam'at Al'rbyh Lltrbyh W'lm Alnfs: Dmshq, 13(2): 169-197.
23. Alskaf, Swsn 'bdalsmd (2009). Nhw E'dad Afdl Lm'lm Almstqbl Fy Al'alm Al'rby Fy Dw' Thdyat Alqrn Alhady Wal'eshryn Alwaq'eWalr'a. Wrqh 'ml Mqdmh Lm'tmr Al'lmy Althany: Nhw Astthmar Afdl Ll'elwm Altrbwyh Walnfsy Fy Dw' Thdyat Al'sr. 25- 27 / 10. Dmshq. Swrya.
24. Tghryd Fthy (2014). Alm'ayyr Alnma'yh Lmrhlh Altfwlh Almbkrh Fy Slnt 'man. Beshraf Wzart Altrbyh Walt'lym Mn Khlal Alfryq Alwtny Al'many Lltfwlh Almbkrh Balt'awn M' Mnzmt Alywnysf, Msqt: Wzarh Altrbyh Walt'lym Al'manyh Balt'eawn M' Mnzmt Alywnysf
25. Zkar, Wa'l (2015). Alastthmar Fy Alt'lym Almbkr Fy Slnt 'man. Msqt: Balt'awn M' Wzart Altrbyh Walt'lym Wmktb Alywnysf Fy Msqt.
26. Zkar, Wa'l (2015). Thlyl Alwd' Alrahn Lltfwlh Almbkrh Bslnt 'man. Msqt: Balt'awn M' Wzart Altrbyh Walt'lym Wmktb Alywnysf Fy Msqt.
27. Wzart Altrbyh Walt'lym (2018). Wthyqh Dlly Alt'lym Qbl Almdrsy, Da'rt Alt'lym Qbl Almdrsy. Slnt 'man.
28. Wzart Altrbyh Walt'lym (2020). Alehsa'at Alswyh Ll'am Aldrasy 2019/2020m. Da'rt Alehsa' Walm'lwmat. Slnt 'man.