

استراتيجية لتطوير نظم التدريب والجودة بمدارس التعليم العام المصرية في ضوء المواصفة الدولية (ISO 10015)

رسالة مقدمة من الباحثة
غادة صبرى حامد صيام

لنيل درجة دكتوراه الفلسفة في التربية
(تخصص أصول التربية)

إشراف

أ.د. /ميادة محمد فوزى
الباصل
أستاذ ورئيس قسم أصول التربية
وعميد كلية التربية
كلية التربية - جامعة دمياط

أ.م.د.
/ محمد حسن جمعة
أستاذ أصول التربية المساعد
كلية التربية - جامعة دمياط

2019

ملخص الدراسة باللغة العربية

إن المنتبج للعملية التعليمية ، يجد حدوث تغيير فى أدوار المعلم ، وقد اختلفت تلك الأدوار باختلاف مستجدات ومتطلبات العملية التعليمية والتي تتنامى سريعاً ، كما يوجد فجوة بين الممارسة الصفية وما اكتسبه المعلم من محتوى نظرى ، وعليه فهناك مجموعة من الدواعى والتي تجعل من التدريب أثناء الخدمة ضرورة ملحة.

ويمثل التدريب أثناء الخدمة عنصراً هاماً من عناصر التنمية المهنية للمعلم حيث يكسبه بالكثير من المعارف المهنية والتربوية والتعليمية ، كما يكسبه مهارات التعامل الصفى ويزيد من خبراته المهنية حيث يتيح التدريب تبادل الخبرات بين المعلمين من خلال النقاش وتبادل الرأى وتعدد وجهات النظر فى حل المشكلات ، كما أن دور التدريب التربوى فى التنمية المهنية للمعلم يبرز فى ثلاثة أبعاد ويتمثل البعد الأول فى المعرفة المهنية حيث يتيح له التدريب المرور بخبرات تعليمية متعددة ، كما يتمثل البعد الثانى فى المهارة المهنية وذلك بتعلم طرق جديدة ومعلومات وأسس فنية جديدة ، ويتمثل البعد الثالث فى الاتجاه المهنى للمعلمين حيث يتم الربط بين مناخ التدريب ومناخ المؤسسة التربوية بهدف ربط سلوك المعلمين داخل التدريب بسلوكهم فى الواقع العمل على أن يتم التدريب وفق نظم ومعايير موضوعية توصلت اليها الباحثة إلى صياغتها فى الإطار النظرى للبحث.

وقد أولت وزارة التربية والتعليم اهتماماً كبيراً لتدريب جميع العاملين بالمدارس وعلى رأسهم المعلمين ، وظهر ذلك فى استحداث آليات لتدريب المعلمين أثناء الخدمة ، منها ما يتم داخل المدارس من خلال إنشاء وحدات التدريب والجودة بكل مدرسة ، وكذلك القرار بإنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين ككيان مستقل يقوم ببرامج التدريب المختلفة للعاملين بالتربية والتعليم ، إلا أنه بالرغم من تلك الجهود نجد أن منظومة التدريب لا تزال تعاني العديد من أوجه القصور ومن هنا جاءت مشكلة البحث.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

وانبثاقاً مما سبق تتبلور مشكلة الدراسة فى السؤال الرئيس التالى:-

ما الاستراتيجية المقترحة لتطوير نظم التدريب والجودة بمدارس التعليم العام المصرية فى ضوء

المواصفة الدولية (ISO 10015)؟

وينفرع من هذا السؤال الرئيس الاسئلة الآتية:

1- ما الإطار المفاهيمى للتنمية المهنية للمعلمين والتدريب أثناء الخدمة؟

2- ما آليات التدريب بمنظومة التدريب والجودة بمدارس التعليم العام المصرية؟

3- ما الإطار المفاهيمي للمواصفة الدولية (ISO 10015) ؟

4- إلى أى مدى تحقيق البرامج التدريبية بمدارس التعليم العام المصرية معايير المواصفة الدولية (ISO 10015)؟

5- ما خطوات بناء استراتيجية للمساهمة فى تطوير نظم التدريب والجودة بمدارس التعليم العام المصرية فى ضوء المواصفة الدولية (ISO 10015)؟

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسى لهذه الدراسة فى وضع استراتيجية مقترحة لتطوير نظم التدريب والجودة بمدارس التعليم العام المصرية فى ضوء المواصفة الدولية (ISO10015) وذلك من خلال الأهداف الفرعية الآتية :-

1- عرض الإطار المفاهيمي لتنمية المهنية للمعلمين والتدريب أثناء الخدمة.

2- الوقوف على آليات التدريب بمنظومة التدريب والجودة بمدارس التعليم العام المصرية.

3- عرض الإطار المفاهيمي للمواصفة الدولية (ISO10015) .

4- الوقوف على مدى تحقيق البرامج التدريبية بمدارس التعليم العام المصرية معايير المواصفة الدولية (ISO 10015)

5- وضع استراتيجية مقترحة لتطوير نظم التدريب والجودة بمدارس التعليم العام المصرية فى ضوء المواصفة الدولية (ISO10015) .

أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الدراسة على النحو الآتي:

1- ستكون الدراسة من الدراسات الهامة التى تطبق نظام المواصفة (ISO10015) فى تطوير نظم التدريب فى جمهورية مصر العربية.

2- أن البحث يتناول قضية هامة من القضايا التربوية وهى قضية تدريب المعلمين وتطوير نظم التدريب القائمة بالفعل ولكنها تحتاج لحلول تضمن رفع كفاءتها من أجل رفع الكفاءات المهنية وبالتالي رفع كفاءة العملية التعليمية داخل المدرسة.

3- من المتوقع أن يستفيد من نتائج الدراسة كل من:

أ- القائمون على تطوير منظومة التدريب بمختلف أنماطها.

ب-المعلمون .

ج- مسئولو وحدات التدريب والجودة بالمديريات التعليمية والإدارات التعليمية.

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي لمعرفة طبيعة الواقع الحالى لأداء وكفاءة منظومة التدريب والجودة بمدارس التعليم العام المصرية ووضع استراتيجية مقترحة لتطوير أداء نظم التدريب الموجودة بمدارس التعليم العام المصرية .

1- أداة الدراسة :

قامت الباحثة بإعداد أداة الدراسة الميدانية والتي تمثلت فى:

مقياس خماسى للتعرف على آراء عينة الدراسة فى مدى تحقق معايير ومؤشرات المواصفة القياسية (ISO10015) فى منظومة التدريب بمدارس التعليم العام المصرية.

نتائج الدراسة:

تمكنت الدراسة من التوصل إلى عدد من الخطوات الإجرائية المقترحة لتنفيذ استراتيجية لتطوير نظم التدريب والجودة بمدارس التعليم العام المصرية ، وتبرزها الدراسة فى الآتى:-

أولاً : مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية:-

وفى تلك المرحلة يجب مراعاة ما يلى:-

- إعداد قائمة المتطلبات التدريبية بناءً على الاحتياجات الفعلية للمتدربين.
- إعداد خطة استراتيجية بعيدة المدى لتغطية الاحتياجات التدريبية ومتابعتها.
- استخدام الاحتياجات الفعلية فى رسم سياسات العريضة لإدارة التدريب والجودة.
- تحليل التقارير الدورية والسنوية والاعتماد عليها فى رصد الاحتياجات التدريبية للفئات المستهدفة.
- تكليف المتقدمين للتدريب بعمل أبحاث فعل واقعية قابلة للتنفيذ تتوقع متطلبات سوق العمل ومتطلبات المستفيدين من الخدمات التعليمية.
- التنوع فى أساليب مراجعة الكفاءات والاستعانة بالخبراء فى كافة المجالات فى تنفيذ الخطة بناءً على الاحتياجات التدريبية ومتطلبات الكفاءة .

- إلزام كل مؤسسة بعمل خطة مأكاملة لمراجعة كفاءات وكفايات العاملين بها .
 - رصد كفاءات العاملين الفعلية باختبارات تحريرية وتطبيقات عملية .
 - عمل مقارنات فعلية بين الكفاءات الحالية والكفاءات المطلوبة .
 - الوقوف على ثغرات الأداء الفعلية للمعلمين .
 - توظيف قوائم الكفاءات وكذلك ثغرات الأداء فى تحديد مواصفات الاحتياجات التدريبية.
- ثانياً: مرحلة تصميم وتخطيط التدريب:-**
- وفى تلك المرحلة يجب مراعاة ما يلى:-
 - بناء الخطة التدريبية بناءً على الاحتياجات التدريبية الفعلية والتي تم رصدها فى المرحلة الأولى بالطرق المختلفة.
 - رصد جميع القيود التى يمكن أن تعوق عملية تنفيذ التدريب.
 - مراعاة متطلبات المدرسة ومواردها المادية والبشرية عند تصميم وتخطيط التدريب.
 - رصد الحوافز المناسبة للمدرسين والمتدربين وربط التحفيز بنتيجة التدريب والتقييم الفعلى.
 - رصد معايير محددة اختيار المدرسين بدقة وبناء على الكفاءات الحقيقية بما يتوافق مع مواصفات خطة التدريب وتقارير تقييم المدرسين.
 - ربط خطة التدريب باحتياجات سوق العمل وتوضيح العلاقة بينهما للمعنيين.
 - إختيار أساليب التدريب وفق معايير حاكمة تلبى الاحتياجات التدريبية للمتدربين وتتفق مه أهداف التدريب والمحتوى التدريبى.
 - أخذ الفروق الفردية بين المتدربين بعين الاعتبار عند وضع خطة التدريب.
 - أن تتضمن خطة التدريب معايير تقييم يسهل تحليل نتائجها ويتاح للمشارك الوقت الكاف لتسجيل استجاباته عليها.
 - رصد الميزانيات اللازمة لعملية التدريب ضمن خطة التدريب.
 - تضمين إجراءات المراقبة والمتابعة ضمن خطة التدريب.
- ثالثاً: مرحلة تقديم التدريب:-**

- وفى تلك المرحلة يجب مراعاة ما يلى:-
 - مراعاة الخطة التدريبية الموضوعية مسبقاً لأثناء تنفيذ التدريب.
 - توفير الدعم اللازم قبل بدء التدريب لكل من المدرب والمتدرب.
 - تكوين قنوات اتصال فعالة بين المصمم والمدرّب والمتدرب فى جميع مراحل التدريب.
 - توفير جميع الادوات الداعمة للمدرّب والمتدرب أثناء إقامة التدريب.
 - مراعاة تلقى معلومات التغذية الراجعة من المدرّب والمتدرب أثناء التدريب للاستفادة منها.
 - ربط الإطار النظرى بتطبيق عملى أثناء التدريب.
- رابعاً: مرحلة تقييم مخرجات التدريب:-**

- وفى تلك المرحلة يجب مراعاة ما يلى:-
- أن يراعى التقييم مواصفات الاحتياجات التدريبية والبرنامج التدريبى الموضوع مسبقاً.
- جمع جميع البيانات المتعلقة بمجريات التدريب وتحليلها وتفسير نتائجها.
- توفير آليات لقياس التكلفة والعائد ونسب الهدر فى البرنامج التدريبى وخاصة تلك التى تنفذ فى مراكز متخصصة مثل الأكاديمية المهنية للمعلمين والإدارات التعليمية والمديريات.
- لا بد من تضمين التقرير نقاط الضعف والقوة وتوصيات التحسين.

خامساً: مرحلة مراقبة وتحسين عملية التدريب:-

- وفى تلك المرحلة يجب مراعاة ما يلى:-
- إستحداث آليات أكثر فاعلية لمتابعة البرامج التدريبية وتقييمها بما يحقق الأهداف الموضوعية.
- يتم التحقق من مدى صلاحية التدريب بناءً على مدى قدرة التدريب على سد ثغرات الكفاءة.
- التحقق من مدى تلبية البرنامج التدريبى للاحتياجات التدريبية.
- توافر وثائق للتحقق من كفاءة التدريب.
- هيكلة فريق متخصص وكفاء للمتابعة والتقييم .
- وضع خطط التحسين فى ضوء نتائج التقييم.
- وضع آليات فعالة وحقيقية وواقعية لقياس أثر التدريب على أرض الواقع.