

دور البيئة التدريبية فى تفعيل وحدات التدريب والجودة بالمدارس

إعداد

الطالب/ محمد رسمى حسن كبيكى

باحث ماجستير

كبير معلمين بإدارة أسوان التعليمية

إشراف

د/ هنية جاد عبد الغالى عيد

مدرس أصول التربية

كلية التربية - جامعة أسوان

أ.د/ محمد جاد الرب عبدالله

أستاذ مساعد أصول التربية

وكيل كلية التربية النوعية

لشئون الطلاب والتعليم

جامعه أسوان

أ.د/ راضى عبدالمجيد طه

أستاذ أصول التربية

وعميد كلية التربية النوعية

جامعه أسوان

(*) بحث مسئل من أطروحة رسالة ماجستير لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير فى التربية تخصص أصول تربية

مقدمة :-

إن التطور الهائل فى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والأقمار الصناعية وسرعة انتشار شبكة الانترنت قد صاحبه تضاعف فى المعرفة الإنسانية ، وفى مقدمتها المعرفة العلمية والتكنولوجية خلال فترات زمنية قصيرة، ومن المتوقع أن تتضاعف المعرفة العلمية خلال السنوات القادمة، هذا بالإضافة إلى ظهور كثير من المستحدثات والمفاهيم التربوية الجديدة فى مجال الفكر التربوى ، مثل (مفهوم التعلم مدى الحياة ، مفهوم التعلم الذاتى، التعلم من بعد).

وننتج عن هذا أن أصبح النظام التعليمي يواجه تحديات ، كما حدث تغير فى دور المدرسة وبالتالي فى ادوار المعلم والعاملين فى الحقل التربوى . وأصبح الأمر يتطلب الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين ، وغيرهم من العاملين بمنظور شامل وبرؤية مستقبلية ، تسائر التطورات العالمية والمستحدثات التربوية وبما يحقق الأهداف المرجوة .

ويعد التدريب احد المرتكزات الأساسية لتحقيق التنمية المهنية ، لأنه يهتم بالعنصر البشرى الذى يعد من أفضل الاستثمارات التى تساعد المؤسسات على اختلاف أنواعها وتدفعها نحو تحقيق أهدافها بصورة فعالة . وتأتى أهمية تدريب العاملين فى الحقل التربوى على المهارات والمعارف التى تمكنهم من قيادة المؤسسات التعليمية بكفاية واقتدار .

وإدراكا من وزارة التربية والتعليم لأهمية التدريب أثناء الخدمة للمعلمين فقد قامت بإنشاء وحدات التدريب بالمدارس وفق م ماجاي بالقرار الوزارى رقم (٩٠) فى ابريل ٢٠٠١ (١) . وبإنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بقانون رقم (٨٢) لسنة ٢٠٠٦ ولذا جاء البحث لرصد البيئة التدريبية وتأثيرها على وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم الاساسى بمحافظة أسوان والتعرف على التحديات التى تجدها فى سبيل تحقيق أهدافها .

مشكلة البحث :

هناك ضعف فى وحدات التدريب والجودة وهى ناتجة عن قلة الاهتمام بالاتجاهات الإدارية الحديثة ، بالإضافة إلى اتصاف الأساليب التدريبية بالنمطية ويتجلى ذلك من خلال تقديم برامج تدريبية متشابهة لجميع المتدربين .

ولتحقيق المدرسة اكبر استفادة من وحدات التدريب فأنها تسعى إلى تجديد أساليبها وتطوير طرائقها ، والنزعة نحو التجديد و الابتكار والتطلع الدائم نحو الأمتل والبعث الدعوب عن البديل الأفضل الذى يضمن لها تحقيق غايتها ، وتساير ركب التقدم الحضارى فى جميع ميادين الحياة ، حتى لا تصبح بمعزل عن حاجات المعلمين و المجتمع^(٢). فى ضوء ما تقدم تبدو أهمية وحدات التدريب بالمدرسة وخطورتها فى زمن تواجه فيه مدارس التعليم الاساسى تحدى تطبيق الجودة .

ومن هنا تبلور عنوان البحث الحالى فى الاتى :

" دور البيئة التدريبية فى تفعيل وحدات التدريب والجودة بالمدارس "

تساؤلات البحث :

١. ما الأسس النظرية لوحدات التدريب والجودة بالمدارس ؟
٢. ما واقع متطلبات وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم الأساسى بمحافظة أسوان؟
٣. ما أهم التوصيات لتفعيل وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم الأساسى فى ضوء البيئة التدريبية ؟

أهداف البحث :

تحددت أهداف البحث فى الآتى :

- ١ - التعرف على الأسس الفكرية لوحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم الاساسى .
- ٢- تقديم توصيات لتفعيل وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم الأساسى فى ضوء فى ضوء البيئة التدريبية أهمية الدراسة :

تحددت أهمية الدراسة فى الآتى:

- قد يسهم البحث فى الارتقاء بمستوى أداء وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم الاساسى .
- كشف البحث عن متطلبات وحدات التدريب والجودة لتحقيق برامج تدريبيه ناجحة تلبي احتياجات المعلمين والعاملين بالمدرسة .
- قدم البحث مقترحات للمسؤولين لتفعيل وحدات التدريب من شأنها رفع كفاءة وحدة التدريب والجودة .

منهج البحث :

اقتضت طبيعة البحث الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي.

حدود البحث :

- الحدود الموضوعية :

تناول البحث وحدة التدريب والجودة فى المدارس.

- الحدود البشرية :

تم تطبيق البحث على عينة من المعلمين بمدارس المرحلة الابتدائية والإعدادية (ضمن تشكيل وحدات التدريب - ليس من تشكيل وحدات التدريب) بمحافظة أسوان.

- الحدود المكانية :

تم تطبيق الدراسة الميدانية على بعض مدارس التعليم الاساسى بمحافظة أسوان

- الحدود الزمنية :

تم تطبيق الدراسة الميدانية فى الفترة من ٢٨ / ٢ / ٢٠١٩ حتى ١٩ / ٣ / ٢٠١٩

أدوات الدراسة :

استخدم الباحث استبانته من إعدادة للتعرف على متطلبات تفعيل وحدات التدريب

والجودة بمدارس محافظة أسوان فى ضوء البيئة التدريبية .

مصطلحات البحث :

- وحدات التدريب والجودة :

وحدات التدريب والجودة لا تعد فى حقيقتها مجرد نظام فرعي يرتبط بأفراد قوة

العمل فى منظمة ما، وإنما هى علاقة وثيقة بينها وبين بيئة العمل كنظام والعوامل

المؤثرة والمتأثرة بها كمتغيرات متحركة فى إدارته.

التدريب لغوياً : دَرَبَ فلانًا بالشئِءِ ، وعلية ، وفيه : عوَّده ومَرَّنه^(٣).

التدريب اصطلاحاً :

عَرَّفَ بأنه " الجهود المُنظمة والمخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف،

وخربرات متجددة وتستهدف إحداث تغييرات إيجابية مستمرة فى خبراتهم، اتجاهاتهم،

سلوكهم من أجل تطوير كفاية أدائهم^(٤) .

التعريف الإجرائي : هى وحدات تم إنشائها بجميع المدارس وفق للقرار الوزارى (١٣٧ لسنة ٢٠١٢ وهى تهتم بالتنمية المهنية لجميع العاملين بالمدرسة، لتحقيق جودة العملية التعليمية، وفى ضوء بيئة تدريبية مناسبة .

البيئة التدريبية :

عُرفت البيئة التدريبية اصطلاحاً على إنها كافة الظروف المتعلقة بتنفيذ البرامج التدريبى من قاعات، ومكان للتدريب، والية جلوس المشاركين، وكيفية تنظيم القاعة، واختيار الأسلوب التدريبى، وغيرها . (٥)

الإطار النظري

أولاً- الهيكل التنظيمي لوحدات التدريب والجودة بالمدارس :

يعتبر دور مدير المدرسة مهم جداً بالنسبة لتفعيل دور الوحدة التدريبية فهو القائد إدارياً وفنياً وأكاديمياً عليه أن يوفر المناخ المناسب للوحدة في أن تقوم بدورها بالصور المرجوة منها ومساندته لما تقدمه الوحدة من دورات وبرامج ودعمه في أن يعمل كفريق واحد متناغم يعتبر ركيزة أساسية لتحقيق الوحدة لأهدافها. ومن الضروري أن يكون المدير واعياً لدوره بالنسبة لمتابعة جميع الأنشطة التدريبية، والاستثمار الأمثل لجميع الإمكانيات البشرية والمادية الموجودة بالمدرسة (٦).

ثانياً- أهداف وحدات التدريب والجودة بالمدارس:-

تستهدف الوحدة التدريبية تنمية كفايات المعلمين والعاملين بالمدرسة بما يجعلهم قادرين على أداء دورهم بفاعلية وكفاءة، مما يؤدي إلى تحسين جودة العملية التعليمية بالمدرسة لتصبح مدرستهم فعالة وقادرة على الوصول بالجودة إلى الاعتماد. ويمكن تحقيق ذلك الهدف العام من خلال الأهداف الفرعية التالية (٧) :

١. أهداف المعرفة :

هي الأهداف التعليمية التي يمكن قياسها بواسطة اختبارات المرحلة والنهائية، وهي تتعلق عموماً بحجم المعلومات والحقائق والمعارف التي يكتسبها المتدربون :

أ _ إثراء الثقافة العامة للمتدربين وتجديد معارفهم التربوية وتعميقها .

ب _ تزويدهم بالمعارف المتعلقة بما يستجد في التربية العامة .

٢. أهداف المهارة :

هي الأهداف التي تتعلق بأداء المعلمين والعاملين من أجل الوصول إلى مستويات أداء مرغوبة لمختلف الأعمال والمهام، ومن الأهداف المهارة مايلي :

أ . تنمية قدرات العاملين والمعلمين على تحديد الأهداف الخاصة للعمل على شكل نتائج سلوكية

- ب . تنمية مهارات التواصل والاتصال على اختلاف أنواعها .
- ج . تدريبهم عملياً لإكسابهم خبرات ومهارات جديدة .

٣. الأهداف المهنية :

هي التي تعكس مستويات النمو المهني في مختلف الجوانب، منها:

- أ. مساعدة المتدربين على الرقي الوظيفي من خلال تطوير قدراتهم وكفاياتهم .
- ب. مساعدة المتدربين على الإنخراط في النشاطات المهنية المختلفة .

٤. الأهداف الوجدانية :

الأهداف المعرفية والأهداف المهارة والنتاجية لابد أن توضع في خدمة تحقيق القيم والمواقف والاتجاهات لدى المتدربين، من خلال:

- أ . شرف المهنة التي يمارسها المعلم وقدسيتها وأخلاقياتها .
- ب . الحاجة إلى تجديد المعرفة والمهارة واستمرار النمو المهني .
- ج . الاتجاه الإيجابي نحو مهنة التعليم .

لذا يرى الباحث أن الهدف من إنشاء الوحدات التدريبية بالمدارس هو تطوير أداء العاملين القدامى والمستجدين من خلال تدريبهم على مشاكل افتراضية تحاكي الواقع وتسجل وتقيس قدرتهم على حلها

ثالثاً- أهمية وحدات التدريب والجودة بالمدارس :-

التدريب له أهمية كبيرة في العصر الذي نعيش فيه؛ ذلك أن التطور التكنولوجي والعلمي بات سريعاً بحيث أننا باستمرار بحاجة لتعلم مهارات وعلوم جديدة، كما يسهم التدريب في تقوية نقاط ضعف العاملين في الدائرة والتي بدورها تُقلل من كفاءتهم لأداء أعمالهم.

وعليه أهمية التدريب تبرز في أننا ندرك دائماً أن الشخص المُدرَّب هو الذي يستطيع أداء الأعمال المتطلبة منه أفضل مما لو كان غير مدرب، ومعنى كلمة أفضل أن يكون أكثر كفاية وأكثر اقتصاداً. كما ترجع أهمية التدريب إلى إحداث التغيير في شتى نواحي الحياة المعرفية والوسائل الفنية للتدريس، والتغير طبقاً لطبيعة التحديات المجتمعية بالإضافة إلى طبيعة المعلمين أنفسهم وحاجاتهم إلى التغييرات التنظيمية بالمدارس^(٨).

كما أن التدريب بوحدات التدريب والجودة بالمدارس لا بد وأن يتسم بعدة خصائص منها:^(٩)

- كونه نشاط رئيسي وليس أمراً كمالياً تلجأ إليه المدرسة أو المنظمة أو تتصرف عنه باختيارها.
- بأنه نظام متكامل يتكون من مجموعة من الأجزاء والعناصر المترابطة معاً، يوجد بينهما علاقة تبادلية نفعية .
- عملية شاملة ، بمعنى شمولها لكل المستويات التي تضمها المدرسة أو المنظمة (الإدارة العليا والوسطى والإشرافية والتنفيذية)، كذلك فإن التدريب يجب أن يُقدَّم لكل التخصصات في المدرسة أو المنظمة.

رابعاً- أدوار وحدات التدريب والجودة بالمدارس:-

تظهر أدوار وحدات التدريب والجودة في ضوء الإصلاح المتمركز على المدرسة ، حيث يركز مفهوم الإصلاح أن تمتلك المدرسة الرؤية والرسالة وأهداف وآليات واضحة تمكنها من التطوير والتحسين المستمر لكافة العمليات المدرسية.^(١٠) لهذا تبرز نقطتين مهمتين تبين الأدوار الرئيسية التي تعمل عليها وحدات التدريب بالمدارس، هي:

١- جودة أداء المؤسسة التعليمية:

يختص محور ضمان الجودة والتحسين المستمر بالتدقيق على فاعلية الآليات المستخدمة في تقييم أداء البرامج والنتائج التي تحصل عليها، كما يجب على المدرسة تقديم البراهين على أن تحسين جودة البرامج جزء من عمليات التخطيط التي تقوم بها المؤسسة التعليمية بشكل دوري في دورة دائمة من التخطيط والتنفيذ والتقييم والمراجعة.^(١١)

٢ - التنمية المهنية لجميع العاملين :

إذا كانت التنمية المهنية للأفراد المهنيين - بصفة عامة - ذات أهمية كبيرة حيث تساعدهم على الدراية الكاملة بمهنتهم، وتحقيق الدور المطلوب منهم بفاعلية؛ فإن التنمية المهنية تعد أكثر أهمية بالنسبة للمعلم حيث تتميز منه التعليم بأنها المهنة الأم التي تسبق جميع المهن الأخرى في تكوين شخصية الأفراد قبل أن يصلوا إلى السن التخصصي في أي مهنة، كما أن النشاط العقلي فيها هو الأساسي وأن بناء الشخصيات المتكاملة هو الهدف (١٢) .

ومن المبادئ الأساسية لسياسة برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين هي: (١٣)

- وضوح الأهداف وقابليتها للتنفيذ .
 - تراعى الفروق الفردية للمعلمين في جميع المراحل.
 - تؤكد على التنسيق الفعال بين أدوار كل من المدرسة والمديرية والوزارة .
- مما سبق يتبين التدريب فى حقيقته ليس مجرد دليل على تنفيذ مجموعة من الإجراءات التي تقوم بها إدارة المنظمة وأجهزة التدريب فيها، بل يجب النظر إليه باعتباره محصلة كفاءة عناصر الإنتاج أو تقديم الخدمة، ومخطط التدريب لهذا النشاط عند إعداده وتخطيطه أن يأخذ بعين الاعتبار محدد أساسي هو العلاقة بين المدخلات المستخدمة في العملية التدريبية وبين النتائج من تلك العملية .

خامسا- مراحل البرنامج التدريبي بوحدات التدريب بالمدارس:-

لتحقق وحدة التدريب أهدافها لا بد من إتباع نظام واضح ومحدد المعالم، هذا ما يسمى أحياناً (منظومة التدريب) أو (مراحل البرنامج التدريبي)، وتتكون من:

- ١ - تقدير الاحتياجات التدريبية .
- ٢ - تخطيط وتصميم البرامج التدريبية .
- ٣ - تنفيذ البرامج التدريبية .
- ٤ - تقويم ومتابعة البرامج التدريبية .

١. تقدير الاحتياجات التدريبية بوحدات التدريب والجودة :

أ - مفهوم الاحتياجات التدريبية :

عُرِفَت الاحتياجات التدريبية على أنها : " مجموعة المؤشرات التي تكشف عن وجود فرق بين الأداء الحالي، والأداء المرغوب فيه للأفراد ويسبب نقص معارف، وقدرات، ومهارات هؤلاء الأفراد، وما يشوب سلوكهم واتجاهاتهم من قصور" (١٤).

ب- طرق جمع البيانات لتحديد الاحتياجات التدريبية :

هناك عدة طرق لجمع البيانات تمكن القائم على تحديد الاحتياجات التدريبية بها، وهي : (١٥)

- المقابلة الشخصية (Interview) :

يعتبر أسلوب المقابلة من أنجح الوسائل وأكثرها فاعلية لجمع البيانات، وهي التفاعل والتواصل الجيد بين شخصين وجه لوجه في توجيه الأسئلة وتلقي الأجوبة عليها .

- الملاحظة (Observing) :

حيث أنها تمكن الباحث من مراقبة وملاحظة الوضع القائم وإعطائه معلومات دقيقة عن الحالة .

- الاختبارات (Test and Examinations) : تعتبر وسيلة جيدة لملاحظة وشرح

أداء الفرد في ظل ظروف مراقبة، وذلك بقصد قياس أداء الفرد في وظائفهم الحالية والتي يمكن التعرف على نواحي القصور التي يحتاج إلى علاجها عن طريق التدريب .

- الإستبانة (Questionnaires) : هي عبارة عن قائمة تستخدم لجمع المعلومات عن

الموضوع المراد بحثه .

- تحليل المشكلات (Problem Analysis) : أهم وسائل نجاح التدريب تحليل

مشكلات العمل ومعرفة السبب الحقيقي للمشكلة، حيث يساهم التدريب في حل وعلاج مثل هذه المشكلات بكفاءة .

- دراسة السجلات والتقارير (Record and Report Analysis) : تظهر دراسة السجلات والتقارير نقاط الضعف التي تحتاج إلى علاج وتدريب، وتمتاز لإظهار مشاكل الأداء بوضوح تام، وتحديد التدريب اللازم لها .
- آراء العاملين (Self-Assessment) : يعتبر العامل هو الأقر على تحديد نوع التدريب الذي يحتاج إليه، وإن أخذ رأي العاملين في أنواع التدريب الذي يحتاجون إليه يجعلهم يقبلون على التدريب الأمر الذي يساعد على رفع الروح المعنوية للمشرفين على التدريب بدرجة كبيرة
- الاستشاريون (Consultants) : تلجأ المنظمة إلى جهات خارجية متخصصة للكشف عن الاحتياجات التدريبية التي يحتاجها الأفراد .

ج - تقييم الأداء :

تعطي مؤشراً واضحاً على الواجبات التي لم تتجز وأسباب عدم إنجازها، كما تبين مدى حاجة العاملين إلى التدريب. عندما نقول أن شخصاً ما يحتاج للتدريب؛ فإن ذلك يعني أن هناك فجوة بين أدائه الحالي والأداء المطلوب منه بما يُعرف بـ (فجوة الأداء)، ولمعرفة الأداء الفعلي والأداء المرغوب لا بد من تحويلها إلى صورة أرقام كمية يمكن قياسها والمقارنة بينهما، وهو ما يعرف بعملية "التكمية" ، وفي هذا الصدد يقاس حجم المهام التي يؤديها الفرد خلال فترة محددة، وتتم مقارنتها بالحجم الأمثل المرغوب في إنجازها، اعتماداً على الأرقام القياسية لغيره من الموظفين الأكثر مهارة . (١٦)

٢. تخطيط وتصميم البرامج التدريبية بوحدة التدريب والجودة بالمدارس فى ضوء البيئة التدريبية :

تعد عملية التخطيط أساس نظام تدريب المعلمين في المدرسة، حيث تتم هذه العملية بصورة جماعية يشارك فيها كل من المعلمين ومجلس الآباء ومؤسسات المجتمع المحلي، كما يشارك فيها أحياناً خبراء من خارج المدرسة سواء أساتذة الجامعات أو مسئولين عن التدريب في المراكز التدريبية المحلية أو معلمين من مدارس أخرى تتميز بخبرات تدريبية ناجحة (١٧) .

كما يتضح لنا الخطوات المهمة لتخطيط البرنامج التدريبي ، نوردها كما يلي :

➤ الخطوة الأولى: وضع الأهداف التدريبية:

تعتمد فاعلية البرامج التدريبية على كفاءة المصمم في اختيار وكتابة الأهداف التدريبية بطريقة جيدة، بحيث تعكس الاحتياجات الفعلية من سلوكيات الوظيفة أو المهمة واحتياجات المتدرب، وتعتبر الأهداف هي الأساس الذي تُبنى عليه بقية خطوات إعداد البرنامج التدريب (١٨)

- ✓ الأهداف العامة للبرنامج : وتركز على الغايات الرئيسية التي يسعى البرنامج لتحقيقها كما يود أن يتعرف عليها متخذوا القرارات .
- ✓ الأهداف التفصيلية : وهي تتضمن ثلاثة أقسام (المهام - الظروف التي يتم فيها العمل - معايير الأداء المطلوب تحقيقها) .

➤ الخطوة الثانية: اختيار الفئة المستهدفة :

نجاح أي تدريب يعتمد على وجود متدرب مقتنع بأهمية التدريب وبحاجته إليه، وبوجود متدربين يشتركون في نفس الأهداف والخبرات والمستويات الوظيفية، لذلك يمكن أن يضع المصمم شروطاً تتعلق باختيار المتدربين، كما يراعى تناسب حجم القاعة مع أعداد الفئات المستهدفة . (١٩)

➤ الخطوة الثالثة: تحديد مكان وزمان التدريب

يجب العناية باختيار مكان وزمان التدريب حيث أنها تؤثر في كفاءة وفعالية التدريب ، وتعد البيئة المادية التي سيتم فيها التدريب في مثل أهمية المهارات الفعلية للعرض، فإذا كان هناك شيء غير صحيح في هذه البيئة، من الممكن أن يُفشل أفضل التدريبات (٢٠). ومن الاعتبارات التي يجب مراعاتها:

أ. تحديد زمن التدريب :

يتم تحديد الزمن في ضوء عدة اعتبارات من أهمها: (٢١)

- مراعاة فترات الراحة المتاحة للمشاركين .
- مناسبة مدة البرنامج للهدف التدريبي .
- مراعاة التوازن في العمل التدريبي خلال فترة التدريب .

ب . اختيار المكان :

- يعد اختيار المكان من أهم العوامل التي تساعد على نجاح البرامج التدريبية ومن أهم العوامل ما يلي : (٢٢)
- سعة القاعة: أن تكون مساحة القاعة التي يتم فيها تنفيذ التدريب مناسبة، وأن تتناسب سعتها مع عدد المتدربين في البرنامج .
 - الإضاءة والتهوية : أن تكون الإضاءة والتهوية للقاعة جيدة.
 - وجود مكان مناسب لوضع السبورة الورقية والأقلام أو الطباشير ووسائل الإيضاح التعليمية المختلفة .
 - اختيار مكان التدريب في أوقات مناسبة لحالة المتدربين الصحية .
 - اختيار المقاعد : أن يتوافر العدد اللازم لجلوس المتدربين أثناء التدريب، وسهولة ترتيبها حسب ما يرى المدرب.

➤ الخطوة الرابعة : تصميم المحتوى للبرنامج التدريبي:

- يجب أن تكون موضوعات التدريب ملبية لتحقيق الأهداف المخططة لبرنامج التدريب, فلا بد من تنوع محتوى برنامج التدريب من الأمالي التدريبية إلى المراجع والبحوث التربوية (٢٣)، مع تحديد المعارف والمهارات والقيم اللازمة لكل هدف سلوكي، وحتى يكون محتوى التدريب واقعياً. (٢٤)

➤ الخطوة الخامسة : اختيار أساليب التدريب بوحدات التدريب والجودة بالمدارس

- تتنوع أساليب التدريب تبعاً لتنوع الحاجات التدريبية، المحتوى التدريبي، الأهداف الموضوعية ومعارف المتدرب وخبراته وسماته ومستواه الثقافي(٢٥)، ويتعدد الأساليب التدريبية وانقسامها لأربعة عناصر : (معرفة ومعلومات - مهارات اتخاذ القرار - مهارات تنظيمية - اتجاهات وسلوك). على أن كل عنصر منها اشتمال على مهارات متنوعة , نوضحها كما يلي :
- أ.معرفة ومعلومات :

يشتمل هذا الأسلوب التدريبي على مهارات متنوعة, هي :

✓ المحاضرة :

- المحاضرة: هي عملية اتصال بين محاضر ومجموعة من الأفراد، يقوم فيها المحاضر بتقديم بعض الأفكار والمعلومات التي تدور حول موضوع معين سبق إعداده وتنظيمه^(٢٦). ويكون الاستخدام الأمثل في المحاضرة تكون في واحدة مما يلي^(٢٧):

- تعريف المتدربين بالأساسيات النظرية ومصادر التعلم الخاصة بالمادة .
- عندما يكون عدد المستمعين كبير .
- عندما يكون الوقت المتاح قصير .

✓ الندوات :

- الندوة : هي عبارة عن مناقشة جماعية لموضوع أو مشكلة بهدف الوصول إلى حل مناسب لها ويقوم بها أشخاص من ذوي الخبرة والمقدرة^(٢٨) . تستخدم الندوات في توضيح القضايا الخلافية والمشكلات وفي تحليل المشكلات، والحصول على معلومات أو آراء وانطباعات الخبراء عن قضية خلافية أو مشكلة وذلك في التمهيد للأنشطة التدريبية اللاحقة^(٢٩) .

✓ المؤتمرات :

-المؤتمرات : تستخدم طريقة المؤتمر كأساليب نقاش جماعية للوصول لأهداف التدريب. فيها يستطيع المتدرب أن يواصل ويتابع اكتساب المزيد من الخبرات وتبادلها في الاتجاه ذاته نتيجة لحوافز التفكير التي خرج منها المؤتمر، وهي مزيج بين الأسئلة والإجابات والتعليقات من قبل المدرب ، والإجابات والتعليقات والأسئلة من قبل المتدربين، حيث يوجه كل ذلك لتحقيق الأهداف التدريبية^(٣٠) .

✓دراسة الحالة :

-مفهومها : هي عبارة عن الطريقة التي يواجه بها المتدرب موقف عملي محدد يتطلب الدراسة والتحليل واستخراج المؤشرات والدلالات للوصول إلى تقدير أو حكم في شأن ما، وأسلوب علاجه. ويتم ذلك بإشراك المتدربين في العملية التدريبية بتقديم مشكلة أو حالة أو ظاهرة واقعية ، ويطلب منهم تحليلها

والوصول إلى حل ملائم، مع ذكر الإيجابيات والسلبيات والاقتراحات والتوصيات
(٣١).

- تستخدم دراسة الحالة في (٣٢):

- تنمية القدرة على المناقشة المتعمقة للعوامل ذات الوزن في الموقف .
- تنمية القدرة على الحكم على الأمور والتفكير الإنتقادي، وحل المشكلات

✓ تمثيل الأدوار :

يعتبر تمثيل الأدوار أسلوبًا من أساليب التدريب، يحمل فيه المتدربون هوية تختلف عن هويتهم الأصلية بما يتماشى مع مشاكل افتراضية في مجال العلاقات الإنسانية وغيرها من المجالات، حيث يتيح هذا التدريب للمتدرب أن يمارس رد الفعل في مواقف الصراع وغيرها من المواقف الضاغطة؛ فمحاكاة الواقع تؤدي إلى التخلص من العديد من المخاطر الكامنة في الواقع نفسه (٣٣) .

✓ العصف الذهني (تهييج الأفكار) :

- العصف الذهني : هو أسلوب لتوليد الأفكار من خلال ما يعرفه المتدربون أو ما يريدون معرفته، وهو أحد أساليب التدريب الجماعية التي يتم تشجيع الأفراد على التعبير عن أفكارهم واقتراحاتهم خلال فترة زمنية ويتم تسجيلها لتحليلها وتقييمها .
فيها يكون دور المدرب قاصرًا على القيادة والتيسير وتشجيع المتدربين على المساهمة بأفكار حول الموضوع المطروح للحوار والمناقشة، مع تشجيع المتدربين على التفاعل الحر بين أفكار أفراد المجموعة، وتدوين الأفكار على سبورة أو لوح قلاب بالسرعة التي يتم فيها خروج هذه الأفكار (٣٤) .

✓ ورش العمل :

- ورش العمل : تعتبر من أهم أساليب التدريب المفيدة للمعلمين. فهي تقوم على الإشتراك الإيجابي الفعال في دراسة الحالة وحل المشكلات.
يقوم التدريب في ورش العمل الدراسية على أساس توزيع موضوعات الدراسة بحيث تقوم المجموعة كلها أو المجموعات بدراسة مشكلة معينة ويقوم كل فرد بدراسة جانب من جوانبها .

➤ الخطوة السادسة : اختيار الوسائل التدريبية .

تضم الوسائل التعليمية مجموعة الأدوات التي تساعد على جودة التدريب وزيادة فعاليته وتزويد المتدربين بخبرات تعليمية باقية الأثر^(٣٥) . وقد اختلفت آراء المدربين والعلماء حول تصنيف الوسائل التدريبية على الأسس التي يمكن الاعتماد عليها في تصنيفهم، منها : تصنيف (ألان دونكان) وهو الأكثر واقعية، وذلك **الخطوة السابعة : اختيار المدربين :** يُعرف المدرب في مجتمع المعلوماتية : بأنه المتخصص في مجال تنمية الموارد البشرية من داخل المنظمة أو خارجها يدير عمليتي تصميم ونقل الخبرات التعليمية، وقد فرضت التحولات المعاصرة أدوارًا متعددة على المدرب^(٣٦) .

➤ الخطوة الثامنة : إدارة التدريب :

يتولى هذه المهمة بصفة خاصة الأعضاء المسئولون عن الوحدة وتحت إشراف مدير المدرسة، وتتحدد مسئوليتهم في إعداد الخطة الزمنية للتدريب، وكذلك إعداد خطابات الموافقة على تنفيذ التدريب وتوفير الوسائل المساعدة، والإشراف والمتابعة والإلتقاء بالمدربين والمتدربين بصورة مستمرة وتلقي الشكاوى والعمل على حلها أولاً بأول^(٣٧) .

➤ الخطوة التاسعة : تحديد أساليب التقويم للبرنامج التدريبي :

عندما يصل الأمر إلى اختيار الأساليب التدريبية فهناك معايير مختلفة للتوجيه، أولهما وأكثرهم أهمية هو ملاءمتها للهدف، و الثانية المواءمة بين نوع التدريب مثل: المعرفة أو المهارات ونوع أسلوب التقويم^(٣٨) .

➤ الخطوة العاشرة : وضع ميزانية البرامج التدريبية :

من الصعب تحديد التكلفة الفعلية لبرنامج تدريبي بعينة؛ لأنه يتضمن كل التكاليف الغير مباشرة المتعلقة به. ويتم حساب تكاليف التدريب من خلال معرفة تكاليف الوحدة المعنية بالتدريب، تكاليف البرنامج التدريبي، تكاليف المتدرب ومقارنته بالعائد الحادث والمتوقع من التدريب عن طريق قياس مؤشرات نجاح البرامج التدريبي^(٣٩) . و قد حدد القرار الوزاري رقم ٤١٧ بتاريخ ٩ / ١١ / ٢٠٠٦ م أوجه صرف مقابل الخدمات الإضافية

بالمدارس. ومما سبق نلاحظ أنه لا يوجد ميزانية بعينها لوحدة التدريب، ولكن توجد ميزانية للأشطة يتم الصرف من خلالها على البرامج التدريبية (٤٠).

٣. تنفيذ البرامج التدريبية بوحدات التدريب والجودة:-

بعد أن يُصمَّم البرنامج التدريبي يصبح جاهزاً للتنفيذ، وهنا يأتي دور إدارة التدريب للقيام بسلسلة من الفعاليات التي تهدف إلى توفير المستلزمات والإمكانيات اللازمة لتهيئة البيئة التدريبية التي يمكن من خلالها تحقيق الأهداف المرسومة (٤١)

٤. تقييم البرامج التدريبية بوحدات التدريب والجودة بالمدارس:

عُرِف تقييم البرامج التدريبية على أنه : عملية تهدف إلى قياس فاعلية وكفاءة التدريب ومقدار تحقيقها للأهداف المقررة وإبراز نواحي القوة والضعف فيها .

ثامناً - مبررات تفعيل وحدات التدريب والجودة بالمدارس:-

أن هناك العديد من المبررات والدواعى التي تستدعي تفعيل وحدات التدريب والجودة الموجود بالمدرسة هي : (٤٢)

١. دواعٍ عالمية :

في ظل الثورة العلمية وانعكاساتها على نواحي الحياة المختلفة، وظهور حاجة دول العالم في استثمار مواردها البشرية على أحسن وجه لتحقيق الكفاءة والإنتاجية، لذا برزت أهمية تدريب المعلمين أثناء الخدمة بكل ما هو جديد من أجل مسايرة المستجدات والتغيرات .

٢. دواعٍ مجتمعية :

المجتمع مطالب بتدريب أعضائه على أداء الواجبات الضرورية، فتدريب المعلم أثناء الخدمة ضروري لمواكبة العصر وتطوير القدرات، كما أصبح تغير المفاهيم الإجتماعية والسياسية مرتبط بالمجتمع، مما يتطلب تدريب المعلمين لفهم هذه المفاهيم الجديدة واستيعاب المتغيرات الراهنة التي تواجه المجتمع .

٣. دواعٍ تعليمية :

نتيجة لتغيير الأدوار التي يقوم بها المعلم من كونه مجرد موزع للمعرفة والمهارات إلى مخطط ومنظم وموجه للعملية التعليمية؛ فالنظام التعليمي القائم على دور المعلم فيه هو

المسيطر والملقن والحافظ على نظام الفصل تحول إلى دور يكون فيه المعلم هو الوسيط والمشجع والمنسق والمحفز . (٤٣)

الدراسة الميدانية :

أولاً- الهدف من الدراسة الميدانية .

• التعرف على واقع وحدات التدريب والجودة بالمدارس فى ضوء معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد .

• تقديم مقترح لتفعيل دور وحدات التدريب والجودة بالمدارس فى ضوء البيئة التدريبية ولتحقيق هذه الأهداف قام الباحث ببناء استبانته لجمع البيانات التي تساعدها في الوصول إلى أهداف الدراسة .

ثانياً- أداة البحث وإجراءات إعدادها .

أ - مصادر بناء الاستبانة .

قام الباحث بإعداد صورة مبدئية للاستبانة من أجل الحصول على المعلومات المطلوبة لتحقيق أهداف الدراسة.

ب - صدق الاستبانة:

اعتمدت الدراسة الحالية في تحديد صدق الأداة علي (صدق المحكمين)، وعلي (الصدق الذاتي).

١- صدق المحكمين :

عرض الباحث الاستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من (١١) عضوا من أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة وخبراء من وزارة التربية والتعليم ، وذلك للاستفادة من التوجيهات والتأكد من أن المحاور الرئيسية وأجزائها المختلفة تقيس بالفعل ما وضعت لقياسه ، وقد قام الأساتذة المحكمون بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة فقرات الاستبانة ومدى انتمائها إلى كل محور من محاور الاستبانة، وقد استجاب الباحث لآراء السادة المحكمين، وقامت بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء مقترحاتهم .

٢ - الصدق الذاتي:

قام الباحث بإعادة النظر في الأداة بشكل متكامل من حيث العبارات ومدى مناسبتها للمحاور التي تتدرج تحتها ومدى صحة العبارات وأهميتها، حيث تم حساب معامل الثبات ومنه تم حساب معامل الصدق الذاتي كالتالي:

$$\text{الصدق الذاتي} = \sqrt{\text{معامل الثبات}} = \sqrt{0,68} = 0,82$$

تدل هذه القيمة لمعامل الصدق علي أن الاستبانة علي درجة عالية من الصدق، مما يدل علي صدق الأداة بحيث يمكن الثقة بها، وبذلك أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية قابلة للتطبيق علي عينة البحث .

ج - ثبات الاستبانة:

تم تطبيق الاستبانة علي عينة استطلاعية بلغ قوامها (٣٥) عضواً بوحدة التدريب بالمدارس، وقد استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ لحساب قيم معامل الثبات باستخدام برنامج SPSS الذي يتم من خلاله حساب معامل الثبات وبلغت نسبة الثبات ٠,٨١٠ % مما يدل علي أن الاستبانة علي درجة عالية من الثبات وصالحة للتطبيق علي أفراد عينة البحث .

د - تطبيق الاستبانة:

بعد التأكد من صدق الاستبانة وثباتها وأصبحت جاهزة للتطبيق على مجموعة الدراسة وقد قام الباحث بتوزيع (١٦٥٠) استبانته، فقد عدد (٥٠) استبانته ، وهناك استبانات غير صالحة للتحليل لعدم استيفاء الإجابات وعدم الجدية فى الأداء واللامبالاة وعددها (١٦٣) ، وبذلك أصبح عدد الاستبيانات التى خضعت للتحليل (١٤٣٧) استبانته .
ثالثاً- عينة الدراسة وخصائصها :

اعتمد البحث علي عينة من المعلمين بمدارس التعليم الاساسى (الابتدائية - الإعدادية) سواء كان عضو تشكيل وحدة التدريب بالمدرسة أو غير عضو فى تشكيل وحدة التدريب والجودة بمدارس محافظة أسوان بإدارات (ادفو - أسوان - كوم امبو - دراو - نصر النوبة) ، وقد بلغ عددهم (١٤٣٧) .

رابعاً - المعالجة الإحصائية:

اعتمد التحليل الإحصائي للبيانات علي استخدام برنامج (spss) ، حيث تم استخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

- ١- حساب التكرارات لاستجابات أفراد العينة.
- ٢- حساب النسبة المئوية (%) لتكرار كل عبارة، وذلك باستخدام المعادلة الآتية:

$$\text{النسبة المئوية لتكرار العبارة} = \frac{\text{عدد تكرار الاستجابات لهذه العبارة}}{\text{عدد العينة الكلي}}$$

٣- حساب الوزن النسبي لكل عبارة من عبارات الاستبانة في محاورها المختلفة لأفراد العينة من القيادات الأكاديمية والإدارية، وذلك من خلال إعطاء:

الاختيار الأول "موافق بدرجة كبيرة" الدرجة " (٤)

والاختيار الثاني " موافق بدرجة متوسطة " (٣)

والاختيار الثالث " موافق بدرجة ضعيفة " (٢)

والاختيار الرابع "لا أوافق" الدرجة " (١)

وتم حساب الوزن النسبي (و) من المعادلة: ^(٤٤)

$$\text{الوزن النسبي (و)} = \frac{س٤ + ١س٣ + ٢س٢ + ٣س١}{ن}$$

حيث: س١ تكرار استجابات الأفراد بـ "موافق بدرجة كبيرة"
 س٢ تكرار استجابات الأفراد بـ "موافق بدرجة متوسطة"
 س٣ تكرار استجابات الأفراد بـ "موافق بدرجة ضعيفة"
 س٤ تكرار استجابات الأفراد بـ "لا اوافق".
 ن: عدد أفراد العينة = (١٤٣٧)

٤- إيجاد دلالة الوزن النسب (Δ) لكل عبارة من عبارات الاستبيان، فيما يعرف بمدي حيود النسبة الوزنية عن النسبة المعيارية ، وذلك بالمعادلة: (٤٥)

ق- ق.

$$\frac{\sqrt{ق^2 - ق \cdot ق}}{ن} = (\Delta)$$

٥- حيث أن :

٦- ق = النسبة الوزنية (أو الوزن النسبي "و") لكل بند

٧- ق = ٠ ، النسبة المعيارية وتساوي ٠,٥٠

٨- ن = عدد المستجيبين

حيث تكون (Δ) غير دالة عندما تكون قيمة $\Delta > ١,٩٦$ ، بينما تكون Δ دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ٠,٠٥ عندما تكون قيمة $\Delta \geq ١,٩٦ \geq \Delta \geq ٢,٥٨$ ، في حين تكون Δ دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ٠,٠١ عندما تكون قيمة $\Delta \geq ٢,٨٨ \geq \Delta$ ، وتكون دالة عند ٠,٠٠١ عندما تكون $\Delta \geq ٢,٨٨$.

خامسا - نتائج الدراسة وتفسيرها .

ملاتمة البيئة التدريبية لوحدات التدريب والجودة بالمدرسة .

الجدول يوضح استجابات أفراد العينة حول ملاتمة البيئة التدريبية لوحدات التدريب والجودة بالمدرسة

م	العبارة	يتحقق بدرجة				الوزن النسبي	Δ	دلالة	الترتيب
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة	لا يتحقق				
		%	%	%	%				
١	تتناسب مساحة قاعة التدريب مع أعداد المتدربين .	٤٩,٧٦	٣٦,٩٥	٩,٠٥	٤,٢٤	٠,٨٣	١٨,٨٩	٠,٠٠١	٤

م	العبارة	يتحقق بدرجة				الوزن النسبي	Δ	دلالة	الترتيب
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة	لا يتحقق				
		%	%	%	%				
٢	تتوفر الوسائل والأجهزة الالكترونية بقاعة التدريب.	٤١,٥٤	٣٤,١٠	١٤,٦١	٩,٧٤	٠,٧٧	١٧,٤٤	٨	
٣	تجهيزات قاعة التدريب صالحة للعمل دائماً .	٥٢,٦١	٣٠,٢٠	١٢,٨٠	٤,٣٨	٠,٨٣	١٨,٨٣	٥	
٤	تحتوى قاعة التدريب أماكن مناسبة للمعدات والتجهيزات .	٤٣,٩١	٣١,٥٢	١١,٩٠	١٢,٦٧	٠,٧٧	١٧,٣٩	٩	
٥	يتوفر بقاعة التدريب صندوق للإسعافات الأولية .	٣٤,٧٩	٣٨,٢٧	١٣,٠٨	١٣,٨٥	٠,٧٤	١٦,٥٤	١٠	
٦	تتواجد قاعة التدريب بعيدا عن مصادر التشويش والضوضاء .	٤٨,٨٥	٣٤,٣١	١٠,٩٣	٥,٩٢	٠,٨٢	١٨,٥٦	٦	
٧	تناسب موضع الأبواب والشبابيك فى قاعة التدريب مع أماكن	٥٦,٢٣	٢٩,٥١	٩,٦٠	٤,٦٦	٠,٨٤	١٩,١٦	١	

م	العبارة	يتحقق بدرجة				الوزن النسبي	Δ	دلالة	الترتيب
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة	لا يتحقق				
		%	%	%	%				
	جلوس المتدربين								
٨	تتوافر بقاعة التدريب الأدوات التدريبية من أقلام وأوراق ومشابك	٤٤,٨٢	٣٧,٢٣	١٣,٠١	٤,٩٤	٠,٨٠	١٨,٣٢	٧	
٩	تتوافر بقاعة التدريب ساعة حائط لضبط وقت التدريب .	٣٧,١٦	٢٥,٨٩	١٢,٦٠	٢٤,٣٦	٠,٦٩	١٥,١٣	١١	
١٠	يتوفر بقاعة التدريب لافتة يوضح عليها عنوان الدورة التدريبية .	٥١,٥٧	٣٣,٨٩	٩,٦٠	٤,٩٤	٠,٨٣	١٨,٨٩	٣	
١١	يتلاءم وضع المقاعد بقاعة التدريب مع الأسلوب التدريبى .	٥٤,٩١	٣٠,٠٦	١٠,٥٨	٤,٤٥	٠,٨٤	١٩,٠٦	٢	
١٢	يتوافر شبكة الكترونية داخلية بقاعات للتدريب مرتبطة بمراكز التدريب	٣٥,٤٢	٢٠,٢٥	١٤,٩٦	٢٩,٣٧	٠,٦٥	١٣,٨٦	١٢	
						٠,٧٨		٠,٠٠١	

الوزن النسبي للمحور الثانى

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

جاءت العبارة (٧) التى تنص على " تتناسب موضع الأبواب والشبابيك فى قاعة التدريب مع أماكن جلوس المتدربين " المرتبة الأولى حيث التى أشارت أفراد العينة بنسبة (٥٦,٢٣) بالموافقة بدرجة كبيرة ، كما أشارت العينة بنسبة (٢٩,٥١) موافق بدرجة متوسطة ، ونسبة (٩,٦) موافق بدرجة ضعيفة ، ونسبة (٤,٦٦) لاوافق ، تؤكد العجز فى توافر قاعات التدريب بالمدرسة وعند اختيار أماكن التدريب يراعى فيها مناسبة القاعة من حيث موضع الأبواب بالنسبة للمتدربين حيث أنها لا تشتت الانتباه وكذلك ارتفاع الشبابيك من حيث الإضاءة مناسبة بالنسبة لاماكن المتدربين على الرغم عدم وجود قاعات متخصصة للتدريب ، فان المكان المخصص ملائم للتدريب .

جاءت العبارة (١١) التى تنص على " يتلاءم وضع المقاعد بقاعة التدريب مع الأسلوب التدريبي " المرتبة الثانية حيث التى أشارت أفراد العينة بنسبة (٥٤,٩١) بان ذلك موافق بدرجة كبيرة ، كما أشارت العينة بنسبة (٣٠,٠٦) موافق بدرجة متوسطة ، ونسبة (١٠,٥٨) موافق بدرجة ضعيفة ، ونسبة (٤,٤٥) لاوافق ، تؤكد العينة محدودية ملائمة المقاعد مع الأسلوب التدريبي علما بان لنجاح التدريب يجب وضع المقاعد يتغير حسب الأسلوب التدريبي

جاءت العبارة (١٠) التى تنص على " يتوفر بقاعة التدريب لافتة يوضح عليها عنوان الدورة التدريبية " المرتبة الثالثة حيث التى أشارت أفراد العينة بنسبة (٥١,٥٧) بان ذلك موافق بدرجة كبيرة ، كما أشارت العينة بنسبة (٣٣,٨٩) موافق بدرجة متوسطة ، ونسبة (٩,٦٠) موافق بدرجة ضعيفة ، ونسبة (٤,٩٤) لاوافق ، تؤكد العينة محدودية توافر لافتات تدل على عنوان الدورة التدريبية بوحدة التدريب والجودة بالمدرسة، وهى تعتبر نوع من أنواع الدعاية والإعلان وكذلك تهيئة المتدربين للتدريب .

جاءت العبارة (١) التى تنص على " تتناسب مساحة قاعة التدريب مع أعداد المتدربين " المرتبة الرابعة حيث التى أشارت أفراد العينة بنسبة (٤٩,٧٦) بان ذلك موافق بدرجة كبيرة ، كما أشارت العينة بنسبة (٣٦,٩٥) موافق بدرجة متوسطة ، ونسبة

(٩,٠٥) موافق بدرجة ضعيفة ، ونسبة (٤,٢٤) لاوافق ، تؤكد العينة محدودية ملائمة مساحة القاعة بالنسبة للمتدربين وذلك لعدم توافر قاعات تدريبية مجهزه فى معظم المدارس .

جاءت العبارة (٣) التى تنص على " تجهيزات قاعة التدريب صالحة للعمل دائماً " المرتبة الخامسة حيث التى اشار أفراد العينة بنسبة (٥٣,٦١) بان ذلك موافق بدرجة كبيرة ، كما أشارت العينة بنسبة (٣٠,٢٠) موافق بدرجة متوسطة، ونسبة (١٢,٨٠) موافق بدرجة ضعيفة ، ونسبة (٤,٣٨) لاوافق ، تؤكد العينة النقص الشديد فى التجهيزات الموجودة بقاعة التدريب والمتوفرة أحيانا تكون غير صالحة للاستخدام فى التدريب

جاءت العبارة (٦) التى تنص على " تتواجد قاعة التدريب بعيدا عن مصادر التشويش والضوضاء " المرتبة السادسة حيث التى أشارت أفراد العينة بنسبة (٤٨,٨٥) بان ذلك موافق بدرجة كبيرة ، كما أشارت العينة بنسبة (٣٤,٣١) موافق بدرجة متوسطة ، ونسبة (١٠,٩٣) موافق بدرجة ضعيفة ، ونسبة (٥,٩٢) لاوافق ، وبذلك تؤكد العينة النقص فى توافر قاعات التدريب الموجودة بالمدرسة مع توافر شرط بعدها عن مصادر الضوضاء التى تشتت انتباه المتدربين وفى الغالب تكون فى الأدوار العليا بالمدرسة.

جاءت العبارة (٨) التى تنص على " تتوافر بقاعة التدريب الأدوات التدريبية من أقلام وأوراق ومشابك " المرتبة السابعة حيث التى اشار أفراد العينة بنسبة (٤٤,٨٢) بان ذلك موافق بدرجة كبيرة ، كما أشارت العينة بنسبة (٣٧,٢٣) موافق بدرجة متوسطة ، ونسبة (١٣,٠١) موافق بدرجة ضعيفة ، ونسبة (٤,٩٤) لاوافق ، تؤكد النتيجة تقارب بين موافق بدرجة كبيرة والمتوسطة وهذا يؤكد لا يتوافر بوحدة التدريب الأدوات الكتابية التى تساعد على التدريب ونجاحه لعدم توافر مخصصات مالية والتى تُعد من أنواع المعينات التدريبية .

جاءت العبارة (٢) التى تنص على " تتوفر الوسائل والأجهزة الالكترونية بقاعة التدريب " المرتبة الثامنة حيث أشارت أفراد العينة بنسبة (٤١,٥٤) بان ذلك موافق بدرجة كبيرة ، كما أشارت العينة بنسبة (٣٤,١٠) موافق بدرجة متوسطة ، ونسبة (١٤,٦١)

موافق بدرجة ضعيفة ، ونسبة (٩,٧٤) لاوافق ، تؤكد العينة ندرة توافر جهاز حاسب آلى وكذلك جهاز عرض (داتا شو) ومع عدم صلاحيتها للاستخدام بقاعات التدريب والجودة بالمدرسة أن وجد.

جاءت العبارة (٤) التى تنص على " تحتوى قاعة التدريب أماكن مناسبة للمعدات والتجهيزات " المرتبة التاسعة حيث التى أشارت أفراد العينة بنسبة (٤٣,٩١) بان ذلك موافق بدرجة كبيرة ، كما أشارت العينة بنسبة (٣١,٥٢) موافق بدرجة متوسطة ، ونسبة (١١,٩٠) موافق بدرجة ضعيفة ، ونسبة (١٢,٦٧) لاوافق ، وهذا يؤكد ندرة توافر أماكن لأجهزة العرض والحاسب الالى وكذلك شاشة داخل قاعة التدريب .

جاءت العبارة (٥) التى تنص على " يتوفر بقاعة التدريب صندوق للإسعافات الأولية " المرتبة العاشرة حيث التى أشار أفراد العينة بنسبة (٣٤,٧٩) بان ذلك موافق بدرجة كبيرة ، كما أشارت العينة بنسبة (٣٨,٢٧) موافق بدرجة متوسطة ، ونسبة (١٣,٠٨) موافق بدرجة ضعيفة ، ونسبة (١٣,٨٥) لاوافق ، وهذا يؤكد عدم توافر صندوق إسعافات أولية بوحدات التدريب على الرغم من أنها تعتبر عامل من عوامل الأمن والسلامة ، لاستخدامها فى حالات الإصابة البسيطة سواء للمدربين أو المتدربين .

جاءت العبارة (٩) التى تنص على " تتوافر بقاعة التدريب ساعة حائط لضبط وقت التدريب " المرتبة الحادية عشر حيث التى أشار أفراد العينة بنسبة (٣٧,١٦) بان ذلك موافق بدرجة كبيرة ، كما أشارت العينة بنسبة (٢٥,٨٩) موافق بدرجة متوسطة ، ونسبة (١٢,٦٠) موافق بدرجة ضعيفة ، ونسبة (٢٤,٣٦) لاوافق ، مع ارتفاع نسبة عدم التحقق التى تؤكد ندرة العجزفى ساعات لضبط وقت التدريب بقاعات التدريب بالمدرسة .

جاءت العبارة (١٢) التى تنص على " يتوافر شبكة الكترونية داخلية بقاعات للتدريب مرتبطة بمراكز التدريب " المرتبة الثانية عشر حيث التى أشار أفراد العينة بنسبة (٣٥,٤٢) بان ذلك موافق بدرجة كبيرة ، كما أشارت العينة بنسبة (٢٠,٢٥) موافق بدرجة متوسطة ، ونسبة (١٤,٩٦) موافق بدرجة ضعيفة ، ونسبة (٢٩,٣٧) لاوافق ، وهذا يؤكد النقص فى توافر شبكات الداخلية والانترنت مع عدم الارتباط بالمراكز التدريبية .

مما سبق نجد أن عينة الدراسة قد انفتحت على عدم توافر قاعات التدريب فى العديد من المدارس ، والحجرات التى يقام بها التدريب يراعى توافر الاشتراطات الأولية وهى توافر الإضاءة والتهوية والمداخل والمخارج وارتفاع النوافذ ، مع محدودية ملائمة وضع المقاعد مع الأسلوب التدريبى ، فى ظل عدم توافر اللافتات التى توضح عنوان البرنامج التدريبى التى يتم تهيئة المتدربين عن طريقها، ولا يراعى عند التخطيط للبرامج التدريبية وحجز القاعة التدريب مناسبة أعداد المتدربين مع حجم القاعة لعدم توافر قاعات مخصصة . محدودية توافر المعينات التدريبية من أفلام و أوراق و أجهزة الكترونية ، وقد لا تتوافر أماكن مناسبة لوضع أجهزة التدريب ، وعوامل الأمن والسلامة المهنية من صندوق الإسعافات الأولية فى حالة حدوث اى طارئ كما لا تتوافر البنية الأساسية للدخول على الانترنت والتواصل مع المراكز التدريبية

- خلاصة النتائج و التوصيات :-

أولا : نتائج الدراسة .

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها :

أ - نتائج الدراسة النظرية :

1. أهمية دور وحدات التدريب والجودة بالمدارس فى تحقيق التنمية المهنية للمعلمين بالمدرسة .
2. تخطيط البرامج التدريبية تراعى العديد من العوامل ومنها مناسبة أعداد المتدربين مع مساحة القاعة ، الإضاءة والتهوية ، عوامل الأمن والسلامة للمتدربين والمدرسين ، توافر الأجهزة والمعينات التدريبية .
3. تحقيق اكبر قدر من التواصل بين المدرسين والمتدربين ، وكذلك بين المتدربين بعضهم البعض . توضع مقاعد المتدربين بأشكال معينة لتناسب مع الأسلوب التدريبى بوحدة التدريب والجودة بالمدرسة .
4. أهمية تهيئة المتدربين والإعلان للدورات التدريبية ، وتشجيعهم و تحفيزهم لحضور البرامج التدريبية .

٥. توافر الانترنت والشبكات الالكترونية يُتيح لوحداث التدريب والجودة بالمدرسة التواصل مع المراكز التدريبية الأخرى على المستوى الاقليمي و الدولي .
٦. تؤثر الزيادة والعجز فى الميزانية فى أداء وحدات التدريب بالمدرسة ، والتحكم فى تنفيذ برامجها لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين .

ب - نتائج الدراسة الميدانية

تمثلت نتائج الدراسة الميدانية على ما يلى :

النتائج المتعلقة بملائمة البيئة التدريبية لوحداث التدريب والجودة بالمدرسة .

- قصور مناسبة مساحة قاعات التدريب مع أعداد المتدربين .
- قلة توافر الوسائل والأجهزة الالكترونية بقاعة التدريب .
- قصور فى تجهيزات قاعة التدريب و عدم صلاحيتها .
- قلة توافر أماكن مناسبة للمعدات والتجهيزات .
- قلة توافر صندوق الإسعافات الأولية بقاعات التدريب .
- ضعف مناسبة الأبواب والشبابيك فى قاعات التدريب مع أماكن الجلوس .
- قصور فى توفير الأدوات التدريبية من أقلام وأوراق ومشابك .
- قلة توافر ساعات حائط لضبط وقت التدريب .
- قلة توافر لافتات يوضح عليها عنوان الدورة التدريبية .
- قصور فى ملائمة المقاعد بقاعات التدريب مع الأسلوب التدريبى .
- قلة توافر شبكة انترنت للتواصل مع المراكز التدريبية الأخرى ، والدخول على بنك المعرفة .

- اهم التوصيات لتفعيل وحدات التدريب والجودة فى ضوء البيئة التدريبية :-

- وضع تصور بالغرف التى يمكن أن تقام فيها التدريبات فى حالة عدم توافر قاعات التدريب بالمدرسة .
- استعارة الأجهزة والوسائل الالكترونية من المعامل الأخرى مثل التطوير التكنولوجى أو الحاسب الالى .
- مراعاة وضع الأجهزة عند التخطيط للبرامج التدريبية .

- مخاطبة الجهات الأعلى والمنظمات المدنية ومنها وحدات الإسعاف و وحدات الحماية المدنية بتوفير صندوق إسعافات وطفايات حريق .
- ضرورة مراعاة بعد وحدات التدريب عن مصادر التشويش و الضوضاء، ومناسبة وضع الشبائيك والأبواب والإضاءة .
- ضرورة توفير مخصصات مالية لشراء الأدوات التدريبية مع الحافظة على الأدوات والعمل بها من تدريب إلى تدريب آخر .
- العمل على إيجاد ساعة حائط وفي حالة التعذر يمكن الاستعانة بأحد المتدربين بالقيام بوظيفة ميقاتي التدريب .
- الاهتمام بالدعاية والإعلان عن البرامج التدريبية المقدمة ، وكذلك التفاعل بين المعلمين بعضهم البعض فى البرامج التدريبية باستخدام لافتات يوضح عليها عناوين الدورة التدريبية .
- حث وحدات التدريب على التنوع فى الأساليب التدريبية المختلفة وعدم الاعتماد على نمط واحد من أساليب التدريب .

(١) برهامى عبد الحميد زغول : "الاحتياجات التدريبية للمدربين بوحداث وتقويم معلمى العلوم التجارية"،

مجلة كلية التربية ، جامعة طنطا ، العدد (٣٣) ، ديسمبر ٢٠٠٤ ، ص ٣ .

(٢) احمد عياصرة : التنمية المهنية المستدامة للمعلمين ، الاردن ، رسالة المعلم ، مجلد ٤٣ ، العدد (٣ -

٤) ، ٢٠٠٥ م ، ص ٢٨ .

(٣) مجمع اللغة العربية . المعجم الوسيط . مكتبة الشروق الدولية - القاهرة . ٢٠٠٤م / ١٤٢٥ هـ . الطبعة

الرابعة. باب (الدال) . ص ٢٧٧

(٢) متاح بتاريخ ٢١ / ٩ / ٢٠١٨ تدريب <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/>

at:

(٤) حسن احمد الطعانى : التدريب (مفهومه ، فعالياته ، بناء البرامج التدريبية وتقويمها) ، عمان ، دار

الشروق ، ٢٠٠٢ ، ص ١٤ .

(٥) بلال سكارنة : التدريب الادارى، دمشق، دار وائل للنشر، ٢٠٠٩ ، ص ٣٢٢ .

- (٦) وزارة التربية والتعليم : دليل وحدات التدريب والتقييم والتجمعات المدرسية , المكون الأول (وحدة التدريب والتقييم) . ٢٠٠٩ ، ص ١٤ .
- * شكل (١) الهيكل التنظيمى لوحدة التدريب والجودة : من إعداد الباحث .
- (٧) وزارة التربية والتعليم: دليل التدريب داخل المدارس ، القاهرة ، ٢٠٠٢ ، ص ١٣ .
- (٨) طارق عبد الرؤف عامر : النمو والتنمية المهنية للمعلم ، القاهرة ، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع ، ٢٠١٢ ، ص ٩٣ .
- (٩) مدحت محمد أبو النصر : مرجع سابق ، ص ص ١٧ - ١٩ .
- (١٠) مجدى عبدالوهاب قاسم وآخرون : نظم ضبط الجودة الداخلية لمؤسسات التعليم قبل الجامعى، الإصدار الأول ، القاهرة، ٢٠١٠ م ، ص ١٠ .
- (١١) محمد عبدالمنظبل ابراهيم: " أداء وحدات التدريب والجودة بالمدارس الثانوية بمصر فى ضوء المنظمة المتعلمة "، رسالة ماجستير ، جامعه مدينة السادات ، كلية التربية ، ٢٠١٦ .، ص ص ١٢٥ - ١٢٦ .
- (١٢) جامعه الأزهر : مجلة التربية . كلية التربية . العدد (٨٨) . فبراير ٢٠٠٠ م . ص ١٥٧ .
- (١٣) أحمد عياصرة : "التنمية المهنية المستدامة للمعلمين" ، الأردن ، رسالة المعلم ، مجلد ٤٣ ، العدد (٤ - ٣) ، ٢٠٠٥ م . ص ٣٢ .
- (١٤) حسن احمد الطعانى : مرجع سابق ، ص ٢٩ .
- (١٥) احمد الخطيب و عبدالله زامل العنزى : مرجع سابق ، ص ص ١٥٢ - ١٥٣ .
- (١٦) مدحت محمد أبو النصر : مرجع سابق ، ص ص ٧٨ - ٧٩ .
- (٣٣) رستم عبدالسلام رستم : " تأسيس الإدارة المتمركزة على المدرسة كمدخل تعليمى "، المؤتمر العلمى السنوى السابع ، الإصلاح المؤسسى للتعليم قبل الجامعى فى الوطن العربى ٢٦ - ٢٧ أغسطس ، القاهرة ، المركز الوطنى للبحوث التربوية والتنمية ، ٢٠٠٧ م ، ص ٤٣ .
- (١٨) عبدالرحمن توفيق : العملية التدريبية . مركز الخبرات المهنية للإدارة . ميك - القاهرة ، ٢٠١٢ م . ص ٢٠٧ .
- (١٩) عبدالله زامل العنزى ، احمد الخطيب : تصميم البرامج التدريبية للقيادات التربوية ، عمان - الاردن ، جدارا للكتاب العالمى ، ص ص ١٧٨ - ١٧٩ .

- (٢٠) ليزلى راي : **تقنيات التدريب** ، ترجمه خالد الغامرى ، القاهرة ، دار الفاروق للنشر و التوزيع ، ٢٠٠٨ ، ص ١٥٦ .
- (٢١) وزارة التربية والتعليم : **دليل التدريب داخل المدارس** ، القاهرة ، ٢٠٠٢ ، ص ٥٣ .
- (٢٢) وزارة التربية والتعليم : **دليل التدريب داخل المدارس**، مرجع سابق ، ص ٥٢ .
- (٢٣) خالد طه الأحمد : **تكوين المعلمين من الأعداد إلى التدريب** ، العين ، دار الكتاب الجامعى ، العين ، ٢٠٠٥ ، ص ص ٢١٣ - ٢١٤ .
- (٢٤) عبد الرحمن توفيق : **العملية التدريبية** ، القاهرة ، مركز الخبرات المهنية للإدارة - بميك ، ٢٠١٢ ، ص ص ٢٠٨ - ٢١٠ .
- (٢٥) عصام الدين على هلال ، وآخرون : **المعلم ومهنة التعليم** ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية ، ٢٠١٠ م ، ص ٢٣٦ .
- (٢٦) طارق حسن عبدالحليم : **التنمية المهنية للمعلمين فى مصر على ضوء الخبرة اليابانية والأمريكية والانجليزية** ، مرجع سابق، ص ٥٣ .
- (٢٧) مدحت محمد أبو النصر : **مرجع سابق** ، ص ص ١٢٢ - ١٣٧ .
- (٢٨) مصطفى نجيب جاويش : **إدارة الموارد البشرية** ، عمان ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٠ م ، ص ١٥٢ .
- (٢٩) مدحت محمد أبو النصر : **مرجع سابق** ، ص ص ١٢٢ - ١٣٧ .
- (٣٠) كمال محمود الخطيب : **تدريب المعلمين أثناء الخدمة وإستراتيجية التطوير** ، القاهرة ، مطبعة الكيلانى ، ١٩٩١ م ، ص ٤٤ .
- (٣١) طارق عبدالرؤف عامر : **النمو والتنمية المهنية للمعلم " التدريب أثناء الخدمة "** ، القاهرة ، طيبة للنشر والتوزيع ، ٢٠١١ م ، ص ١٠٨ .
- (٣٢) مدحت محمد أبو النصر : **مرجع سابق** ، ص ص ١٢٢ - ١٣٧ .
- (٣٣) عبدالرحمن توفيق : **التدريب .. الأصول والمبادئ العلمية** ، القاهرة ، مركز الخبرات المهنية للإدارة ، ١٩٩٤ ص ٢٢٦ .
- (٣٤) أفراح محمد على : **" تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين على ضوء معايير الجودة الشاملة "** ، رسالة ماجستير ، جامعه عين شمس ، ٢٠٠٩ ، ص ٤٩ .

- (٣٥) وزارة التربية والتعليم : دليل التدريب داخل المدارس ، معايير اختيار الأسلوب التدريبى ، شكل رقم ٤ ، القاهرة ، ٢٠٠٢ ، ص ٦٠
- (٣٦) عفاف صلاح حمدى : التدريب التربوى فى ضوء التحولات المعاصرة ، القاهرة ، دار الفكر العربى ، ٢٠٠٥ م ، ص ١٤٠ .
- (٣٧) وزارة التربية والتعليم : دليل التدريب داخل المدارس ، القاهرة ، ٢٠٠٢ م ، ص ٦٩ .
- (٣٨) تونى نيوباي : التدريب الفعال وأثره على التكلفة ، ترجمة : شويكار زكى ، القاهرة ، مجموعة النيل العربية ، ٢٠٠٣ م ، ص ١٢٥ .
- (٣٩) بسمه عدنان السيوفى : التميز فى التدريب " دعوه إلى الارتقاء بصناعة التدريب فى العالم العربى " ، القاهرة ، مركز الخبرات المهنية للإدارة- بميك ، ٢٠١٦ ، ص ص ١٠٢ - ١٠٣ .
- (٤٠) وزارة التربية والتعليم : القرار الوزارى رقم ٤١٧ بتاريخ ١١/٩/٢٠٠٦ بخصوص أوجه الصرف مقابل الخدمات الإضافية بالمدارس ، ص ٢ .
- (٤١) حسن احمد الطعانى : مرجع سابق ، ص ص ٥٩ - ٦٠ .
- (٤٢) عصام الدين على هلال و آخرون : المعلم ومهنة التعليم ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية ، ٢٠١٠ م ، ص ص ٢٣٣ - ٢٣٥ .
- (٤٣) محمد السيد حسونة : " رؤى مستقبلية لتدريب المعلمين فى ضوء المستويات القياسية العالمية " ، المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية ، القاهرة ، ٢٠٠٥ ، ص ص ١٩ - ٢٢ .
- (٤٤) فؤاد البهي السيد: علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري ، القاهرة، دار الفكر العربي، ١٩٧٩، ص ٣٦٣ .
- (٤٥) عبدالله السيد عبد الجواد: المؤشرات التربوية واستخدام الرياضيات ف العلوم الإنسانية، أسبوط، مكتب جولد فنجرز ، ١٩٨٣، ص ٢٠٥ .