معوقات تقويم مجالات التدريب والتنمية المهنية المستدامة وأثر التدريب والمتابعة

الباحثة /**أميرة محمد محمود عبدالله**

باحثة دكتوراه (تخصص علم النفس التربوي)
كلية التربية- جامعة الإسكندرية

المقدمة:

ان الاعداد لمهنة التعليم في هذا العصر أصبح عملا لاينتهي باعداد الطالب في كليات التربية واعداد المعلمين، فإن فترات التدريب العملي لاتكتفي بوضع المعلم في مكانته المهنية الصحيحة و لكي تكتمل أطراف هذه العملية لابد من التدريب أثناء الخدمة للإرتقاء بمستوى آداء المعلم لتحقيق اهداف عملية الإعداد قبل وأثناء الخدمة.

ولقد بينت معظم الدراسات التي أجريت حول برامج التدريب أثناء الخدمة أن هناك تأثيرا ايجابيا للتدريب عللى سلوك المعلم التعليمي حيث أشارت دراسة (سمور٢٠٠٦م) إلى أهمية تدريب المعلمين من خلال برنامج المدرسة في وحدة التدريب وأوصت الدراسة ببناء برامج تربوية حسب إحتياج المعلمين، والعمل على تحسن مدخلات كليات التربية وانشاء مراكز متخصصة لتطوير اعداد المعلم وكذلك الاستفادة من أساتذة كلات التربية في هذا المجال من أجل لاالحفاظ عللى التنمية المهنية المستدامة.

وقد أصبح الإنماء المهني أكثر ضرورة من أجل توفير الخدمة التربوية اللازمة للمعلم، والتي تتضمن تزويده بمواد التجدد في المجالات العلمية التربوية، وبالمستجدات في اساليب وتقنيات التعليم والتعلم وتدريبه عليها واجراء البحوث الإجرائية، و استيعاب كل ماهو جديد في النمو المهني من تطورات تربوية وعلمية .....

ومن هنا ظهرت الفكرة لدى الباحثة لاكتشاف معوقات تقويم مجالات التدريب والتنمية المهنية المستدامة للمعلمين وأيضا كيفية التغلب على تلك المعوقات من خلال الدراسة.

مشكلة البحث

إن عمليات التقويم والمتابعة في التدريب يجب أن تشمل جميع أبعاد ومجالات عمليات التدريب و التنمية المهنية المستدامة للمعلم وبشكل أساسي؛ ولكن معوقات تقويم مجالات التدريب والتنمية المهنية المستدامة وقفت عائقا للتدريب و المتابعة وبالتالي تأثر رفع آداء المعلمين وانتاجيتهم من خلال تطوير كفاياتهم التعليمية بجانبيها المعرفي والآدائي.

فيحاول البحث المساهمة في التخفيف من المعوقات التي تواجه تقويم مجالات التدريب والتنمية المهنيه المستدامه وذلك من خلال الأسئلة التالية:

- ماذا يعني التدريب والمتابعة؟
- ما هي مجالات تقويم ومتابعة التدريب؟
- ما هي مجالاتى التنمية المهنية المستدامة؟
- ما هي معوقات تقويم مجالات التدريب والتنمية المستدامة؟
- ما سبل التغلب على معوقات تقويم مجالات التدريب والتنمية المهنية المستدامة وأثر التدريب والمتابعة؟

أهداف البحث

تتمثل أهداف البحث الحالي في التالي:

١) توضيح أسس وقواعد تقويم البرامج التدريبية.
٢) الكشف عن أبرز معوقات تقويم مجالات تدريب المعلمين.
٣) التعرف على سبل التغلب عللى معوقات تقويم تدريب المعلمين
٤) توضيح أثر التدريب والمتابعة في آداء المعلمين.

أهمية البحث

تجلت أهمية البحث الحالي واضحة فيما يلي

١) تعميق تقويم مجالات تدريب المعلمين.
٢) التنمية المهنية المستدامة للمعلمين من خلال التدريب والمتابعة.
٣) تفعيل التغلب على معوقات تقويم مجالات تدريب المعلمين.

التدريب:

لقد اختلف الكتاب والباحثون حول تعريف التدريب عموما والتدريب الإداري خاصة، إلا أن تعريفاتهم متفقة على الركائز الأساسية لعملية التدريب، في أنها تؤدي إللى التغيير أو التطوير الذي يحدث للمتدرب خلال قيامه بالمهام والأعمال المطلوبة منه بكفائة وفاعلية أفضل، وبما يسهم في تحقيق أهدافه وأهداف المنظمة والمجتمع؛" وقد عرفه الهيتي على أنه: جهود إدارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الإستمرارية تستهدف إجراء تغيير مهاري ومعرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية والمستقبلية، لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله ويطور آدائه العملي والسلوكي بشكل أفضل.

(الخطيب،٢٠٠٦م،ص٣٠٠)

وتعرفه وزارة التربية والتعليم بأنه عملية إكساب مجموعة من المعارف والمهارات والإتجاهات الى فرد أو مجموعة أفراد، والتي بها يستطيع هذا الفرد أو هذه المجموعة القيام بعمل مالم يكن في استطاعتهم القيام به من قبل أو يمكنهم من القيام به بصورة أفضل، أو مختلفة عن ذي قبل، وعلى هذا فإن نتاج التدريب هو حدوث تغيير في الآداء. (وزارة التربية والتعليم،٢٠٠٦م)

وترى الباحثة أن التدريب عبارة عن مجموعة من العمليات المنظمة والمصممة من قبل خبراء تربويين من أجل التنمية المهنية المستدامة للعملية التعليمية بشكل عام والمعلم بشكل خاص.

مجالات تقويم ومتابعة التدريب:

إن عمليات التقويم والمتابعة في التدريب يجب أن تشمل جميع أبعاد ومجالات عمليات التدريب وبشكل أساسي لابد وأن تغطي المجالات التالية:

١) تقويم ومتابعة البرامج التدريبية:

وتتم هذه العملية عبر ثلاث خطوات لقياس كفاءة وفاعلية البرنامج وهي بالترتيب:

- قبل التنفيذ: للتأكد من دقة وسلامة خطة البرنامج التدريبي ومدى قدرتها على تحقيق أهدافها.
- أثناء التنفيذ: للتأكد من أنه يسير وفق الخطة المرسومة له.
- بعد التنفيذ: للتأكد من تحقيقه للأهداف ومدى مساهمته في تلبية الاحتياجات التدريبية.

٢) تقويم ومتابعة المدربين:

فلا جدوى من برنامج تدريبي تم بذل الجهم الكثير في إعداده من ظاجل أن يحقق أهدافه ويلبي الإحتياجات التدريبية إذا ما عهد به إلى مدربين ليست لديهم القدرات والمهارات والكفايات التخصصية والخبرة .

٣) تقويم ومتابعة المتدربين:

المتدربون هم الجمهور المستهدف في أي برنامج تدريبي، فالبيئة التدريبية والأجهزة الإدارية والمدربين والإمكانيات المادية والأجهزه والمواد التدريبة ماهي إلا عوامل مساعدة لتنفيذ البرنامج التدريبي، وذلك من أجل تحقيق الإحتياجات التدريبية .(رواس، فائزة أحمد،٢٠٠١م)

ولذلك ترى الباحثة كانت عمليات التقويم والمتابعة المستمرة لسلوك وآداء المتدربين أثناء فترة التدريب وبعد عودتهم إلى مواقع عملهم هي المعيار الصحيح الذي يبنى عليه مدى نجاح البرنامج التدريبي في تحقيق الهدف الذي صمم من أجله وبالتالي هي القياس للحكم على كفاءة وفاعلية الرنامج التدريبي.

مجالات التنمية المهنية المستدامة:

حيث تعتبر التنمية المهنيه المستدامة عنصرا مستمرا ومتجددا ومواكبا للمستجدات، وأيضا تعود مرجعيته للدوافع الذاتيه من قبل المعلمين وتقاس بناءا عللى مخرجات تعلم الطلبة لذالك تعددت مجالاته وهي كالتالي:

١- مجال التطوير والتجديد والتحديث في المجال الأكاديمي التخصصي.

٢ - مجال العلاقات الإنسانية والإرشاد والتوجيه الطلابي والتفاعل والتواصل في المواقف التعليمية.

٣- مجال البحث العلمي والأكاديمي.

٤- مجال التنمية والتطوير الذاتي والتقييم الذاتي.

٥- مجال توظيف تقنيات التعليم والاتصالات في المجال التعليمي.

٦- مجال الالتزام بأخلاقيات المهنية وتعديل السلوك والاتجاهات.

٧- مجال تصميم المناهج وتطويها وفق المستجدات المعاصرة.

http://www.ibrahimrashidacademy.net

ومما سبق ترى الباحثة أن عمليات تقويم مجالات التدريب والتنمية المهنية المستدامة تتطلب بشكل رئيسي تكاتف جميع جهات المجال التعليمي لضمان نجاح تطور العملية التعليمية، واتحاد المؤسسات مع الأفراد للوصول لمستوى مقبول من تعزيز المعرفة المهنية والوظيفية لدى الأفراد من خلال صقل مهاراتهم وقدراتهم بما يتماشى مع أهداف المنشآت التعليمية وعملها لتنجز بالشكل المطلوب.

ولكن التدريب الحالي للمعلمين أيا كانت الجهة التربوية التي تعقده لايؤدي المطلوب ولا يحقق لنتائج المرجوة من عملية التدريب للمعلم لأن طريقته من وجهة نظرنا مله وروتينية ينبغي اعادة النظر فيها وترتيب عملية التدريب لنتمكن بعد ذلك من تمهين التعليم ونحن مطمئنون على المعلم.

(آل ابراهيم،١٩٩٧،ص١٥)

معوقات تقويم مجالات التدريب والتنمية المهنية المستدامة:

فعملية تقويم التدريب والتنمية المهنية المستدامة تواجه أثناء تطبيقها الكثير من المعوقات التي تؤدي بدورها لجعلها عملية صعبة التفيذ، مما يؤثر سلبا عللى مجالات التدريب والتنمية المهنية المستدامة، فيمنعها من التطور، ومن هذه المعوقات:

١) عدم توفر أدوات وأساليب تقويم مقننة وسهلة التطبيق.

٢) حصر التقويم على الإختبارات.

٣) قلة الإمكانيات المادية التي تساعد على استخدام أكثر من وسيلة للتقويم.

٤) قلة المختصين في مجال التقويم إلى جانب قلة كفاءة الموجودين.
٥) لا يوجد وعي لدى المتدربين والمدربين بأهمية تقويم برامج التدريب.
٦) عدم توفر معلومات وإحصائيات دقيقة تساعد على تقويم البرامج التدريبية
(رواس،٢٠٠١م،ص٣٧).
٧) عدم التخطيط المسبق لعملية تقويم البرامج تؤدي إلى إعاقة العملية التقويمية.
٨) عدم استخدام التقويم التتبعي في تحديد آثار التدريب الطويلة في مواقع العمل.
٩) عدم موضوعية بعض الاختبارات المستخدمة في التقويم.
١٠) لا يستخدم أدوات متنوعة لجمع المعلومات في تقويم البرامج التدريبية.
١١)لا يوجد تعاون بين كافة الأطراف المرتبطة بالبرامج التدريبية أثناء التقويم.
(موسى،١٩٩٧م،ص١٣٧).

ومن هنا ترى الباحثة بيان علاقة التقويم بالتدريب داخل المدرسة وأهميتها لضمان برامج ناجحة، وأيضا بيان عملية تقويم التنمية المهنية داخل المدارس لاتقتصر على قياس مدى تفاعل المشاركين في البرامج فقط، بل تتم على عدة مستويات تنتهي بتحقيق الهدف الرئيسي لأي برنامج وهو زيادة تحصيل الطالب.

كيف يمكننا التغلب على معوقات تقويم مجالات التدريب والتنمية المهنية المستدامة؟

ان نجاح المؤسسات التربوية في تحقيق أهدافها أصبح اليوم يعتمد وبدرجة كبيرة على كفاءة المعلمين والمعلمات فقد اتفق الباحثون والإقتصاديون على أن تنمية الموارد البشرية وتحسينها هي السبيل الأفضل لرفع كفاءة آداء هذه المؤسسات وتحسينها بما يحقق الفاعلية الأكبر لها من ناحية ورضا العاملين من ناحية ورضا العاملين بها من ناحية أخرى.

(معهد الإدارة العامة،٢٠١١م)

لذلك يمكننا التغلب على تلك المعوقات من وجهة نظر الباحثة كما يلي:
١) توفير الإمكانيات المادية لدى المؤسسات التربوية وخاصة القائمة على التنمية المهنية.
٢) اعداد كوادر بشرية متخصصة في مجالات التقويم والقياس داخل المؤسسات.
٣) نشر الوعي بأهمية عملية تقويم البرامج التدريبية للمساعدة في تجميع الاحصائيات .
٤) التخطيط المسبق لعملية تقويم البرامج، واستخدام أساليب تقويمية مختلفة وخاصة التقويم التتبعي لإكتشاف نقاط الضعف أولا بأول.
٥) استخدام أساليب موضوعية ومتاحة للاستخدام في عمليات التقويم حيث تكون مطابقة لأرض الواقع.

٦) ويأتي الدور الأقوى وهو تعاون كافة الأطراف القائمة على التنمية المهنية المستدامة لتحقيق الأهداف الموضوعة في التخطيط المسبق.

توصيات البحث:

في ضوءالنتائج التي توصل اليها البحث الحالي توصي الباحثة بالآتي:

- توفير الوقت اللازم من خلال الادارات المدرسية والتكاليف اللازمه للمعلمين لممارسة أنشطة التنمية المهنية.
- وجود لجنة مخصصة لتقويم التدريب والتنمية المهنية المستدامة داخل المدارس.
- استغلال أوقات تقابل المعلمين مع بعضهم أو بينهم وبين الإدارات التعليمية في التخطيط للنمو المهني أكثر من استخدامه في الأغراض الإدارية والمعرفية.
- اعداد واختيار مديري المؤسسات التعليمية بحيث يكونوا أفراد تتسم بالمرونة والوعي بأهمية دورها في تذليل الصعاب التي تواجه تقويم التنمية المهنية داخل المدرسة.

المراجع

آل ابراهيم، ابراهيم عبدالرزاق(١٩٩٧م) نحو خطوات جديدة لتمهين التعليم، مجلة التربية، ع(١٢١)،قطر

الخطيب، رداح،الخطيب،أحمد(٢٠٠٦م) التدريب الفعال، عالم المكتب الحديث،إربد– الأردن.

العامة لتعليم البنات في مكة وجدة من وجهة نظر المدربات والتدربين ، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

رواس، فائزة أحمد(٢٠٠١م) ، تقويم برامج مركز التقويم التدريب التربوي بالرئاسة.

سمور،رياض(٢٠٠٦م)، دور برنامج المدرسة ووحدة التدريب في النمو المهني للمعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد الرابع عشر، العدد الثاني، غزة، فلسطين.

معهد الإدارة العامة (٢٠١١م). تطوير الفاعلية الشخصية والآداء الوظيفي في قوائم مراجعة الأعمال،الرياض، مكتبة جرير.

موسى، عبدالحكيم(١٤١٨هـ) التدريب أثناء الخدمة،الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية.

وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٦) دراسة تقييم تدريب المعلمين أثناء الخدمة بوزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية بالتعاون مع المجلس الثقافي البريطاني وتمويل البنك الدولي.

http://www.ibrahimrashidacademy.net