

مشكلات وحدات التدريب والجودة في مؤسسات رياض الأطفال المعتمدة وسبل التغلب عليها

إعداد:

أيه مجدي عبدالحكم توني^١

إشراف:

أ.م.د/ هاني السيد محمد العزب^٢

د/ سمية علي أحمد سليمان^٣

المستخلص:

هدف البحث إلى التعرف على رصد واقع عمل وحدات التدريب والجودة في رياض الأطفال المعتمدة في ضوء أبعاد المنظمة المتعلمة، فضلاً عن توضيح سبل التغلب على تلك المشكلات تجهيزات وحدة التدريب والجودة – ميزانية وحدة التدريب والجودة - أداء المعلمات- الإجراءات التنفيذية لوحدة التدريب والجودة، وأعدت الباحثة عمل استبانة لتعرف على عمل واقع وحدات التدريب والجودة في رياض الأطفال، وقد استخدم المنهج الوصفي، وتم تطبيقها على بعض العاملين في (٦٢) روضة معتمدة في محافظة المنيا، وقد توصلت نتائج البحث النظرية والميدانية إلى وجود مشكلات في عمل وحدات التدريب والجودة في رياض الأطفال المعتمدة في محافظة المنيا، ومن أبرز تلك المشكلات والذي جاء في الترتيب الأول "تجهيزات وحدة التدريب والجودة" وجاء في الترتيب الأخير "ميزانية وحدة التدريب والجودة"، وقدم البحث بعض المقترحات للتغلب على مشكلات وحدات التدريب والجودة في مؤسسات رياض الأطفال المعتمدة.

الكلمات المفتاحية:

وحدة التدريب والجودة – مؤسسات رياض الأطفال المعتمدة

^١ باحثة ماجستير (إدارة تربية للطفل) – كلية التربية للطفولة المبكرة – جامعة المنيا.

^٢ أستاذ أصول تربية الطفل المساعد ووكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب – قسم العلوم التربوية – كلية التربية للطفولة المبكرة – جامعة المنيا

^٣ مدرس الإدارة التربوية لرياض الأطفال – قسم العلوم التربوية – كلية التربية للطفولة المبكرة – جامعة المنيا

Problems of training and quality units in accredited kindergarten institutions, Approved and ways to overcome it

Abstract:

The research aims to identify the reality of the work of training and quality units in accredited kindergartens, in addition to developing training and quality units in the light of the learning organization, The researcher made a questionnaire to identify the work of the reality of training and quality units in kindergartens, It was applied to (62) accredited kindergartens in Mina Governorate, The results of the research have revealed the weakness of the reality of training and quality units in approved kindergartens, and the research ended with some recommendations and suggested research.

Key words:

Training and Quality Unit - Accredited Kindergarten Institutions

مقدمة:

تعد مرحلة الطفولة من أهم المراحل في حياة الإنسان، لأنها تُشكل البذور الأولى في تكوين شخصية الطفل في جميع جوانبه، وقد أدى ذلك إلى اهتمام العديد من الباحثين من دول العالم بمرحلة رياض الأطفال، لأن الإعداد الصحيح لهذه المرحلة هو مستقبل الأمة.

فإن قضية التدريب وإعادة التدريب قد شغلت مكان الصدارة في قضايا التنمية البشرية، حتى أنه قد بات واضحاً كما تؤكد الشواهد، أن التدريب قد خرج عن طوع علم الإدارة وهو في سبيله أن يصبح علماً اجتماعياً جديداً، له أبنيته الفكرية المؤسسة على الحقائق والمفاهيم والنظريات، وله هدفه المتمثل في تنمية قدرات الأفراد والمنظمات والمجتمع واستثمارها وفق معايير الفعالية الاستثمارية. (صلاح الدين - حنان عبدالحليم، ٢٠٠١: ٢٠٨) وهكذا أكد عليه (مصطفى حسيب، ٢٠٠٦: ٣٠٤) (محمود عبد اللطيف، ٢٠١٣: ٦)

إدراكاً من التطورات الحديثة في نظم التعليم، والحاجة الماسة إلى اعتماد المؤسسات التعليمية، تعتبر وحدة التدريب والجودة هي العقل المدبر لنظم الجودة داخل المؤسسات التعليمية، ومما لا جدال فيه حتمية الدور الفعال الذي تقوم به وحدات التدريب والجودة في مساعدة الأفراد والمؤسسات التعليمية لحل الكثير من المشاكل التي تواجه العاملين فيها على مختلف المستويات الوظيفية ومختلف مجالات العمل سواء الفنية أو العملية، بالإضافة إلى أن التدريب لن يقوم بهذا الدور بالفاعلية والكفاءة ومستوى الجودة المطلوب ويكون العائد متوافقاً مع الأهداف المخطط لها كل هذا لن يكون إلا إذا تم تنفيذه بصورة عملية ومهنية مخططة ومدروسة ومحددة. (محمد عبد المطلب، ٢٠١٦: ١٢٠)، وهكذا أكدت عليه (جهاد محمد، ٢٠١٢: ٧)

لذا تُشير دراسة كلاً من (The finish national board of education, 2008: 5) و (quality assurance guide, 2015: 6-7) على أهمية التدريب والجودة لتحقيق التميز حيث أن التعليم والتدريب المهني له مساهمة كبيرة في القدرة التنافسية القائمة على المعرفة، والتحدي الرئيسي للتعليم والتدريب المهني لتلبية الاحتياجات من المهارات المتغيرة للأفراد وعالم العمل وفقاً لمبدأ التعلم مدى الحياة، فمن الضروري التطوير والإرتقاء بمهارات القوى العاملة، والتعليم والتدريب يشمل مختلف الخدمات ومهام التطوير، التي تهدف لتعزيز أنشطة الابتكار في مكان العمل وتطوير العمليات والعمل على التحسين المستمرة لجودة التعليم والتدريب المهني لتحقيق الميزة التنافسية.

ومن ثم تناولت العديد من الدراسات أهمية تطوير وحدة التدريب والجودة. وأهتمت دراسة (دعاء السيد، ٢٠١٧) بتقديم أفضل الممارسات المحلية والإقليمية والعالمية في التدريب والجودة بالتعليم قبل الجامعي كمدخل جديد من أجل الثقافة التنافسية بين مؤسسات التعليم من أجل تحقيق الجودة ورفع كفاءة العاملين وتطوير أدائهم. ثم أهتمت دراسة (حمادي رشدي، ٢٠١٦) و (طه عبدالباسط، ٢٠١٨) بتطوير وحدة التدريب والجودة بالتعليم الأساسي للتنمية المهنية للمعلمين والعاملين من خلال الإتجاهات المعاصرة. وتناولت دراسة (نعيمه عبدالله، ٢٠١٦) الإهتمام بتطوير وحدة التدريب والجودة من خلال تدريب المعلمين أثناء الخدمة بهدف رفع أدائهم وتطوير مهاراتهم.

تحديد مشكلة البحث:

تعد جودة التعليم مطلباً لتحقيق الأهداف والطموحات التي تسعى إليها المؤسسات التعليمية وصولاً إلى الإتقان والتميز، وكغيرها من الأدوات فإن الجودة التعليمية تحتاج إلى ما يدل على كفاءتها ونجاح تطبيقها فكان لزاماً الاهتمام بالمشورات المؤدية إلى ذلك، ولأهمية أن تكون تلك المشورات من داخل العملية التعليمية من واقع التدريب. (محمد عبدالرزاق، ٢٠٠٣: ٢٢١)

كما تمثل القيادة والحوكمة أحد أهم عناصر ضمان جودة التدريب حيث تترجم مدى اقتناع متخذ القرار على كافة المستويات (مستوى المجتمع - مستوى الروضة - مستوى الفرد) بأهمية التدريب، والعمل على ضمان جودته، وأيضاً تكون قادرة على تحفيز العاملين لمواجهة المشكلات ويجب أن تتبنى القيادة فكرة التطوير والسعي إلى التميز، وأن تكون قادرة على وضع السياسات واتخاذ القرارات وفاعلية أداء الروضة، ولكن المنظمة المتعلمة تعكس إلى أي مدى يفكر القادة استراتيجياً، فتعمل المنظمة المتعلمة على مشاركة جميع المعلمات والمديريات داخل وحدة التدريب في صناعة القرار، وتؤكد على تبادل المعرفة بين أعضائها في تحديد أهداف العمل، حيث يتم تشجيع العاملين على إيجاد طرق جديدة لتطوير أساليب جديدة للأداء. (محمد عبد المطلب، ١٢٧: ٢٠١٦-١٢٨)

تُعد برامج تدريب المعلمات أثناء الخدمة داخل الروضات في الدول الصناعية جزءاً لا يتجزأ من حركة إعادة التطوير المهني للروضات، ولذلك يرتبط التدريب المهني للمعلمات بالعمليات المدرسية، مثل إدارة الذات، والتطور المهني لأعضاء هيئة التدريس، كما تركز بعض البرامج تدريب المعلمات في أثناء الخدمة داخل الروضات على تطوير المتعلمين كممارسة للمهنة ولديهم القدرة على تحسين أدائهم وتفاعلهم داخل القاعة عن طريق اشتراكهم في أبحاث نابعة من المشكلات الحقيقية (ابراهيم يوجيف، ١٩٩٧: ١٥٤) وهكذا أكد عليه (مصطفى حسيب، ٢٠٠٦: ٣٢٢)

إدراكاً من وزارة التربية والتعليم بجمهورية مصر العربية لأهمية التدريب أثناء الخدمة بالنسبة للمعلمات والمعلمين والعاملين في المدرسة حيث قامت بإنشاء وحدات للتدريب بكل مدرسة (ابتدائية أو إعدادية أو ثانوية (عام- فنى) وفقاً للقرارات الأتية القرار الوزاري ٢٥٤ لسنة ٢٠٠٠، والقرار الوزاري ٩٠ لسنة ٢٠٠١ تم إنشاء وحدة تدريب داخل كل مدرسة يصدر بتشكيلها قراراً من مجلس إدارة المدرسة، ثم تغير اسم هذه الوحدات إلى وحدة التدريب والتقييم بموجب القرار ٤٨ في مارس ٢٠٠٢م، ثم تغير مسمى الوحدة إلى وحدة التدريب والجودة بالقرار ١٣٧ لسنة ٢٠١٢ وتنص قراراته على ان تنشأ بكل مدرسة ابتدائية أو إعدادية أو ثانوية (عام / فنى) وحدة التدريب والجودة تتبع الوكيل المختص بالجودة ويصدر بتشكيلها قرار من مجلس إدارة المدرسة، وضع رؤية ورسالة وأهداف المدرة، وضع خطط تنفيذية لتحسين المدرسة وتطويرها باستمرار، و التقييم الذاتي لجميع جوانب المنظومة التعليمية داخل الروضة وفقاً للمعايير المحددة من الهيئة القومية لضمان الجودة والإعتماد وتشمل: تحديد الاحتياجات التدريبية وإعداد وتنفيذ برامج التنمية المهنية على مستوى الروضة (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٢)

بالرغم من اهتمام وزارة التربية والتعليم بأولوية التدريب، وإصدارها القرارات والقوانين في ذلك إلا أن هناك بعض المشكلات التي تواجه وزارة التربية والتعليم مثل معاناة مراكز التدريب من قلة المتدربين التربويين في كثير من التخصصات، قلة الميزانية المخصصة بهذه المراكز، قصور في تقويم المعلمات المتدربات والبرامج حيث أن أساليب التقويم المتبعة تقتصر على الملاحظة وانتظام المعلمات المتدربات في الحضور، وعادة ما يتم التقويم بصورة شكلية، كذلك قصور شديد في متابعة المعلمات المتدربات بعد التدريب الذي تلقوه، وقد يرجع ذلك إلى أن تحديد البرامج يتم من وجهة نظر المسؤولين عن التدريب وليس وفقاً للاحتياجات التدريبية الفعلية للمتدربين. (إيمان حمدي، ٢٠١٦: ١٢٧)

قد أثبتت البحوث والدراسات أن التعامل مع برامج التدريب مع الروضة كوحدة أكثر فاعلية من التعامل مع المعلمات كأفراد، وهذا يدعم ضرورة أن تتم عملية التنمية الشاملة المتكاملة والتطوير والتدريب داخل الروضة، الأمر الذي يساند إنشاء وحدات التدريب بالروضات (مصطفى حسيب، ٢٠٠٦: ٣٢٣)

ومن خلال قيام الباحثة ببعض الزيارات إلى الروضات (مؤسسات رياض الأطفال) المعتمدة لاحظت الباحثة أن هناك إهمال من قبل إدارة الروضات بوحدات التدريب والجودة الموجودة، ومن خلال أسئلة الباحثة لبعض المعلمات على أدوار وحدة التدريب والجودة لم تستطيع بعضها على الإجابة وأنهم لم يعرفونه ودليل على ذلك لم تكون وحدة التدريب والجودة مفعلة داخل الروضة، وأيضاً لاحظت الباحثة عدم إهتمام من قبل جميع العاملين بوحدات التدريب والجودة وإهمال في الكثير في أدوارها وأهدافها التي تقوم به.

ومن هنا تبين من خلال لاطلاع على العديد من الدراسات والأدبيات السابقة التي تناولت وحدات التدريب والجودة في المؤسسات التعليمية نُدره من تناولها في مؤسسات معتمدة أي الحاصلة على الجودة والاعتماد من الهيئة القومية للجودة والاعتماد، ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة أوصت العديد منها بأهمية وحدات التدريب والجودة كدراسة (أيمن عبدالعظيم، ٢٠١٧)، ودراسة (منال أحمد، ٢٠١٨)، ودراسة (فاطمة عمر، ٢٠١٨)، ودراسة (هالة المرشدي، ٢٠١٦)، ودراسة (منال محمد، ٢٠١٦)، ونادوا بأهمية تطوير وحدات التدريب والجودة ومن خلال الكشف عن واقع هذه الوحدات والصعوبات التي تحوله القيام بدورها.

توصلت نتائج دراسة (حسن العزب، ٢٠١٥) وجود علاقة بين وحدات التدريب والجودة والمعايير التعليمية والاعتماد التربوي، وكفاءات لازمة لأعضاء وحدات التدريب والجودة، كما توصلت دراسة (أحمد على، ٢٠١٤) ودراسة (الزناتي إبراهيم، ٢٠١١) تهدف إلى محاولة الوقوف على واقع التدريب والجودة بمؤسسات رياض الأطفال لتحقيق التنمية المهنية للعاملين، والكشف عن المعوقات التي تحد من فاعلية هذه الوحدات في تحقيق هدفها.

تبين لنا من خلال العديد من الدراسات والبحوث والسابقة التي تناولت وحدات التدريب والجودة، كما أوضحت أهمية وحدات التدريب والجودة، ويوجد أيضاً بها العديد من المشكلات والإهمال هذه

الوحدات، ومن خلال زيارة الباحثة إلى بعض الروضات المعتمدة، أدى ذلك شعور الباحثة بأهمية تطوير إداء وحدات التدريب والجودة داخل الروضات المعتمدة، للاستمرار في هذه الروضات في الجودة وتحقيق التميز بين الروضات الأخرى، وأن أبعاد المنظمة المتعلمة يساعد في تطوير وحدات التدريب والجودة والاستمرار في التجديد والتحسين لمواكبة التغيرات التي تحدث في المجتمع.

الجدير بالذكر أن أهداف وحدات التدريب داخل الروضة هي: تنمية كفاية المعلمات والعاملين بالروضة بما يجعلهم قادرين على أداء أدوارهم بفاعلية وكفاءة والتي تؤدي إلى تحسين العملية التعليمية بالروضة لتصبح روضتهم فعالة قادرة على الوصول إلى الجودة الشاملة، إعداد كوادر تدريبية لديها الكفاءات والمهارات اللازمة للقيام بالأنشطة التدريبية، تنمية الوعي والكفاءات البحثية للمعلمات في الروضة من خلال قيامهم بإجراء بحوث ودراسات تساعد في حل بعض المشكلات التعليمية التي تواجههم، مساعدة المعلمات والعاملين بالروضة على التفاعل مع المجتمع المحلي بما يدعم العلاقة بين الروضة والمجتمع، والمشاركة الفعالة في تحسين العملية التعليمية وخدمة البيئة (وزارة التربية والتعليم، ١٢: ٢٠٠٣-١٣) وقد أضاف (وزارة التربية والتعليم، ١٦: ٢٠٠١) كما حددها المركز العربي للتدريب التربوي لدول الخليج، مواكبة التطور المستمر في العلوم التطبيقية والمستجدات التربوية والحاق بمواكبة الحضارة والإطلاع على كل جديد والاستفادة منها في الحياة العملية، مساعدة النظام التربوي على تلبية متطلبات القرن الحادي والعشرين وتحدياته.

ومن ثم تلوح أهمية أدوار التي تقوم بها وحدات التدريب والجودة داخل الروضات أن تنمية قدرات المعلمات والتدريب على التعلم الذاتي والتنمية المهنية المستمرة وتحديد الكفايات الأساسية والفرعية في كل مجال على ضوء أدوار المعلمة ومهامه، الاهتمام بالأداء والجوانب التطبيقية والعملية في البرنامج التربوي وعدم الاقتصار على الجوانب النظرية فقط، والعمل على إكساب المعلمات والعاملين بالروضة المهارات اللازمة وزيادة وعيهم في الاستفادة من الإمكانيات المادية والبشرية والخامات المتوفرة من البيئة (وزارة التربية والتعليم، ٢: ٢٠٠٤)

فلذا قامت الباحثة بتوجيه استطلاع رأي لبعض العاملين في مؤسسات رياض الأطفال المعتمدة والذين بلغ عددهم (٢٣) في ٤ روضات للتعرف على المشكلات التي تواجه وحدات التدريب والجودة داخل الروضة، وما تقوم به وحدات التدريب والجودة وأنه مفعلة وأيضا أنه تقوم بتحقيق أهداف أم لا، فوجدت من خلال نتائج استطلاع الرأي أن نسبة ٧٣.٩% من العاملين يؤكدون على وجود العديد من المشكلات التي تواجه وحدات التدريب والجودة وعدم جودة مراقبة على هذه الوحدات، كما لاحظت الباحثة من خلال استطلاع أن وحدة التدريب والجودة فيها بعض السلبيات وانحراف الوحدة عن غايتها وأهدافها أحيانا، والعمل الروتيني والتقليدي وعدم المتابعة التطورات التي تحدث في المجتمع، وعدم اهتمام المعلمات بالتنوير والتجديد

أسئلة البحث:

تتحدد مشكلة البحث من خلال الإجابة على السؤال الرئيس التالي:

- ما الواقع الفعلي لعمل وحدات التدريب والجودة في مؤسسات رياض الأطفال المعتمدة بمحافظة المنيا؟

- ما سبل التغلب على مشكلات وحدات التدريب والجودة في مؤسسات رياض الأطفال المعتمدة ؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى

- رصد الواقع الفعلي لعمل وحدات التدريب والجودة بمؤسسات رياض الأطفال المعتمدة بمحافظة المنيا؟

- سبل التغلب على مشكلات وحدات التدريب والجودة في مؤسسات رياض الأطفال المعتمدة ؟

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصر البحث الحالي على التعرف على مشكلات وحدات التدريب والجودة في مؤسسات رياض الأطفال المعتمدة (تجهيزات وحدة التدريب والجودة – ميزانية وحدة التدريب والجودة – إداء المعلمات – الإجراءات التنفيذية لوحدة التدريب والجودة)
الحدود البشرية: مدراء ووكلاء ومعلمات وبعض العاملين في بعض الروضات المعتمدة بمحافظة المنيا

الحدود المكانية: بعض الروضات الحكومية المعتمدة بمحافظة المنيا

الحدود الزمنية: تم تطبيق في الفصل الدراسي الثاني لعام ٢٠٢٢/٢٠٢١

تم التطبيق في الفترة من ٢٠٢٢/٣/٨ إلى ٢٠٢٢/٥/١٢

المصطلحات:

مفهوم وحدات التدريب والجودة: (Training modules and quality)

"هو اتجاه تربوي يهتم بالتنمية الشاملة والمتكاملة لجميع العاملين بالمدرسة، حيث يتم في مناخ واقعي وفي إطار الظروف الطبيعية التي تحيط بالعملية التعليمية" (مصطفى حسيب، ٢٠٠٦: ٣١١)

وتعرف الباحثة وحدة التدريب والجودة إجرائياً بأنها:

تقوم الوحدة على التخطيط والتنظيم والتقويم للبرامج التدريبية لتنمية كفاءات معلمات رياض الأطفال مما يجعلهم قادرين على إداء أدوارهم بفاعلية وكفاءة مما يساعد على تحسين العملية التعليمية وفقاً لرؤية ورسالة المؤسسة لتصبح المؤسسة قادرة على تحقيق الجودة والتميز بين المؤسسات الأخرى.

تعريف مؤسسات رياض الأطفال المعتمدة

بأنها الروضة الحاصلة على الجودة والاعتماد – نتيجة لتوافر مجالات ومعايير الجودة والاعتماد فيها – من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بجمهورية مصر العربية. (هاني السيد، ٢٠١٦: ٣٧٩)

وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنها الروضة التي قمت بتحقيق أهدافها في ضوء رؤيته ورسالتها وفقاً لمعايير الاعتماد والجودة وتم تقييمها من الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد في ضوء معايير محددة وتم الحصول على شهادة الاعتماد.

أدوات الدراسة:

- استطلاع رأى قامت بها الباحثة حول واقع عمل وحدات التدريب والجودة فى مؤسسات رياض الأطفال المعتمدة.

- إستبانة حول واقع عمل وحدات التدريب والجودة فى مؤسسات رياض الأطفال المعتمدة.

الإطار النظري ودراساته السابقة:

وحدة التدريب والجودة:

طبيعة وحدات التدريب والجودة (التدريب داخل الروضات):

يعد التدريب المعلمات داخل الروضة من أبرز الاتجاهات التربوية الحديثة فى مجال تدريب المعلمات أثناء الخدمة وأخذت به العديد من النظم التعليمية، حيث أنه قادر على تلبية الاحتياجات المهنية للمعلمات، ويعالج مشكلات العمل، ويعمل على خلق بيئة إيجابية بين المعلمات تتيح تبادل الخبرات، من هنا واستجابة للاتجاهات والمستحدثات التربوية العالمية فى مجال تدريب المعلمات والمعلمين أثناء الخدمة فقد قامت وزارة التربية والتعليم بإنشاء وحدات التدريب بالمدارس فى ١٩/١٠/٢٠٠٠ م بالقرار الوزاري ٢٥٤، حيث جاء فى مادته الأولى أن تنشأ بكل مدرسة ابتدائي، إعدادي، ثانوي، أو فنى، وحدة تدريب يصدر تشكيله من مجلس إدارة المدرسة. (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٠).

أهداف وحدة التدريب داخل الروضة:

كان الهدف من إنشاء وإقامة وحدة التدريب بالروضة هو رفع كفاءة المعلمات الموجودين بالروضة من خلال الخبرات والكفاءات الموجودة بالروضة أو استدعاء بعض ذوى الخبرة من الروضات الأخرى أو مراكز التدريب الأكثر كفاءة وخبرة، وذلك بهدف تحسين العملية التعليمية التى تعود على المتعلمين بأكثر وأفضل ما يكون من طرق التدريس الحديث على أن تحقق الوحدة الأهداف الآتية:-

- توفير الخبرة اللازمة لجميع العاملين بالروضة من المعلمات والفنيين والأدريين وغيرهم بالروضة.

- توفير المناخ المناسب بالروضة.

- تنمية الأسلوب العلمي والفكري وفتح الباب أمام الخبرات الابتكارية.

- تفاعل المجتمع مع الروضة وتفاعل المعلمات مع المجتمع المحلى بهدف الوصول إلى العملية التعليمية إلى أفضل ما يكون.

- مواكبة التطوير والتحديث وكل جديد فى الجانب التربوي الفعال. (جهاد محمد، ٢٠١٢: ٨-٩).

أهمية وحدات التدريب والجودة:

عمل الوحدة على إحداث تنمية مهنية شاملة للمعلمات والمديريات بالروضة وتزويدهم بالكفايات اللازمة بما يجعلهم قادرين على أداء أدوارهم بفاعلية وكفاءة بما يؤدى إلى تحسين العملية التعليمية بالروضة لتصبح فعالة وقادرة على الوصول إلى الجودة الشاملة، فنجاح الروضة فى الواقع يعتمد على قيادة المديرية أكثر من اعتماده على أى عامل لآخر، وهذا لا يعنى أن مديرية الروضة هو

الشخص المهم الوحيد، فلكل فرد مهمته: المعلمات، وأولياء أمور الأطفال، والأطفال، والمشرفات، ومهمة مديرة الروضة على أى حال هي تشجيع هؤلاء كلهم ليعملوا معاً فى فريق واحد هدفه تحسين ما تقدمه الروضة، لأطفالهم وفى الروضات المتميزة يعمل المديرات مع المعلمات والمجموعات أخرى من الناس لتحسين فاعلية الروضة، ولهذا السبب فإن وحدات التدريب صممت ليس لمساعدة المديرات على تحسين مهاراتهم القيادة والإدارية فحسب، ولكن لمساعدة عدد من المعلمات الآخرين من كل روضة بغية تطوير مهاراتهم المنسجمة مع مديرياتهم وبالتالي تشكل معاً انعكاساً للعمل فى فريق لتنفيذ مهمات الروضات، ومن ثم يمكن أن تظهر أهمية وحدة التدريب والجودة انطلاقاً من قاعدتين أساسيتين هما:

القاعدة الأولى: معايير الاعتماد الخاصة بمؤسسات التعليم قبل الجامعي وتتمثل أدوارها فى الآتي:

- تضع الوحدة خططاً وبرامج واضحة ومفعلة، لمتابعة عمليات التقييم الذاتي، والتحسين المستمر، لتحقيق نواتج التعلم المستهدفة.
- تتبع الوحدة نظاماً ذاتياً لتقويم مردود برامجها على العملية التعليمية.
- القاعدة الثانية:** القرارات الخاصة بتنظيم وتحديد الأهداف الخاصة بالوحدة وتتمثل أدوارها فى الآتي:
- تخطيط وإعداد البرامج التدريبية للعاملين بالروضة.
- تنفيذ البرامج بالروضة.
- الإسهام فى تبادل وتنمية المهارات الفنية بين العاملين بالروضة.
- الإسهام فى الاستفادة من خبرات المبعوثين العائدين من الخارج، ونقلها إلى زملائهم. (مجدى عبدالوهاب وآخرون، ٢٠١٠: ١٢).

مبادئ وحدة التدريب والجودة:

- إعداد برنامج تدريبي يمكن أن يستفيد منه أعضاء هيئة التدريس بالروضة.
- أن يكون التدريب إيجابياً غير سلبى تقوم الروضة بتكراره عند الحاجة أو الاستغناء عنه فترة من الوقت إن لم تجد أنها فى حاجة إليه الآن وتتبع الأولويات فى موضوعات التدريب.
- الاستفادة من مراكز التدريب الأخرى وما يصدر عنها من القرارات والمنشورات وغيرها من مقومات التدريب داخل الروضة.
- التدريب على وضع خطة التدريب والقدرة على تنفيذها داخل الروضة دون الرجوع إلى مراكز التدريب الرئيسية.

- نشر الوعى التدريبي والإقبال عليه من جميع أعضاء هيئة التدريس. (جهاد محمد، ٢٠١٢: ٩-١٠)

اختصاصات وحدات التدريب والجودة:-

- تتعدد اختصاصات ومهام وحدات التدريب والجودة على النحو التالي:
- تنفيذ خطط تدريب ودعم والمعلمات المساعدين حديثي التعيين، فى العام الدراسي الأول لهم، حيث يتم تدريبهم وإمدادهم بالخبرة من زملائهم نوى الخبرة.

- تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمات، ووضع قائمة محتويات البرامج التدريبية، وتصميم البرامج التدريبية، وإعداد محتوى البرامج التدريبية، وتنفيذها، والإشراف على تجهيز قاعات التدريب بالأجهزة والوسائل والوسائط وكل المتطلبات اللازمة للبرامج التدريبية، والتقييم وتحليل نتائج التقييم باستمرار.

- تختص وحدات التدريب والجودة بتبني التخطيط والتصميم والتنفيذ لمشروعات وبرامج الخطط الإثرائية لاكتشاف ورعاية المتعلمين الموهوبين، والمتعلمين المتفوقين، وتبني الخطط العلاجية الخاصة بالمتعلمين الضعاف على مستوى الروضة. (أحمد نجم الدين وآخرون، ٢٧٠: ٢٠١٩) وهذا ما أكد عليه (Barry Richter), (Bates- Krakoff-et al K 2017: 102), (٢٠١٦: ٢)

مشكلات وحدة التدريب والجودة:

ويرى (عبد الظاهر عبد الظاهر، ٢٠١٤: ٢٤٧-٢٥٠) أنه يمكن تقسيم المشكلات الي مشكلات خاصة بموضوعات التدريب ومشكلات خاصة بمكان التدريب وأخري تواجه البحوث الإجرائية لدي المعلمات وغيرها خاصة بتوقيت البرامج التدريبية ويمكن إجمالها في الآتي:

- عدم مناسبة موضوعات التدريب لحاجات المتدربين مما يؤدي الي عجز البرامج التدريبية في أحداث التغيرات المطلوبة في اتجاهات ومهارات ومعارف المتدربين
- قلة مواكبة الموضوعات للتطورات التربوية الحديثة وعلم النفس.
- قلة تهيئة المكان للتدريب.
- قلة توافر الأثاث المناسب للمتدربين.
- قلة توافر وسائل الراحة.
- قلة الأجهزة الثقيلة او قدم الموجود منعا أو عدم صلاحيته.
- ضيق وقت المعلمات في ظل الأعباء التدريسية المفروضة علي المعلمات.
- ضعف الدعم الأكاديمي والمادي للبحوث الإجرائية.
- ضعف العقيدة البحثية لدي المعلمين.
- ضعف تدريب المعلمات علي البحوث الإجرائية.
- ضعف الجراءة والرغبة في التجريب والخروج من المألوف.
- قلة المعلمات المدربات علي تحديد المشكلات والتعامل معها وفق المنهج العلمي السليم.
- قلة عدد المؤهلين لقيادة الورش التعليمية.
- قلة الاستفادة من التقنيات الحديثة.
- قلة توفر الإمكانيات المادية كالأجهزة والمعدات اللازمة.
- التذمر من طول مدة التدريب.
- الشكوى من تنفيذ التدريب في أيام العطلات المدرسية.
- وأضافت (منال محمد وآخرون، ٢٠٢٠: ٤٢٠) على مشكلات وحدات الديرِب والجودة.
- افتقار الوحدة للأجهزة التكنولوجية الحديثة واعتماده على الطرق التقليدية.

- سوء اختيار مسئول الوحدة، وذلك لعدم وجود معايير لإختياره مما يدفع بإدارة الروضة إلى إسنادها لأى معلمة دون الإلتفات إلى مهاراته واستعداته، وتقبله لها، فتصبح ثقيلاً وعبءً إضافياً وتكون نتيجة ذلك إهمالها وعدم تفعيلها.

- عدم وجود مخصصات مالية لها من ميزانية الروضة، مما أفقدها أهميتها، وأصبح المسئول عاجز عن عقد تدريبات أو عمل ندوات أو ورش عمل لما تحتاجه هذه الأنشطة من موارد مالية.

- عدم وجود مكان مخصص لها فى كثير من الروضات ولذلك أصبحت عبارة عن ملف موضوع داخل مكتب يخرج للسادة زوار الروضة.

- عدم وجود متابعة متخصصة لها سوء من داخل الروضة أو من قبل المسؤولين عنها بالإدارة التعليمية، مما زاد من أسباب إهمالها وجعلها تقتصر على تقارير شهرية ترسل لوحدة التدريب بالإدارة.

كما أكدت دراسة (صلاح غنيم، ٢٠٠٦) أن وحدة التدريب والجودة تعاني من نقص التجهيزات والأجهزة التكنولوجية اللازمة للتدريب، وعدم تفرغ مسئول وحدة التدريب، وعدم وجود خطة تدريبية للوحدة وعدم وجود مكان خاص بها فى المدرسة، كذلك عدم توافر موارد مالية تساعدها على القيام بمهامها.

الخطوات الإجرائية للبحث:

أدوات الدراسة:

استخدمت الباحثة لجمع بيانات الدراسة الأدوات الآتية:

- الأداة الأولى: استطلاع رأى (٢٣) لبعض العاملين فى مؤسسات رياض الأطفال المعتمدة للتعرف على المشكلات التى تواجه وحدات التدريب والجودة داخل الروضة

- الأداة الثانية: استبانة حول عمل واقع وحدات التدريب والجودة ويشمل على أبعاد وهى: (تجهيزات وحدة التدريب والجودة، ميزانية وحدة التدريب والجودة، أداء المعلمات، الإجراءات

التنفيذية لوحدة التدريب والجودة)

أولاً: تصميم الاستبانة واقع عمل وحدات التدريب والجودة فى رياض الأطفال المعتمدة:

بعد إطلاع الباحثة على أدبيات حول وحدة التدريب والجودة من كتب ودراسات سابقة ودوريات وندوات ومؤتمرات.

قامت الباحثة بتصميم استبانة واقع عمل وحدات التدريب والجودة فى رياض الأطفال المعتمدة بمحاظلة المنيا بشكل مبدئى على النحو التالي:

اشتملت الإستبانة على صفحة الغلاف، ومقدمة لتوضيح الغرض من الدراسة، وقسمت الإستبانة إلى جزئيين أساسيين هما:

الجزء الأول: اشتمل على البيانات الأساسية: مثل الاسم (إختياري)، الإدارة التعليمية، سنوات الخبرة، الوظيفة

الجزء الثاني: ويشمل على عبارات المحور الأول وعددها (٣٠) عبارة موزعة على أربع أبعاد وهي كالتالي:

- البعد الأول: تجهيزات وحدة التدريب والجودة، ويتضمن (٥) عبارات.
 - البعد الثاني: ميزانية وحدة التدريب و الجودة. ويتضمن (٥) عبارات.
 - البعد الثالث: أداء المعلمات. ويتضمن (٨) عبارات.
 - البعد الرابع: الإجراءات التنفيذية لوحدة التدريب والجودة ويتضمن (١٢) عبارة.
- مجتمع الدراسة وعينة الدراسة:**

تكون مجتمع الدراسة من جميع مؤسسات رياض الأطفال المعتمدة بمحافظة المنيا فى الفصل الدراسي الثاني للعام ٢٠٢١/٢٠٢٢ م خلال الفترة الزمنية من ٢٠٢٢/٣/٨ إلى ٢٠٢٢/٥/١٢، موزعة على محافظة المنيا كما هو موضح بالجدول (١).

جدول (١): يوضح توزيع مجتمع وعينة الدراسة

محافظة المنيا				
م	الإدارة التعليمية	عدد الروضات المعتمدة (مجتمع الدراسة)	عدد الروضات المعتمدة (عينة الدراسة)	عدد الاستبانات المطبقة
1	العدوة	6	4	30
2	مغاغة	6	3	17
3	بنى مزار	9	5	50
4	مطاي	16	7	43
5	سمالوط	12	4	50
6	المنيا	13	13	150
7	أبو قرقاص	8	7	62
8	ملوى	11	10	51
9	ديرمواس	11	9	64
	مجموع	92	62	517

من خلال الجدول (١) يتبين أنه: تم اختيار عينة عشوائية من أفراد المجتمع الأصلي (٩٢) روضات المعتمدة بلغت (٦٢) روضة معتمدة ونسبتها حوالى ٦٧% من المجتمع الأصلي للدراسة، وكان عدد الاستبانات المطبقة والصحيحة (٥١٧) استبانة.

جدول (٢): توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة

م	طبيعة العمل	العدد	النسبة
1	معلمات رياض الأطفال	398	76,9%
2	القيادات الإدارية	119	23%
3	الإجمالي	517	100%

الجدول (٢) يتبين أنه: حوالى (٧٦,٩%) من عينة الدراسة ممثلة معلمات الروضة. وحوالى (٢٣%) ممثلة فى القيادات الإدارية المكون مديرة الروضة ووكيلة الروضة، موجّهات رياض الأطفال، ومعلمة أولى، أخصائى إجتماعى بالروضة.

المعاملات العلمية للاستبانة:

قامت الباحثة بحساب المعاملات العلمية للاستبانة على النحو التالى:

الصدق: لحساب صدق الاستبانة استخدمت الباحثة الطرق التالية:

١- الصدق:

(١) صدق المحكمين:

قامت الباحثة بعرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين فى مجال رياض الأطفال قوامها (١٣) محكم وذلك لإبداء الرأى فى ملائمة الاستبيان فيما وضع من أجله سواء من حيث المحاور والعبارات الخاصة بكل محور ومدى مناسبة تلك العبارات للمحور الذى تمثله، لتصبح بذلك عدد العبارات النهائية مكونة من (٣٠) عبارة.

(٢) صدق الاتساق الداخلى:

لحساب صدق الاتساق الداخلى للاستبيان قامت الباحثة بتطبيقه على عينة قوامها (٤٠) فرداً من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث، وفيما يلى توضيح لنتائج الصدق.

٢- الثبات:

للتأكد من ثبات الاستبيان قامت الباحثة باستخدام معامل ألفا كرونباخ حيث قامت الباحثة بتطبيقه على عينة قوامها (٤٠) فرداً من المجتمع الدراسة ومن غير العينة الأصلية للبحث، وقد تراوحت معاملات ألفا لمحاور الاستبيان ما بين (٠.٦٤ : ٠.٩٦) وهى معاملات دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الإستبيان.

التطبيق النهائى للاستبانة:

اتبعت الباحثة الخطوات التالية لتطبيق الاستبانة:

- الحصول على موافقة لجنة الإشراف على الدراسة، والأستاذ الدكتور رئيس قسم العلوم التربوية، والأستاذ الدكتور عميد الكلية، وتم توجيه خطاب إلى السيد وكيل وزارة التربية والتعليم بالمنيا لتسهيل مهمة الباحثة فى التطبيق على العاملين بمؤسسات رياض الأطفال المعتمدة بمحافظة المنيا (جميع المراكز)

- تم التطبيق النهائى للاستبانة على العينة الكلية للبحث، وذلك فى مؤسسات رياض الأطفال المعتمدة بمراكز محافظة المنيا التابعة لمديرية التربية والتعليم، فى الفصل الدراسى الثانى من العام

٢٠٢٢/٢٠٢١

المعالجات الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام المعاملات الإحصائية التالية:

- النسبة المئوية.

- معامل الارتباط.

- معامل الفا لكرونباخ.

- التكرارات.

- الدرجة المقدره.

- نسبة متوسط الاستجابة.

- حدود الثقة.

- وقد ارتضت الباحثة مستوى دلالة عند مستوي (٠.٠٥)، كما استخدمت الباحثة برنامج Spss

لحساب بعض المعاملات الإحصائية.

الإجابة علي السؤال الأول والذي ينص علي:

ما الواقع الفعلي لعمل وحدات التدريب والجودة في مؤسسات رياض الأطفال المعتمدة بمحافظة المنيا ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم تقسيم عمل وحدات التدريب والجودة لرابع أبعاد وهي (تجهيزات وحدة التدريب والجودة – ميزانية وحدة التدريب والجودة – أداء المعلمات – الإجراءات التنفيذية لوحدة التدريب والجودة) ويوضح في جداول (٣-٧) فيما يلي تناول هذه الأبعاد:

أولاً: بُعد تجهيزات وحدة التدريب والجودة: احتوى هذا البُعد على مجموعة من العبارات التي توضح كيفية تجهيز غرفة وحدة التدريب والجودة من حيث المساحة وتهوية وأجهزة الحاسب الآلي وأجهزة العرض والسجلات ويوضح جدول (٣) كذلك:

جدول (٣): الدرجة المقدره ونسبة متوسط الاستجابة والترتيب لأراء العينة بالنسبة لعبارات البعد

الأول (تجهيزات وحدة التدريب والجودة) (ن = ٥١٧)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	نسبة متوسط الاستجابة	الترتيب
		كبيرة	متوسطة	صغيرة			
١	غرفة مستقلة مخصصة لوحدة التدريب والجودة بالروضة.	63	137	317	780	0.50	5
٢	أجهزة الحاسب الآلي وأجهزة العرض الحديثة اللازمة لتقديم التدريبات.	71	145	301	804	0.52	4
٣	وسائل التهوية المناسبة مثل التهوية الطبيعية – المروحة – تكييف.	103	153	261	876	0.56	3
٤	تناسب مساحة الغرفة مع عدد المتدربين بالروضة.	117	217	183	968	0.62	2
٦	السجلات الخاصة بالعمل بها مثل (سجل قواعد البيانات الخاصة بسجل الاحتياجات التدريبية – سجل ضمان الجودة.....)	409	56	52	1391	0.90	1
	الدرجة الكلية للبعد				4819	0.62	

الحد الأدنى للثقة = ٠.٦٣

الحد الأعلى للثقة = ٠.٧١

يتضح من جدول (٣) ما يلي:

أن نسبة متوسط الاستجابة لأراء عينة البحث فى عبارات البعد الأول (تجهيزات وحدة التدريب والجودة) ما بين (٠.٥٠ : ٠.٩٠).

* جاءت نسبة العبارة (٥) (٩٠.٠) أعلى من الحد الأعلى مما يشير إلى تحققها بشكل كبير فى واقع تجهيزات وحدة التدريب والجودة وتلك العبارة (السجلات الخاصة بالعمل بها مثل (سجل قواعد البيانات الخاصة سجل الاحتياجات التدريبية - سجل ضمان الجودة...)) ويشير ذلك إهتمام إدارة الروضة وحدة التدريب والجودة بتوفير كافة السجلات التى تخص العمل بها. ويرجو أن تكون كافة السجلات الإلكترونية لأننا فى العصر الرقمي.

* كما جاءت نسبة عبارات (١، ٢، ٣، ٤) أقل من الحد الأدنى مما يشير إلى تحققها بشكل قليل فى واقع تجهيزات وحدة التدريب والجودة.

* كما بلغت نسبة البعد ككل (٠.٦٢) وهو أقل من الحد الأدنى مما يشير إلى تحققه بشكل قليل فى واقع تجهيزات وحدة التدريب والجودة، ويرجع ذلك إلى ضعف الاهتمام بتجهيزات وحدة التدريب والجودة، ويشير ذلك إلى ضعف توفر عبارات (١، ٢، ٣، ٤) فى وحدة التدريب والجودة، إلا فى الأغلب أن بعض الروضات المعتمدة عدم تخصيص غرفة مستقلة بوحدة التدريب والجودة وأن توفرت غرفة مخصصة لوحدة التدريب والجودة تكون ليست مناسبة من حيث المساحة ولا يكون بها الأجهزة الحديثة ولا تهوية مناسبة، وعدم اهتمام إدارة الروضة بتوظيف أجهزة الحاسب الآلى والمعدات لإدارة وتوثيق البرامج التدريبية بوحدة التدريب والجودة، وهذا هو الواقع الفعلي. وكان الاهتمام الأكبر بتوفير كافة السجلات الخاصة بوحدة التدريب والجودة

ثانياً: بُعد ميزانية وحدة التدريب والجودة: احتوى هذا البُعد على مجموعة من العبارات التى الموارد المالية على تتفق على برامج وحدة التدريب والجودة ومدى مشاركة المجتمع الأخرى فى تجهيز وحدة التدريب والجودة، ويوضح جدول (٤) كذلك:

جدول (٤): الدرجة المقدره ونسبة متوسط الاستجابة والترتيب لأراء العينة بالنسبة لعبارات البعد

الثاني (ميزانية وحدة التدريب والجودة) (ن = ٥١٧)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	نسبة متوسط الاستجابة	الترتيب
		كبيرة	متوسطة	صغيرة			
١	الحافز المادي لكل من المدربين والمتدربين ومسئول وحدة.	25	138	354	705	0.45	5
٢	الموارد المالية اللازمة للإتفاق على عملها وأنشطتها من مطبوعات ووسائل إيضاح.	25	168	324	735	0.47	3
٣	ميزانية مخصصة لتنفيذ برامج التدريب.	36	145	336	734	0.47	4
٤	تفعيل المشاركة المجتمعية لتزويد الوحدة بما تحتاج إليه من أجهزة ومعدات عن طريق (الجمعيات الأهلية - الأحزاب السياسية-....)	63	221	233	864	0.56	1
٥	تطوير برامجها فى ضوء الميزانية المتاحة.	74	174	269	839	0.54	2
	الدرجة الكلية للبعد				3877	0.50	

الحد الأدنى للثقة = ٠.٦٣

الحد الأعلى للثقة = ٠.٧١

يتضح من جدول (٤) ما يلي:

أن نسبة متوسط الاستجابة لآراء عينة البحث في عبارات البعد الثاني (ميزانية وحدة التدريب والجودة) ما بين (٠.٤٥ : ٠.٥٦).

* كما جاءت نسبة جميع العبارات أقل من الحد الأدنى مما يشير إلى تحققها بشكل قليل في واقع ميزانية وحدة.

* كما بلغت نسبة البعد ككل (٠.٥٠) وهو أقل من الحد الأدنى مما يشير إلى تحققه بشكل قليل في واقع ميزانية وحدة التدريب والجودة، مما يعزز ذلك قلة الاهتمام من إدارة الروضة بتخصيص ميزانية مخصصة لوحدة.

التدريب والجودة، لا تدبر إدارة الروضة الميزانية اللازمة لبرامج وأنشطة الوحدة، ضعف الاهتمام بمكافأة المدربين والمتدربين، عدم وجود حوافز متنوعة للمعلمات المتفاعلات مع وحدة التدريب والجودة، ضعف الميزانية يترتب عليها أيضاً ضعف تجهيزات وحدة التدريب والجودة من حيث الوسائل والأجهزة وغيره التي تحتاجها، ضعف تفعيل المشاركة المجتمعية التي تساعد وحدة التدريب والجودة في زيادة ميزانيتها مما يترتب ذلك عدم القدرة على تطوير برامجها، كما اتفقت مع نتائج دراسة (خالد صبري، ٢٠١٢) أن وحدة التدريب والجودة لا تعتمد على ميزانية خاصة بها بل يخصص جزء من ميزانية المؤسسة لها، كما أن بعض البرامج تقف لعجز الميزانية، ويؤكد أيضاً لا يوجد تمويل مستقل خاص بوحدة التدريب والجودة، وليست لديها مصادر تمويل ذاتي، ولا تعتمد على المشاركة المجتمعية، ولا يمنح للمتدربين حوافز مادية.

ثالثاً: بُعد أداء المعلمات: احتوى هذا البعد على مجموعة من العبارات التي توضح أداء المعلمات في مشاركة البرامج التدريبية التي تقدمها وحدة التدريب والجودة (٥) كذلك:

جدول (٥): الدرجة المقدره ونسبة متوسط الاستجابة والترتيب لآراء العينة بالنسبة لعبارات البعد الثالث (أداء المعلمات) (ن = ٥١٧)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	نسبة متوسط الاستجابة	الترتيب
		كبيرة	متوسطة	صغيرة			
١	استطلاع رأي المعلمات لتحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية لهن قبل بدء العام الدراسي.	122	194	201	955	0.62	2
٢	مشاركة المعلمات في تحديد الوقت المناسب للتدريب	97	191	229	902	0.58	6
٣	تدريب المعلمات على نظم الجودة والاعتماد التربوي	125	168	224	935	0.60	3
٤	توفير المناخ المناسب لإحداث التنمية المهنية المستدامة للمعلمات.	108	190	219	923	0.60	4
٥	التزام المعلمات بالمشاركة في البرامج التدريبية التي تقدمها الروضة.	143	217	157	1020	0.66	1
٦	تدريب المعلمات على طرق استراتيجيات التعلم الحديثة ومنها التدريب عن بعد - التدريب الإلكتروني - التعليم الهجين.	84	233	200	918	0.59	5
٧	محاسبة المعلمات عند التقصير في تنفيذ البرامج والأنشطة.	83	189	245	872	0.56	7
٨	تبادل المعلمات الزيارات بين وحدات التدريب والجودة في الروضات الأخرى.	82	186	249	867	0.56	8
الدرجة الكلية للبعد					7392	0.60	
الحد الأدنى للثقة = ٠.٦٣							
الحد الأعلى للثقة = ٠.٧١							

يتضح من جدول (٥) ما يلي:

- تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لأراء العينة في عبارات البعد الثالث (أداء المعلمات) ما بين (٠.٥٦ : ٠.٦٦)

* كما جاءت نسبة جميع العبارات أقل من الحد الأدنى مما يشير إلى تحققها بشكل قليل في واقع أداء المعلمات.

* كما بلغت نسبة البعد ككل (٠.٦٠) وهو أقل من الحد الأدنى مما يشير إلى تحققه بشكل قليل في واقع أداء المعلمات.

ويوضح ذلك قصور في استطلاع رأى المعلمات في تحديد احتياجاتهم التدريبية، وأيضا عدم أخذ رايهم في تحديد مكان وقت التدريب المناسب لهم ويتناسب مع أعبائهم الوظيفية، لا تحدد احتياجاتهم بناء على طريقة تحليل الأداء أو بيئة العمل ويؤدى ذلك إلى بناء خطط بعيدة عن احتياجات المعلمات الفعلية، وبذلك لا يحقق التنمية المهنية للمعلمات، وأيضا قلة وعى المتدربين باستخدام استراتيجيات الحديثة في التدريب واعتمادهم على استراتيجيات القديمة، ضعف إدارة الروضة في محاسبة المعلمات عند عدم مشاركة في الأنشطة والبرامج التي تقدمه وحدة التدريب والجودة، وعدم الاهتمام من إدارة الروضة بتبادل المعلمات الزيارات بروضات أخرى لتعرفهم التطويرات التي تحدث في وحدة التدريب والجودة. كما اتفقت مع نتائج دراسة (برهامى عبد الحميد، ٢٠٠٤) مع هذا البعد أن من بعض معوقات عمل وحدة التدريب والجودة من أهمها عدم توافر البيئة التدريبية والمناخ التدريبي المناسب، عدم توافر الوقت اللازم للتدريب المتدربين، عدم تفريغ المدربين للعمل بوحدة التدريب حيث يوكل اليهم أعمال أخرى، كما أن الاحتياجات التدريبية التي يتم على أساسها بناء خطط وبرامج التدريب السنوية تكون في أغلبها غير حقيقة وغير ملحة ويتم حصرها بطرق غير صحيحة، مما يؤثر ذلك على فاعلية البرامج التدريبية في تحقيق التنمية المهنية.

رابعاً: بُعد الإجراءات التنفيذية لوحدة التدريب والجودة: احتوى هذا البعد على مجموعة من العبارات التي توضح كيفية تنفيذ البرامج التدريبية وتحديد احتياجات العاملين وتقويم أداء العاملين بعد البرامج التدريبية، ويوضح جدول (٦) كذلك:

جدول (٦): الدرجة المقدره ونسبة متوسط الاستجابة والترتيب لأراء العينة بالنسبة لعبارات البعد الرابع (الإجراءات التنفيذية لوحدة التدريب والجودة) (ن = ٥١٧)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	نسبة متوسط الاستجابة	الترتيب
		كبيرة	متوسطة	صغيرة			
١	تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمات والعاملين عن طريق تحليل أدانهم.	88	248	181	941	0.61	2
٢	استخدام وسائل التدريب المتنوعة مثل (الشفافيات، والأقراص المدمجة، وبرامج الفيديو كوانفرانس).	42	266	209	867	0.56	7
٣	تدريب العاملين على نشر ثقافة الجودة والاعتماد.	97	228	192	939	0.61	3

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	نسبة متوسط الاستجابة	الترتيب
		كبيرة	متوسطة	صغيرة			
٤	تنوع الأنشطة التدريبية لمراعاة الفروق الفردية بين المعلمات والعاملين.	101	223	193	942	0.61	1
٥	تقويم أداء العاملين من خلال المعايير المحددة من الهيئة القومية لضمان الجودة	105	184	228	911	0.59	4
٦	عقد اجتماعات دورية لمناقشة المعلمات والعاملين حول واقع الأداء بعد التدريب.	82	203	232	884	0.57	5
٧	تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف لدى المعلمات والعاملين لإجراء البرامج العلاجية المناسبة لهم.	92	166	259	867	0.56	6
٨	مشاركة العاملين في إعداد وتنفيذ خطط التحسين.	102	121	294	842	0.54	8
٩	الاستفادة من خبرات المبعوثين العائدين من الخارج ونقلها إلى العاملين بالروضة.	59	82	376	717	0.46	12
١٠	إعداد تقارير عن البرامج التدريبية المنفذة داخلها ورفعها إلى وحدة التنمية البشرية بالإدارة التعليمية.	80	118	319	795	0.51	10
١١	إعداد تقارير عن الكفاءة ومتابعة الأداء.	92	124	301	825	0.53	9
١٢	متابعة وحدة التنمية البشرية بالإدارة التعليمية بتنفيذ برامجها التدريبية داخل وحدة التدريب والجودة بالروضة.	71	122	324	781	0.50	11
الدرجة الكلية للبعد					10311	0.55	
الدرجة الكلية للمحور					26399	0.57	
الحد الأدنى للثقة = ٠.٦٣							
الحد الأعلى للثقة = ٠.٧١							

يتضح من جدول (٦) ما يلي:

- تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لأراء العينة في عبارات البعد الرابع (الإجراءات التنفيذية لوحدة التدريب والجودة) ما بين (٠.٤٦ : ٠.٦١).

* كما جاءت نسبة جميع العبارات أقل من الحد الأدنى مما يشير إلى تحققها بشكل قليل في واقع الإجراءات التنفيذية لوحدة التدريب والجودة

* كما بلغت نسبة البعد ككل (٠.٥٥) وهو أقل من الحد الأدنى مما يشير إلى تحققه بشكل قليل في واقع الإجراءات التنفيذية لوحدة التدريب والجودة.

* كما بلغت نسبة المحور ككل (٠.٥٧) وهو أقل من الحد الأدنى مما يشير إلى تحققه بشكل قليل في الواقع الفعلي لعمل وحدات التدريب والجودة في مؤسسات رياض الأطفال المعتمدة بمحافظة المنيا. يوضح ذلك قصور في تحديد احتياجات التدريب للمعلمات على أساسها تبنى خطط التدريب ويمثل هذا القصور في عدم مسايرة المستحدثات التربوية، وقلة استخدام وسائل التربية المتنوعة، وعدم التنوع في الأنشطة التدريبية لمراعاة الفروق الفردية، عدم تنوع المتدربين من داخل وخارج الروضة وندرة الاستفادة من خبرات المعلمات كانوا في بعثات خارجية، حيث تقتصر التدريبات على مدرّبين معيّنين داخل الروضة ويقومون بجميع التدريبات ويكون عددهم قليل لذا لا يوجد جديد لديهم، وعدم تحديد أسلوب والمتابعة التقييم المستمر للبرنامج التدريبية تقدمها الوحدة، عدم وجود متابعة من الإدارة التعليمية لوحدة التدريب والجودة بالروضات، ولا توجد متابعة من قسم قياس الجودة بالإدارة لوحدة التدريب والجودة، لا يتم عقد اجتماع دوري لمناقشة المعلمات حول واقع الأداء بعد التدريب، لا تضع الوحدة خطة للتحسين المستمر في ضوء نتائج التقييم الذاتي.

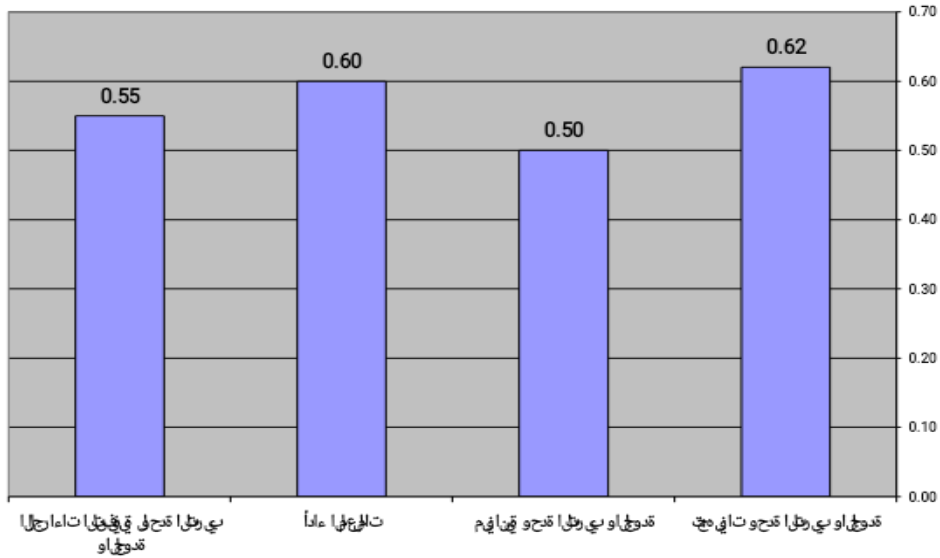
جدول (٧): نسبة متوسط الاستجابة لآراء العينة في أبعاد المحور الأول: واقع وحدات التدريب والجودة في رياض الأطفال المعتمدة (ن = ٥١٧)

الترتيب	نسبة متوسط الاستجابة	الأبعاد
1	0.62	تجهيزات وحدة التدريب والجودة
4	0.50	ميزانية وحدة التدريب والجودة
2	0.60	أداء المعلمات
3	0.55	الإجراءات التنفيذية لوحدة التدريب والجودة

يتضح من جدول (٧) ما يلي:

وقد تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لأبعاد المحور الأول ما بين (٠.٥٠ : ٠.٦٢)، حيث جاء في الترتيب الأول بُعد (تجهيزات وحدة التدريب والجودة)، بينما جاء في الترتيب الثاني بُعد (أداء المعلمات)، بينما جاء في الترتيب الثالث بُعد (الإجراءات التنفيذية لوحدة التدريب والجودة)، بينما جاء في الترتيب الرابع والأخير بُعد (ميزانية وحدة التدريب والجودة).

ويشير ذلك ضرورة الاهتمام بوحدة التدريب والجودة بصورة فعلية وليس فقط أثناء تقييم الروضة للحصول على الاعتماد والجودة فقط، وضرورة المتابعة من الإدارة التعليمية بالروضة التي تحصل على الاعتماد ومتابعة تنفيذهم للإجراءات، وضرورة عمل وحدة التدريب والجودة بماكبة التطورات التي تحدث في المجتمع لتجعل الروضة قادرة على التنافس والتميز بين الروضات الأخرى، وأن أبعاد المنظمة المتعلمة عند تطبيقها تساعد على ذلك الأمر، وتساعد على تطوير وحدات التدريب والجودة في مؤسسات رياض الأطفال المعتمدة، وتساعد أيضا على مواكبتها لتغيرات والمستمرة التي تحدث في المجتمع ويساعد ذلك على تطوير وحدة التدريب والجودة نفسها بصفة مستمرة لتلبية المتطلبات العصر.



شكل (١): رسم بياني يوضح نسبة متوسط الاستجابة لأبعاد المحور الأول: واقع وحدات التدريب والجودة في رياض الأطفال المعتمدة

خلاصة النتائج:

توصلت الدراسة الميدانية إلى النتائج التالية:

فيما يتعلق بعمل وحدات التدريب والجودة في رياض الأطفال المعتمدة:

- عدم وجود غرفة مستقلة بوحدة التدريب والجودة بالروضة.
- لا تدبر إدارة الروضة الميزانية اللازمة البرامج وأنشطة وحدة التدريب والجودة.
- عدم التوزيع في الأنشطة التدريبية لمراعاة الفروق الفردية.
- عدم تنوع في المتدربين من داخل وخارج الروضة ويقصر فقط على المتدربين من داخل الروضة.
- أن وحدات التدريب والجودة لا تسهم في التعاون بين أولياء الأمور والمعلمات في تحقيق أهدافها.
- عدم تحديد أسلوب المتابعة والتقويم المستمر للبرنامج التدريبي السنوي بوحدة التدريب والجودة.
- عدم وجود نظام لمحاسبة المعلمات في تقصيرهم في مشاركتهم في البرامج التي تقدمها وحدة التدريب والجودة، وعدم التفاعل معها.
- لا تضع وحدة التدريب والجودة خطة للتحسين المستمر في ضوء نواتج التقييم الذاتي.
- لا يوجد ربط بوحدة التدريب والجودة بوسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتكون على اتصال بمستجدات التي تحدث في العالم التربوي والمجتمع.
- لا يوجد متابعة من قسم قياس الجودة بالإدارات التعليمية للوحدة التدريب والجودة بالروضات المعتمدة بعد حصوله على الاعتماد.

الإجابة عن السؤال الثاني والذي ينص على: ما سبل التغلب على مشكلات وحدات التدريب والجودة في مؤسسات رياض الأطفال المعتمدة ؟
وللإجابة عن هذا السؤال اعتمدت الباحثة على نتائج الاستبانة (أداة البحث) والتي كشفت عباراتها عن المشكلات وحدات التدريب والجودة في مؤسسات رياض الأطفال المعتمدة من وجهة نظر الجهاز الإداري لمؤسسات رياض الأطفال المعتمدة.
وفى ضوء تلك النتائج تقدم الباحثة بعض المقترحات على مشكلات وحدات التدريب والجودة في مؤسسات رياض الأطفال المعتمدة، حيث ترى الباحثة وجود اهتمام ملحوظ من قبل وزارة التربية والتعليم بإصلاح منظومة التعليم قبل الجامعي – والتي تبدأ مرحلة رياض الأطفال، وهذه المقترحات التالي:

- تنمية وعي العاملين بمؤسسات رياض الأطفال المعتمدة بأهمية وحدة التدريب والجودة من خلال دورات وندوات ولقاءات بها وإتاحة دورات أون لاين.
- عقد دورات تدريبية بصفة دورية (شهرياً – وثلاثة شهور، وسنة) تتعلق بأهمية برامج التي تقوم بها وحدة التدريب والجودة، بهدف نشر ثقافة تطبيق المفاهيم الإدارية الحديثة في تطوير وحدات التدريب والجودة في مؤسسات رياض الأطفال المعتمدة.
- استخدام الشبكات الداخلية (الإنترنت) في تعامل العاملين مع بعضهم البعض داخل وحدة التدريب والجودة في مؤسسات رياض الأطفال المعتمدة.

التوصيات:

- توفير الموارد المادية والبشرية والتجهيزات بوحدة التدريب والجودة التي تعوق تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة بها.
- تفعيل قنوات الاتصال باستخدام التكنولوجيا الحديثة لتدفق المعلومات بوحدة التدريب والجودة برياض الأطفال المعتمدة.
- ربط وحدات التدريب والجودة بالبيئة الخارجية من خلال لقيام بعمليات مسح دورية للبيئة الخارجية للتعرف على ما يطرأ من تغيرات ودراسة تأثيرها على وحدات التدريب والجودة، واتخاذ ما يلزم بشأنها، لكي تكون ذات نظرة مستقبلية وسلوك استباقي.
- توفير متابعة من وحدة التنمية البشرية بالإدارة التعليمية بصفة مستمرة بتنفيذ برامجها التدريبية داخل وحدة التدريب والجودة برياض الأطفال المعتمدة بمحافظة المنيا.
- تشجيع معلمات صاحبات الابتكارات داخل وحدة التدريب والجودة عن طريق التحفيز المادي والمعنوي.
- استخدام الشبكات الداخلية (الإنترنت) في تعامل العاملين مع بعضهم البعض داخل وحدة التدريب والجودة في مؤسسات رياض الأطفال المعتمدة.
- استخدام البرامج الإلكترونية داخل وحدة التدريب والجودة في كافة الأعمال والأنشطة.
- تحديث برامج تقييم الأداء وتطويرها داخل وحدات التدريب والجودة بما يتناسب مع متطلبات أبعاد المنظمة المتعلمة

البحوث المقترحة:

- متطلبات تحول مؤسسات رياض الأطفال إلى منظمة متعلمة وعلاقتها بتحقيق الميزة التنافسية لها.
- تطوير أداء معلمات رياض الأطفال في ضوء مدخل المنظمة المتعلمة.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- أحمد على محمد عبدالمحسن (٢٠١٤): فلسفة وحدات التدريب والجودة وانعكاسها على التنمية المهنية في مدراس التعليم الأساسي، رسالة ماجستير، كلية التربية /جامعة سوهاج.
- أحمد نجم الدين أحمد عيداروس – تامر إسماعيل عبدالرحيم فراج – فيولا منير عبده منصور (٢٠١٩): الخبرة الماليزية في تطوير وحدات التدريب بمدراس التعليم العام وإمكان الاستفادة منها في مصر، مجلة كلية التربية، مج ٣٠، ع ١١٧٤.
- إيمان حمدي رجب زهران (٢٠١٦): تطوير برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التعليم الأساسي الخاص على ضوء احتياجاتهم التدريبيه، مجلة التربية، مج ٤، ع ١٧١٤.
- أيمن عبدالعظيم عبدالحليم (٢٠١٧): تطوير وحدات التدريب والجودة بمدراس التعليم الثانوي العام في مصر في ضوء فلسفة التميز التدريبي- تصور مستقبلي، رسالة ماجستير، كلية التربية.
- إبراهيم يوجيف (١٩٩٧): تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدرسة في الدول النامية والدول الصناعية في ضوء منظور مقارن، ترجمة زينب النجار، مجلة المستقبلات، مكتب التربية الدولي، جنيف، مج ٢٧.
- جهاد محمد حجاج (٢٠١٢): وحدة التدريب والجودة والتدريب على مواجهة الكوارث والأزمات داخل وخارج المدرسة، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة.
- حسن العزب عبدالحميد (٢٠١٥): الكفاءات التدريبيه اللازمة لأعضاء وحدات التدريب والجودة في مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، رسالة ماجستير، كلية التربية / جامعة المنصورة
- حماده راشدي عبد العاطي عبد اللاه (٢٠١٦): تطوير وحدة التدريب والجودة بالتعليم الأساسي في ضوء بعض الاتجاه.
- صلاح الدين إبراهيم معوض – حنان عبدالحليم رزق (٢٠٠١): الإدارة التعليمية بين النظرية والتطبيق، المكتبة العلمية الحديثة، المنصورة ات المعاصرة "دراسة ميدانية"، رسالة ماجستير، كلية التربية/ جامعة المنيا.
- صلاح الدين غنيم (٢٠٠٦): التدريب على رأس العمل في المدارس المصرية (نظرة تقويمية)، مجلة التربية والتنمية، القاهرة، ع ٣٦٤.
- طه عبدالباسط على سالم (٢٠١٨): دراسة تقويمية لوحدات التدريب والجودة بمدراس المرحلة الابتدائية في محافظة القليوبية في ضوء بعض النماذج العالمية، رسالة ماجستير، كلية التربية / جامعة بنها.

عبد الظاهر عبد الظاهر سليم (٢٠١٤): دراسة تقويمية لنظام تدريب المعلمين بالمركز الرئيسي للتدريب بمحافظة الغربية في ضوء المعايير الجودة، رسالة ماجستير، كلية التربية / جامعة طنطا.

فاطمة عمر عبدالنواب (٢٠١٨): تفعيل وحدات التدريب والجودة بالمدرسة الثانوية العامة في ضوء إدارة المعرفة، رسالة ماجستير، كلية التربية / جامعة بنى سويف.

مجدى عبدالوهاب عبد القاسم وهشام حبيب وأسماء عبدالمنعم ومايسة فاضل (٢٠١٠): نظم ضبط الجودة الداخلية لمؤسسات التعليمية قبل الجامعي، الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد، جمهورية مصر العربية، الإصدار الأول.

محمد عبد المطلب إبراهيم (٢٠١٦): أداء وحدات التدريب والجودة بالمدراس الثانوية بمصر في ضوء المنظمة المتعلمة، رسالة ماجستير، كلية التربية/ جامعة مدينة السادات.

محمد عبدالرزاق إبراهيم (٢٠٠٣): منظومة تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن.

مصطفى حسيب محمد (٢٠٠٦): تصور مقترح لتفعيل دور وحدة التدريب بالمدراس الابتدائية في تحقيق التقويم الشامل لدى المتعلم "دراسة ميدانية بمحافظة أسوان"، المؤتمر العلمي الثالث: جودة التعليم في ظل الشراكة بين كليات التربية ووزارة التربية والتعليم، رقم ٣

محمود عبداللطيف موسى (٢٠١٣): قياس العائد من الاستثمار في التدريب الإداري في ضوء معايير الجودة الشاملة، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة.

منال احمد حسن شعبان (٢٠١٨): توظيف بحوث الفعل في التغلب على المشكلات التي تواجه وحدات التدريب والجودة بالمدراس الابتدائية المعتمدة في محافظة الدقهلية، رسالة ماجستير، كلية التربية / جامعة المنصورة.

منال محمد السيد علام (٢٠١٦): تطوير وحدات التدريب والجودة المدرسة في التعليم الأساسي على ضوء متطلبات المجتمع الشبكي، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا للتربية/ جامعة القاهرة

منال محمد السيد علام – نادية جمال الدين محمد – محمد رفعت حسنين (٢٠٢٠): تطوير وحدات التدريب في ضوء متطلبات الجودة بمدارس التعليم الأساسي، مجلة القراءة والمعرفة، جامعة عين شمس، كلية التربية، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، ٢٢٠٤.

نعيمة عبدالله عبد المطلب (٢٠١٦): دراسة تقويمية لوحدات التدريب والجودة بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء أهدافها بمحافظة الغربية، رسالة ماجستير، كلية التربية/ جامعة طنطا

وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٠): قرار وزاري رقم ٢٥٤ بتاريخ ١٩/١٠/٢٠٠٠م، بشأن إنشاء وحدات

وزارة التربية والتعليم (٢٠٠١): دائرة التدريب والتأهيل الفلسفة والآليات، ورق عمل مقدمة ضمن فعاليات برنامج تطوير استراتيجيات التدريب التربوي وإدارته، عُمان، المركز العربي للتدريب لدول الخليج.

وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٤): وحدات التدريب والتقييم المدرسية والمعايير القومية للتعليم، الإدارة المركزية للتدريب.

وزارة التربية والتعليم (٢٠١٢): قرار وزاري ١٣٧ لسنة ٢٠١٢م، بشأن وحدات التدريب بالمدارس التدريب بالمدارس.

هالة المرشدي على أحمد (٢٠١٦): دور وحدات التدريب والجودة فى التنمية المهنية بمدارس المرحلة الابتدائية، رسالة ماجستير، كلية التربية / جامعة مدينة السادات.

هاني السيد محمد العزب (٢٠١٦): متطلبات اللازمة المنظمة المتعلمة فى مؤسسات رياض الأطفال المعتمدة من وجهة نظر العاملين فيها (دراسة ميدانية بمحافظة المنيا)، مجلة التربية وثقافة الطفل، ٦٤، ج/٣.

الزناتي إبراهيم الزناتي خليفة (٢٠١١): تطوير وحدات ضمان الجودة والاعتماد بالمدارس الثانوية العامة فى ضوء مدخل إدارة المعرفة وإدارة الجودة الشاملة، رسالة ماجستير، كلية التربية / جامعة المنصورة.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

- Bates – Krakoff & et al (2017): Beyond a Deficit model of strengths Train in schools, Teaching Targeted Strengths Use to Gifted Student, **Journal of Gifted Education International**, Vol33, No
- Barry Richter (2016): Teacher training by means of school – based model, **South African Journal of Education**, Vol36, No1
- Quality assurance guide (2015): **business administration & economics & political science** , the British in Egypt
- The Finnish national board of education (2008): **quality management recommendation for vocational education and training**