تطوير وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى بمصر على ضوء الخبرة الماليزية

إعداد

حسنى محمود عبدالغنى محمد

إشراف

أ. د / مراد صالح مراد زيدان
أستاذ أصول التربية ووكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب سابقاً بكلية التربية – جامعة الفيوم

أ. م.د / منى شعبان عثمان
أستاذ الإدارة التربوية وسياسات التعليم المساعد وقائم بأعمال رئيس القسم كلية التربية – جامعة الفيوم

مستخلص الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى وضع مجموعة من المقترحات لتطوير وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى فى مصر على ضوء الخبرة الماليزية، واستخدمت الدراسة الحالية المنهج المقارن لرصد واستنباط أوجه الشبه والاختلاف بين وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى فى كل من ماليزيا ومصر، وتوصلت الدراسة إلى أن وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى بمصر تعانى من بعض السلبيات التى تعوقها عن القيام بوظيفتها فى تحقيق التنمية المهنية للمعلمين، واقترحت الدراسة الحالية عدة مقترحات من أهمها: أن تعتمد وزارة التربية والتعليم المصرية تلك الوحدات كمركز تدريب وتطوير مهنى معتمد للمعلمين داخل المدرسة، وخلق مسمى وظيفى جديد مثل أخصائى وحدة التدريب والجودة بالمدرسة، ويتم تعيينه وفقاً لمؤهلات معينة ويتقاضى راتباً عالياً، تفعيل التعاون المشترك بين تلك الوحدات وبين كليات التربية، وتوفير التدريب الجاد لمدربى برامج تلك الوحدات، وتوفير ميزانية مخصصة لتلك الوحدات.

الكلمات المفتاحية: وحدات التدريب والجودة، مدارس التعليم ما قبل الجامعى، الخبرة الماليزية.

Summary

The current research aimed to develop a set of proposals for the development of training and quality units in pre-university education schools in Egypt in the light of the Malaysian experience . The research concluded that the training and quality units in pre-university education schools in Egypt suffer from some negatives that hinder them from carrying out their function in achieving professional development for teachers. Within the school, creating a new job title such as the training and quality unit specialist in the school, who is appointed according to certain qualifications and receives a high salary, activating joint cooperation between these units and the colleges of education, providing serious training for trainers of the programs of those units, and providing a budget allocated to these units.

Keywords: training and quality units, pre-university education schools, Malaysian experience .

مقدمة

يشهد العالم اليوم مجموعة من التغيرات السريعة والمتلاحقة والتى تتمثل فى التقدم العلمى والتكنولوجى، والانفجار المعرفى، والتقدم فى وسائل الاتصال، وظهور التكتلات السياسية والاقتصادية، مما ينعكس بدوره على المنظومة التعليمية التى تمثل جوهر عملية التنمية، الأمر الذى يتطلب أن تحقق جودتها وتمنح الفرصة لطلابها للحصول على خبرات تلبى احتياجاتهم الحالية والمستقبلية وذلك لمواجهة التغيرات المتلاحقة، وتأسيس مجتمع المعرفة.

ولقد اهتمت وزارة التربية والتعليم فى مصر بوحدات التدريب والجودة بالمدارس، ويتضح ذلك جلياً من خلال ما توليه من اهتمام متزايد بوحدات التدريب والجودة، حيث يحظى هذا المجال بكل الرعاية والدعم لما له من نتائج إيجابية فى الارتقاء بمستوى التعليم ما قبل الجامعى ذلك الشريحة العريضة والهامة من التعليم فى مصر، وكذلك الاهتمام بمناهجه وبرامجه ومقرراته وطرائقه وأساليب تقويمه، وأن ذلك لن يتحقق بدون تطوير للكفايات المهنية للمعلم تطويراً يمكنه من مسايرة المستحدثات المتسارعة التي

يشهدها الواقع المعاصر، حيث يعد التدريب أثناء الخدمة ركيزة من ركائز التطوير المهني المنشود.(فرج، الهام عبدالحميد،211،2013).

وتولى ماليزيا كإحدى الدول المتقدمة فى مجال التعليم اهتماماً كبيراً بتنويع آليات ووسائل تدريب المعلمين بشكل عام، وتفعيل وحدات التدريب بمدارس التعليم ما قبل الجامعى بشكل خاص، وتعتبر تلك الوحدات أهم السبل الفعالة لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين، وهذا يتضح من نظرة دولة ماليزيا لتدريب المعلمين المتمركز إلى المدرسة, حيث كانت نماذج التعلم المهنى للمعلمين تعانى من ضعف فى التخطيط والأهداف والأنشطة، من أجل ذلك سعت وحدات التدريب بالمدارس الماليزية إلى تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من خلال إطلاعهم على الجديد فى تخصصاتهم وتطوير مهارتهم, فالمعلمون الذين يتوقفون عند إعدادهم قبل الخدمة فقط سيكونون بذلك أسرى خبراتهم فقط, كما تهدف تلك الوحدات إلى توظيف التكنولوجيا داخل الفصل لتمكن المعلمين من إدارة فصول المدرسة الذكية، بالإضافة إلى المساهمة فى تنفيذ ونجاح مشروع وضعته وزارة التعليم الماليزية للنهوض بالتعليم, وحددت عام 2020 م لتصبح ماليزيا إحدى البلدان المتقدمة وهو مشروع تحسين جودة التعليم للجميع (Imporoving the Quality of Education For All Project : (Ministry of Education (Country report Malaysia,2009) Ming.T.2010,402).

واستجابة للاتجاهات والمستجدات العالمية فى تدريب المعلمين أثناء الخدمة، اهتمت وزارة التربية والتعليم فى مصر بإنشاء وحدات للتدريب بالمدارس وفق ما جاء بالقرار الوزارى رقم (254) بتارخ 2000/10/19 ، ثم تغير اسم هذه الوحدات إلى وحدات التدريب والتقويم بالمدارس بموجب القرار الوزارى رقم (48) بتاريخ 3/16 لسنة 2002م (وزارة التربية والتعليم، رقم254، 2000،1), تتبع قسم شئون التعليم والتنمية المهنية " بالمدرسة, والذى يعد أحد أقسام الهيكل التنظيمى للمدرسة , ثم تغير اسم هذه الوحدة إلى وحدة التدريب والجودة بموجب القرار الوزارى رقم127 بتاريخ 2012/2/11 م(وزارة التربية والتعليم، رقم137، 2012،1). وتنص المادة الأولى منه على: تنشأ بكل مدرسة إبتدائية أو إعدادية أو ثانوية (عام أو فنى) وحدات للتدريب والجودة."، ويقوم قسم

التدريب بالإدارات التعليمية بالمتابعة والإشراف على وحدات التدريب والجودة بالمدارس طبقاً للقرار الوزارى رقم (394) لسنة 2012م ، ثم صدور القرار الوزارى رقم (263) لسنة 2013م، بشأن إعادة تشكيل مجلس إدارة الأكاديمية المهنية للمعلمين(وزارة التربية والتعليم، رقم263، 2013،2)، وتم التأكيد على دعم وحدات التدريب والجودة بالمدارس، وبذلك تجعل الأكاديمية من وحدات التدريب والجودة بمثابة فروع لها داخل المدارس، لكن الواقع الفعلى يشير إلى وجود العديد من السلبيات وأوجه القصور التى تعوق تفعيل تلك الوحدات بكثير من مدارس التعليم ما قبل الجامعى فى مصر.

مشكلة الدراسة:

بالرغم من الجهود المبذولة من قبل وزارة التربية والتعليم المصرية فى مجال وحدات التدريب والجودة بالمدارس، ورغم مرور نحو أكثر من عشرين عاماً على إنشاء تلك الوحدات بكل المدارس فى مصر إلا أنها تعانى من وجود مجموعة من السلبيات والتى تضعف تفعيل وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى بمصر(محمد، محمد النصر حسن ، 2022، 433 – 486) ، كما أشارت بعض الدراسات المهتمة في هذا المجال إلى أن وحدات التدريب والجودة داخل المدارس تعانى من نقص التجهيزات والإمكانيات اللازمة لعمل التدريبات ، متمثلة في قلة وجود مخصصات مالية ، صعوبة وجود مقر خاص لوحدة التدريب بالمدرسة، نقص في أجهزة الحاسب الآلي فى بعض المدارس، وزيادة العبء الدراسي للمعلمين، قلة تعاون الإدارة المدرسية في تحقيق الانضباط التدريبي (أبو طالب، صفاء علام محمد،268،2017–282)، (عبد المطلب، دعاء السيد،98،2017)، وتتمثل مشكلة الدراسة الحالية فى ظهور العديد من المشكلات التى تتعلق بوحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى فى مصر والتى أثرت بشكل كبير على العملية التعليمية كلها ، الأمر الذى جعل الاستفادة من خبرة ماليزيا فى مجال وحدات التدريب

والجودة بالمدارس مدخلاً للتعلب على مثل هذه المشكلات ومحاولة الاستفادة من خبرة ماليزيا فى هذه المجال.

وفى ضوء ما سبق ، يمكن بلورة مشكلة الدراسة فى الأسئلة التالية:

1- ما وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى ؟

2- ما أهم ملامح الوضعية الراهنة لوحدات التدريب والجودة فى مدارس التعليم ماقبل الجامعى فى مصر؟

3- ما أهم ملامح الوضعية الراهنة لوحدات التدريب فى مدارس التعليم ماقبل الجامعى فى ماليزيا ؟

4- ما أوجه الشبه والاختلاف بين وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ماقبل الجامعى فى كل من مصر وماليزيا ؟

5- ما أهم المقترحات المستقاه من نتائج التحليل المقارن، والاستفادة من الخبرة الماليزية فى تطوير وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى بمصر؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى:

- التعرف على الإطار النظرى لوحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى
- التعرف على أهم ملامح الوضعية الراهنة لوحدات التدريب والجودة فى مدارس التعليم ماقبل الجامعى فى مصر
- التعرف على أهم ملامح الوضعية الراهنة لوحدات التدريب فى مدارس التعليم ماقبل الجامعى فى ماليزيا
- التعرف على أوجه الشبه والاختلاف بين وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ماقبل الجامعى فى كل من مصر وماليزيا
- وضع مجموعة من المقترحات والإفادة من الخبرة الماليزية فى تطوير وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ماقبل الجامعى فى مصر

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة الحالية من أهمية الموضوع ذاته ، والذى يتناول تفعيل وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى فى مصر وقيامها بدورها الأساسى فى تحقيق التنمية المهنية للمعلمين ، والتى تمكن وحدات التدريب والجودة من استخدام الممارسات الحديثة فى التدريب للارتقاء بمستوى العملية التعليمية وجودة التعليم ، وتتضح أهمية الدراسة فيما يلى:

الأهمية النظرية:

استمدت الدراسة الحالية أهميتها النظرية من توفير مجموعة من المعرفة الخصبة والجيدة فى مجال وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى، تعين الجهات المسئولة بوزارة التربية والتعليم بمصر، والأكاديمية المهنية للمعلمين، على إقرار بعض السياسات والإجراءات، من خلال طرح مجموعة من المقترحات التى تسهم فى تطوير وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى فى مصر.

الأهمية التطبيقية : تظهر الأهمية التطبيقية للدراسة في ما يلي :

1- قد تفيد الدارسة الحالية المسئولين عن وحدات التدريب والجودة داخل المدارس بالارتقاء بتنمية المعلمين مهنياً .
2- قد تساعد في تطوير وحدات التدريب والجودة بالمدارس .
3- تساعد هذه الدراسة علي تنوع اساليب التدريب داخل وحدات التدريب والجودة بالمدارس .
4- تساعد هذه الدراسة علي الاستفادة من الخبرة الماليزية في تطوير وحدات التدريب والجودة بالمدارس المصرية .

حدود الدراسة: اقتصرت الدراسة الحالية على الحدود التالية :

تناولت وحدات التدريب بمدارس التعليم ماقبل الجامعى من حيث : نشأتها وتطورها ، وفلسفتها ، وأهدافها ، وبرامجها ، وأساليب تنفيذها ، وإدارتها ، وتمويلها . كما تناول الخبرة الماليزية فى وحدات التدريب والجودة من حيث نشأتها وتطورها ، وفلسفتها ، وأهدافها ، وبرامجها ، وأساليب تنفيذها ، وإدارتها ، وتمويلها .

منهج الدراسة :

تستخدم الدراسة الحالية المنهج المقارن الذى يتبع مدخل المشكلة فى مجال الدراسات المقارنة (منهج هولمز فى دراسة التربية المقارنة) وتتلخص خطواته فيما يلى:(حجى، أحمد إسماعيل ، 1998 ، 59)

- اختيار المشكلة وتحليلها: ومن المهم تحديد أهمية المشكلة النسة للمجتمع
- صياغة مقترحات السياسة التعليمية : وتختص هذه الخطوة بدراسة السياسات التعليمية المختلة لحل مشكلة البحث
- تحديد العوامل ذات العلاقة : تختص هذه الخطوة بالتحليل السياسى والاقتصادى والاجتماعى والتعليمى
- التنبؤ : وهو الخطوة الاخيرة وتعنى بمدى نجاح الحلول المقترحة إذا ما وضعت موضع التطبيق.

مصطلحات الدراسة:

التطوير Development

– معنى التطوير فى اللغة :

– تطوير: (اسم) مصدر طور والتطوير: التعديل والتحسين إلى ماهو أفضل وطور يطور، تطويراً، فهو مطور، والمفعول مطور.

طوره: عدله وحسنه، حوله من طور إلى طور، وهو مشتق من الطور. (أحمد، إبراهيم مصطفى،542،2004)

توجد عدة تعريفات لمفهوم التطوير منها:

– يعرفه معجم المصطلحات التربوية: بأنه عملية يتم فيها تدعيم جوانب القوة وتصحيح نقاط الضعف فى ضوء معايير محددة(بدوى،أحمد ذكى،20،1980).

– ويعرف بأنه "عملية تغيير إيجابى مقصود ومخطط يهدف إلى الارتقاء بالمنظمات المجتمعية على مختلف أنواعها، كما أنه يتم على أساس مواجهة إيجابية وفعالة لقوى التغيير المحيطة بالمنظمات بحيث يأتى متسقاً مع أهداف وقيم مدروسة تم صياغتها وبلورتها بأسلوب واع ومخطط له وموجه " (فتحى، شاكر محمد، 10،2010).

– ويعرف التطوير إجرائياً: أنه عملية وضع استراتيجيات ومقترحات لتغيير وتحسين أداء وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم العام.

وحدة التدريب والجودة Training And Quality Units

كيان مهنى متعدد الخبرات يسمى فريق ضبط الجودة، يرأسه مدير المدرسة أو أحد الوكلاء أو أحد المشهود لهم بالكفاءة داخل المدرسة، يضم المعلمين الأوائل، المبتعثين من الخارج، تعمل الوحدة على تخطيط وتنظيم وتقويم البرامج التدريبية لدعم المعلمين مهنيًا لأداء مهمتهم وفق رؤية ورسالة واضحة. ومسايرة الاتجاهات العالمية فى التنمية المهنية (وزارة التربية والتعليم،2012).

وتعرف وحدة التدريب والجودة إجرائياً: هى الوحدة التى تختص بوضع مجموعة من البرامج والأنشطة التدريبية المتعلقة بالتطوير المهنى على مستوى المدرسة ، وتقع إدارة وتطوير هذه الوحدات تحت قيادة المدرسة .

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية

1- دراسة (محمد، محمد النصر حسن ، 2022) بعنوان " دور وحدات تدريب المعلمين بالمدارس الابتدائية فى ضوء خبرات بعض الدول"

هدفت الدراسة إلى وضع مفهوم لتدريب المعلمين أثناء الخدمة فى المدارس الإبتدائية من خلال وحدات التدريب المتاحة بها ، وعرضت الدراسة خبرات بعض الدول فى مجال تحويل المدارس الى مجتمعات تعلم فاعلة ، وهى (الصين ، السعودية ، بريطانيا) حيث تناولت الدراسة العوامل المؤثرة على تعليم وتدريب المعلمين بها داخل المدارس للاستفادة منها لتطوير وحدات التدريب بمدارسنا الابتدائية ، استخدمت الدراسة المنهج الوصفى ، وتوصلت لنتائج مثل قصور وحدات التدريب بتنظيمها الحالى للقيام بدورها فى التنمية المهنية للمعلمين ، وحددت بعض الإجراءات لتفعيل دورها فى ضوء الاستفادة من خبرات الدول موضوع الدراسة.

2- دراسة (عبد المطلب، دعاء السيد،2017) بعنوان " تصور مقترح لتطوير وحدات التدريب والجودة بمؤسسات التعليم قبل الجامعى فى ضوء مدخل أفضل الممارسات "

هدفت الدراسة إلى: وضع تصور مقترح لتطوير وحدات التدريب والجودة بمؤسسات التعليم قبل الجامعى فى ضوء مدخل أفضل الممارسات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفى وأسلوب تحليل النظم، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج ومنها: ضعف اهتمام بعض الادارات المدرسية بتفعيل دور وحدة التدريب والجودة بالمدرسة، ويتضح ذلك فى عدم تحقيق الإنضباط التدريبى، وغياب المحاسبية، ونادراً ما توفر الوزارة تدريبات لمسئولى وحدات التدريب والجودة بالمدرسة لتنميتهم مهنياً، وندرة وجود ميزانية مخصصة لوحدة التدريب والجودة بالمدرسة، وضعف اهتمام إدارة المدرسة بتوظيف أجهزة الحاسب اللى ، وندرة توثيق البرامج التدريبية .

3- دراسة (عبدالعاطي، حمادة رشدى، 2016) بعنوان "تطوير وحدة التدريب والجودة بالتعليم الأساسى فى ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة".

هدفت الدراسة إلى تطوير وحدة التدريب والجودة بالتعليم الإساسى وتناولت الدراسة طبيعة الدور الذى تقوم به وحدة التدريب والجودة ورصد وتحليل أهم الاتجاهات المعاصرة فى تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدرسة ورصد الواقع الفعلى لدور وحدة التدريب والجودة بالمدارس بمحافظة المنيا .

استخدمت الدراسة المنهج الوصفى التحليلى لتحقيق أهدافها والأداة المستخدمة هو الاستبيان تم تطبيق الأداة على عينة من المعلمين ومسئولى وحدة التدريب والجودة بالمدارس، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها افتقار وحدات التدريب والجودة الى مسايرة الاتجاهات العالمية، قصور فى تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين، قصور فى المرافق والتجهيزات التربوية.

4- دراسة (عزت عبدالغنى جلهوم، 2014) بعنوان " تقويم دور وحدات التدريب والجودة فى التنمية المهنية للمعلمين بالمعاهد الأزهرية بمحافظة المنوفية"

هدفت الدراسة إلي وضع تصور مقترح لتقويم دور وحدات التدريب والجودة بالمعاهد الأزهرية، بالإضافة إلى الكشف عن واقع وحدات التدريب والجودة للمعاهد الأزهرية بمحافظة المنوفية وتم تصميم استبيان يتضمن اربع محاور رئيسية على عينة من مشرفى وحدات التدريب والجودة بالمعاهد الأزهرية بمحافظة المنوفية.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أنه من الضروري أن تتجه المعاهد الأزهرية إلى الاهتمام بتطوير وحدات التدريب الجودة والاعتماد للاستفادة من خبرات الآخر في مجال الاعتماد والجودة سواء فيما يتعلق بهيكلة نظم الاعتماد والجودة او الخطط المؤسسية لما لها من انعكاسات على بنية المؤسسات التعليمية وزيادة قدرتها على التنافس على المستوى المحلي والدولي .

ثانياً : الدراسات الأجنبية

1- دراسة (Isabel Kouran , 2017) بعنوان تأثير استمرار التطوير المهنى على المعلمين على كفاءة العملية التعليمية .

هدفت الدراسة إلى أهمية التعرف على تأثير استمرار التطوير المهنى على المعلمين على كفاءة العملية التعليمية ، وتحديد مدى فعالية المعلمين فى عملية التدريس ، من خلال تقييم الاستراتيجيات والأنشطة التعليمية المستخدمة .

استخدمت الدراسة المنهج الوصفى واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج :

أن برامج التطوير المهنى المستمر تسهم فى تعزيز أداء المعلمين من خلال سد الفجوات الناجمة عن عدم كفاية الاعداد، حيث أكدت الدراسة على ضرورة تعزيز البرامج والفرص التعليمية المقدمة ألى المعلم المتميز، حيث أن من شأن هذه البرامج التدريبية المثمرة العمل على تحقيق جودة العملية التعليمية وتحسين أداء المعلمين بما يؤدى ألى زيادة تحصيل الطالب ويعزز إلى حد كبير ميدان التعليم والعلاقات المهنية بين كل م المعلمين والطلاب على حد سواء، نظراً لأن الممارسات التعليمية الفعالة لها تأثير إيجابى على نتائج الطلاب.

2- دراسة (Habibu Dadi,2015) بعنوان: تنمية خبرات المعلمين فى التدريس.

هدفت الدراسة إلى استعراض برامج التنمية المهنية داخل المدرسة للمعلم في ثلاث دول أفريقية (تنزانيا– أثيوبيا– السودان).

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الاستبيانات مع المقابلات .

عينة الدراسة: معلمو بعض مدارس الثلاث دول بعدد (22) من المعلمين والمشرفين التربويين وتم إجراء مقابلة مع أربعة من المشرفين التربويين .

نتائج الدراسة:

أ. تقتصر التنمية المهنية على برامج التدريب داخل المدرسة، ويقوم بها المعلمون أنفسهم في الثلاث دول.

ب. محتوى التدريب داخل المدرسة مرتبط بحجرة الصف، وكيفية استخدام الأنواع المختلفة من طرق التدريس

خطوات السير في الدراسة: سارت الدراسة الحالية وفقا للخطوات الأتية:

القسم الأول: الإطار النظري ويتناول وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى فى مصر.

القسم الثانى: أهم ملامح الوضعية الراهنة لوحدات التدريب فى مدارس التعليم ماقبل الجامعى فى مصر.

القسم الثالث: أهم ملامح الوضعية الراهنة لوحدات التدريب فى مدارس التعليم ماقبل الجامعى فى ماليزيا0

القسم الرابع: التحليل المقارن لوحدات التدريب بمدارس التعليم ما قبل الجامعى فى كل من مصر وماليزيا .

القسم الخامس: مقترحات لتطوير وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ماقبل الجامعى فى مصر على ضوء نتائج الدراسة المقارنة ، وإمكان الإفادة من الخبرة الماليزية.

تتناول الدراسة الحالية هذه الخطوات بالتفصيل فيما يلى :

القسم الأول : الإطار النظرى ويتناول وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى فى مصر.

أولاً : مفهوم وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى 0

تتمثل تلك الوحدة في فريق عمل مسئول عن التنمية المهنية المستمرة للمعلمين المتمركزة إلى المدرسة ، ويضم كل من مدير المدرسة وفريق دعم من المعلمين وأحيانًا أفراد من المجتمع الخارجى ، يتعاونون معًا في التخطيط ووضع البرامج

والأنشطة التدريبية على مستوى المدرسة ، كما يشارك المعلمون في تحديد احتياجاتهم التدريبية الفعلية ، والمساهمة في علاج أوجه القصور في الدورات التدريبية التقليدية التى يمارسوها أثناء الخدمة ، ما يساعد المعلمين في كيفية التعامل مع المشكلات التدريسية المختلفة من خلال استخدام وسائل وأساليب تدريب متميزة ، وتدبير مواردها عن طريق الترتيب للمناقشة والندوات وورش العمل وزيارة مؤسسات مجاورة (عتريس ، محمد عيد ،2011 ،)، كل ذلك من أجل الارتقاء بالعملية التعليمية .

ثانياً : فلسفة وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى

تتفق فلسفة وحدات التدريب والجودة بالمدارس مع آراء وأفكار بعض الفلاسفة أمثال "جون ديوي"، الذي أشار إلى مجتمعات التعلم من خلال فلسفته التعليمية ، حيث يرى "أن التعلم عملية نشطة تتطلب أداء وتفكير تعاوني، وأن التفكير غالبًا ما يحدث عندما يواجه الفرد المادة العلمية في صورة مشكلات"، وبذلك فقد أرتبطت مجتمعات التعلم بمبادئ جون ديوي للتعلم الناجح، وبآرائه وأفكاره التي تؤكد على أهمية التعاون والتفاعل الإجتماعي، والتعلم النشط (Kay E Srong & Bonnie Fink. 2017,17) .

ثالثاً : أهداف وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى

هدفت وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى إلى :

- تدريب المعلمين الجدد تحت إشراف معلمين ذوى خبرة بالمدرسة 0

- أهداف علاجية : وتتضمن علاج جوانب القصور سواء فى الإعداد للمهنة أو الفترة التى مر بها المسار الوظيفى 0

- وأهداف إنمائية: وتتضمن الأتى (عبد المطلب، دعاء السيد،2017، 54)0
- إكساب الخبرات والمهارات والكفايات فيما يتصل بالتجديدات التربوية الحديثة0
- الكشف عن المعلمين الموهوبين حملة لواء التجديد التربوى 0
- تنمية الشعور بالرضا الوظيفى لدى المعلمين 0
- إعطاء المدراء إحساسًا بأنهم أكثر احترافًا ، وتسهم فى تحسين المهارات التصورية والإبداعية والإنسانية والفنية لمدراء المدارس ، كما أنها ترفع من الروح المعنوية لدى جميع العاملين بالمدرسة (Isabel Kouran , 2017 ,58)

رابعاً : أهمية وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى 0

تبرز أهمية وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى حيث أنها بمثابة المنقذ الذى يوفر الوقت والجهد ، والمعالج لمشاكل العمل حيث أنها لا تتطلب انتقال المعلمين خارج المدرسة ، وترجع أهمية تلك الوحدات إلى ضرورة تغيير وتحديث الطرق والأساليب التى يستخدمها المعلمون ، وليس مجرد إكسابهم معلومات ومهارات يتطلبها الوضع الجديد 0

ومما يزيد من أهمية وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى ما أظهرته إحدى الأبحاث فيما يخص أنشطة التنمية المهنية التى تقدمها وحدات التدريب والتى تمارس أثناء اليوم الدراسى ، والتى من شأنها تحسين أداء المعلمين ، وتلك الأنشطة ضرورية ليس للمعلمين الجدد فحسب ، ولكن أيضًا للمعلمين الخبراء ، حيث تساعد على تطوير المهارات الموجودة والحصول على مهارات أخرى جديد (محمد، محمد النصر حسن ، 2022، 456) 0

القسم الثانى: أهم ملامح الوضعية الراهنة لوحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ماقبل الجامعى فى مصر.

أولاً: نشأة وحدة التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى فى مصر:

تم إنشاء وحدة التدريب بمدارس التعليم العام فى مصر بموجب القرار الوزارى رقم (254) بتاريخ 2000/10/19 م(وزارة التربية والتعليم، القرار 2000،254، 1) حيث نصت المادة الأولى منه على أن تنشأ بكل مدرسة (ابتدائى– إعدادى– ثانوى عام وفنى) وحدة للتدريب يصدر بتشكيلها قرار من مجلس إدارة المدرسة المكونة من: أحد نظار أو وكلاء المدرسة (مشرفاً على الوحدة), والعائدين من البعثات الخارجية بالمدرسة, وعدد من الخبرات الفنية واللإدارية المشهود لهم بالكفاءة بالمدرسة.

ثم تغير مسمى هذه الوحدات أكثر من مرة نتيجة تغير مهام الموكلة كما يلى: فلقد أطلق عليها وحدة التدريب والتقويم بموجب القرار الوزارى رقم (48) بتاريخ 2002/3/16 م , حيث تقع تحت قسم شئون التعليم والتنمية المهنية بالمدرسة, وأخيراً تم تعديلها إلى وحدة التدريب والجودة طبقاً لقرار الوزارى رقم(137) بتاريخ2012/2/11 م(وزارة التربية والتعليم، القرار 2012،137، 1).

ثانياً: فلسفة إنشاء وحدة التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى:

وفقاً لما نشرته وزارة التربة والتعليم المصرية فى الأدلة الخاصة بوحدة التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى فى مصر , تقوم إنشاء فلسفة تلك الوحدات على اعتبار المدرسة هى المركز الأساسى الذى تتم فيه التنمية المهنية للمعلمين, تأكيداً لمفهوم التنمية المتمركزة إلى المدرسة (School- Based Development)، وقد أثبتت بعض البحوث والدرسات أن التعامل مع برامج التدريب مع المدرسة كوحدة أكثر فاعلية من التعامل مع المعلمين كأفراد، وهذا يدعم ضرورة أن تتم عمليات التنمية

الشاملة والتطوير والتدريب من داخل المدرسة، كما ترتكز فلسفة إنشاء تللك الوحدات على العمل داخل المدرسة كمجتمعات تعلم، وكوحدة تدريب أساسية للعاملين بها، كما تتفق فلسفة وحدات التدريب والجودة الموجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى مع المنظور الفلسفى لنشر ثقافة التنمية المهنية للمعلمين المتمركزة إلى المدرسة، التى تعد من أولى اختصاصات الأكادمية المهنية للمعلمين وفقاً للقرار الجمهورى رقم (129) لعام 2008 م الذى يحدد اختصاصات الأكادمية المهنية للمعلمين(رئاسة الجمهورية ، قرار،2008،129 ، 1).

ثالثاً: أهداف وحدة التدريب والجودة

الهدف العام لوحدات التدريب والجودة داخل المدارس تحديد رؤية مستقبلية والسعى إلى تحقيق هذه الرؤية من خلال تنمية كفايات المعلمين والعاملين بالمدرسة بما يجعلهم قادرين على أداء أدوارهم بفاعلية وكفاءة وبما يؤدى إلى تحسين العملية التعليمية بالمدرسة لتصبح مدرستهم فعالة قادرة على الوصول إلى الجودة الشاملة ، كما تهدف وحدة التدريب والجودة إلى(وزارة التربية والتعليم،2012،13) :-

1- نظام يكفل القياس والتقييم الدوري للاحتياجات التدريبية للمعلمين وتلبيتها بما يساعد على تطوير العملية التعليمية باستمرار.

2-تحسين مستوى أداء العاملين بالمدرسة للقيام بعملهم بفاعلية.

3-إعداد برامج تدريبية تهدف إلى زيادة التنافسية في المدرسة.

4-زيادة كفاءة وفاعلية الخدمات المجتمعية والبيئية عن طريق تقديم برامج تدريبية للأطراف المجتمعية.

5 – تحسين مهارات المديرين وإحساساً بأنهم أكثر احترافاً، (Stephen J,2014).

رابعاً : برامج وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى فى مصر

فلقد نصت المادة رقم (18) من القرار الوزارى رقم (313) بتاريخ 2011/9/7 م على تقوم وحدات التدريب بالمدارس فى إطار خطة الأكادمية المهنية للمعلمين بتدريب المعلمين داخل المدرسة على تنفيذ البرامج والأنشطة التدريبية بصورة صحيحة ، وإجراء مشروعات العمل التعاونى فى مجموعات صغيرة ، ويتم إرسال تقرير فى نهاية الفصل الدراسى إلى إدارات الأنشطة المختصة بالإدارة التعليمية (وزارة التربية والتعليم، القرار 313 ،2011، 6) .

لقد أقرت التربية والتعليم المصرية مجموعة من البرامج التدريبية ، والتى لها دور مهم فى تحقيق التنمية المهنية المستمرة للمعلم بوحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم العام فى مصر ، ومنها ما يلى:

برنامج تدريبى لتنمية وعى المعلمين والعاملين بالمدرسة بالرؤية القومية للتعليم وفلسفته، وبرنامج تدريبى لتنمية مهارات استخدام أساليب التقويم لدى المعلمين، وبرنامج تدريبى لتنمية مهارات التعلم النشط لدى المعلمين، وبرنامج تدريبى لتنمية الذكاءات المتعددة لدى التلاميذ والطلاب، وبرنامج تدريبى لتنمية بعض المهارات لدى الكوادر الإدارية(وزارة التربية والتعليم،81،2008).

خامساً : أساليب تنفيذ برامج وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى فى مصر .

تتعدد الأساليب المستخدمة فى تنفيذ برامج وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى بمصر , ومنها ما يلى : المحاضرات " Lectures"، وحلقات النقاشي "Disscution Groups " ، والعصف الذهنى" BrainStorming"، وورش العمل التدريبية "Workshops"، والعروض العملية ""Demonstration، والزيارات

الميدانية Field Trips "، والندوات ""Seminars)(وزارة التربية والتعليم ، 2002 ، 23) .

سادساً : إدارة وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى فى مصر.

تقع وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ماقبل الجامعى فى مصر تحت قسم شئون التعليم والتنمية المهنية بالمدرسة ، والذى يعد أحد أقسام الهيكل التنظيمى للمدرسة، وقد حددت المادة الأولى من القرار الوزارى رقم (90) بتاريخ 2001/4/18م تشكيل وحدة التدريب بكل مدرسة على النحو التالى (وزارة التربية والتعليم، القرار (90)،2001، 1) :

1- مدير المدرسة (رئيساً للوحدة)

2 وأحد النظار أو وكلاء المدرسة (مشرفاً على الوحدة)

3- ممثل للعائدين من البعثات الخارجية لكل مادة دراسية (أعضاء)

4- والمدرسون الأوائل المشرفون للمواد الدراسية المختلفة (أعضاء)

5- ممثل لكل من الفئات الأخرى من العاملين بالمدرسة (أعضاء)

سابعاً : تمويل وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ماقبل الجامعى فى مصر.

أقرت وزارة التربية والتعليم وفقاً لما نشر فى أدلة تلك الوحدات بالمدارس بعدم وجود مخصصات مالية لتلك الوحدات بالمدارس، إضافة إلى نقص أجهزة الكمبيوتر فى بعض المدارس(وزارة التربية والتعليم،31،2008).

بعد استعراض وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى فى مصر، من حيث نشأتها وتطورها، وفلسفتها، وأهدافها، وبرامجها، وأساليب تنفيذ برامجها، وإدارتها،

وتمويلها، وبالرغم من الجهود المبذولة من قبل وزارة التربية والتعليم المصرية فى مجال وحدات التدريب والجودة بالمدارس، إلا أن الواقع الفعلى يشير إلى وجود مجموعة من السلبيات وأوجه القصور التى تعانى منها تلك الوحدات والتى تضعف تفعيل وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ماقبل الجامعى فى مصر.

ثامناً: القوى والعوامل المؤثرة فى وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى فى مصر.

أ- العامل السياسى: يعد نظام الحكم فى مصر نظاماً جمهورياً ، والنظام السياسى المصرى يتبع هذا النظام الجمهورى فى الحكم وأن رئيس الجمهورية هو رئيس الدولة ، ورئيس السلطة التنفيذية ، واعتمدت السياسة التعليمية على المركزية، وظل الوضع قائم حتى قيام ثورة يوليو عام 1952م، حيث بدأت الحكومة فى الاتجاة نحو اللامركزية فى إدارة التعليم وتنفيذ سياساته، وفى بداية التسعينيات من القرن الماضى قامت وزارة التربية والتعليم المصرية بإيفاد مجموعات من المعلمين إلى الدول المتقدمة للاطلاع على أحدث طرائق وأساليب التدريس الحديثة. وفى عام 2000 م قامت وزارة التربية والتعليم إنشاء وحدة التدريب بمدارس التعليم ما قبل الجامعى من أجل تحقيق التنمية المهنيةللمعلمين داخل المدرسة ، ولد شهد النظام السياسى المصرى حالة من عدم الاستقرار منذ بدء ثورة الخامس والعشرين من يناير 2011م ، وينظ ألى تلك المرحلة بأنها انتقالية من أجل التغيير، ثم بعد ذلك قامت ثورة 30 يونية 2013م والتى أكدت على أن التعليم قضية قومية ، وتم وضع دستور جديد يحدد الإطار التشريعى للتعليم.

ب- العامل الاقتصادى : لقد اتسم الأداء الإقتصادى المصرى فى العقد الاخير من القرن الماضى بتبنى الدولة لسياسات اقتصادية ترتب عليها زيادة معدل تضخم الدين الداخلى والخارجى مما تسبب فى ضعف المخصصات المالية لقطاع التعليم مما أدى إلى قلة جودة النظم التعليمية ، وضعف القدرة على البحث والتنمية والتدريب ،مما جعل الدولة المصرية تعيد النظر للمخصصات المالية للتعليم ، نظراً لأن أهم المشاكل التى تعانى منها تلك الوحدات بالمدارس افتقارها ألى وجود مخصصات مالية.

القسم الثالث: أهم ملامح الوضعية الراهنة لوحدات التدريب فى مدارس التعليم ماقبل الجامعى فى ماليزيا.

أولاً : نشأة وتطور وحدات التدريب بمدارس التعليم ماقبل الجامعى فى ماليزيا:

لقد بدأ الاهتمام بإنشاء وحدات التدريب بمدارس التعليم فى ماليزيا منذ عام 1989م، حيث بدأ التحرك نحو اللامركزية فى المدارس الماليزية، فقد أعطيت المدارس المزيد من السلطة فى صنع القرار مما ساهم ذلك فى تحسين أداء المدارس، حيث فوضت وزارة التربية والتعليم الماليزية المدارس الإدارة لتطوير العملية التعليمية بداخلها من حيث الموارد، وتدريب المعلمين المتمركز إلى المدرسة حسب خصائص وقدرات المعلمين، كما تبنت وزارة التربية والتعليم " إستراتيجية التتالى " أو " إستراتيجية التعاقب " "cascade strategy ، ويتم فيها اختيار المعلمين ذوى الخبرة من المدارس من كل ولاية لحضور التدريب أثناء الخدمة على المستوى الوطنى ، وتدريبهم على برامج تدريبية متعلقة بالمناهج وطرق التدريس الجديدة باستخدام بعض أساليب التدريب المتنوعة مثل: ورش عمل، والمحاضرات، والعرض العملى، ثم يقوم هؤلاء المعلمين

بتنفيذ دورات مماثلة لهذا التدريب فى مدارسهم عندما يعودون لمدارسهم، ويدربون زملائهم المعلمين، ويقدمون لهم الخبرة العملية داخل المدرسة (Bjok.c,2006,154)

ومن الملاحظ ضعف نتائج تلك التجربة، ويرجع ذلك لعدة أسباب منها: لم يتم نشر المعلومات والمهارات والأفكار بشكل صحيح للمعلمين، بالإضافة إلى عدم تناسب الوقت المخصص للبرامج التدريبية سواء على المستوى الوطنى أو مستوى الولايات، مما دعى وزارة التربية والتعليم فى عام 1993م بتبنى نمطاً جديداً من تدريب المعلمين وهو التدريب المتمركز إلى المدرسة، من خلال تشجيع مديرى المدارس ومعلميها بعقد جلسات وورش عمل تدريبية بالمدرسة، واستخدام ما يعرف ب " حزم التدريب " "training packages"، والتى تم أعدادها من قبل قسم التدريب على مستوى الولاية، هذه الحزم التدريبية تتضمن أدلة وكتب إرشادية للتدريب المتمركز إلى المدرسة، وخطط للدروس، وفيديوهات مسجلة لنماذج من الدروس، وتم تعميمها بجميع المدارس الماليزية، ثم تطوير هذا النوع من التدريب، ليقع تحت رعاية فريق عمل يتكون من مدير المدرسة، ومجموعة من المعلمين ذوى الخبرة والذين تم تدريبهم على المستوى الوطنى، ومجموعة من المعلمين العائدين من بعثات خارجية، يتعاونون معًا فى تخطيط وتصميم البرامج والأنشطة التدريبية بالمدرسة، كما وجهت وزارة التربية والتعليم مديرى المدارس لمساندة ودعم تلك الوحدات على مستوى المدرسة، ثم أخذ هذا الفريق شكلاً تنظيميًا بالمدرسة فى صورة وحدة تدريب تنظيمية مسئولة عن تدريب المعلمين المتمركز إلى المدرسة، والتى تقع تحت رعاية وإشراف لجنة " الإشراف التربوى بالمدرسة " والتى تعد أحد أقسام الهيكل التنظيمى للمدرسة الماليزية (Kay E Srong & Bonnie Fink. 2017,43)

أما فى عام 2004م اتخذت وحدات التدريب بمدارس التعليم العام بماليزيا من إستراتيجية " دراسة الدرس " Lesson study " نموذجًا مهنيًا لتدريب المعلمين

المتمركز إلى المدرسة، يمر بثلاث مراحل الأولى وهى التخطيط للدرس، والثانية وهى تنفيذ شرح الدرس من خلال ملاحظة مجموعة من المعلمين ، والثالثة وهى جلسة المناقشة، وفى عام 2006م تم تخصيص فريق عمل أطلق عليه " جماعة دراسة الدرس " "Lesson study Group "، وخلال الفترة من 2006م حتى 2008م تم تعميم هذه الثقافة المهنية لتدريب المعلمين "Lesson study " المتمركز إلى المدرسة في جميع مدارس التعليم العام الثانوية والإبتدائية في ماليزيا.

كما اعتمدت وزارة التربية والتعليم خطة التعليم الماليزية (2013م– 2025م) ، والتي تتضمن برنامج إصلاح شامل لنظام التعليم، حيث أخذت الوزارة في تنفيذ المشروع الدولي المطبق في العديد من دول العالم وهو "المدارس المتحولة "، وهو عبارة عن تحول المدرسة من وضعها الحالي إلى وضع جديد قائم على تطبيق أفضل الممارسات بالمدارس على مستوى العالم في جميع المجالات المختلفة مثل : المناهج الحديثة، وطرق التقييم، وتكامل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والاستقلال المدرسي والتدريب والتطوير المهني المتمركز إلى المدرسة (Zarina Waheed & Sufean husean & Megat Ahmed Kamaluddin.2018,88).

وبذلك تم إنشاء وحدة تدريب في المدارس الماليزية بجميع أنواعها ، فهناك العديد من مدارس التعليم العام الماليزية الوطنية، والتي تهتم كثيرًا بتفعيل دور وخدمات التدريب بالمدرسة، حيث يخصص بكل مدرسة موظف أو أثنين أو ثلاثة ليقوموا بالإشراف على هذه الوحدة، والقيام بالأعمال التنظيمية الخاصة بتلك الوحدة

ثانياً : فلسفة وحدات التدريب بمدارس التعليم ماقبل الجامعى في ماليزيا :

تتضح فلسفة تلك الوحدات من اهتمام وزارة التربية والتعليم الماليزية بتطبيق تدريب المعلمين المتمركز إلى المدرسة القائم على تلبية الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين،

والذي يؤدى إلى إثارة المعلمين للتعلم، وتغيير ممارساتهم، ويتيح لهم فرصًا للتفكير الفردي والجماعي والعمل التعاوني بروح الفريق، وأنه يجمع ما بين النماذج الفردية والجماعية في العمل بطرق مدروسة من قبل مدراء المدارس كوسيلة فعالة للغاية لتحقيق النمو المهني والتحسين المستمر على المستويين الفردي والتنظيمي (Huey.W,2015,36)

ثالثاً : أهداف وحدات التدريب بمدارس التعليم ما قبل الجامعى في ماليزيا : تتعدد أهداف وحدات التدريب بمدارس التعليم ما قبل الجامعى في ماليزيا ، ومنها :

1- تحقيق التنمية المهنية المستمرة للمعلمين من خلال إكسابهم العديد من المعارف والمهارات ، فالمعلمون الذين يتوقفون عند إعدادهم قبل الخدمة فقط سيكونون بذلك أسرى خبراتهم فقط

2- توظيف التكنولوجيا داخل الفصل لتمكن المعلمين من إدارة فصول المدرسة الذكية ، حيث إن هذه الفصول مجهزة بوسائل التكنولوجيا الحديثة من أجهزة الحاسب الآلي، والسبورات التفاعلية، وجهاز العرض وغيرها من وسائل التكنولوجيا الحديثة المستخدمة في مجال التعليم، والمساهمة في تنفيذ ونجاح مشروع وضعته وزارة التربية والتعليم بماليزيا للنهوض بالتعليم، وتسعى ماليزيا لتصبح في عام 2020م إحدى البلدان المتقدمة وهو مشروع "تحسين جودة التعليم للجميع (Ming.T.2010,402)

3- تطوير المستوى المهني والأكاديمي للمعلمين ، وتدريبهم على كيفية إدارة الأنشطة اللاصفية حتى يكونوا ملمين ومتمكنين من عمليات قيادة وإرشاد الطلاب داخل الصف.

رابعاً :برامج وحدات التدريب بمدارس التعليم ماقبل الجامعى في ماليزيا :

تمر برامج تلك الوحدات بمرحلتين ، تتضمن كل مرحلة مجموعة من البرامج التدريبية ، كما يلى(Ministry of Education.2009,10):

1- برامج المرحلة الأولى : وتتضمن البرامج التدريبية التالية : برامج خاصة بمهارات

2- التفكير ، وبرامج خاصة بمهارات الدراسة، وبرامج خاصة بمهارات الحاسب الآلي ، وبرامج خاصة لتعلم اللغة الملاوية القومية، وبرامج خاصة لتعلم اللغة الإنجليزية ، وبرامج خاصة بتدريس العلوم والرياضيات

3- برامج المرحلة الثانية : وتتضمن البرامج التدريبية التالية : برامج تنمية المهارات التربوية للمعلمين، وبرامج توسيع الخبرات في توظيف التكنولوجيا بصورة فعالة في عمليتي التعليم والتعلم

ومن الجدير بالذكر أن المعلمين في ماليزيا يلتزمون بحضور برامج تدريبية بوحدات التدريب بمدارس التعليم العام في يوم السبت وهو يوم الإجازة الاسبوعية ، وذلك وفق خطة تم إعدادها مسبقًا من قبل تلك الوحدات في بداية العام الدراسي ، ونظرًا لتوسع محتويات تلك البرامج التدريبية داخل المدارس الماليزية كثيرًا ، فلقد تجاوز تدريب المعلمين في العصر الحديث نشر المعارف الأساسية والمبادئ من التعليم، ولكنها وسعت نطاقها لتشمل تعزيز المعلمين بالوعى الاجتماعي والاقتصادي ، كما يتم تدريبهم أيضًا لتحسين مهارتهم الاجتماعية ، والشخصية، والتفكير المستقل، والعلاقة مع الطلاب وفهمهم، والمسؤولية عن المدرسة، والمجتمع، والسلوك المهني.

خامساً: أساليب تنفيذ برامج وحدات التدريب بمدارس التعليم ما قبل الجامعى في ماليزيا:

يتم تنفيذ برامج تدريب المعلمين بوحدات التدريب بمدارس التعليم ما قبل الجامعى في ماليزيا باستخدام عدة أساليب متنوعة يتسم معظمها بالطابع العملي، ومنها :

السيمينارات، والمحاضرات، وعرض دروس نموذجية، ولعب الأدوار، المحاكاة، والتدريس المجهري (المصغر)، وأسلوب "دراسة الدرس "(Huey.W,2015,42)

كما تطبق برامج تدريب المعلمين بوحدات التدرب من خلال سبعة نماذج تعلم مهنية تمارس حاليًا داخل المدارس الماليزية ، والتي لها سمات ووظائف مختلفة حول تدريب المعلمين والتنمية المهنية المتمركزة إلى المدرسة في ماليزيا ، وهذه النماذج هي : التعلم الموجه بشكل فردي "Individually-guided learning "، والحل التعاوني للمشكلات " Collaborative problem solving "، وتعلم الملاحظة والتقييم " Teaching observation end assessment ، وورش عمل التدريب "– Training workshop "، والبحث الإجرائي " Action research "، ومجموعات الدراسة " Study groups "، وملف الإنجاز المهني للمعلم " " Professional portfolios (Mansor.M,2017,13)

سادساً : إدارة وحدات التدريب بمدارس التعليم ما قبل الجامعى فى ماليزيا :

تقع وحدة التدريب بمدارس التعليم ما قبل الجامعى في ماليزيا تحت رعاية وإشراف لجنة " الإشراف التربوي " بالمدرسة، فهي المسئولة عن إدارة كل ما يتعلق بتدريب المعلمين المتمركز إلى المدرسة ، والتي تعد من أحد الأقسام التي يتشكل منها الهيكل التنظيمي للمدرسة في ماليزيا.

ويقوم مدير المدرسة باختيار مسئول أو مشرف لتلك الوحدة وفقًا لبعض المعايير مثل الخبرة والكفاءة، ومن مهام هذه الوحدة بالمدرسة تشخيص وتحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين ، تطوير وتدريب المعلمين الجدد والمعلمين ذوى الخبرة، تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين بالمدرسة، عقد جميع الاجتماعات واللقاءات على مستوى

المدرسة، والإشراف على البرامج الداخلية والخارجية، وتنفيذ الزيارات الميدانية والزيارات الصفية (Huey.W,2015,39).

سابعاً :تمويل وحدات التدريب بمدارس التعليم ما قبل الجامعى في ماليزيا :

لقد بدأ التحرك نحو اللامركزية في الإدارة المالية على مستوى المدارس العامة في ماليزيا في أوائل عام 2000م بعد التغييرات الهائلة داخل القطاعات الحكومية منذ عام 1989م ، واعتراف الحكومة الماليزية رسميًا بضرورة وجود استقلال مالي للمدارس ، وفي عام 2011م أطلقت وزارة التربية والتعليم الماليزية مبادرة لزيادة استقلالية المدارس وحريتها وتمتعها بسلطة في اتخاذ أي قرار مستقل لإدارة الموارد المالية بها ، ولقد خصصت وزارة التربية والتعليم الماليزية مخصصات ميزانية متزايدة باستمرار من أجل برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، لتعزيز نوعية التعليم من خلال تطوير كفاءة المعلمين ، وزيادة قدرات المدارس لتدريب المعلمين المتمركز إلى المدرسة ، من أجل إصلاح نظم التعليم (Radzi.N,2013,21)

ثامناً: القوى والعوامل المؤثرة فى وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى فى ماليزيا

أ- العوامل السياسية : استقلت ماليزيا عن الاستعمار البريطانى 1957 , ولم تعامل كدولة مستقلة إلا فى عام 1963 حيث انطلقت بعدها وكانت نقطة البداية تطوير التعليم , وتأثرت السياسة التعليمية الماليزية بالتجربة البريطانية واليابانية فى التعليم , ولكن ماليزيا أخذت النافع المفيد لدى الشعوب الأخرى بما لا يتعارض مع هويتها الثقافية الإسلامية .

ب–العوامل السكانية والاجتماعية : إن كثافة السكان العالية فى ماليزيا جعلها تتجه الى تنمية الفرد والاستثمار فى الثروة البشرية , كما كان للتنوع العرقى فى ماليزيا دوره فى أثراء المناهج التعليمية وتنوع الخبرات والثقافات .

جـ –العوامل الاقتصادية : بسب اعتماد الاقتصاد الماليزى على الزراعة قديماً جعلها توظيف التعليم فى عمليات الحراك الاقتصادى تحت شعار (أزرع تعليم قوى تحصد اقتصاد قوى) وترتب على ذلك التراكيز على التعليم الفنى والمهنى

القسم الرابع: التحليل المقارن لوحدات التدريب بمدارس التعليم ما قبل الجامعى فى كل من مصر وماليزيا .

أولاً : نشأة وتطور وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ماقبل الجامعى:

تتشابه كل من ماليزيا ومصر فى إصدار وزارة الصحة وزارة التربية والتعليم لعديد من التشريعات والقرارت المتعلقة بإنشاء تلك الوحدات وتنظيم كيفية عملها، بالإضافة إلى تبنى العديد من المشروعات التى تؤكد على جدية الوزارة فى دعم تلك الوحدات، كما تتشابهان فى التدرج فى مراحل تطور تلك الوحدات مسايرة للمستجدات العالمية والتطورات فى مهام وأدوار المعلم . هذا ما بينته دراسة (Kay E Srong & Bonnie Fink. 2017,43)0

وتختلف ماليزيا عن مصر فى أسبقيتها لإنشاء تلك الوحدات منذ عام 1989، بينما فى مصر تم إنشاء تلك الوحدات حديثاً فى عام 2000 م إستجابة للاتجاهات العالمية المعاصرة فى مجال تدريب المعلمين.

ثانياً: فلسفة وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى: تتشابه كل من ماليزيا ومصر فى أن فلسفة تلك الوحدات قائمة على تطبيق التنمية المهنية المستمرة للمعلمين المتمركزة إلى المدرسة أى فى موقع العمل، بالإضافة إلى اعتبار المدرسة كمجتمع تعلم والنظر إليها كوحدة أساسية للتدريب والتطوير.

وتختلف ماليزيا ومصر فى أن فلسفة تلك الوحدات قائمة على تطبيق التنمية المهنية المستمرة للمعلمين المتمركزة إلى المدرسة أى فى موقع العمل، بالإضافة إلى اعتبار المدرسة كمجتمع تعلم والنظر إليها كوحدة أساسية للتدريب والتطوير.ويتضح ذلك من خلال دراسة (Huey.W,2015,36)

وتختلف ماليزيا عن مصر فى أن فلسفة تلك الوحدات بمدارس التعليم العام الماليزية ترتكز على فلسفة العمل التعاونى والعمل بروح الفريق، إنطلاقاً من مبدأ التعلم المستمر مدى الحياة, لكن فلسفة العمل التعاونى والعمل بروح الفريق، إنطلاقاً من مبدأ التعلم المستمر مدى الحياة، لكن فلسفة تلك الوحدات بمصر يشوبها شئ من الغموض، حيث لم تظهر واضحة فى إصدارات الوزارة من أدلة أو القرارات المتعلقة بتلك الوحدات .

ثالثاً : أهداف وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ماقبل الجامعى :

تتشابه كل من ماليزيا ومصر فى بعض الأهداف التى تسعى لتحقيقها تلك الوحدات مثل: تحقيق التنمية المهنية المستمرة للمعلمين، وتبادل الخبرات بين المعلمين، كما تسعى إلى مواكبة التطورات والتغيرات الحديثة.هذا ما أوضحته دراسة (Ming.T.2010,402)

وتختلف ماليزيا عن مصر فى أن ماليزيا تركز بالدرجة الأولى على توظيف التكنولوجيا الحديثة فى العملية التعليمية داخل الفصول والمدرسة، وتحسين ممارسات المعلمين داخل الفصول، كما تهتم بتفعيل الأنشطة اللاصفية على مستوى الفصول

الدراسية بينما يشير الواقع الفعلى إلى ضعف تحقيق الأهداف التى تطمح وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ماقبل الجامعى فى مصر لتحقيقها .

رابعاً : برامج وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ماقبل الجامعى

تتشابه ماليزيا ومصر فى موضوعات بعض البرامج التدريبية بوحدات التدريب بالمدرسة مثل: برامج خاصة ببعض الأعمال الإدارية، برامج خاصة بمهارات التدريس واستراتيجيات التعلم النشط الحديثة .يتضح ذلك من خلال ما اصدرته وزارة التربية والتعليم الماليزية عن برامج وحدات التدريب بالمدارس (Ministry of Education.2009,10)

وتختلف ماليزيا عن مصر فى أن وحدات التدريب بمدارس التعليم ما قبل الجامعى فى ماليزيا تقوم بتحديد وتصميم وتنفيذ وتقويم برامجها التدريبية على مستوى المدرسة، بينما في مصر تفرض تلك البرامج التدريبية علي الوحدات من قبل وزارة التربية والتعليم ،كما يوجد في ماليزيا مكان مجهز لتنفيذ تلك البرامج بالمدرسة، وقد يكون المدربون من داخل المدرسة أو من خارجها كأحد أساتذة الجامعة، وفي المقابل تفتقر تلك الوحدات بمصر إلي وجود مكان مجهز إضافة إلي وجود نقص في الكوادر المدربة، والإفتقار إلي وجود معايير علمية يتم في ضوءها اختيار مشرفي ومدربي تلك الوحدات بمصر .

خامساً : أساليب تنفيذ برامج وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعي :

إن معظم الأساليب المستخدمة في تنفيذ البرامج التدريبية بوحدات التدريب بمدارس التعليم ما قبل الجامعي في ماليزيا تتسم بالطابع العلمي ، ومنها : عرض دروس نموذجية، ولعب الأدوار، المحاكاة، والتدريس المجهري (المصغر)، وأسلوب "دراسة الدرس" كما اوصت به دراسة (Huey.W,2015,42)، بينما معظم الأساليب

المستخدمة بوحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعي في مصر تتسم بالطابع النظري مثل: المحاضرات ،وحلقات المناقشة، والعصف الذهني، والندوات .

سادساً: إدارة وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعي :

تقع وحدة التدريب بمدارس التعليم ما قبل الجامعي في ماليزيا تحت رعاية وإشراف لجنة "الإشراف التربوي" بالمدرسة، فهي المسئولة عن إدارة كل ما يتعلق بتدرب المعلمين المتمركز إلي المدرسة، والتي تُعد من أحد الأقسام التي يتشكل منها الهيكل التنظيمي للمدرسة في ماليزيا ،وتتشكل تلك الوحدات من مدير المدرسة ومشرف أو أكثر للوحدة ، ورؤساء أقسام المواد الدراسية بالمدرسة ، يتضح هذا فى دراسة (Huey.W,2015,39)، بينما في مصر تقع تلك الوحدات تحت قسم "شئون التعليم والتنمية المهنية الدراسية بالمدرسة "، والذي يعد أحد أقسام الهيكل التنظيمي للمدرسة، وتتشكل الوحدة من مدير المدرسة (رئيساً للوحدة)، وأحد الأنظار أو وكلاء المدرسة (مشرفاً علي الوحدة)، وممثل للعائدين من البعثات الخارجية لكل مادة دراسية (أعضاء)، والمدرسين الأوائل المشرفين للمواد الدراسية المختلفة (أعضاء)، وممثل لكل من الفئات الأخري من العاملين بالمدرسة (أعضاء) .

سابعاً : تمويل وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعي :

لقد خصصت وزارة التربية والتعليم الماليزية ميزانية مخصصة لتلك الوحدات تكون من ضمن الميزانية المحددة للمدرسة . كما جاء فى دراسة(Radzi.N,2013,21)

، بينما في مصر تفتقر تلك الوحدات إلي وجود ميزانية مخصصة لها أو أي موارد مالية أخري تلبي احتياجاتها ومتطلباتها .

القسم الخامس: مقترحات لتطوير وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ماقبل الجامعى فى مصر على ضوء نتائج الدراسة المقارنة ، وإمكان الإفادة من الخبرة الماليزية.

أولاً:نشأة وتطور وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ماقبل الجامعى

1- اعتماد وزارة التربية والتعليم المصرية لتلك الوحدات لتصبح " مركز تدريب وتطوير

2- استحداث مسمى وظيفى لمشرف تلك الوحدة مثل " أخصائى وحدة التدريب والجودة بالمدرسة " وتعيينه من قبل وزارة التربية والتعليم لتولى هذه الوظيفة فقط وفقاً لمعايير علمية ومؤهلات دراسية عليا والأفضل أن يكون من حملة الماجستير والدكتوراة ، على أن يتقاضى راتباً عالياً.

ثانياً: فلسفة وأهداف وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى

1- توضيح وشرح فلسفة تلك الوحدات بالتفصيل فى القوانين والقرارات واللوائح الداخلية والأدلة التى تصدرها وزارة التربية والتعليم المتعلقة بتلك الوحدات.

2- دعوة نماذج من الشخصيات الناجحة من المجتمع ، وإجراء ندوة لتنمية الصفات الأخلاقية الوجدانية لدى المعلمين من خلال التعلم بالقدوة.

3- تبنى شعار لمدة أسبوع بعنوان " معاً للتطوير " ، ويتم استضافة خبراء من قسم التطوير التكنولوجى بالإدارة التعليمية لتنمية مهارات المعلمين فى توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فى إثراء بيئة التعلم داخل المدرسة .

4- تطبيق مشروع " خبرة ناجحة " يقوم فيه كل معلم عائد من بعثات خارجية بعمل حقيبة تدريبية وتنفيذ برنامج تدريبى عن خبرة ناجحة مطبقة فى مدارس خارج مصر لإفادة جميع زملائه من المعلمين.

ثالثاً: برامج وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى

1- اختيار مجموعة من المدربين الداخليين لبرامج تلك الوحدات من معلمى المدرسة وفقاً لمعايير علمية مثل المؤهلات الدراسية العليا ويفضل حملة الماجستير والدكتوراة ، وعدد الدورات التدريبية التى حصل عليها ، والكفاءة فى العمل من خلال الإنجازات التى حققها فى الواقع.

2- تطبيق استبانات على جميع معلمى المدرسة لأخذ أرائهم فى الاحتياجات التدريبية الفعلية التى يحتاجها جميع المعلمين.

3- عمل شراكة بين المدرسة وكليات التربية لتنفيذ برامج تدريبية عالية الجودة على مستوى المدرسة.

4- تنوع البرامج التدريبية مثل البرامج اللوائحية والوثائقية، والتى تركز على تفسير وفهم الوثائق واللوائح والقوانين والقرارات المنظمة للعمل داخل المدرسة.

رابعاً: أساليب تنفيذ برامج وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى

1- تخصيص حصتين أسبوعياً للتدريب لكى يتيح للمدرب الوقت الكافى لينوع ويعدد أساليب التدريب المختلفة مما يزيد من دافعية المتدربين.

2- استخدام الأساليب ذات الطابع العملى ، مثل أسلوب " دراسة الدروس " حيث تجتمع أسرة مادة دراسية ما ويتم اختيار معلم منهم للتخطيط لشرح درس ما ، ثم يقوم بشرح الدرس داخل فصل دراسى أثناء اليوم الدراسى العادى بحضور زملائه من معلمى المادة الدراسية ، ثم تعقد جلسة للمناقشة تتضمن عرض السلبيات والإيجابيات وبالتالى يحدث تبادل للخبرات والأفكار فيما بينهم.

3- توظيف التكنولوجيا الحديثة فى التدريب بوحدات التدريب والجودة مثل استخدام شبكات الانترنت ، والسبورات الذكية ، والمعامل الافتراضية.

خامساً :إدارة وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى

1- إصدار قرار وزارى بشأن إعادة الهيكل التنظيمى لتلك الوحدات ، بحيث تضم نخبة مميزة من العاملين بالمدرسة وبعض أساتذة الجامعات.

2- يشارك جميع العاملين بالمدرسة فى صنع القرارات المتعلقة بتحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية ، وتخطيط وتصميم وتنفيذ وتقويم البرامج التدريبية بالمدرسة.

3- إصدار قرار وزارى بفرض تطبيق اللامركزية فى المدارس المصرية ، معتمداً على فكرة الإصلاح المتمركز إلى المدرسة.

سادساً : تمويل وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم ما قبل الجامعى

1- إصدار وزارة التربية والتعليم قرار وزاري يخصص ميزانية مستقلة لوحدة التدريب والجودة بالمدرسة .

2- صرف مكافآت مالية وحوافز مادية للمدربين بتلك الوحدات .

3- فتح صندوق للتبرعات والدعم المالى من قبل أعضاء المجتمع المحلى من الجمعيات الخيرية ، بالإضافة إلى الدعم المالى من قبل مجلس الأمناء والمعلمين بالمدرسة.

المراجع العربية:

أبو طالب، صفاء علام محمد.(2017). اتجاهات حديثة فى تدريب المعلمين داخل المدرسة: مجلة البحث العلمى فى التربية ،العدد (18) 267-286.

أحمد ذكى بدوى.(1980).معجم المصطلحات فى التربية والتعليم: دار الفكر العربى

أحمد، إبراهيم مصطفى.(2004). المعجم الوسيط ، ط 4 ، القاهرة :مكتبة الشروق.

أحمد، شاكر محمد فتحى.(2010). التطوير التنظيمى مدخل الفاعلية للإدارة المدرسية :مجلة التربية والتنمية. السنة الثانية العدد2 ، يناير .

جلهوم، عزت عبدالغنى.(2014). تقويم دور وحدات التدريب والجودة فى التنمية المهنية للمعلمين بالمعاهد الأزهرية بمحافظة المنوفية (رسالة ماجستير، غير منشورة) جامعة المنوفية، كلية التربية، قسم أصول التربية.

حجى ، أحمد إسماعيل.(1998).التربية المقارنة ، دا الفكر العربى ، القاهرة.

حمادة رشدى عبدالعاطى.(2016) تطوير وحدة التدريب والجودة بالتعليم الأساسى فى ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة المنيا.

رئاسة الجمهورية .(2008) قرار رقم (129) بشأن تنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد اختصاصاتها، القاهرة .

عبد الحافظ، فايزة عوض.(2011). تطوير برامج تدريب المعلمين اثناء الخدمة ب. ج. م. ع فيس ضوء معايير الجودة والاعتماد (رسالة ماجيستير غير منشوره) . كلية التربية. جامعة جنوب الوادي .

عبدالمطلب، دعاء السيد.(2017). تصور مقترح لتطوير وحدات التدريب والجودة بمؤسسات التعليم قبل الجامعى فى ضوء مدخل أفضل الممارسات(رسالة ماجستير غير منشورة): كلية التربية، جامعة عين شمس.

عتريس، محمد عيد0 (2011)0 بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة فى تدريب المعلمين داخل المدرسة وإمكانية الإفادة منها فى مصر، المجلة الدولية للأبحاث التربوية ، الأمارات العربية المتحدة ،العدد29 0

فرج، الهام عبدالحميد.(2013) برنامج تدريبي مقترح لتنمية السلوك الديموقراطي وسلوك التفاعل الاجتماعي داخل حجرة الدراسة عند تدريس مادة الفلسفة بالمرحلة الثانويه، عالم التربية، العدد الأول، السنه الاولى، ط 2، لجنة مستقبليات التربية برابطة التربيه الحديثة.

محمد،محمد النصر حسن .(2022).دور وحدات تدريب المعلمين بالمدارس الابتدائية فى ضوء خبرات بعض الدول:مجلة العلوم التربوية، العدد (25)، 433-484 .

وزارة التربية والتعليم .(2000) مكتب الوزير ،القرار الوزاري رقم (254) بتاريخ 2000/10/19، بشأن إنشاء وحدة التدريب بكل مدرسة، القاهرة.

وزارة التربية والتعليم .(2001) مكتب الوزير، القرار الوزاري رقم (90) بتاريخ 2001/4/18، بشأن وحدة التدريب والجودة بالمدارس، القاهرة.

وزارة التربية والتعليم .(2002) برنامج تحسين التعليم ، دليل التدريب داخل المدرسة، (البنك الدولي، الاتحاد الأوروبي، وحدة التخطيط والمتابعة)، القاهره.

وزارة التربية والتعليم .(2011) مكتب الوزير، القرار الوزاري رقم (313) بتاريخ 2011/9/7، بشأن إعادة تنظيم التقويم التربوي الشامل المطبق علي مرحلة التعليم الأساسي بحلقتيها الإبتدائية والإعدادية ، القاهرة

وزارة التربية والتعليم.(2012) مكتب الوزير، القرار الوزاري رقم (137) بتاريخ 2012/2/11، بشأن وحدة التدريب والتقويم بالمدارس، القاهرة .

وزارة التربية والتعليم.(2013) مكتب الوزير، القرار الوزارى رقم(263) لسنة 2013، بشأن إعادة تشكيل إدارة الأكاديمية المهنية للمعلمين ، القاهرة .

المراجع الاجنبية

(1) Isabel Kouran, The Influence Of Sustained Professional Development on Panamanian Teachers, Student Engagement and Perceptions, ph.D. Theses,, the Faculty of the Graduate School, Missouri-Columbia University.

Bjok.C. (2006) : Education Decentralization Asian Exeriences and Concetual Contributions, Netherland, Springer, Vol.8,26 ,. 151154. 56 Ibid:.154.

Huey,W.(2015). " In-Service Teacher Training in Malaysian Chinese High Schools : Current situation, Characteristics, and Issues", Malaysian Journal of Chinese Studies ,Vol. 4,No. 1,2015, P,36.

Kay E Srong & Bonnie Fink (2017)."Using Learning Communities To Foster Futuring: The Bowling Green State University Experience ", Future Research Quarterly, Vol.23,No.1 ,P.17.

Mansor,M.(2017): The Development Of school-Based Professional Learning Inventory (SPLI) Part (2) , International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences , Vol. 7, No. 6,2017, pp.677,678.) (

Ming,T & et Grappling With Technology(2010): A Case Of Supporting Malasyian smart School Teachers Professional Development , Australasian Journalo of Education Technology, Vol.26,N.3,2010,P.402.

Ministry of Education.(2009) : Country report Malaysia , Current trends and issues in training practices (Pre-service and service) for educators in the area of information and communication technologies.

Ministry of Education.(2009). Country report Malaysia , Current trends and issues in training practices (Pre-service and service) for educators in the area of information and communication technologies.

Radzim,N.(2013) : Financial Decentralization in Malaysian Schools:Strategies for Education Effective Implementation , The Malaysian Online Journal of Education Science, Vol.Issue 3,July 2013,p.21.

Zarina Waheed & Sufean husean & Megat Ahmed Kamaluddin.(2018): 'the best practices for school transformation ; a multiple-caca study' , journal of Education Administrationn, Vol.56,Issue 1,2018,p.88.