

برنامج تدريبي مطور لمعلمي التعليم الثانوى الصناعى قائم على مدخل الخرائط الذهنية لتنمية مهارات التعلم المنظم للجداريات لدى الطلاب في ضوء احتياجات سوق العمل
بحث مقدم إلى المؤتمر الدولى الرابع عشر " تطوير التعليم في ظل اقتصاديات المعرفة
وتكنولوجيا المستقبل " كلية التربية ، جامعة الفيوم ٢٤-٢٥ أكتوبر ٢٠١٧

إعداد

د. جمال فخر الدين شفيق أحمد
مدرس مناهج وطرق تدريس التعليم الفنى الصناعى
المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية

٢٠١٧م

مقدمة :

تعد عملية التخطيط والتأهيل للموارد البشرية من أهم الموضوعات التي تشغل اهتمامات المتخصصين وصانعي القرار في الوقت الحالى لما لها من تأثير بالغ الأهمية ليس فقط على عملية التنمية المستدامة بل أيضاً على الاستخدام الأمثل للموارد الاقتصادية للدول ، ويعد مجالى التعليم والتدريب من المجالات التي تستهلك الكثير من الموارد ، وأن التخطيط الجيد لهما يمثل أهمية بالغة للاستخدام الأمثل لتلك النفقات لسد احتياجات سوق العمل بشكل سريع وفعال نتيجة للاستعداد المسبق لهذه الاحتياجات من خلال المهارات اللازمة لشغلها والمحتوى العلمى والتربوي لرفع كفاءة الأفراد وتأهيلهم لشغل تلك الوظائف.

" والتنبؤ بأوضاع واحتياجات سوق العمل يعتبر الأداة التي يجب التركيز عليها في المرحلة القادمة سواء ببناء نماذج تنبؤ بأوضاع سوق العمل أو تحسينها لرفع درجة حساسيتها وتقريبها ، ومن ثم التعرف على الاحتياجات الفعلية لسوق العمل سواء في المستقبل القريب والمتوسط المدى وذلك لكي يتمكن متخذ القرار بدوره من رسم سياسات وبرامج عامه للتعليم والتدريب لسوق العمل وبالتالي التخطيط الجيد لاحتياجات المجتمع من العنصر البشري في المستقبل واتخاذ التدابير اللازمة لإعداد البرامج التدريبية التي تعكس الاحتياجات الفعلية للسوق ، ومن ثم تؤهل الأفراد الجدد إلى سوق العمل بشكل فعال ومناسب لتلك الاحتياجات والمساعدة لمن يرغب منهم في تغيير مساره المهني (علي أحمد ، ٢٠٠٩).

ويعتبر المعلم العنصر الأهم في العملية التعليمية بوجه عام، وفي المرحلة الثانوية الفنية بوجه خاص، وبناءً عليه أصبح المعلم أمام مهام ومسئوليات جديدة تتطلب مهارات ومعارف وخبرات يعجز عن توفيرها بمجال تخصصه. نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة بشكله التقليدي، ولذا فانه من الضروري الاهتمام بإعداد وتدريب المعلم وإمداده بأحدث التجارب والمعلومات المرتبطة.

ومن المهام الأساسية للتدريب هي توفير برامج لتنمية معلمى التعليم الفني ، ولضمان تقديم هذه البرامج في الوقت المناسب يجب أن يتم تخطيط وتنفيذ العديد من الأنشطة الهامة ضمن عمليات التدريب والتطوير.

ويستمد تدريب العاملين في أثناء الخدمة أهميته من كونه المحور الذى تدور حوله عملية التنمية فى المجتمع ومواكبة الاكتشافات والاتجاهات الحديثة من أجل زيادة الكفاية العلمية والفنية والإنتاجية لدى الأفراد، بالإضافة إلى تلبية لإشباع الحاجات النفسية لدى هؤلاء المعلمين وذلك بزيادة الثقة فى أنفسهم كى يتقنوا عملهم ويزداد نموهم العلمى والمهنى .

وأجمعت العديد من المؤتمرات المحلية والعالمية التى اهتمت بإعداد وتدريب المعلمين فى أثناء الخدمة على ضرورة تطوير وتحديث برامج وأساليب إعداد المعلمين فى أثناء الخدمة لتلبية احتياجات ومتطلبات المجتمع من المعلمين ، وحتى يقوم المعلمون بالدور الفعال والمناسب مع المتغيرات والمستجدات العالمية المعاصرة (علاء الدين متولى ، ٢٠٠٤)

والمعلم الناجح هو الذى يستجيب لتطورات الحياة من حوله، وما يحدث فى المجتمع الإنسانى من تغيرات وما يستجد فيه من اتجاهات معاصرة، حتى يكون قادراً على التجديد والابتكار فى مجال عمله ، وإنه من الضرورى توفير جميع الامكانيات اللازمة لإعداد وتأهيل المعلم تربوياً ومهنياً ، فنوعية المعلم هى مفتاح تحسين أداء الطالب بغض النظر عن حالة المدارس، وعن

أعداد الطلاب ، وعن طبيعة البيئة المحيطة (Cooper, 1999) ، ولذا لابد من إعادة النظر جذرياً في أوضاع المعلم وتدريبه وتأهيله (Higgieson, 1996). وللتعرف على واقع وأهمية الخرائط الذهنية فيعد تونى بوزان المبتكر لها ، وإنها عبارة عن وسيلةٍ للتعبير عن الأفكار من خلال الرسومات، والصور التعبيرية؛ حيث يكتب الطالب أفكاره على ورقة ورسمها من أجل زيادة ترسيخها والتركيز عليها، ومن خلالها يتم الاعتماد على الذاكرة البصريّة في رسم وتوضيح الأفكار وفي استرجاعها، وبذلك تستخدم الخريطة الذهنية جزئيّ الدماغ معاً، فيتم إدخال المعلومة على شكل خريطةٍ وعلى هيئة صور (زبيدة محمد قرني ، ٢٠١٧) .

وفيما يتعلق بمهارات التعلم المنظم ذاتياً ، وإنها تعد من من أهم المفاهيم التي ظهرت في العقود الأخيرة من القرن العشرين لأنه يركز على الكيفية والطريقة التي يستطيع الطالب من خلالها أن ينشط ذاتياً ، وقد أشار بندورا (Bandura- 2002) إلى أن مهارات التعلم المنظم ذاتياً تسهم في إحداث التغييرات التي تحدث على السلوك ، وأن الطلاب من خلالها يستطيعون ضبط سلوكياتهم من خلال تصوراتهم حول النتائج المترتبة عليها و أن اكتساب الجدارات المهنية لدى الطلاب بالمرحلة الثانوية الصناعية في ضوء وسائل تعليمية حديثة متمثلة في الخرائط الذهنية ومفهوم التعلم المنظم يمكن أن يؤدي من وجهة نظر الدراسة الحالية إلى تمكن الطلاب وتحمل المسؤولية الذاتية في التعلم ، وتحقيق "فهم أعمق للجوانب المعرفية ، وتحسين قدراتهم العملية طويل المدى من خلال استثارة حواسهم وتحفيز عقولهم على ممارسة مهارات التفكير المختلفة" (إيمان عصفور، ٢٠٠٨، Hyerle) وتعتبر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية عملية مهمة وحاسمة لنجاح البرامج التدريبية، وإن المعلومات التي يتم الحصول عليها في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية يمكن أن تستخدم في عملية التنبؤ بالاحتياجات التدريبية المستقبلية ، وقد أشار كل من جون مارشال وساره كالدويل (Marshall & Caldwell ، ١٩٨٦) إلى أن مشاركة المتدربين في تحديد احتياجاتهم التدريبية إنما يؤدي إلى إقبالهم بحماس على حضور الدورات التدريبية وذلك لاتفاق احتياجاتهم التدريبية الحقيقية مع أهدافها ومضمونها. وعلى الرغم من أهمية إعداد البرامج التدريبية النوعية المطورة لتنمية القدرات المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي ، إلا أن الواقع الحالي للميدان ، بالإضافة إلى ما أشارت إليه بعض الدراسات من وجود العديد من المشكلات والصعوبات التي تواجهها ، والتي من أهمها:

١- عدم وجود رؤية واضحة للتحديات التي تواجه عمليتي. التعليم والتدريب.

- ٢- عدم الاهتمام بتدريب المعلمين والموجهين بشكل مستمر بما يحقق تطبيق وسائل وأساليب التعليم والتدريب الحديثة.
- ٣- عدم وجود دراسات واقعية ومتكاملة لحالة ومتطلبات أسواق العمل من العمالة المؤهلة والماهرة، سواء على المدى القريب أو البعيد.
- ٤- عدم توافر البيانات الكافية عن الاحتياجات التدريبية الحالية ، والمستقبلية الفعلية بما لا يسمح بالتخطيط السليم.
- ٥- معظم جهود التدريب مدفوعة بدوافع العرض وليس بدافع الطلب (على أحمد سيد ، ٢٠٠٩).
- ٦- قصور التخطيط والإعداد لبرامج التدريب، وعدم الاهتمام بمتابعة المعلمين بعد انتهاء التدريب للتعرف على مدى انتقال أثر التدريب فى الواقع العملى (ناجى شنوده، ٢٠٠٣).
- ٧- عدم وضوح فلسفة التدريب وأهدافه وأولوياته، وعدم مسابته للسياسة التعليمية ولا يتواءم مع الاحتياجات التدريبية (المجلس القومى للتعليم والبحث العلمى والتكنولوجيا، ٢٠٠٧).
- ٨- قصور محتوى التدريب وأساليبه ووسائله ، ونقص الإمكانيات البشرية والمادية اللازمة للتدريب" (قطاع التعليم الفنى ، ٢٠١٠).
- ٩- قلة إنشاء مراكز تدريب لكل تخصص أثناء الدراسة ، أو مراكز تدريب تحويلية للخريجين (٤)، بحيث تجمع جميع مجالات التخصص المطلوبة لسوق العمل بمقابل مادي" (وحيد يوسف محمود ، ٢٠٠٧، ص ص ٥٩، ٥٧).
- ويتضح من هذا أن هذه المشكلات والصعوبات يمكن أن تؤثر بالسلب على نتائج البرامج التدريبية الموجهة لمعلمي التعليم الفني بالمدرسة الثانوية الصناعية بصفة عامة ومعلمي تخصص الزخرفة والاعلان بصفة خاصة ، ويستلزم ذلك ضرورة العمل على تطوير هذه البرامج التدريبية في ضوء الاحتياجات الفعلية لسوق العمل ، والتأكيد على انتقال أثر التدريب لدى الطلاب كهدف أساسى للعملية التعليمية.
- مشكلة الدراسة:

من العرض السابق يمكن تحديد مشكلة البحث فى السؤال الرئيسى التالى:

(ما التصور المقترح لبناء برنامج تدريبي مطور لمعلمي التعليم الثانوى الصناعى قائم على مدخل الخرائط الذهنية لتنمية مهارات التعلم المنظم للجدارات لدى الطلاب في ضوء احتياجات سوق العمل "

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

١- ما واقع برامج تدريب معلمى التعليم الفنى ؟

٢- ما الاتجاهات العالمية المعاصرة في بناء برامج تدريب معلمى التعليم الفنى ؟

٣- ما أهم التعريفات للخريطة الذهنية ومهارات التعلم المنظم الذاتي ودورها في تفعيل أنشطة التدريب؟

٤- ما احتياجات البرامج التدريبية من الجدارات المهنية لتخصص الخزف والاعلان في ضوء متطلبات سوق العمل؟

٥- ما التصور المقترح لبناء برنامج تدريبي مطور لمعلمي الخزف والاعلان قائم على مدخل الخرائط الذهنية لتنمية مهارات التعلم المنظم للجدارات المهنية في ضوء احتياجات سوق العمل؟

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى:

١- التعرف على الواقع الفعلى لبرامج تدريب معلمى التعليم الفنى بصفة عامة ومعلمي تخصص الخزف والاعلان بصفة خاصة فى مصر، والكشف عن المشكلات والصعوبات التى تواجهها.

٢- تحديد أهم الاتجاهات العالمية المعاصرة فى إعداد برامج تدريب معلمى التعليم الفنى.

٣- استخدام مدخلى خرائط المفاهيم الذهنية والتعلم المنظم في تفعيل وتنظيم تعلم الجدارات المهنية لتخصص الخزف والاعلان.

٤- تحديد أهم الاحتياجات التدريبية من الجدارات المهنية لتخصص الخزف والاعلان اللازمة لسوق العمل.

٥- تقديم تصور مقترح لبرنامج تدريبي مطور لمعلمي تخصص الخزف والاعلان في ضوء الاحتياجات اللازمة لسوق العمل.

أهمية الدراسة:

ترجع أهمية الدراسة الحالية إلى:

- ١- تحديد أهمية بعض المداخل الحديثة في تفعيل عمليات التعلم والتدريب لبرامج معلمي التعليم الفني الصناعي لتخصص الزخرفة والاعلان.
- ٢- الاسهام في توفير معلمين أكفاء في مجال التعليم الثانوى الفني الصناعي لتخصص الزخرفة والاعلان.
- ٣- تخطيط برنامج تدريبي مقترح لمعلمي التعليم الثانوى الصناعي قائم على مدخل الخرائط الذهنية ومهارات التعلم المنظم للجدارات المهنية في ضوء احتياجات سوق العمل.
- ٤- الاسهام في إعداد دراسات وبحوث البرامج التدريبية للتعليم الفني القائمة على المداخل والاستراتيجيات الحديثة.
- ٥- مساعدة القائمين على إعداد البرامج التدريبية لمعلمي التعليم الصناعي في استخدام الخطوات العلمية لبناء البرامج التدريبية والقدرة على قياس اثرها على السلوك والأداء.

حدود الدراسة :

اقتصرت حدود الدراسة على مايلي:

- ١- اختيار عدد (٣) مدارس ثانوية صناعية يتواجد بها تخصص الزخرفة والاعلان بإدارت شبرا ، وإدارة شرق مدينة نصر، وإدارة السيدة زينب التعليمية.
- ٢- اختيار عدد (١٥) معلم تخصص زخرفة واعلان من كل مدرسة ، باجمالي (٤٥) معلم بغرض:

أدوات الدراسة :

تطلب البحث إعداد الأدوات التالية:

- ١- إعداد أستطلاع رأي موجه لمعلمي الزخرفة والاعلان بالتعليم الثانوي الفني الصناعي لتعرف آراءهم حول الواقع الحالي للبرامج التدريبية ، وتحديد أهم المشكلات والصعوبات التي تواجهها.

٢- إعداد استمارة مقابلة لتحديد الجدارات المهنية اللازمة لتخصص الزخرفة والاعلان من وجهة نظر بعض المختصين والعاملين بسوق العمل.

منهج الدراسة :

تتطلب طبيعة الدراسة استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتعرف واقع البرامج التدريبية لمعلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي بصفة عامة ، وبرامج الزخرفة والاعلان بصفة خاصة، ووضع التصور المقترح لتطويرها في ضوء المداخل التعليمية الحديثة واحتياجات سوق العمل.

خطوات الدراسة وإجراءاتها:

تتطلب الدراسة القيام بالإجراءات التالية :

أولاً: تحديد الأدبيات النظرية والبحوث والدراسات السابقة التي تناولت مايلي:

- ١- واقع المشكلات التي تواجه البرامج التدريبية لمعلمي التعليم الفني .
- ٢- التجارب والاتجاهات العالمية والمحلية المعاصرة في مجال بناء البرامج التدريبية للتعليم الفني.
- ٣- دور الخرائط الذهنية ومهارات التعلم المنظم في تفعيل أنشطة البرامج التدريبية لمعلمي التعليم الفني.
- ٤- مفهوم الجدارة.
- ٥- الاحتياجات التدريبية.

ثانياً: بناء الأدوات المستخدمة في الدراسة وتطبيقها:

- ١- أستطلاع رأي موجه لمعلمي الزخرفة والاعلان بالتعليم الثانوي الفني الصناعي لتعرف آراءهم حول الواقع الحالي للبرامج التدريبية.
- ٢- إعداد استمارة مقابلة لتحديد الجدارات المهنية اللازمة لتخصص الزخرفة والاعلان من وجهة نظر بعض المختصين والعاملين بسوق العمل.
- ٣- ضبط أدوات الدراسة من حيث الصدق والثبات.
- ٦- تطبيق أداتي البحث على عينة الدراسة.
- ٧- المعالجة الإحصائية واستخلاص النتائج وتحليلها وتفسيرها.

ثالثاً: إعداد التصور المقترح لبناء برنامج تدريبي مطور لمعلمي التعليم الثانوى الصناعي قائم على مدخل الخرائط الذهنية لتنمية مهارات التعلم المنظم للجدارات لدى الطلاب في ضوء احتياجات سوق العمل " رابعاً: التوصيات والمقترحات تحديد مصطلحات الدراسة:

١- تعريف الخريطة الذهنية:

لقد عرفها (صلاح محمود ، ٢٠٠٦): بأنها " وسيلة يستخدمها المخ لتنظيم الأفكار بشكل يسمح بتدفقها ويساعد على التفكير الإشعاعي والذي يعنى انتشار الأفكار من المركز إلى كل الاتجاهات " ٢- مفهوم مهارات التعلم المنظم ذاتيا:

فقد عرفتها (سوسن أبو العلا ، ٢٠٠٠) بأنها من أهم المفاهيم التي ظهرت في مجال التربية في العقود الأخيرة من القرن العشرين لأنه يركز على الكيفية والطريقة التي يستطيع الطالب من خلالها أن ينشط ذاتياً فيعدل ويدعم من ممارساته التعليمية داخل بيئات تعليمية محددة. ٣- الجدارات المهنية:

عرفتها (حنان محمد ربيع ، وآخرون ، ٢٠١٧) إمكانيات الفرد وقدراته لأداء وظيفة معينة بشكل مناسب ومتقن، وهي مجموعة من السلوكيات والمهارات المعرفية، والقيم المستخدمة لتطوير الأداء، وتشير المهنية (Professionalism) إلى الاحترافية في الأداء من خلال المهارات وآداب العمل التي يكتسبها أثناء الممارسات التعليمية والتدريبية. ٤- تعريف الاحتياجات التدريبية:

ويعرفها (عبد الكريم درويش ، ليلي تكلا ، ١٩٨٩) بأنها: "مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعارفه، ومهاراته، وخبراته، وسلوكه، واتجاهاته لجعله لائقاً لشغل وظيفة أعلى، أو لأداء اختصاصات وواجبات وظيفته الحالية بكفاءة عالية

الأطار النظري والدراسات السابقة:

يعرف التدريب بأنه: " نشاط لنقل المعارف والمعلومات والمهارات الجديدة من أجل تنمية وتطوير أنماط التفكير والعمل، ومواكبة المعلم لكل ما هو جديد ومتطور عن طريق برامج

منظمة ومخططة تمكنه من الحصول على مزيد من المعارف الثقافية والخبرات المهنية، وكل ما من شأنه أن يرفع من مستوى عمليتي التعليم والتعلم ويزيد من الطاقة الإنتاجية له ويعمل على رفع الكفاءة المهنية للمعلم بشكل فاعل" (نعمت عبد المجيد بن سعود، ٢٠٠٦،)، وانطلاقاً من ذلك فسوف يشمل الإطار النظري على المحاور التالية:

أولاً: واقع المشكلات التي تواجه البرامج التدريبية لمعلمي التعليم الفني :

لقد حدد (علي أحمد سيد ، ٢٠٠٩) العديد من المشكلات الواقعية المرتبطة ببرامج تدريب معلمى التعليم الفني ، وكان من أهمها:

- ١- عدم وجود رؤية للتحديات التي تواجه عمليتي التعليم والتدريب.
- ٢- عدم وجود دراسات واقعية ومتكاملة لحالة ومتطلبات أسواق العمل من العمالة المؤهلة والماهرة، سواء على المدى القريب أو البعيد.
- ٣- جهود التدريب وإمكانياته لاتزال مبعثرة، وتتفاوت طاقاتها وتخصصاتها ومناهجها.
- ٤- ضعف مشاركة أصحاب المصلحة والمستفيدين الحقيقيين من مخرجات التعليم.
- ٥- عدم وجود آلية مدروسة ومحدودة لتمويل عمليات التدريب المختلفة، سواء للتدريب الأساسي أو التدريب ما قبل الخدمة أو أثناء الخدمة.
- ٦- النظرة المتدنية للتعليم والتدريب الفني ،وسعي غالبية الشباب للعزوف عن الالتحاق به.
- ٧- سياسات الجهات المانحة والتي تركز على رؤية من جانب واحد لا تأخذ في الغالب المصالح الوطنية في الاعتبار.

٨- ضعف الميزانيات المخصصة لتجهيز المدارس الفنية ومراكز التدريب بالمعامل والمعدات اللازمة التي تخدم البرامج بما يحقق متطلبات سوق العمل ويساير التطوير التكنولوجي.

هذا بالإضافة الى عزوف القطاع الخاص عن تقديم فرص تدريب كافية للدارسين للتدريب العملي في المصانع والشركات والقطاعات الاقتصادية المختلفة بما يمكنهم من اكتساب مهارات وجدارات فعلية

ثانياً: التجارب والاتجاهات العالمية المعاصرة في مجال بناء البرامج التدريبية للتعليم الفني:
لقد ثبت أن الإعداد الفعال للمعلمين هو السبيل الأمثل لتحقيق التطور المنشود في التعليم، حيث سعت معظم دول العالم للإعداد التأهيلي ليصل المعلم إلى المهنة وهو أكثر قدرة على القيام

بالدور المنوط به ، وفي هذا الشأن فقد حدد برنامج (TVET 2 ، 2017) الملامح الرئيسية للبرامج الفعالة في مجال تدريب معلمي التعليم الفني التالية:

- ١- ربط التدريب بحوافز لمعلمي التعليم الفني والتدريب المهني.
- ٢- بناء البرامج التدريبية على أساس الاحتياجات التدريبية الحقيقية لمعلمي التعليم الفني والتدريب المهني.
- ٣- ربط معلم التعليم الفني والتدريب المهني بالجديد في مجال سوق العمل.
- ٤- وجود أهداف واضحة ومحددة للبرنامج التدريبي.
- ٥- الربط بين الأفكار النظرية والتطبيقات العملية.
- ٦- تنوع أساليب التدريب واعتمادها على إيجابية المعلم المتدرب في موقف التدريب.
- ٧- توافر الإمكانيات الفنية اللازمة لتدريب معلمي التعليم الفني.
- ٨- تنفيذ التدريب في الأماكن التي تتناسب مع أهداف وطبيعة التدريب.

عناصر البرامج التدريبية الفعالة:

لقد حدد مشروع (TVET 2 ، ٢٠١٧) عناصر البرامج التعليمية الفعالة التالية:

- ١- أهداف التدريب:

الأهداف عبارة عن التوقعات المخطط تحقيقها من خلال البرنامج التدريبي، ومن أهم شروط الأهداف الخاصة ببرامج تدريب معلمي التعليم الفني والتدريب المهني تلبيتها للاحتياجات الفعلية للمعلمين المتدربين.

- ٢- محتوى التدريب:

محتوى التدريب عبارة عن الجوانب والمعرفية والمهارية والوجدانية التي يركز عليها التدريب، والتي يتم اختيارها بناء على أهداف التدريب. ومن أهم الشروط التي ينبغي توافرها في هذا المحتوى: (صدق المحتوى ، حداثة المحتوى ، مناسبة لمستوى المتدربين).

- ٣- طرق التدريب:

المقصود بطرق التدريب ما يطبقه المدرب من أفكار تدريبية في أثناء التدريب ليحقق أهداف التدريب. ونظرا لأن طرق التدريب متعددة فإن أهم ما ينبغي مراعاته في تحديد هذه الطرق: (اعتمادها على إيجابية المتدرب ، تنوعها من جلسة تدريبية لأخرى ، مناسبة لطبيعة التدريب)

٤- مواد التدريب ووسائله:

يقصد بمواد التدريب ووسائله ما يلزم استخدامه من مواد مطبوعة أو مصورة أو آلات ومعدات لضمان تحقيق التدريب لأهدافه.

تقويم التدريب:

يعني التقويم هنا كيفية التحقق من تحقيق التدريب لأهدافه، ولكي يحقق التقويم الغرض منه ينبغي أن: (يكون التقويم حقيقياً ، يستخدم أدوات التقويم المناسبة ، يميز بين المتدربين).

ثالثاً: دور الخرائط الذهنية ومهارات التعلم المنظم الذاتي في تفعيل أنشطة البرامج التدريبية لمعلمي التعليم الفني:

تؤدي وسائل التعليم الحديثة بصفة عامة إلى تحسين الذاكرة في سرد المحتوى الدراسي ، والفهم العميق للمفاهيم المجردة وتقييم ذاتي أعلى ، ومسؤولية في التعلم ، وزيادة التحصيل الدراسي وتحويل عمليات التفكير عبر التخصصات وخارج إطار المدرسة ، ولقد استخدمت الدراسة الحالية نموذجين من هذه الوسائل الحديثة كمدخل لاكتساب الجدارات اللازمة لتدريب معلمي تخصص الزخرفة والاعلان في ضوء احتياجات سوق العمل وفيما يلي عرض لكل وسيلة منهما:

(١) ماهية الخرائط الذهنية:

أ- لقد عرفها (ذوقان عبيدات ، وسهيله أبو السميد ، ٢٠٠٧) بأنها "وسيلة يستخدمها المخ لتنظيم الأفكار وصياغتها بشك يسمح بتدفق الأفكار ويفتح الطريق أمام التفكير الاشعاعي".

ب- كما تم تعريفها على أنها " وسيلة تعليمية فعالة تقوم بربط المعلومات المقروءة من الكتب بواسطة رسومات وكلمات على شكل خريطة تحوى الفكرة المقروءة والمسموعة في خريطة تحوى أشكالاً ورموزاً ممزوجة بالألوان والأشكال في ورقة واحدة بحيث تعطى المتعلم مساحة من التفكير الابداعي" (عفت مصطفى ، ٢٠٠٢)

ج- كما عرفها (تونى بوزان ، ٢٠٠٩) بأنها أداة فكرية مثالية لتنظيم الأفكار وتخزين المعلومات في المخ واستخراجها منه ، فهي وسيلة فعلية لتدوين الملاحظات التي ترسم الأفكار

(٢) ما مفهوم التعلم المنظم الذاتي:

يرى أوزيل أن التعلم ذى المعنى يحدث نتيجة تفاعل المعرفة الجديدة مع ماسبق وأن تعلمه الفرد وتركز هذه النظرية على التعلم اللفظى ذى المعنى ، والبنية المعرفية للمتعلم

ماهى إلا إطار يتضمن مجموعة منظمة من من الحقائق والمفاهيم والتعميمات ، ومن الضروري أن ترتب المعارف المراد تعلمها من العمومية إلى الخصوصية وفي ضوء ذلك انبثقت العديد من وسائل التفكير .

أ- فقد عرف (عبد الله محمد ابراهيم ، ٢٠٠٦) التعلم المنظم الذاتى بأنه " يكون مقدمة لتحمل الطالب مسؤوليته عن التعليم ، الأمر الذى يمهد له التعلم الذاتى وحل مشكلاته بصورة أكثر موضوعية"

ب- كما أشارت ثناء محمد حسن (٢٠٠٩) التعلم المنظم الذاتى بأنه" توجد علاقة بين التفكير البصرى وعادات العقل باعتبارها تفكير منظم ومرتب يتم تخطيطه وتحقيقه بوعي ، وأنها تعد مكون أدائى ظاهر يحدد في ضوءه المستوى ومعايير النجاح ومؤشرات".

رابعاً: مفهوم الجدارة المهنية:

رابعاً : مفهوم الجدارة - Competence:

تعرف الجدارة على أنها "القدرة على أداء نشاط منتج بإتقان / مستوى أداء، بحسب معايير سوق العمل والقدرة على تطبيق المعارف والخبرات والمهارات في أوضاع العمل المعتادة أو المتغيرة" (Arabic Glossary for TVET,21)

أ) التدريب المبني على الجدارات Competence –Based Training :

ويعنى به نهج تدريبي يعتمد الجدارات كأساس موضوعي في بناء المنهاج التدريبي، وتقييم نواتجه.. (Arabic Glossary for TVET,11)

ب) عنصر الجدارة - Competence Element :

وهو عبارة عن أحد مكونات وحدة الكفاية إذ تتكون الكفاية من عناصر (سلسلة النشاطات). (Arabic Glossary for TVET,20)

ويحمل مفهوم الجدارة عدة معان في مجال الأعمال، فهي ترتبط بمعرفة الأفراد، وتوجهاتهم في بذل جهود للتميز بمعدلات الأداء والعمل علي تطوير طاقاتهم (Garvin, 2000)، ويربط باحثون آخرون مفهوم الجدارة بعملية تطوير المهارات (Mclagan, 1997)، وينظر آخرون إلي الجدارات علي أنها عامل أساسي يؤثر في أداء الشركات ويكسبها ميزة تنافسية ، ويعزي سبب الاهتمام بالجدارات في عالم الأعمال إلي ربط الباحثين بين الجدارات والنجاح الاستراتيجي. لذلك يمكن وصف الجدارات أنها تلك النشاطات والمهارات المهمة لأداء الأعمال بحيث تتضمن تحقيق موقع محدد، وعرف أهم الجدارات التي تحتاجها الإدارة لأهميتها في أداء عملهم وتتضمن

مهارات العلاقات مع الأفراد، المقاييس الأخلاقية للمهنيين، الدبلوماسية ومهارات الاتصال الشفوية والكتابية.

واعتبر كل من (Selmer & Chiu, 2004) الجدارات أنها توجهات فردية تتعلق بالعمل وتضم معرفة ومهارات وقيماً يستخدمها الأفراد لأداء عملهم بشكل جيد ، وأنها هي موارد المنظمة القيمة والتي تتيح لها أداء أنشطتها الداخلية بصورة أفضل من منافسيها. وأن الجدارات ما هي إلا ما تستخدمه منظمة الأعمال من موارد لأداء أنشطتها بصورة أفضل من منافسيها، أو أداء تلك الأنشطة بالشكل الذي لا يستطيع المنافسون أداءها به. في حين يعرفها (طه كامل رياض، ٢٠٠٩) بأنها السمة الكامنة لدى الفرد والتي تؤدي إلى الأداء الفعّال أو المتميز.

خامساً: ما المقصود بالاحتياجات التدريبية:

يعرف البعض الاحتياج التدريبي بأنه "التفاوت بين ما هو كائن وما يجب أن يكون. وللوصول إلى تحديد الاحتياجات التدريبية فإنه يجب أن نحدد السلوك أو الأداء المراد تغييره أو تطويره، والسلوك أو الأداء المستهدف بعد التدريب، ويلاحظ أن الاختلاف أو الفرق بين السلوك أو الأداء المستهدف هو الأساس لمعرفة درجة الاحتياج التدريبي الذي نسعى للوصول إليه" (رداح الخطيب ، ١٩٩٥).

وهناك من يعرف الاحتياجات التدريبية بأنها "جوانب النقص التي قد يتسم بها أداء العاملين في منظمة ما - لأي سبب من الأسباب والتي يجب أن تتضمنها برامج التدريب المقدمة إلى هؤلاء العاملين بما يعمل على تحسين هذا الأداء" (حمدي عبد العزيز ، ١٩٩٤).
تحديد الاحتياجات التدريبية يتطلب ما يلي (هيام نجيب ، ١٩٩٨):

١- تحديد الأفراد المطلوب تدريبهم ونوع التدريب المطلوب ومدة البرامج والنتائج المتوقعة منهم.

٢- يحدد للتدريب أهدافه بدقة، كما يتقرر في ضوءها تصميم محتوى البرامج التدريبية، والوسائل المستخدمة في التدريب واختيار المتدربين، وكذلك تقييم برامج التدريب.

٣- يساهم في تحديد المسافة بين المستوى الذي يكون عليه المتدرب قبل بدء التدريب، والمستوى الذي نأمل وصوله إليه عند نهايته، إذ إن تقدير الاحتياجات التدريبية وقياسها قياساً علمياً هو الوسيلة المثلى لتحديد القدر المطلوب تزويده للمتدربين كما وكيفاً من المعلومات والاتجاهات والخبرات الهادفة إلى إحداث التطوير ورفع الكفاءة المهنية.

- ٤- يساعد في تشخيص مشكلة ما، ويساعد على عملية التخطيط لحلها، ويبين مدى استحقاقية برامج التدريب من عدمها.
- ٥- يسهم في تخفيض النفقات والتقليل من الإهدار من خلال تحقيق أهداف التطوير بصورة شاملة، ورفع معدل كفاءة الأداء والحصول على مستوى أعلى من إنتاجية العمل التي يتم تحقيقها عن طريق التدريب.
- مدى استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:**
تكمن استفادة الدراسة الحالية فيما يلي:
- ١- إعداد مخطط الدراسة وتحديد المشكلة بوضوح.
- ٢- ربط الموضوعات والمحاور ببعضها اعض للحصول على أفكار متكاملة ذات معنى.
- ٣- فهم معانى المصطلحات التعليمية الحديثة.
- ٤- بناء أدوات الدراسة المتمثلة في استطلاع الرأي وتحديد مكوناته من الفقرات ، وعند إعداد استمارة المقابلة لتحديد الجدارات اللازمة لتخصص الزخرفة والاعلان في ضوء احتياجات سوق العمل.
- ٥- تحديد الملامح الأساسية لعناصر البرنامج التدريبي المطور لمعلمي التعليم الصناعي القائم على الخرائط الذهنية الخرائط الذهنية ومهارات التعلم المنظم الذاتي للجدارات.
- ٦- تزويد عناصر البرنامج التدريبي المطور بالمعلومات اللازمة لتفعيل أنشطته التدريبية.

سادساً: بناء الأدوات المستخدمة في الدراسة وضبطها وتطبيقها:

نظرا لطبيعة الدراسة واجراءاتها فقد تم بناء الأداةين التاليتين:

- ١- استطلاع رأي (١) موجه لمعلمي الزخرفة والاعلان بالتعليم الثانوي الفني الصناعي لتعرف آراءهم حول الواقع الحالي للبرامج التدريبية ، وقد تكون من خمس محاور رئيسة هي: (أهداف البرنامج ، محتوى البرنامج ، أساليب التدريب والوسائل ، تنظيم البرنامج ، تقويم البرنامج)، واشتملت جميعها على (٥٤) مفردة .
- ٢- استمارة مقابلة (٢) لتحديد الجدارات المهنية اللازمة لتخصص الزخرفة والاعلان من وجهة نظر بعض المختصين والعاملين بسوق العمل. حيث تم تحديد قائمة الجدارات (٣) اللازمة لتخصص الزخرفة والاعلان في ضوء احتياجات سوق العمل

٣- تم ضبط أدوات الدراسة من حيث الصدق والثبات ، ووضعها بصورتها النهائية بعد القيام بعرضها على بعض المحكمين المتخصصين في الزخرفة ، والتربويين ، وبعض خبراء التدريب .

٤- تم تطبيق الأداتين على عينة الدراسة .

نتائج الدراسة وتفسيرها

تم استخلاص النتائج وتحليلها وتفسيرها هذه النتائج كما يلي :-

- عرض نتائج المعالجة الإحصائية لاستجابات عينة الدراسة على الأسئلة المقيدة والأسئلة المفتوحة باستبانة تقويم البرامج التدريبية لمعلم التعليم الثانوى الفنى وتحليلها وتفسيرها.

(١) راجع ملحق (١) استطلاع الرأي.

(٢) راجع ملحق (٢) استمارة المقابلة.

(٣) راجع ملحق (٣) قائمة الجدارات لتخصص الزخرفة والاعلان.

(١) نتائج المعالجة الإحصائية لاستجابات معلمى التعليم الثانوى الفنى على مفردات استطلاع
الرأى:

حيث إن الخيارات لدرجة الاستفادة من البرامج التدريبية أمام كل مفردة هى : (كبيرة - متوسطة - ضعيفة) ، تمثلها الدرجات (٣ - ٢ - ١) على التوالى ، وهى مقياس تدريجى رتبى ،
وإنه يمكن استخدام المتوسط الحسابى المرجح = عدد المسافات ÷ عدد الخيارات أى : $3 \div 2 = 1.5$ ،
وبذلك يمكن تحديد مستوى استفادة أفراد العينة أمام كل مفردة باستخدام الجدول
التالى :

جدول رقم (١) يبين قيمة المتوسط المرجح ومستوى الاستفادة

المتوسط المرجح	مستوى الاستفادة
من ١ إلى ١.٦٧	ضعيف
من ١.٦٨ إلى ٢.٣٥	متوسط
من ٢.٣٦ إلى ٣	كبير

وأُسفرت النتائج من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الوزنى ومستوى الاستفادة لإجمالي مفردات استطلاع الرأي ، أن جميع مفردات المحاور الخمسة حصلت على

مستوى (استفادة متوسط) ، وهذا يدل على وجود بعض القصور والمشكلات التي تواجه البرامج التدريبية الحالية .

التصور المقترح للبرنامج التدريبي المطور (٤) لمعلمي التعليم الثانوى الصناعي

يتناول هذا الجزء من الدراسة خطوات بناء البرنامج التدريبي المطور لمعلمي التعليم الفني الصناعي لتخصص الخزفة والاعلان ، فى ضوء ماجاء من مصطلحات وتعريفات ودراسات تناولت الواقع الميداني للبرامج التدريبية ، ونتائج تطبيق استطلاع الرأي على معلمي الخزفة والاعلان عينة الدراسة ، والاتجاهات الحديثة لبناء البرامج التدريبية ، والاحتياجات التدريبية ، والوسائل الحديثة التي استعانت بها الدراسة متمثلة في خراطة المفاهيم ، التعلم النظم الذاتي ، بالإضافة إلى توظيف قائمة الجدارات المهنية لتخصص الخزفة والاعلان في ضوء احتياجات سوق العمل ، ليمثل محتوى البرنامج التدريبي المقترح ، بأضافة إلى كيفية تقويم البرنامج قبل تنفيذه وبعد تنفيذه.

توصيات الدراسة:

- ١- تدريب معلمي التعليم الثانوي الفني القائمين بالتدريس أو بالتدريبات المهنية في شتي المقررات الدراسية أو التدريبية علي ممارسة عمليات التفضيلات الحسية (الحركي . اللمسي، والبصري، والسمعي) في موضوعات دراسية يقومون بتدريسها فعلاً.
- ٢- تشجيع المعلمين على المبادرة على الالتحاق ببرامج التدريب التربوي التي تجربها الإدارات التربوية، ومراكز التعليم عن بعد "الفيديو كونفرانس".
- ٣- رفع كفاءة إنجاز كل معلم خلال تقديم البرامج التدريبية التربوية الأكثر ملاءمة لاحتياجاته التربوية في التدريس والتدريب.
- ٤- تدريب معلمي التعليم الثانوي الفني القائمين بالتدريس أو بالتدريبات المهنية في شتي المقررات الدراسية أو التدريبية علي ممارسة عمليات أساليب التفكير السائدة "التحليلي، والشمولي" في موضوعات دراسية يقومون بتدريسها فعلاً.

(٤) راجع الملحق (٤) البرنامج التدريبي المقترح.

قائمة المراجع

- ١- المجالس القومية المتخصصة (٢٠٠٧). التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة. الدورة الثامنة والعشرون. القاهرة: المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا.

- ٢- ثناء محمد (٢٠٠٩) : فاعلية خرائط التفكير في تنمية التحصيل والتنظيم الذاتي للتعلم والاتجاه نحو مادة الإحياء لطلاب الصف الأول الأزهرى ، دراسات في المناهج وطرق التدريس ، العدد (١٢٥) نوفمبر ، ص ١٠٩ .
- ٣- توني بوزان (٢٠٠٩) : " الكتاب الأمثل لخرائط العقل أطلق العنان لقدرتك الإبداعية قوى ذاكرتك - غير حياتك " الرياض ، مطبعة التحرير، ص٦ .
- ٤- جمهورية مصر العربية (٢٠١٧) : " برنامج دعم واصلاح التعليم والتدريب المهني ، المرحلة الثانية من مشروع TVET 2 ، قطاع التعليم الفني صص ١٢.١٠ .
- ٥- حنان محمد ربيع ، وآخرون (٢٠١٧):"الجدارات اللازمة لخريجي التعليم الفني نظام الثلاث سنوات ومتطلبات تحقيقها في ضوء احتياجات أسواق العمل وتحقيق التنافسية المحلية والعالمية" القاهرة المركز القومي للبحوث التربوية ، ص ٩) .
- ٦- حمدي عبد العزيز الصباغ (١٩٩٤) : برنامج لتدريب معلمي العلوم بالمرحلة الثانوية العامة في ضوء احتياجاتهم التدريبية. مجلة كلية التربية جامعة عين شمس، العدد الثامن عشر، الجزء الثالث، القاهرة ، ص ١٤٧ .
- ٧- دور منظمات أصحاب الأعمال في تضييق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل " ، ورقة مقدمة إلى الندوة القومية لمنظمة العمل العربية القاهرة من ٩-١١ نوفمبر/ تشرين الثاني (٢٠٠٩) ، ص ٣ .
- ٨- ذوقات عبيدات ، وسهيلة أبو السميد (٢٠٠٧) : " الدماغ والتعليم والتفكير" عمان ، دار الفكر ، ص٤٧ .
- ٩- رداح الخطيب (١٩٩٥) : تحديد الاحتياجات التدريبية. مجلة كلية التربية جامعة أسيوط، العدد (٢٦) يونية ، ص٦٦٠ .
- ١٠- زبيدة محمد قرني (٢٠١٧) : "استراتيجيات التعليم وخرائط التعلم (كلية التربية، جامعة المنصورة ، ص ص ١٥٤،١٥٣ .
- ١١- صلاح محمود (٢٠٠٦) : " تفكير بلا حدود - رؤى تربوية معاصرة في تعليم التفكير وتعلمه ، القاهرة ، عالم الكتب ، ص ٣٠١ .

- ١٢ - طه كامل رياض (٢٠٠٩) : "نموذج الجدارة الوظيفية وضع القياسات وتخطيط السياسات واستخدام الأدوات" ، جامعة قناة السويس ، الإسماعيلية كلية التجارة ، قسم إدارة أعمال، ص ٧.
- ١٣ - عفت مصطفى (٢٠٠٢): "أساليب التعلم والتعليم وتطبيقاتها في البحوث التربوية" القاهرة مكتبة الأنجلو المصرية.
- ١٤ - علاء الدين سعد متولى (٢٠٠٤) :تطوير برامج تدريب معلمى الرياضيات لسلطنة عمان فى ضوء الاتجاهات العالمية، المؤتمر العلمى السادس عشر للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس " تكوين المعلم " ، ٢١-٢٢ يوليو- دار الضيافة- جامعة عين شمس، المجلد الثانى، ص ص ٣٩١ - ٤٦٠.
- ١٥ - عبد الكريم درويش وليلى تكلا (١٩٨٩) : أصول الإدارة العامة، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة ، ص ٦٠٣.
- ١٦ - محمد عبد الغنى هلال (٢٠٠٧): "مهارات التعلم السريع - القراءة السريعة والخريطة الذهنية" ، القاهرة ، مركز تطوير الأداء والتنمية ، ص ١٣٦.
- ١٧ - وزارة التربية والتعليم (٢٠١٠) : "دراسة حول مفهوم التعليم الصناعي _ أهدافه ، مشكلاته، دواعي تطويره"، قطاع التعليم الفني ، مكتب مستشار العليم الصناعي.
- ١٨ - هيام نجيب شريدة (١٩٩٨): الاحتياجات التدريبية للعاملين الإداريين في جامعة اليرموك، دراسات تربوية، المجلد التاسع، الجزء (٦١)، رابطة التربية الحديثة، القاهرة ، ص ٢٤٧.
- ١٨ - نعمت عبد المجيد بن سعود، (٢٠٠٦) : "التنمية المهنية للمعلمين والاتجاهات المعاصرة، فاعلية و تفعيل " المؤتمر العلمى حول المعلم وتطورات العصر، د.ت كلية أعداد المعلمين بطرابلس ، جامعة الفاتح.
- ١٩ - ناجي شنودة وآخرون (٢٠٠٣). التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام والفنى . القاهرة: المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية.
- ٢١ - نبيل رمضان ، منال كامل (٢٠١٤) : " تطوير البرامج التدريبية لمعلمي التعليم الثانوى الفنى فى ضوء معايير الجودة" ، القاهرة ، المركز القومى للبحوث التربوية.

- ٢٢- وحيد يوسف محمود (٢٠٠٧): "دراسة تحليلية لمحفزات ومعوقات الشراكة بين العام والخاص لتطوير التعليم الفني" دراسة مقدمة إلى المؤتمر الثاني للتعليم الفني والتدريب المهني ، شراكة من أجل التطوير ، وزارة التربية والتعليم ، القاهرة ، ص ص ٩٠، ٥٧ .
- ٢٣- يونس ناصر (١٩٩٨): الاحتياجات التدريبية، ورقة مقدمة للدورة التدريبية لمسئولي تدريب المعلمين أثناء الخدمة في وزارات التربية والتعليم في البلاد العربية، المنعقدة في ليبيا في الفترة من ٢١-٣١ أكتوبر ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ص ص ٥٩-٦١ .

- 24- Cooper , K. J (1999) : College urged to improve teacher training, the Washington Post, Monday , 25 October, P A2
- 25- Dale, E. :Education or traninig, Programmed learning & .educatinal tecnology, vol. 22, no. 1., feb.,1985, p21
- 26- Garvin, D. A. (2000). Learning in action: A guide to putting the learning organization to work. Boston, MA: Harvard Business School Press, P56.
- 27- Glossaire Arabe des Arabic Glossary for TVET Curricula Terms Mots Techniques
- 28- Higgieson , F. (1996) Teacher Roles and Global , The 45 the Session of the International Confreere neecm Education. (UNESCO- Geneva , 30- Sep.- 5oct)
- 29- James C. Miller, "Guides for on-the-Job Traning", In .١ Leadership In The Office, (N.y; American Management Association,2004) pp90-91.
- 30- McLagan, P. A. (1997). Competencies: The next generation. .Training & Development, Vol 51, No.(5), pp 40-47
- 31- Marshall,J.C & Caldwell, S.: How valid are formal, informal .١ needs assessment methods for planning staff development programs. NASSAP Pulletin, no.15.,1986.p.17.
- 32- Mario, p.,: The lexicon webstrr dictionary, vol.11, (New .york: the Delair Publising Company. inc., 1983), p.637

33- Robert Stammers, John Patrick,"The Psychology off Traning",
.(London: Methuen,1998),p.12

34- Selmer,J. & Chiu,R.(2004).Required human resources
competencies in the future. A frame work for developing HR Executves
in HongKong Journal of word Business, No39, pp324-336.