

رؤية مقترحة لتحسين أداء وحدات التدريب والجودة بالمدرسة المصرية في ضوء الاتجاهات الحديثة

أ.م.د/ نجاح رحومه أحمد حسن*

الملخص

هدف البحث الحالي تقديم رؤية مقترحة لتحسين أداء وحدات التدريب والجودة بالمدارس المصرية في ضوء الاتجاهات الحديثة، ولتحقيق هدف البحث استخدم المنهج الوصفي التحليلي وأداته المقابلة غير المقتنه، وتكون البحث من ثلاث محاور الأول منها الإطار المفاهيمي لواقع وحدات التدريب والجودة متضمنا النشأة والأهداف والتطور والمبادئ والأهمية، والعوامل المؤثرة على وحدات التدريب والجودة، والمحور الثاني تناول بعض الاتجاهات الحديثة لوحدات التدريب والجودة، واستعرض ثلاثة منها؛ وهي التدريب الإلكتروني بتوظيف التكنولوجيا، ومدخل التدريب للإتقان لرفع الكفاءات، و تدريب الأقران (الزملاء)، والمحور الأخير من البحث تتضمن تقديم الرؤية المقترحة لتطوير وحدات التدريب والجودة بالمدارس في ضوء الاتجاهات الحديثة وقد اشتملت على الأهداف، والمنطلقات، ومقترحات وآليات تطبيق الرؤية من- التخطيط والتنفيذ والتقييم-، ومتطلبات تطبيق الرؤية، وأخيرا الجهات المنفذة للرؤية .

الكلمات المفتاحية: الاتجاهات الحديثة، وحدة التدريب والجودة، التدريب داخل المدرسة

مقدمة:

يشهد العالم اليوم عددا من المتغيرات في شتى المجالات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية والتربوية، ونتج عن هذا أن أصبح النظام التعليمي يواجه تحديات، كما حدث تغير في دور المدرسة وبالتالي في أدوار المعلمين والعاملين في الحقل التربوي، وأصبح الأمر يتطلب التنمية المهنية لهم بمنظور شامل وبرؤية مستقبلية تساير التطورات العالمية والمستحدثات التربوية، بما يحقق الأهداف المرجوة، ويعد التدريب أمرا لا يبد من مداومة الفرد عليه مدى الحياة؛ لأن التدريب المستمر عامل أساسي في إيجاد قوة عمل مرنة قوية متمكنة تستطيع التعامل والتكيف مع متطلبات العصر وتنمية المهارات والقدرات التي تتلاءم مع الثورة العلمية والتكنولوجية .

وتدريب المعلمين والعاملين داخل المناخ المدرسي لمجتمع التعلم من أبرز الاتجاهات المعاصرة في التنمية المهنية، وقد بدأ الأخذ بهذا الاتجاه في منتصف السبعينات من القرن الماضي في كل من الولايات المتحدة وكندا وانجلترا وأستراليا، ثم انضمت بعض الدول الأخرى مثل اليابان ونيوزيلندا وبعض بلدان أوروبا الغربية، وذلك بهدف تحسين العملية التعليمية^(١)، وفي بعض الدول العربية أجريت دراسة على تدريب المعلمين في المدارس بالأردن، لتحقيق تنمية مستدامة لهم، توصلت الدراسة أنها تعزز بشكل كبير تدريب المعلمين بالمدرسة، وأكد المشاركون في الدراسة أن هذا التدريب سبيل وطريقة لنقل الخبرات

*أستاذ مساعد أصول التربية - كلية البنات جامعة عين شمس

البريد الإلكتروني: nhnh633@gmail.com

التدريسية للمعلمين ، وأن هذا الاتجاه غير مستغني عنه ، وضروري لتدريب المعلمين الأردنيين وللأنظمة التعليمية العالمية المماثلة (ii)

وقد كان لظهور الوحدات التدريبية كإحدى آليات استجابة وزارة التربية والتعليم بمصر لإصلاح التعليم في ضوء الخبرات العالمية والإثراء بتجارب وخبرات الآخرين ، ومن منطلق أن تطوير الأداء يتطلب الأخذ بتطبيق صيغة جديدة للتنمية المهنية للمعلمين والعاملين حيث تقوم فكرتها الرئيسة على تمركز التنمية المهنية داخل المدرسة وتحويلها إلى مجتمع للتعلم لتنظيم وتنفيذ برامج التنمية المهنية لتتناسب مع الاحتياجات الفعلية لمعلميها حسب كفاءتهم العلمية ، بل ومستوى طلابهم العلمي والفكري بهدف تطوير أساليب التعلم وانعكاس ذلك على المجتمع والبيئة المحلية للمدرسة (iii)

ومن ثم أصبحت وحدات التدريب والجودة داخل المدارس ضرورة من أجل تطوير الأداء وهدفا استراتيجياً في تجاوز فجوة الأداء الحالية للمعلمين والعاملين ، وبين الجديد الذي ينبغي أن يقوموا به ، ليتمكنوا من رفع كفاءة العملية التعليمية ، وهو ما أكدته الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ، من أن يتم التخطيط لبرامج مهنية وفق أسس ومعايير تراعي الاحتياجات وتزودهم بالمعلومات والاتجاهات الحديثة في مجال عمليتي التعليم والتعلم القابلة للتطبيق العملي داخل المدارس (iv)

وبناء على ذلك يهتم البحث الحالي بتناول وحدات التدريب والجودة كبنية أساسية لتتعلق منها التنمية المهنية للمعلمين والعاملين في المدرسة لتلبية احتياجات ومتطلبات وتحديات العصر في إعداد الكوادر العلمية .

مشكلة البحث :

في ضوء الأهمية الخاصة بالتدريب أثناء الخدمة والحاجة الملحة له في الوقت الحاضر والتميز بالثورة التكنولوجية وعجز القوى البشرية عن التكيف مع تلك التحولات الجذرية الجديدة والاستجابة لمتطلباتها ، وببطء النظم والمؤسسات التربوية والتعليمية القائمة في ملاحقة تلك التحولات، هذا من جانب ، وإدراكاً لأهمية التدريب وقدرته على زيادة كفاءة المنظمات وقواها العامله وهو ما يعد عملية استثمار حقيقي نظراً للمردود الذي تعطيه المراتب العالية من الكفاءة والمهارة من جانب آخر ، الأمر الذي يتطلب إعادة النظر في استراتيجيات التنمية المهنية للمعلمين والعاملين بالمدرسة ، وبالرغم من وجود وحدات التدريب بالمدارس ، وما نادى به الوثائق الرسمية وصانعو القرار في جمهورية مصر العربية (v) من ضرورة :

- تحديد الاحتياجات التدريبية واعداد وتنفيذ برامج التنمية المهنية على مستوى المدرسة ، وتبادل وتنمية المهارات الفنية بين العاملين بالمدرسة .
 - التحقق من أثر برامج التنمية في رفع مستوى إنجاز الطلاب .
 - العمل على ترسيخ ثقافة التنمية المهنية المستدامة داخل المجتمع المدرسي .
- وما تستهدفه الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي في مصر (٢٠٣٠/٢٠١٤) من بناء بيئة اجتماعية دعامة للطلاب والمعلمين داخل المدرسة ، تنفيذ برامج متنوعة للإصلاح المتمركز حول المدرسة بدون تحديد نموذج موحد ، وذلك لضمان وجود تجارب عديده يتم في النهاية البناء علي الممارسات والتجارب الناجحة منها والاستفادة منها بنشرها وتعميمها (vi) .

إلا أنه ثمة سلبيات وأوجه عديدة أوضحتها الدراسات السابقة في هذا المجال، من أهمها :

- وجود مشرفي وحدات التدريب غير متفرغين لهذه المهمة، بل وتستند لهم كعمل إضافي مما يؤثر سلباً على الأداء في تنفيذ برامج وحدة التدريب، بالإضافة إلى ضعف تأهيل المشرفين على تلك الوحدات للقيام بمهامهم، وضعف الاستفادة من خبرات المبعوثين العائدين من الخارج (vii).
- قصور في تنفيذ برامج وحدات التدريب بالمدارس على الجوانب النظرية دون العملية التطبيقية بالإضافة إلى ضعف الدافع لدى المعلمين والعاملين للمشاركة في البرامج التدريبية (viii).
- الافتقار إلى التنسيق بين تدريب المعلمين والاحتياجات الفعلية لهم بسبب غياب آليات التقويم الذاتي لكل مدرسة (ix).
- نقص الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ وتقويم البرامج التدريبية التي يتم توافرها داخل وحدات التدريب والتقويم (x).
- اتفاق جميع الدراسات السابقة على قلة الميزانية المخصصة لوحدات التدريب وعدم كافيها لتنفيذ أنشطة التدريب (xi).

وبناء على ما سبق ترى الباحث ضرورة القيام بدراسة علمية تحليلية حول تقديم رؤية مقترحة لتحسين أداء وحدات التدريب والجودة داخل المدارس المصرية، وذلك من خلال الأسئلة التالية :

- ١- ما الأسس النظرية والفلسفية لعمل وحدات التدريب والجودة بالمدارس؟
- ٢- ما واقع عمل وحدات التدريب والجودة بالمدارس؟
- ٣- ما التوجهات العالمية الحديثة في التدريب داخل المدارس لتنمية المعلمين والعاملين مهنيًا؟
- ٤- ما الرؤية المقترحة لتحسين أداء وحدات التدريب والجودة في ضوء التوجهات الحديثة؟

أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي إلى الآتي:

- ١- الوقوف على الإطار المفاهيمي لعمل وحدات التدريب والجودة الحالية بالمدارس .
- ٢ - الكشف عن واقع الوضع الراهن لوحدات التدريب والجودة بالمدارس.
- ٣-إلمام بالتوجهات العالمية الحديثة في التدريب داخل المدارس لتنمية المعلمين والعاملين مهنيًا .
- ٤- تقديم رؤية مقترحة لتوظيف الاتجاهات الحديثة في تحسين أداء وحدات التدريب والجودة بالمدارس .

أهمية البحث :

تتمثل أهمية البحث في النقاط التالية :

- ١- يأتي متمشياً مع ما أوصت به العديد من الدراسات من ضرورة الاهتمام بالتدريب داخل المدرسة والإفادة من الاتجاهات الحديثة في هذا الشأن .
- ٢- مساعدة متخذي القرار في تفعيل التوجهات الحديثة في التدريب داخل المدرسة .
- ٣- بيان الدور الهام الذي تؤديه وحدات التدريب والجودة في المدارس بتنمية المعلمين والعاملين بالمدرسة

منهج البحث وأداته:

استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي؛ والذي يتناول دراسة الظواهر والممارسات كما هي في الواقع، وتحليل بنيتها، ويقوم بالربط بين مدخلاتها، لاستخراج الاستنتاجات (xii) التي تساعد في صياغة الرؤية المقترحة لتحسين أداء وحدات التدريب والجودة بالمدارس .

- تمثلت أداة الدراسة في المقابلات غير المقننة: حيث تمتاز بالمرونة والحرية وتوفر معلومات أكثر من غيرها، والإطلاع على وثائق وحدة التدريب والجودة بالمدارس .

حدود البحث :

يقتصر البحث الحالي على ما يأتي :

- آليات التدريب داخل المدرسة في ضوء الاتجاهات الحديثة منها التدريب الإلكتروني بتوظيف التكنولوجيا والشبكة العنكبوتية، ومدخل التدريب للإتقان لرفع الكفاءات، وتدريب الأقران، ومن ثم يحاول البحث كيفية الاستفادة من هذه الآليات المتنوعة في تفعيل تدريب المعلمين والعاملين داخل مدرسة المرحلة الإعدادية "الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمصر.

- بالنسبة لعينة البحث : بعض الخبراء والمسؤولين بمراكز التدريب الرئيسية بمديرية التربية والتعليم بالقاهرة والإدارة التعليمية بحلوان ومديري، ومسؤولي وحدة التدريب، ومعلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي لستة مدارس بأنواعها (الرسمية، والرسمية لغات، والخاص) وثلاثة مدارس من محافظة الجيزة بأنواعها الثلاث للاستفادة بأرائهم في تحسين أداء وحدات التدريب والجودة بالمدارس في ضوء الاتجاهات الحديثة.

مصطلحات البحث :**الاتجاهات الحديثة New Trends**

ينظر البحث إلى الاتجاهات الحديثة : على أنها الطرق والآليات الجديدة والاستراتيجيات المتبعة بوحدات التدريب والجودة بالمدرسة بهدف تحقيق التنمية لجميع العاملين بها، والتي أخذت بها دول عديدة حتى أصبح كل منها يمثل اتجاها عالميا معترفا به، بما يمكنه من الاستجابة بشكل تكيفي للمتغيرات الحديثة والمعاصرة .

وحدة التدريب والجودة: (xiii) Training and Quality Unit

كيان مهني متعدد الخبرات يسمى فريق ضبط الجودة، يرأسه مدير المدرسة أو أحد الوكلاء أو أحد المشهود لهم بالكفاءة داخل المدرسة، ويضم المعلمين الأوائل، والمبتعثين العائدين من الخارج، وتعمل الوحدة على تخطيط وتنظيم وتقويم البرامج التدريبية لدعم التنمية الشاملة لجميع العاملين بالمدرسة في مناخ واقعي وفي إطار الظروف الطبيعية التي تحيط بالعملية التعليمية - وقد يكون التدريب داخل المدارس التي يعملون بها، أو إحدى المدارس التي تمثل مركزا لمجموعة من المدارس القريبة منها - لأداء مهمتهم وفق رؤية ورسالة واضحة، ومسايرة الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية.

التدريب داخل المدرسة School Based Training

يعرف التدريب: نشاط مستمر من أجل تحقيق تغيير هادف في المعارف والمهارات والقدرات الفنية، لمقابلة احتياجات محددة في الوضع الراهن والمستقبلي، لتطوير أداء المعلم والعاملين داخل المؤسسات التعليمية^(xiv). ليتمكنوا من أداء وظيفتهم بكفاءة، محققين الأهداف التربوية للمنظومة التعليمية.

ويعرف البحث التدريب داخل المدرسة بأنه: يتضمن مجموعة من البرامج والدورات التدريبية وورش العمل والتي تهدف إلى تقديم مجموعة من الخبرات المعرفية والمهارية والسلوكية اللازمة لرفع كفاءة المعلمين والعاملين وتطوير أدائهم وتنمية اتجاهاتهم نحو المهنة، ويتم من خلال الكوادر المعنية ذات الخبرة في كل تخصص بالمدرسة، وهذا النوع من التدريب أثناء الخدمة داخل المدارس.

خطوات البحث :

- يسير البحث - تحقيقاً لأهدافه وإجابة على أسئلته - وفق الخطوات التالية :
- المحور الأول: الإطار المفاهيمي لواقع وحدات التدريب والجودة في المدارس .
- المحور الثاني: الاتجاهات الحديثة لوحدة التدريب والجودة في المدارس.
- المحور الثالث: الرؤية المقترحة لوحدة التدريب والجودة بالمدارس المصرية في ضوء الاتجاهات الحديثة .
- المحور الأول: الإطار المفاهيمي لواقع وحدات التدريب والجودة :

ويوضح النشأة والتطور والأهداف والمبادئ والأهمية والعوامل المؤثرة لهذه الوحدات :

١- النشأة والتطور :

يتخذ التدريب أهمية بالغة في المؤسسات التعليمية ، فهو شريان الإجابة في كل عمل وبه نحقق الإتقان ونصل إلى مراتب الجودة المبتغاة ، وتماشياً مع الاتجاهات الحديثة استجابت مصر للمستجدات الحديثة في التدريب أثناء الخدمة ، قامت وزارة التربية والتعليم بإنشاء وحدات التدريب داخل المدارس بالقرار الوزاري رقم (٢٥٤) لعام ٢٠٠٠، والذي ينص على إنشاء وحدة بكل مدرسة، يصدر بتشكيلها قرار من مجلس إدارة المدرسة^(xv)، كما تم إصدار القرار الوزاري رقم ٩٠ بتاريخ ١٨/٤/٢٠٠١^(xvi)، بتغيير مسمى "وحدة التدريب" إلى "وحدات التدريب والتقويم" بالقرار الوزاري رقم ٤٨ في ١٦/٣/٢٠٠٢^(xvii) على أن تختص هذه الوحدات بما يلي :

- تقويم جميع أنواع البرامج التدريبية التي تعقد بالمدرسة .

- تقويم جميع نواحي العملية التعليمية لتشمل تقويم المتعلمين ، والبرامج التعليمية ، والإدارة المدرسية

وقد صدر القرار الوزاري رقم (١٣٧) في ١١/٣/٢٠١٢ الذي بموجبه تم إلغاء القرارين السابقين رقمي (٩٠ ، ٤٨) للعامين (٢٠٠١ - ٢٠٠٢) على التوالي ، وتنص المادة الثانية على ما يلي :^(xviii)

- التقويم الذاتي لجميع جوانب المنظومة التعليمية داخل المدرسة وفقاً للمعايير المحددة من الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد وتشمل: أداء (الطلاب ونتائجهم، القيادات التربوية، الإدارة المالية) إلى جانب المناخ المدرسي، وفاعلية المشاركة المجتمعية ، والآليات المناسبة لصيانة كل من المبنى المدرسي ، والمعامل ، والتجهيزات ، واحتياجات العاملين بالمدرسة.

- البحث عن مصادر تمويل ذاتي لهذه البرامج، وتأهيل المدرسة للاعتماد التربوي .
وقد صدر القرار الوزاري رقم (١٣٨) بتاريخ ٢٠١٢/٣/١١ مده (٢) تنشأ بكل من الإدارات التعليمية قسم بمسمى "وحدة قياس الجودة وتتبع مدير الادارة وتختص بالآتي: (xix)

المشاركة مع وحدة تنمية الموارد البشرية (التدريب) في عقد ندوات وحلقات نقاشية وورش عمل لمديري المدارس والمعلمين حول التقويم الذاتي وآلياته، وكيفية تأهيل المدارس للقيام به، وتحديد البرامج التدريبية المتخصصة لفرق الجودة بالمدارس لرفع كفاياتهم للقيام بمهام التقييم والتخطيط والتوثيق بالتنسيق مع وحدة التنمية البشرية والجهات المختصة، والتأكد من أن اختيار فرق التدريب والجودة بالمدارس يتم طبقاً لمعايير الاختيار التي حددتها الوزارة .

وفي إطار التطورات المتلاحقة، والحاجة الماسة لاعتماد المؤسسات التعليمية تعتبر وحدة التدريب والجودة هي العقل المدبر لنظم الجودة داخل المؤسسات التعليمية، فمن خلالها يتم العمل بهدف إعدادها للتقدم للاعتماد في ضوء معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد التي تم إنشاؤها بالقانون رقم (٨٢) لعام ٢٠٠٦، والقرار الجمهوري رقم (٢٥) لعام ٢٠٠٧ باللائحة التنفيذية للهيئة (xx) باعتبارها الجهة المنوط بها اعتماد جودة المؤسسات التعليمية، وما تحدده من معايير حول وحدات التدريب والجودة، حيث تعتبر الوحدات هي المسئول الرئيس داخل المؤسسة التعليمية عن متابعة إجراءات وإدارة عمليات تقدم المؤسسة للاعتماد، وذلك بالتعاون والتنسيق الكامل مع جميع أعضاء فريق إدارة الجودة بالمدرسة.

مما سبق يتضح لنا أن وحدة التدريب والجودة منذ نشأتها قد مرت بالعديد من التوسعات في الأدوار والمهام نتيجة تأثرها بالمستجدات في نظم التعليم وأصبحت هي الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها وزارة التربية والتعليم في تنمية قدرات ومهارات العاملين بالمدرسة وتمكينهم من تطوير ممارساتهم وصقل خبراتهم وتبادلها مع بعضهم البعض .

٢- أهداف وحدة التدريب والجودة داخل المدرسة :

أوضحت وزارة التربية والتعليم الهدف العام لوحدة التدريب والجودة في الآتي: (xxi)

تنمية كفايات المعلمين والعاملين بالمدرسة، بما يجعلهم قادرين على أداء أدوارهم بفاعلية وكفاءة، وبما يؤدي إلى تحسين العملية التعليمية؛ لتصبح مدرستهم فعالة قادرة على الوصول إلى الجودة الشاملة، وتعمل الوحدة على تحقيق الهدف العام من خلال مجموعة من الأهداف الفرعية الآتية :

- توفير مناخ عام بالمدرسة يشجع على التنمية المهنية المستدامة للعاملين بها .
- تنمية الأسلوب العلمي في التفكير، والقدرة على حل المشكلات لدى المعلمين والعاملين بالمدرسة، بما يساعدهم على التحديث والابتكار في عملهم .
- الاستفادة من خبرات المعلمين العائدين من بعثات خارجية، والخبرات المتوفرة بالمدرسة .
- مساعدة المعلمين والعاملين على التفاعل مع المجتمع المحلي، بما يدعم العلاقة بين المدرسة والمجتمع المحلي، وتحسين العملية التعليمية وخدمة البيئة .
- إعداد كوادر تدريبية (مدرسين) لديها الكفايات والمهارات اللازمة للقيام بالأنشطة التدريبية.

مما سبق نجد أنه يتفق مع أهداف الإطار الوطني للمؤهلات (NQF) National Qualifications Framework والتي منها ما يلي : (xxii)

- التغلب على التناقضات والاختلالات في أنظمة التعليم والتدريب .
- يزيد الشعور بالمسؤولية لدى المؤسسات التعليمية والتدريبية تجاه الحفاظ على معايير عالية الجودة فيما تقدم .
- يعزز مفهوم التعلم مدى الحياة، من خلال الترويج لجميع أنماط التعلم الرسمي وغير الرسمي وغير النظامي .
- ضمان جودة البرنامج التعليمي/التدريبية وبالتالي بناء ثقة الجمهور في المؤهلات والخريجين.
- تعزيز التعلم طوال الحياة والاعتراف بالتعلم المسبق .

مما سبق يتضح إن إنشاء وحدات التدريب بالمدارس يعتبر من الاتجاهات الحديثة في التدريب والهدف منه التحسين، وقد تطور أداء هذه الوحدات عبر القرارات المنظمة لأدائها، وفي كل قرار تحاول وزارة التربية والتعليم أن تتلاشى القصور عبر القرارات مما أضاف مهام جديدة لوحدات التدريب والجودة، وقد نظمت عملية التدريب داخلها من حيث: التشكيل، والمتابعة، نظام العمل، وتوزيع الأدوار، وتركت لفريق العمل عملية التخطيط والتنفيذ واختيار الوقت والمكان المناسب وعملية التمويل على برامج التدريب التي تتم داخلها، وعليه أصبح ينظر للمدرسة باعتبارها وحدة مستقلة بذاتها لها رؤيتها وأهدافها واحتياجاتها .

٣- مبادئ ومرتكزات عمل وحدة التدريب والجودة:

من أهم المبادئ والمرتكزات لوحدات التدريب والجودة بالمدارس ما يلي : (xxiii)

- المدرسة هي المركز الأساسي: تتم فيه التنمية المهنية لجميع العاملين وتأكيدا لمفهوم التنمية في الموقع (School- based Development).
- تأكيد التعلم مدى الحياة (Life-Long Learning) الذي يعتبر سمة أساسية للتنمية المستدامة في القرن الحادي والعشرين، لمواكبة التقدم المتسارع في مجال العلوم والتكنولوجيا، الأمر الذي يؤكد أهمية دور وحدة التدريب بالمدرسة على تنمية مهارات التعلم الذاتي بما ينعكس على العملية التعليمية بالمدرسة بحيث يصبح التعلم الذاتي استراتيجية أساسية في عمليات التعلم والتدريب .
- ضرورة التنسيق بين وحدات التدريب بالمدرسة وأجهزة التدريب على مستوى الإدارة والمديرية التعليمية، والاستفادة من إمكانات المؤسسات الأخرى المعنية بالتدريب والتنمية المهنية، بما يؤدي إلى تحسين مستوى أداء الوحدة التدريبية .
- تأكيد مبدأ المشاركة والتفاعل بين المدربين والمتدربين، وأن يكون المتدربون على وعي كامل بأهداف التدريب وأدوارهم، بما يجعلهم ملتزمين بتنفيذها .
- تأكيد مفهوم الجودة الشاملة الذي يتطلب تحسين مدخلات التعليم وعملياته؛ بما يؤدي إلى تحسين مخرجات التعليم، الأمر الذي يفرض ضرورة تحسين مستوى الأداء والقيام بالأدوار المطلوبة لكل فرد كما ينبغي، وأن يكون إتقان العمل نمطا أساسيا بالنسبة للجميع؛ الأمر الذي ينعكس على العملية التعليمية بالمدرسة للوصول إلى مدرسة فعالة (Effective School).

وبناء على هذه المرتكزات والمبادئ تكون وحدة التدريب هي المنفذ الذي يعالج مشاكل العمل بصورة مباشرة بعيدا عن التعقيدات والروتين، بما لها من أهداف واضحة، وطرق عمل متنوعة وقدرة على التحليل والاستنتاج، وعلى أساس هذه المبادئ والمرتكزات تكون وحدة التدريب والجودة نظام داخلي للجودة المدرسية، تعمل على التحسين المستمر والتطوير على ضوء نواتج التقييم الذاتي الذي تقوم به لجميع مكونات العملية التعليمية داخل المدرسة .

٤- أهمية وحدة التدريب والجودة داخل المدرسة:

تعتبر وحدات التدريب بالمدرسة بداية اتجاه جديد في مصر تماشيا مع الاتجاهات الحديثة كخطوة أولية نحو عمليات التحسين المدرسي . كما أنه يعد اتجاه نحو اللامركزية في التدريب، حيث يتم بواسطة فريق مختص من داخل المدرسة ممثلا في فريق وحدة التدريب، وينتج عن التدريب داخل المدرسة مجتمعات متعلمة على كافة مستوياتها فالتعليم يكون لجميع أعضاء المؤسسة من طلاب ومعلمين وإداريين، على طريقة التنمية التعاونية الجماعية، وتنمية المهارات ، والتفكير ، وطريقة المشروع ، والتنمية الذاتية .^(xxiv)

ويعد التدريب داخل المدرسة من أنواع التدريب الهامة حيث أنه يرتبط بالواقع الفعلي للعاملين ،ومن فرص الممارسة الحقيقية ، وكذلك من اسنادات العمل ومهامه التي توكل إليهم ، وقد أثبتت البحوث والدراسات أن التعامل مع برنامج التدريب مع المدرسة كوحدة أكثر فاعلية من التعامل مع المعلمين كأفراد ، وهذا يدعم ضرورة أن تتم عملية التنمية الشاملة والمتكاملة والتطوير المهني في ضوء التكنولوجيا العصرية الحديثة والتدريب داخل المدرسة ؛ الأمر الذي يساند إنشاء وحدات التدريب بالمدارس .^(xxv)

ويعد التدريب داخل المدرسة السبيل أو الطريقة لنقل الخبرات التدريبية داخل الفصول الدراسية ، والمساعدة المهنية للعاملين على المعلومات الأكاديمية والتكنولوجية والتربوية ، والدعم على أوسع نطاق حيث يتم عملية التخطيط والتنفيذ للأنشطة في إطار المدرسة من خلال العاملين والمعلمين وبدافع وحفز داخلي ذاتي وبإمكانيات ذاتية^(xxvi) بما يؤدي إلى التطوير المهني المستمر للمعلمين داخل المدرسة .

٥- العوامل المؤثرة على وحدات التدريب داخل المدارس المصرية :

تتعدد العوامل المؤثرة على وحدات التدريب والجودة داخل المدرسة المصرية ، وهذه العوامل تتداخل مع بعضها البعض ؛ ويصعب وضع فواصل بينها ويمكن تحديدها في عوامل تخص المدرسة ، وأخرى من خارج المدرسة ، ولكن الباحثة سوف تقتصر على بعض منها :

(المناخ المدرسي ، والامكانيات المتاحة ، والرقابة والمتابعة، وعلاقة المدرسة بالمجتمع الخارجي)

أ- المناخ المدرسي:

نظرا لأهمية المناخ المدرسي وأثره في نجاح العملية التعليمية ، وبالتالي في عملية التدريب داخل المدرسة فقد حددته الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ؛ أحد معايير تحقق الجودة في المدرسة^(xxvii) . وعليه فإن القصور في فاعلية تدريب المعلمين داخل المدرسة إنما يعود إلى قصور المناخ المتعاون والمناسب .

ب- الإمكانيات المتاحة للتدريب :

تمثل الميزانية ركنًا ومحركًا أساسيًا للبرامج التدريبية، لتنفيذ أبسط الدورات التدريبية للمعلمين، ومن ثم وجب العمل على توفير المزيد من الموارد لمؤسسات التدريب والمدارس إذا ما أردنا التطبيق الصحيح لتدريب المعلمين في المدارس، ويدخل ضمن الاعتبار كفاءة المدرسين القائمين على إدارة التدريب^(xxviii)

ج- الرقابة والمتابعة :

أهم ما يميز به التدريب الناجح ضمان الاستمرارية في تحقيق أهدافه، والمتابعة الدائمة عن طريق:
(xxix)

- تقارير عن أعمال الوحدة.
- متابعة رؤساء أقسام ومديري إدارات التدريب بالإدارات والمديريات .
- الزيارات التي تتم من قبل المسؤولين من المديريات أو الإدارات ؛ بغرض معرفة وضع المدارس من أوجه تميز أو قصور وتقديم الدعم مع اتخاذ الإجراءات المناسبة.

د- علاقة المدرسة بالمجتمع الخارجي:

أن التعاون بين المدرسة والمجتمع الخارجي يؤدي إلى نجاح التدريب ،ويحقق الربط بين النظرية والتطبيق ويتأتى عن طريق :^(xxx)

- الزيارات الدائمة للمدرسة لتبادل الخبرات .
- مشاركة المدرسة في أنشطتها .
- مناقشة المجتمع المدرسي في العقبات التي تواجههم وإيجاد حلول لها .
- وترى الباحثة أن ما سبق يتفق مع بعض الدراسات الأجنبية^(xxxi) بأن هناك خمسة عوامل تؤثر على فعالية تدريب المعلمين من خلال برنامج مدرسي تتمثل في : استعداد المدرسة ، عامل المدرسة الخارجي ، خطة تدريب جيدة ، وعملية التدريب ، وإشراف المدرسين ، وأكد آخرون^(xxxii) على أهمية مشاركة المعلمين وتنوع أساليب التدريب ، وتحفيز القيادة ، وإنشاء تقييم سليم وعادل .

وبناء على ماسبق يمكن القول أن التدريب داخل المدرسة شكلا هاما من أشكال التعليم المستمر للمعلمين كما له أهمية في تطوير وإصلاح التعليم وهو ما تبين للباحثة من خلال الأدبيات النظرية والدراسات الحديثة التي استهدفت دراسة التدريب داخل المدرسة ، ومن أداة البحث المقابلة والإطلاع على وثائق وحدة التدريب والجودة ، وأخذ الملاحظات من المديرين والوكلاء والمعلمين بالمدرسة تبين ما يلي:^(xxxiii)

- مكان التدريب يمكن أن يكون على مستوى المدرسة نفسها ، أو قد يتم على مستوى عدة مدارس قريبة من بعضها ، بحيث تتيح الفرصة لتبادل الزيارات بين المعلمين ، والإشتراك في شبكات تدريب المعلمين .
- تعد وحدة التدريب والجودة من أهم مكونات المدرسة ، وتعتبر ذراع المدير الأيمن ، ويلزم للمسئول عنها صفات من أهمها: أن يكون لديه الدافعية ، وحب التعلم ، وقدرته على التواصل مع الآخرين .
- ترتبط وحدة التدريب والجودة بمجال (ضمان الجودة والمساءلة) الموضوعه من قبل معايير الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد التي تتم من خلالها التدريبات المختلفة ، وورش العمل المنظمه من مسئول وحدة التدريب، ومتابعة القيادة.

- لا يوجد فرق بين نوعي المدارس (الرسمي، والرسمي لغات) في وحدة التدريب والجودة. بينما في المدارس الخاصة يوجد أهتمام نوعي بوحدة التدريب والجودة لوجود مسئول متفرغ لها .
- تري الباحثة أن مسئول وحدة التدريب مكلف بأعباء إضافية مع ارتفاع نصابه الأساسي ويرجع ذلك إلى مدير المدرسة وحزمه ، وكفاءة من يتولى وحدة التدريب والجودة .

كما ترى الباحثة أنه يوجد ايجابيات وسلبيات لواقع وحدات التدريب والجودة بالمدرسة:

فيما يلي إيجابيات وحدات التدريب والجودة ما يلي :

- التوصل إلى ابتكار وسائل توضيحية بسيطة ، و تبادل الخبرات بين معلمي المدرسة .
- الاستفادة من خبرات قدامى المدرسين والمبعوثين .
- إكتساب المعلمين الثقة بأنفسهم، و توثيق العلاقة بين المعلمين والموجهين .
- مرونة جداول التدريب ، وخفض التكلفة، والفاقد في الوقت للقرب من موقع العمل .
- سهولة الإشراف والرقابة على البرامج التدريبية.
- وفيما يلي بعض السلبيات التي تواجه عملية التدريب داخل المدارس :
- يعتمد تدريب المعلمين على النظم التقليدية .
- تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين يغفل درجاتهم العلمية وكفاءتهم الوظيفية .
- تفتقر خطة التدريب إلى التنظيم، وتسير بطريقة عشوائية .
- قلة وجود مخصصات مالية، بالإضافة إلى قلة التجهيزات والأجهزة التكنولوجية الحديثة
- عدم التفرغ الكامل لمشرف الوحدة ،إلى جانب نقص الدورات التدريبية التي تنمي مهاراته.
- ضعف مفهوم التدريب والتقويم والجودة لدى العاملين بالمدرسة .
- ضعف استفادة الوحدة التدريبية من كافة إمكانات المجتمع المحلي .
- مشاركة موجه المادة في التخطيط لبرامج تدريب المعلمين داخل المدرسة محددة .
- تقويم المعلمين ومسئول وحدة التدريب والجودة ، و مدير المدرسة لمرود أثر برامج التدريب صوري، ويقتصر على ملء الاستمارة مما يجعل الاستفادة من عمليات تقويم أنشطة وبرامج التدريب غير ذات جدوى .
- ضعف الحافز الذي يقدم للمعلمين ، وهذا يؤثر على درجة إقبالهم وفاعليتهم في التدريبات.
- اختفاء المعايير التي يتم بها تشكيل أعضاء وحدة التدريب والجودة مما يحد من فاعليتها .
- تنفيذ برامج التدريب داخل الوحدة ، يتم بشكل عشوائي دون تنظيم أو تحديد وقت مسبق ، رغم وجود خطة مسبقة مما يجعل الخطة الموضوعية صورية فقط .

وتخلص الباحثة مما سبق أن هناك نقاط قوة ، وحتى تحقق المدرسة أهدافها من تنمية المعلمين والعاملين بها ، يجب أن تشارك إدارة المدرسة والمشرفون والمعلمون في تصميم البرامج التدريبية ، ويتولى إدارة تلك الوحدات أفراد متخصصون في مجال التدريب ، وتوفير العوامل التي تؤدي إلى زيادة فعالية تلك الوحدات وتقليل المعوقات وصياغة معايير الأداء والممارسات المثالية للمشاركين في عملية التدريب بتلك الوحدات حتى تتمكن من أداء دورها بنجاح ، ودعم عملية الرقابة والمتابعة (قياس الأثر) وفقا للاتجاهات الحديثة ، وهو ما يتم تناوله في المحور التالي من البحث .

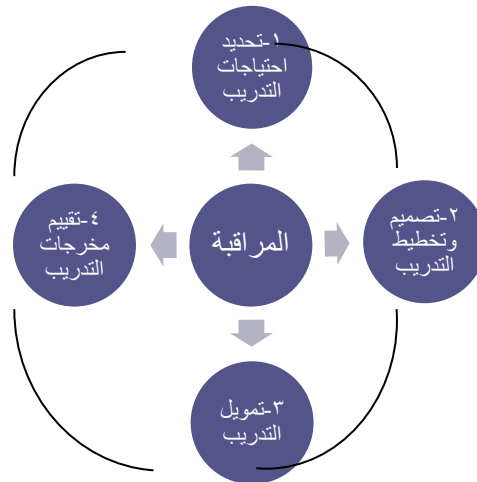
المحور الثاني: الاتجاهات الحديثة لوحدات التدريب والجودة في المدارس

يعد التدريب من الموضوعات التي تناولتها الأبحاث العلمية منذ فترة طويلة، وما زال حتى يومنا قيد التداول؛ وذلك لما له من أهمية بالغة، فالتدريب لم يعد أداة تطويرية لمهارات العاملين فحسب، بل أصبح خيارا استراتيجيا للاستثمار في الإنسان كأهم عناصر الإنتاج والتنمية البشرية في نمو الإنتاج البشري الإجمالي للدول، كما أنه ضرورة لتقدم البلاد وازدهار مستوى المعيشة بها.

ففي الولايات المتحدة الأمريكية نجد اهتماما كبيرا ببرامج التدريب وتطويرها، وأن ما ينفق من أموال على هذه البرامج يفوق بدرجة كبيرة عما ينفق في أية دولة أخرى، ويعتبر التدريب في الولايات المتحدة الأمريكية إجباريا و تتوقف عليه زيادة الراتب، كما يمنح المعلمون اجازات دراسية، يلتحقون فيها بالدراسات التي تعدها الجامعات للمعلمين .

وتوفر الاتجاهات الحديثة حولا مبتكرة لكثير من المشكلات المتعلقة بالعملية التعليمية، كما أنها تسهل وتؤكد على عملية التعاون والمشاركة بين الزملاء والخبراء التربويين المهتمين بالعملية التعليمية، ومن هنا جاءت التغييرات الجذرية في المفاهيم والأفكار التي تستند إليها التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة، وتسهم في إعادة النظر في نظمها التعليمية بشكل عام، ونظام إعداد وتدريب المعلم بشكل خاص، وذلك دعما لمكانة هذه المهنة وتمكينها من القيام برسالتها الحقيقية في المجتمع وفقا للتغيرات السريعة والمستمرة التي تحدث في المجتمع، وبالتالي يتمكن المعلمون من المهارات التي تجعلهم قادرين على الإفادة من المستجدات العلمية والتقنية والنظريات والمعارف، وتوظيفها في ممارساتهم التدريبية (xxxiv)

وقدمت المواصفة القياسية الدولية ISO 10015 للتدريب الإرشادات التي من شأنها المساعدة لمنظمة ما لتحسين قدرتها، والوصول إلى أهدافها من الجودة، وعملية التدريب هذه موضحة بدورة التدريب كما يلي :



شكل (١) يوضح دورة التدريب

ولاختبار وتنفيذ التدريب لسد فجوة التنافس بين المأمول والواقع يجب على الإدارة مراقبة المراحل الأربع التالية: (xxxv)

١. تعريف وتحديد احتياجات التدريب .
٢. تصميم وتخطيط التدريب .
٣. تمويل التدريب .
٤. تقييم مخرجات التدريب .

تعددت الاتجاهات في آليات واستراتيجيات التدريب أثناء الخدمة الموجه للمعلم لتنميته مهنيًا ، فهناك بعض الأدبيات والأبحاث العلمية التي تناولتها، وإن كانت جميعها تدور حول فكرة رئيسية هي " أن يتحول المعلم إلى متعلم دائم التعلم " ، وعلى ذلك تتناول الباحثة بعض منها في ما يلي: (xxxvi)

- الترخيص لممارسة مهنة التعليم (رخصة التدريس).
 - مدخل التنمية القائم على المدرسة.
 - التنمية المهنية من خلال (التعاون المشترك) الزملاء (الأقران).
 - توظيف التكنولوجيا والشبكة العنكبوتية في التنمية المهنية للمعلم.
 - تفريد برنامج تدريب المعلم في أثناء الخدمة .
 - البحث الإجرائي مدخلا للتنمية المهنية .
 - تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين بوسائل أكثر فعالية.
 - رفع كفاءة القائمين على برامج التدريب.
 - وفيما يلي عرض موجز لكل اتجاه :
- ١- الترخيص لممارسة مهنة التعليم (رخصة التدريس):

License to practice the profession of education

يلزم من يرغب في العمل بمهنة التعليم الوفاء بالحد الأدنى من معايير الكفاءة الموضوعية ، ويضمن هذا الاتجاه الآلية التي يمتلك بها المعلمون الحد الأدنى من المهارات والمعارف المطلوبة للعمل في مهنة التعليم ، وتختلف هذه الإجراءات من دولة لأخرى إلا أنها في كل الأحوال تتطلب تحديد مستويات من المعارف والمهارات التي يجب على المعلمين اكتسابها وإتقانها من أجل الوصول إلى درجات أعلى للارتقاء السلم الوظيفي (xxxvii)، وتكون كافة المعلومات المتعلقة بمتطلبات الترخيص متاحة وواضحة لكل المتقدمين .

٢-مدخل التنمية القائم على المدرسة: school-based development:

ينصب هذا الاتجاه على مدخل منظومي للتنمية المهنية لجميع العاملين في المدرسة لإعادة تنظيم المدرسة بشكل كامل من البرامج الجزئية إلى خطة موحدة للإصلاح تركز من أسفل إلى أعلى من خلال توفير مساحة من اللامركزية؛ بمعنى اشتراك المعلمين ، والمديرين وأعضاء المجتمع المحلي في عملية الإصلاح المتمركز على المدرسة ، وتنوع أساليب التدريب وتعزيز الإدارة وتنوع أساليب التدريب وتعزيز الإدارة وإنشاء تقييم سليم وعادل.

٣- التنمية المهنية من خلال (التعاون المشترك) الزملاء (الأقران): Peer Coaching

يعد تدريب الأقران أحد الأدوات القوية للتطوير المهني، فهو يسمح للمعلمين بتحسين ممارساتهم التعليمية من خلال التعلم من أقرانهم، واعتماد التفكير الذاتي، علاوة على ذلك، فعندما يتضاعف عدد المعلمين ذوي الأهداف المتشابهة، يعملون كمدرسين لأقرانهم، فإنه يحدث ما يعرف بالتعلم التعاوني .

٤- توظيف التكنولوجيا والشبكة العنكبوتية في التنمية المهنية للمعلم :

Employment of technology and the web in the professional development

أصبح توظيف التكنولوجيا مناهجا معتمدا للتدريب والتنمية المهنية -متعدد الوسائط والوسائل- خيار إستراتيجي لتنمية وتطوير الموارد البشرية نظرا لكونه من المحاور الهامة لتطوير العمل ونجاح المؤسسات وزيادة كفاءات الأفراد وذلك من خلال المواقع والمننديات أن يتم التواصل المباشر بين المعلم وزملائه وتلاميذه لما له من فوائد ومزايا عديدة (xxxviii).

٥- تفريد برنامج تدريب المعلم في أثناء الخدمة:

اتجاه فيه ينمى كل معلم مهنيا بحسب استعدادته وقدراته ومهاراته، وبما يتناسب مع ظروفه الخاصة، ويتم في خطوات معروفة ومألوفة للمعلمين، ومن هنا تتفاوت سنوات الخبرة بتفاوت القدرات، ولسد الحاجات الفردية لكل معلم، ومن الطرق التي استخدمت للوصول إلى التفريد. طريقة تسمى مرامي العمل " Job Targets " .

٦- بحث الفعل مدخلا للتنمية المهنية: Action research

بحث الفعل يقوم به المعلمون بالاشتراك مع طلبتهم بهدف تحسين مناهجهم التعليمية وطرائق التدريس وأساليبه وإدارة الصف، ولا تحقق جدوى هذا البحث إلا إذا كان في بيئة ومناخ سليمين؛ يتسمان بالتفهم والاستجابة لإرادة حقيقية للتغيير، وتوافر الدعم من داخل المدرسة وخارجها (xxxix).

٧- تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين بوسائل أكثر فعالية .

Identify the training needs of teachers

أن مصطلح تحديد الاحتياجات يستخدم للدلالة على المنهج العلمي المنظم الذي يقيس الفرق بين الواقع والمستهدف، ويستخدمه المخططون في تقدير مطالب التطوير على أسس واقعية، وبيانات حقيقية، ومن ثم يجب أن يتم تحديدها بصورة تعاونية وجماعية تسهم فيها الجهات المسؤولة، والمتدربون، وتسير وفق برنامج محدد ومدرّوس من حيث الأهداف والمحتوى والوسائل والأساليب والمكان والتوقيت (xi).

٨-رفع كفاءة القائمين على برامج التدريب: Raising the efficiency of trainers

إعداد مدرّبين تتوفر فيهم كفاءات تدريبية عالية، كما يتحلى كل منهم بخصائص المدرّب الناجح، ويتم تدريبهم على كيفية تنفيذ التدريب الفعال للمعلمين والعاملين بالمدرسة .

وترى الباحثة من خلال القراءة التحليلية للأدبيات والدراسات التي تناولت الاتجاهات أن هناك تداخلا بعضها مع بعض، وشمول بعضها للبعض، وسوف تتناول الباحثة الاتجاهات الأكثر شمولية في وحدات التدريب والجودة بالمدرسة .

❖ بعض آليات واستراتيجيات وحدات التدريب والجودة داخل المدرسة:

يتم تناولها في الآتي :

١. مدخل التدريب الإلكتروني بتوظيف التكنولوجيا والشبكة العنكبوتية .
٢. مدخل التدريب لإتقان لرفع الكفاءة .
٣. تدريب الزملاء (الأقران) .

١ - التدريب الإلكتروني بتوظيف التكنولوجيا والشبكة العنكبوتية في التنمية المهنية:

تؤدي تكنولوجيا التعليم دورا مهما لنجاح المؤسسات التربوية، في تحقيق الغايات المنشودة وخاصة في مجال التدريب، وذلك لمواجهة المشكلات التي تعوق تطور العملية التعليمية، حيث أكد البعض أن التعلم الإلكتروني باستخدام الحاسبات الآلية وبرمجياتها المختلفة، هو أكثر أشكال التعلم المرن شيوعا، وهو تعلم مرن مفتوح، ويلزم للمعلم إعادة النظر في مجال التنمية المهنية له واستخدام أحدث الابتكارات التكنولوجية. لأنه الموجه والمرشد للطلاب .

ومن أهم المداخل لذلك مايلي :

التدريب الإلكتروني : Electronic Training

ويعرف بأنه : عملية يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة التي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها وذلك في أقصر وقت ممكن، وبأعلى مستويات الجودة دون تقييد بحدود المكان والزمان (xli)، أي أنه نظام تدريب نشط Active Training غير تقليدي، ويعتمد على استخدام مواقع شبكة الانترنت لتوصيل المعلومة للمتدرب دون الانتقال إلى موقع التدريب ودون وجود المدرب والمتدربين في نفس الحيز المكاني مع تحقيق التفاعل ثلاثي الأبعاد (المحتوى التدريبي الرقمي، والمتدربون، والمدرب) وإدارة العملية بأسرع وقت وأقل تكلفة . لتقديم برامج مهنية متجددة، ومتنوعة باستمرار وبتكاليف اقتصادية قليلة مع الاحتفاظ بجودة التدريب، مما يشير إلى أنه من المتوقع أن تصبح مجتمعات المعرفة عبر الإنترنت الأساس في التنمية المهنية للمعلمين مستقبلا .

وقد أكدت عديد من الدراسات أهمية التدريب الإلكتروني باستخدام شبكات الحاسب، وأن مقدار التعليم كم ونوع وشكل المحتوى التدريبي يفوق بمراحل ما يتم اكتسابه في التدريب التقليدي بالإضافة إلى انخفاض الوقت التدريبي، والذي يرجع إلى تحسين المحتوى التدريبي الإلكتروني فضلا أن هذا النوع من التدريب يؤدي إلى زيادة الكفاءة المهنية، ونمو الرضا النفسي عن العمل . (xlii).

من أهداف التدريب الإلكتروني للمعلمين :

- إتاحة الفرصة للمعلمين للوصول إلى التدريب دون ترك فصولهم الدراسية .
- التمكّن من تحسين محو الأمية الحاسوبية والتفاعل مع المدربين والمعلمين الآخرين .

- الدورات التدريبية المعروضة تلبي احتياجات المعلمين الفردية .
- تدريب المعلمين على كل جديد ، والاستفادة القصوى من إمكانياتهم ، والوصول إلى مستوى الجدارة ، وأن يوظفوها جيدا في العملية التعليمية ، وذلك لرفع المستوى التربوي والتعليمي للمتعلمين^(xliii)
- وسائل التدريب الإلكتروني :**
- العديد من الأدوات والبرمجيات التي تمكن المتدربين من الاستفادة من خدماتها :
- ❖ **البريد الإلكتروني (E-mail):** هو عبارة عن معلومات مخزنة يتم تبادلها بين اثنين من المستخدمين عبر وسيلة اتصالات، وبشكل عام هو رسالة تحتوي على نصوص، أو ملفات، أو صور، أو مرفقات يتم إرسالها عبر شبكة الإنترنت من جهة معينة إلى شخص واحد أو مجموعة أشخاص .
 - ❖ **غرف المحادثة (Chat Rooms):** تستخدم أشكال المقابلات علي الإنترنت التي تكون علي هيئة مؤتمرات متزامنة (اي التحدث والمناقشة في نفس الوقت) أو تكون أحيانا غير متزامنة (كما في المنتديات).
 - ❖ **الشبكة العنكبوتية (World Wide Web):** هي شبكة عالمية تربط عدة الأف من الشبكات وملايين من أجهزة الحاسوب، وتكمن فائدة الانترنت في كونها توفر وسيلة للاتصال يستخدمها الافراد والمؤسسات للتواصل وتبادل المعلومات.
 - ❖ **المؤتمرات المرئية والمسموعة (Audio Video Conferencing) :** وهي نظام متكامل لنقل الصوت والصورة والمعلومات بين عدة مواقع على مسافات متباعدة وفي وقت واحد، ويمكن من خلاله إجراء الحوار المباشر بين تلك المواقع وتبادل الرؤى؛ فهي تسمح بإجراء اجتماع بالفيديو من بعد بالصوت والصورة بين المعلم والمتعلمين.
 - ❖ **التدريب المعكوس:** يعد من تكنولوجيات المناسبة يمكن استخدامها في تدريب المعلمين على انتاج وسائط متعددة للطلاب ، على أساس أن التعلم المعكوس يتيح الفرصة أمام الطلاب لدراسة محتوى التعلم في منازلهم عبر الأنترنت ، بينما يقومون بتطبيق أنشطة التعلم مع أقرانهم داخل الفصل .
 - ❖ **الرحلات العلمية عبر الويب:** مجموعة من الأنشطة التي يقوم المتدرب من خلال البحث عبر صفحات الإنترنت ، بهف التقصي عن المعلومات اللازمة حول المادة العلمية .
 - ❖ **التدريب المتنقل M- Training:** فيه يتدرب ويتعلم الفرد بعيدا عن أي نقاط ثابتة ، أي دون الجلوس في مكان محدد، أو أمام شاشات الحواسيب .
 - ❖ **الفصول الذكية (الأفتراضية) :** هي عبارة عن بيئة للتعليم المباشر أو غير المباشر، ويمكن لهذه البيئة أن تكون معتمدة على الويب كما يمكن الولوج إليها أيضا عبر بوابة أو استنادا إلى برامج تتطلب التحميل و التثبيت. و تماما كما في الفصل العادي ،يمكن للمعلم في الفصول الافتراضية المشاركة في التعليمات المباشرة ، و هذا يعني أن المشاركين يلجأن إلى بيئة الفصل الافتراضي في نفس الوقت ، وتعد الفصول الذكية إحدى الاستراتيجيات التي تعتمد عليها سنغافورة حيث يتم توظيفها في تنمية المعلمين مهنياعن طريق تكوين فريق "التنمية المهنية والتعلم " ، وهم من زملاء المهنة من عدة دول على سبيل المثال نيوزيلندا والنرويج وغيرها ، ويتم استقطاب خبراء التدريب والمدربين من عدة دول حسب طبيعة البرنامج ، وتوفر المعايير والخبرة المطلوبه^(xliv)

مما سبق ترى الباحثة أن وسائل التعليم والتدريب الإلكتروني أتاحت إمكانيات يجب الإستفادة منها بأفضل الطرق الممكنة حيث جعلت الاتصال سهلا وميسورا بين الطلاب والمعلمين ، وهو ما يحدث الآن من توجه وزارة التربية والتعليم بمصر ، اقتباسا من اتجاهات وخبرات الدول مثل (سنغافورة ، وفلندا ، وكوريا ، وأندونيسيا) ، في بناء المستقبل وتحسين الحاضر ، وإستخدام التكنولوجيا كوسيلة لحل المشاكل المزمنة كطريقة تعلم وقياس مهارات الطلاب من خلال نظام التابلت والشبكات لتحقيق بناء المستقبل والهوية والإنتماء للطلاب بما ينعكس على المجتمع ككل .

اساليب التدريب الإلكتروني ثلاثة هي: (xlv)

أ- الأسلوب المتزامن :

تتم عملية التدريب من مكانين أو عدة أماكن مختلفة في وقت واحد بشكل مباشر وتفاعلي بين أطراف العمليتين باستخدام الصوت ، والصورة ، والنص أو أي وسيلة اتصال أخرى ، وذلك عبر وسائط التقنية المتعددة سواء كانت حاسب آلي أو أنترنت .

فمن خلال هذه العملية يمكن تقديم عملية التدريب من خلال المناقشة الفورية شفهيًا أو كتابيًا لمواضيع التدريب، أو من خلال توفر فصول وقاعات تدريب افتراضية تتم عبرها عملية التفاعل لتحقيق التدريب الإلكتروني .

ب- الأسلوب غير المتزامن :

تتم فيه عملية التدريب في مكانين وزمانين مختلفين ، من خلال وضع أدوات التدريب من خطط ، وموضوعات للنقاش ، واختبارات ، وبحوث على بيئة التدريب التقنية ، ثم يقوم المتدرب بالإطلاع عليها في أي وقت يرغب أو وفق محددات المدرب ، ويمكن أن يتوصل كل منهما بإحدى أساليب الاتصال أو النص أو الصورة عبر وسائط التقنية الحديثة وأساليب التواصل مثل البريد الإلكتروني ، وفصول أو غرف المحادثة ، ومثل الفصول الذكية .

ج- التدريب الإلكتروني المدمج :

نمط من التدريب يمزج بين المتزامن وغير المتزامن بالإضافة إلى ذلك يمكن توظيف التدريب الإلكتروني للمعلم جزئيا لتدعيم التدريب التقليدي الذي يتم في القاعات ، وفي هذه الحالة يقوم التدريب على أساس مدخل التكامل بين التدريب التقليدي والإلكتروني .

تجارب بعض الدول في استخدام التدريب الإلكتروني :

نجاح التدريب الإلكتروني لا يتوقف على نوعية الأدوات والخدمات الإلكترونية المتاحة بقدر ما يتوقف على تحديد الاستراتيجيات التعليمية المستخدمة لإحداث التعلم في قاعة الدراسة والتدريب عن بعد، وعلى نوعية الوسائل التكنولوجية المستخدمة فيها لنقل وتوصيل محتوى المادة التدريبية إلى المتدربين بالشكل المطلوب ، وعلى احتياجات واهتمامات المتدربين وطبيعة محتوى المادة التدريبية المعطاة .

ومما يدعم الاتجاه الواضح لاستخدام نظام التدريب الإلكتروني في مجال التنمية المهنية للمعلم أن مؤسسات التدريب الأمريكية رفعت شعارا قويا يتضمن " للمعلم الحق في أن يتدرب في أي مكان، وفي أي مجال، وبأي معدل"، فالتدريب أصبح غير مرتبط بمكان الإقامة، ولا بزمان معين، وهذا يتحقق من خلال التدريب الإلكتروني للمعلم. بالإضافة إلى ذلك تم إنشاء شبكة تدريب إلكترونية للمعلمين على مستوى الولايات المتحدة الأمريكية تحت مسمى " الأكاديمية الافتراضية " لتسهم في تلبية حاجات المعلمين من التدريب والتنمية المهنية بالشراكة مع الجامعات المختلفة. (xlvi)

وقد اتجهت العديد من دول العالم إلى التوسع في استخدام التدريب الإلكتروني، ففي ألمانيا، وانجلترا، وإيرلندا، وكندا، وبلجيكا يستخدم على نطاق واسع في حل كثير من مشكلات العملية التعليمية، وفي تنمية خبرات العاملين بمختلف المدارس، ويعد التدريب الإلكتروني للمعلم من الأساليب المستخدمة في اليابان، وسنغافورة، وماليزيا، وكوريا الجنوبية والهند وتايلاند، وتايوان، والصين من التجارب الرائدة في مجال التنمية المهنية (xlvii)، وتبنت وزارة التربية السنغافورية بالتعاون مع مجلس الحاسوب الوطني (NCB)، مشروع ربط المعلم بشبكة الانترنت والهدف هو توصيل المعلومات للمدارس، وقد بدأ المشروع بإنشاء ست مدارس عام ١٩٩٦، ولتحقيق الرؤية تبنت الوزارة خطة استراتيجية لنشر تقنية المعلومات - من خلال التعليم والتدريب للجميع - والأسس التي قامت عليها الخطة: (xlviii)

- أدبيات الحاسوب وما تتضمنه من المهارات الأساسية ضرورية لكل معلم ومتعلم.
- تحسين مهارات التعلم يمكن أن تتم باستخدام تقنية المعلومات .
- تكامل تقنية المعلومات مع التعليم يمكن أن يحدث تغييرا وتجديدا في نوعية التعليم
- تكوين فرق تدريبية في المدارس نفسها لضمان توظيف هذه التقنية بشكل فعال .
- التخطيط لتعزيز وضمان استمرارية التدريب والنقويم داخل المدرسة .

وفي إفريقيا توجد عديد من الدول التي بدأت بالفعل في استخدام نمط التدريب الإلكتروني للمعلم، كوسيلة لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين، وتعويض الفرص المحدودة للتدريب التقليدي لهم، وقد كان للهيئات الأجنبية خاصة تلك التابعة لمنظمة الأمم المتحدة وهيئة اليونسكو دور مساعد في انتشار واستخدام التدريب الإلكتروني للمعلم في عدد من الدول الأفريقية، ففي (تنزانيا) تعاونت هذه الهيئات مع كل من وزارة التعليم والثقافة والجامعة المفتوحة بتنزانيا وجامعة دار السلام وهيئة التعليم والتدريب المهني وغيرها في تقديم هذا النوع من التدريب للمعلمين كوسيلة للتنمية المهنية لهم. (xlix)

وفي كل من (كينيا وبتسوانا وزيمبابوي ومالوي) شاركت الهيئات والمنظمات الدولية مع الاتحاد الأوروبي في مساعدة هذه الدول في التغلب على طبيعتها الجغرافية الصعبة فيما يتعلق بالاهتمام بالمعلم وتدريبية من خلال عدة وسائل من بينها استخدام نمط التدريب الإلكتروني للمعلم، واستخدام شبكة الإنترنت في توفير التدريب لعدد كبير من المعلمين في مراحل دراسية مختلفة في هذه الدول، وقد نجحت هذه التجربة في تحقيق أهدافها بالنسبة للمعلم وتحقيق التنمية المستدامة له. (1)

ومن ثم يمكن الاستفادة من اتجاه التدريب الإلكتروني داخل وحدات التدريب والجودة في مدارس التعليم قبل الجامعي بوسائله وأساليبه وأنواعه المختلفة، وذلك بتوفير التكنولوجيا الحديثة والمتطورة، وتطبيقها بطريقة صحيحة لرفع كفاءة المعلمين والعاملين بالمدرسة .

٢- مدخل التدريب للإتقان ورفع الكفاءات :

في ظل التطورات المتسارعة في شتى الميادين ، تظهر الكفاءة أو (الجدارة) "Competence" للمعلم، ليوظف جميع القدرات ويستثمر الطاقات والإمكانيات للاستفادة من التدفق المعرفي برؤية جديدة وتوجه فكري معاصر يستند إلى التفكير الشمولي والمنشعب نحو وحدة المعرفة وتكامل مجالاتها . وتظهر أهمية التدريب على التعامل مع التكنولوجيا التعليمية لتزيد من احتمالية اكتساب

المتدربين لمهارات التواصل الجيد ، ومهارات بناء الفريق والقيادة ، وتدعم العمل التعاوني مع الأقران وتطوير مهارات البحث العلمي بما ينمي في المعلم صفة الباحث (li) .

مما سبق ينعكس على زيادة قدره المعلم على عملية التعلم الذاتي وتطوير مهاراته في الحاسوب والانترنت حتى يستطيع مواكبة التغيرات في العملية التعليمية .

وتعرف الجدارة بأنها: مجموعة المعارف والمهارات والقدرات التي يمتلكها أصحاب الأداء المتميز (iii) ، وأيضاً: إمكانية الفرد لعمل وظيفة بشكل مناسب . والجدارات هي مجموعة من السلوكيات المعروفة في تشكل دليل مرتب ليتمكن من التعرف ، والتقييم والتطوير لسلوكيات الفرد الموظف (liii) .

وعليه فنقطة البداية تتمثل في التعرف على الكفاءة (الجدارة) هو تحديد الأنشطة اللازمة لأداء وظيفة معينة والتي يتم ترجمتها فيما بعد إلى خصائص وسمات شخصية لشاغل الوظيفة من مهارات واتجاهات

وقد أشارت إحدى الدراسات أن الجمعية الأمريكية للتدريب والتنمية "نشرت" خريطة المستقبل وقدمت إطار عمل الجدارات التي يحتاج إليها العاملين في أصحاب المهن التعليمية اليوم وفي المستقبل، وأنها تقوم على ما يعرفه المعلمين عن تلاميذهم ، وهي نقطة محورية ، كما يمكن الوصول للجدارة من خلال التدريب والتعلم ، والخبرة (liiv) وأنه يوجد عدة معايير مرتبطة بتكنولوجيا التعليم للمعلمين، ومؤشراتها مما ينعكس على زيادة قدره المعلم على عملية التعلم الذاتي وتطوير مهاراته في الحاسوب والانترنت ؛ وحتى يستطيع مواكبة التغيرات في العملية التعليمية، وتجعل التعليم أكثر إنتاجية وتطبيقاً للأسس العلمية ، وأكثر قوة وفورية .

وفقاً لرؤية ٢٠٣٠ بالمملكة العربية السعودية ؛ أصبح ينظر للمعلم على أنه الركيزة الأولى والأساسية بين ركائز العملية التعليمية عن طريق نموذج جدارات قائد (Iv) . وتساهم نماذج الجدارة في التعرف على السلوكيات التي أدت إلى تحقيق نتائج معينة .



شكل (٢) يوضح نموذج جدارات قائد

ويرى فريق التطوير المهني للجدارات الوظيفية للمعلمة بالمملكة العربية السعودية: أنه رغم الجهد الذي تبذله الجهات المعنية بالتطور المهني للمعلمين، إلا أن الفجوة مازالت قائمة بين ما يقدم للمعلمين داخل القاعات التدريبية، وبين ما يمارسونه فعلا في داخل المدرسة والفصل، مما أوجد توجه جديد في عمليات التطوير المهني للمعلم، ليحقق التقارب بين عدد من نماذج التطوير المهني (تعلم، تدرب، تيسير، تأمل ذاتي، تعلم ذاتي) بأوعيتها المختلفة من أهمها (التدريب وجها لوجه، التدريب المتمازج، بحوث الفعل، والتعلم التشاركي، والتعلم الذاتي، التأمل الذاتي، والتنمية المهنية المستدامة القائمة على المدرسة) (lvi)

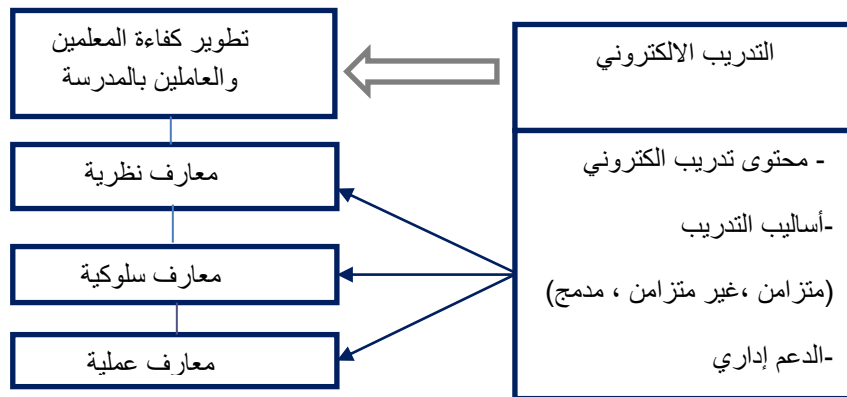
تعمل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في مصر على توسيع قاعدتها التدريبية والتوجه إلى الاستفادة القصوى من الإمكانيات المتوافرة من مصادر المعرفة المتنوعة والوسائط المتعددة وتكنولوجيات التعليم، من خلال التدريب الإلكتروني لمواجهة متطلبات تحديث وتطوير وانتشار التدريب لدعم وتعزيز دور المؤسسات التعليمية في بناء المعرفة وتنمية القدرات لكل العاملين بقطاعات التعليم في كل المجالات سواء كانت تخصصية أو مهنية أو ثقافية أو خاصة بتنمية المجتمع، ويتم إعداد هذه البرامج في ضوء الاحتياجات التدريبية الفعلية للفئات المختلفة بالمؤسسات التعليمية. (lvii)

وتستهدف الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي في مصر (٢٠١٤/٢٠٣٠) جودة التعليم، وتوفير أنماط غير تقليدية لأساليب التعليم والتعلم (lviii).

وبناء على ما سبق وجب التعرض لاتجاهات الدول التي حققت نجاحا ملحوظا على مستوى العالم في الأونة الأخيرة ومثال على ذلك سنغافورة وتأتي ذلك بالتركيز على كفاءة المعلمين وجميع العاملين في قطاع التعليم عن طريق برامج تطويرية وتدريبية مختلفة، ومن باب تحفيز المعلمين فقد تم إنشاء نظام دقيق للتقويم بالاستناد إلى ١٦ كفاءة مختلفة ابتداء من عملهم (داخل الصف – وتفاعلهم مع المجتمع)، ونتيجة لهذا التقويم يحصل على مكافآت سخية في نهاية كل عام. (lix)

وترى الباحثة أن التدريب الإلكتروني الذي يتسم بتوفير وتطوير المعارف والمهارات والسلوكيات اللازمة لعملية التحسين يساعد المؤسسات والأفراد في جعل التدريب أكثر فعالية

وتأثيرا وكفاءة كما يظهر في الشكل التالي :



شكل (٣) يوضح أهمية التدريب الإلكتروني في تحقيق الكفاءة للمعلمين والعاملين بالمدرسة

٣- تدريب الزملاء (Peer Coaching)

ظهر تدريب الزملاء كاتجاه حديث في فاعلية تحقيق التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة داخل مدارسهم ، وجاءت إستراتيجية تدريب الزملاء من مدخل أن التعليم عملية اجتماعية وتعاونية في الوقت نفس ؛حيث أن التعليم من خلال فريق العمل يعد من السبل الناجحة في توفير فرص للمناقشة والتفكير والتأمل والعمل بالطرق والممارسات الجديدة (Ix)

ويعرف ("اللقاني" و"الجمل")تدريب الزملاء بأنه :نموذج يعتمد على تدريب المعلمين بعضهم البعض حيث يقوم المعلمين الذين لديهم خبرات بتدريب المعلمين الذين لم يمتلكوا رصيد من تلك الخبرات ،ويعطي فرصة تبادل الخبرات فيما بينهم ويساعد على خلق نوع من التقارب فيما بينهم (Ixi)، ويعرف بأنه عملية تفاعلية بين اثنين أو أكثر من المعلمين الذين يعملون معا لينعكس ذلك على ممارساتهم الحالية،و لتطوير وتحسين مهاراتهم التدريسية والتعليمية (Ixii).

ونخلص من ذلك أن تدريب الزملاء هي علاقة مهنية تفاعلية تهدف إلى تقديم الخبرات ،وإكساب مهارات بطريقة مباشرة من خلال عمليات المناقشة والتأمل وملاحظة الأداء وتوفير التغذية الراجعة السريعة ،والمشاركة في الأفكار بما يحقق التنمية المهنية للمعلمين الجدد والقادمي .

الهدف من تدريب الزملاء (الأقران) : (Ixiii)

- يساعد المعلمين على التحسن في مختلف المجالات أو المهارات المختلفة مثل التعلم التعاوني ،،والتعلم المختلط ،والتفكير النقدي .
- تشجيع المعلمين على تبادل الخبرات والاستراتيجيات في التدريس والتعلم .
- يساعد المعلمين الذين يخططون لدمج التكنولوجيا في فصولهم الدراسية والعملية التعليمية .كاستخدام السبورة الذكية في التدريس .

ويمتاز أسلوب تدريب الزملاء كاتجاه حديث في تدريب المعلمين داخل المدرسة ، بخصائص عن أساليب التدريب الأخرى بما يلي : (Ixiv)

- يتواصل المعلمون بشكل جيد ،وأن يدعم بعضهم البعض بأفكار ايجابية
- يجب تجنب المقارنه والنقد التي ليست بناءه في تعلم الأقران .
- تعتمد على علاقة الثقة بين المعلمين ،الذين يعملون مع بعضهم البعض لتحسين مهارات التدريس من أجل تحسين تعلم الطلاب .
- ملاحظة منظمة للتدريس وتقديم التغذية الراجعة بعد الملاحظة ، ويكون التركيز في الملاحظة على مايناسب حاجات المعلم التي يحددها هو بمساعدة زميله . (Ixv)
- علاقة زمالة مهنية وصحة ورفقة حيث المشاركة في التدريب بالزملاء تقلل من العزلة بين المعلمين وتبني الثقة بينهم بما يؤدي إلى تبادل الأفكار والتنقيص عن الإحباطات خلال المواقف الحرجة وبالتالي دعم القدرة على المحاولة والتجريب .
- لا يهدف إلى تقييم أداء المعلم حيث المتدربون جميعهم معلمون يسعون إلى تحسين العملية التعليمية من خلال جمع المعلومات التي يحتاج إليها المعلم ليستفيد منها ولا تستخدم التغذية الراجعة اللفظية المحتوية على تقييم .

- تبادل العلاقة بين المتدربين، فمرة يكون الزميل مدربا يساعد زميله على تحديد الصعوبات لديه ويشاهد أداءه، ويقدم له التغذية الراجعة، ومرة يكون هو المعلم الذي يحتاج إلى زميل كمدرّب له .
- المشاركة في هذا التدريب تطوعي وليس إلزامي، أي موافقة جميع المشاركين على التعاون والمشاركة في وضع الأهداف وتطوير المواد اللازمة وجمع المعلومات .

ويأخذ تدريب الزملاء عدة أنماط حسب الهدف المراد منه ويمكن إيجاز في الآتي : (Ixvi) (التعاون ، ملاحظة الأداء، حل المشكلات ،التبادل)

وبشكل عام فإن جميع برامج التدريب بالزملاء تتخذ أحد الأشكال التالية :

أ- التدريب عن طريق الخبير: Expert حيث يقوم المعلم المتميز بتقديم المساعدة لمعلم آخر وأحيانا يقوم المعلم ذو الخبرة التدريسية بتدريب المعلم الحديث الخبرة ،وكذلك قد يحضر أحد المعلمين الأساسيين الدورات التدريبية ليفيد الآخرين في مدرسيه .

ب- التدريب التبادلي :حيث يتبادل المعلمون الأدوار ومن خلال ملاحظة بعضهم البعض والتعليق البناء ،يكون التدريب التبادلي وقد يكون بين اثنين أو ثلاثة، أو مجموعة نقدية التغذية الراجعة لأحد المعلمين ،وهذا يشجع على استفادة وتعلم المعلمين من بعضهم البعض .

ويكون التدريب ناجحا وفعالاً عندما يشعر المعلم بحاجته لهذا الأسلوب ورغبته في الانضمام إلى زميل عمل يرتاح إليه ويثق به ويتم ذلك من خلال نشر الوعي بهذا الأسلوب والتدريب على المهارات اللازمة لتطبيقه مثل تحليل التدريس وتقييم التغذية الراجعة، كما وجد أن تدريب الزملاء يؤدي إلى تمكين المعلمين نتيجة تحليلهم خمساً من دراسات التدريب لمدارس ابتدائية وثانوية ، بما أدى إلى زيادة الوعي بالذات ،ويصبح المعلمون قادرين على تحديد أهدافهم والوصول إليها . (Ixvii)

ولقد أكدت الدراسات أن المعلمين مستخدمو تدريب الزملاء لديهم المقدرة على : (Ixviii)

- ممارسة استراتيجيات جديدة وبمهارة عالية .

-لديهم القدرة على الاحتفاظ بمستوى عال من المهارات .

- القدرة على توضيح أهداف الأساليب الجديدة .

ففي كوبا والتي تمتلك نظم تعليمية ذات اداء مرتفع يتم تفعيل منهجية "التعلم الجماعي Colectivo Pedagogico"- حيث يلتقي المعلمون الذين يمارسون الموضوع نفسه للتعلم ولتبادل الخبرات من بعضهم البعض ،والعمل معا على تطوير مواد وأساليب ومناهج - كأمر أساسي للحفاظ على تحسين مستويات التدريس والتعلم . (Ixix)

يتضح مما سبق أنه توجد آليات متنوعة للتدريب داخل المدرسة :منها التدريب الإلكتروني بتوظيف التكنولوجيا والشبكة العنكبوتية ،وأيضا مدخل التدريب للإتقان لرفع الكفاءة ،وتربية الأقران (الزملاء) ،وفيما يلي كيفية الإفادة من تلك الاتجاهات في وحدات التدريب والجودة بالمدرسة في مصر .

المحور الثالث: الرؤية المقترحة لتطوير وحدات التدريب والجودة في ضوء الاتجاهات الحديثة :

في ضوء ما أبرزه البحث من واقع الوحدات التدريبية بالمدارس بمصر، وما تمت الإشارة إليه من العوامل المؤثرة على تدريب المعلمين والعاملين داخل المدرسة، وفي ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا الإطار، يقدم البحث رؤية مقترحة لتوظيف الاتجاهات الحديثة في وحدات التدريب والجودة بفاعلية في المدارس المصرية لتصبح مركز شعاع للتعليم.

١ - أهداف الرؤية المقترحة :

وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية :

- توظيف ما تم رصده وتحليله من اتجاهات حديثة في البحث لتفعيل أنشطة وحدات التدريب والجودة داخل المدارس .
- تحسين /تطوير أداء وحدات التدريب والجودة في ضوء الاتجاهات الحديثة لتقوم بدورها بشكل أكثر فعالية .
- توطيد العلاقة بين إدارة المدرسة ،ومسؤولي وحدة التدريب والمعلمين والعاملين بالمدرسة وتحفيزهم لتحمل المسؤولية والاشتراك في مهام وأنشطة الوحدات .
- عمل لقاءات دورية بين المعلمين، وبشكل منظم للإطلاع على كل جديد في المجالات التدريبية المتعددة والمتنوعة .
- التقويم والتصحيح المستمر لخطوات عمل وحدة التدريب والجودة بما يحقق جودة أفضل في مجال التعليم

٢ - منطلقات وأسس الرؤية المقترحة:

تستند الرؤية المقترحة على مجموعة من المنطلقات تتمثل فيما يلي :

- تبني وزارة التربية والتعليم مدخل إصلاح وتطوير التعليم المصري من المدرسة (قائم على وحدات التدريب والجودة) .
- وحدات التدريب والجودة وسيلة فعالة لإعداد وتدريب معلمي المدرسة والعاملين للمستقبل، ولمواجهة ضعف الأداء لإخراج منتج نهائي قادر على المنافسة .
- تفرد المدرسة :أي إن كل مدرسة وحدة متميزة عن غيرها من المدارس، ومن ثم تختلف الأولويات التطوير، وبالتبعية تختلف الخطط المؤدية للتطوير، وعليه تصبح كل مدرسة مسئولة عن تطوير نفسها .
- لامركزية الإدارة المدرسية :بحيث تمكن المدرسة من إدارة مواردها، ربطها بالأداء، ومقابلة المستويات المعيارية للمواد الدراسية.
- المدرسة وحدة الفعل التعليمي :أي إعادة بناء قدراتها وإعادة تصميم العمليات نحو التطبيق الفعلي الأمثل للإصلاح، حيث يحدث تآزر بين كل المدخلات، فيتعاظم تأثيرها نحو إحداث التغيير المنشود، بما أحدثه التآزر من قوة مضافة في جهود الإصلاح لتحسين كفاءة المخرجات المتمثلة في الغايات المنشودة .
- استمرارية التحسين المدرسي :هو ما يساعد المدرسة على بناء القدرة الذاتية، وفي بناء وتنفيذ وتقييم خطط التطوير التي تناسب ظروفها، بما يضمن هذا التطوير القائم على نظام مستقر ومستمر .
- استثمار معطيات تكنولوجيا التعليم في التدريب واستخدام استراتيجيات التدريس لتحقيق الأهداف التدرج في تنفيذ البرنامج بحيث يعمل على تحقيق مهارات معينة لكل موقف تعليمي حسب مراحل محددة .

- أن يطبق البرنامج التدريبي أساليب تقييم متطورة للتأكد من مدى تحقق الأهداف ،سواء لتقويم المتدربين ،و البرنامج ،ومدى مناسبته لحاجات المتدربين النظرية أو العملية .

٣- مقترحات الرؤية وآليات التطبيق:

وتتضمن مرتكزات الرؤية وكيفية تطبيقها

أ- مرتكزات الرؤية :

تتضمن الرؤية المقترحة مرتكزات ما يلي:

- تحديد الأهداف المنوطة من التدريب وفقا للاتجاهات الحديثة .
- الدعم المادي والمعنوي .
- دعم شامل متكامل لمسئول وحدة التدريب والجودة .
- دمج التكنولوجيا والمصادر الفنية .
- استخدام استراتيجيات الاتجاهات الحديثة في التدريب .
- تفعيل نظم المساءلة والمحاسبة

ب- آليات التطبيق :

في ضوء أهداف البحث، ووفقا لرؤية مصر للتنمية المستدامة ٢٠٣٠، وما تفرضه المتغيرات الحديثة للتحسين المستمر للمدارس مركز التعلم المستمر، وما أخذ به البحث من اتجاهات حديثة في التدريب فإن ذلك يتطلب إحداث تطوير في هذه الوحدات بناء على أسس علمية ومعايير واضحة، ورغبة في مواكبة الاتجاهات الحديثة و توفير التدريب والتنمية لمسئولي الوحدة، و ضرورة تشكيل لجان نوعية تنبثق من الوحدة يوزع بينها العمل وتعمل في تخصصات محددة لتكون برامج التنمية المهنية موجهة بدقة وتركيز نحو كل تخصص على حده ، ويلزم لذلك إجراء العمليات الثلاث التالية : التخطيط، التنفيذ، التقويم. كما في الشكل التالي:



شكل (٤) من إعداد الباحثة يوضح آليات تطبيق الرؤية المقترحة

❖ التخطيط :

ويتم من خلال :

- تحديد دقيق لاحتياجات المعلمين التدريبية سواء -الأكاديمية منها أو التربوية أو الثقافية- حسب التخصصات داخل المدرسة من خلال تحليل نتائج تحصيل الطلاب ، والتقييم الذاتي للمعلمين ، وتحديد المهارات والخبرات المطلوبة للمعلمين في ضوء المستجدات المحلية والعالمية ، وفي ضوء رؤية ورسالة المدرسة .
- بناء خطط طويلة وقصيرة المدى للتدريب في ضوء المعايير والأهداف المنشودة من وحدات التدريب والجودة في ضوء الموارد والإمكانات المتاحة بالمدرسة وعلى أساس احتياجات تدريبية فعلية للمعلمين والعاملين، وتفعيل تبادل الخبرات بين وحدات التدريب والجودة على مستوى مدارس الإدارة .
- ضرورة مشاركة المعلمين الفعلية في تخطيط وتنفيذ برامج التدريب، وتشجيع العدد الأكبر من المعلمين على الانتظام في برامج التنمية المهنية ، وأن تنفذ في المدرسة مكان عمله ، وفي حجرة الصف بإشراف مدرسين محترفين .
- العمل على ايجاد ثقافة ورؤى مشتركة داخل المدرسة يجتمع عليها معلموها والعاملون حول أهمية وحدات التدريب بالمدرسة .
- وضع مجموعة من المعايير التي لا بد أن تتواجد لدى من يتولى مسئولية وحدات التدريب ، لكي تستدل بها المدارس وتبتعد عن العشوائية في اختيار مسئولى الوحدة – وأن يكون مسئول الوحدة وكيل متفرع- للقيام بمهام الوحدة كما ينبغي ، على أن يستفاد من كل الخبرات المتاحة حيثما كانت، مع إصدار لأئحة للمحاسبية الخاصة بعمل وحدات التدريب والجودة بالمدارس .
- الاستعانة بكوادر بشرية يعدوا مشرفين وعلى أساسه يبني وحدة التدريب والجودة . ، وليقوموا بتدريب المدرسين المحليين .
- توفير الوسائط التكنولوجية داخل المدارس لجميع المعلمين .
- إجراء التغييرات التنظيمية داخل المدارس بهدف توفير الامكانات المادية والبشرية ، والوقت والمكان اللازم للتدريب .
- تشجيع القطاع الخاص ونقابة المعلمين والمنظمات غير الحكومية على المشاركة في توفير موارد التدريب داخل المدارس ، وتوسيع قاعدة استخدام التكنولوجيا الحديثة ، والتقدم العلمي وتوظيفها لما يخدم خطط وبرامج واستراتيجيات العملية التعليمية .
- دعم المدارس لتعاون أفراد المجتمع المحلى من أولياء أمور ومتطوعين ومنظمات مجتمعية في إدارة التدريب .

❖ التنفيذ :

ويمكن أن يتم ذلك من خلال ما يلي :

- مرونة جدول المعلم والحصص بما يسمح بإجراء برامج وأنشطة وحدة التدريب والجودة ، والعمل على توفير ميزانية لوحدة التدريب والجودة .
- اختيار المدرسين الأكفاء، وفق معايير وأسس وخطوات إجرائية وورش تقييمية أثناء تدريب المدرسين ، والتغذية الراجعة من تقييمات المتدربين .

- الاهتمام بتنفيذ الخطط التي تكفل للمعلم استخدام التكنولوجيا الحديثة وتكاملها في العملية التعليمية، واعتماد حوافز مادية ومعنوية حقيقية للمشاركة في هذه البرامج، مع إمكانية ربط الترقيات المعلمين بالحصول على برامج تدريب مستمرة ترتبط بالمهنة.
- التركيز على استخدام استراتيجيات التدريب الحديثة التي تستند إلى الدور النشط للمتدرب، وتهتم بتطوير الأداء .
- تنفيذ الاتجاهات الحديثة في التدريب كما هو وارد في الإطار النظري للبحث (ومنها استخدام التكنولوجيا للإتقان ورفع الكفاءة، وتدريب الأقران....)، والتطوير المستمر لبرامج التدريب للمعلمين والعاملين من حيث الأهداف والمحتوى والوسائل والأساليب والتقييم .
- ضرورة توفير المراجع ومواد التوثيق والمعلومات المتصلة بموضوعات برنامج التدريب؛ بحيث تكون في متناول المتدربين في أثناء تنفيذ البرامج .
- العمل على إدخال أنماط تدريبية جديدة تصل إلى أماكن عمل المعلمين أنفسهم حتى يمكن تقليل كلفة التنمية المهنية، وضرورة أن يفتتن تدريب المعلمين داخل المدرسة بالهدف المرجو تحقيقه من المدرسة .
- تسهيل اتصال المعلمين مع الخبراء المتخصصين خارج المدرسة ، ومع زملائهم في مدارس أخرى لتبادل الخبرات .
- التحديث المستمر للبرامج والمواد التدريبية الإلكترونية بما يتماشى مع التطور المهني والتقدم التكنولوجي والمعلوماتي، وتوفير محتوى تدريبي وفق معايير عالمية في صناعة التدريب .
- الاهتمام بدور المجتمعات المهنية للتعلم وتدريب الأقران لتحقيق الأثر المرجو للتدريب
- التركيز على الممارسات الصفية داخل حجرة الصف أثناء تدريب المعلمين .
- تشجيع المعلمين على التعلم الذاتي والمشاركة الايجابية باستخدام التكنولوجيا الحديثة وتنمية المهارات الاجتماعية مثل الاتصال والتعاون وروح الجماعة في العمل ومسئولية القيادة الأمر الذي يساهم في رفع مستوى الأداء وجودة التعليم .

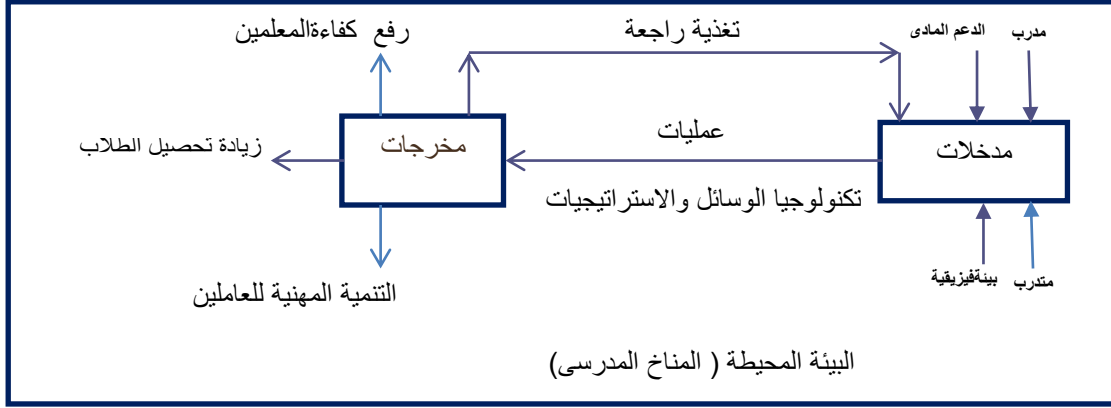
❖ التقويم :

ويشمل ما يلي :

- جميع عناصر ومكونات منظومة وحدة التدريب والجودة، وكما هو وارد في الخبرة الاستطلاعية، والإطار النظري؛ والتقييم عملية تشخيص وعلاج مستمر في ضوء معايير الأهداف المنشودة والمحددة بالخطة القريبة والبعيدة من التدريب مع إجراء المحاسبة والتغذية الراجعة لعلاج الضعف، وتقوية نقاط القوة .
- وجود نظام متابعة ومساءلة فعال على مستوى (المديرية – المدرب – مدير المدرسة – المتدرب)
- متابعة أثر التدريب داخل المدرسة من خلال المستوى التحصيلي للمتعلمين، وربط التنمية المهنية بحوافز مادية ومعنوية .
- الأخذ بعين الاعتبار أن تقارير المتابعة والتقييم وضبط الجوده ملزمه وهامه .
- مساعدة وحدات التدريب والجودة في المدارس على إجراء المحاسبية وتنفيذ قراراتها بقسم الشؤون القانونية بالإدارة التعليمية .
- تفعيل آليات المساءلة المهنية للقائمين على تطبيق البرنامج من كافة المستويات الإدارية .

٤- متطلبات تطبيق الرؤية :

يبدأ تطبيق الرؤية من خلال توفير متطلبات وحدة تدريب والجودة كما هو مبين كالتالي :



شكل (٥) من إعداد الباحثة

يوضح متطلبات تطبيق الرؤية لوحدة التدريب والجودة في ضوء الاتجاهات الحديثة

من خلال المقابلة والإطار النظري وبناء على ماتم وصفه تتحدد المتطلبات في الآتي :

- المناخ المدرسي (محفز ، دعم مادي ، مجهز بالتكنولوجيا)
- البنية التحتية (البيئة الفيزيكية ، والبيئة الاجتماعية)
- البيئة القيزيكية :وتشمل المساحة والمكان والوسائل والأجهزة .
- البيئة الاجتماعية :نفس اجتماعية (اختيار الكوادر –المشرف الأساسي ، والمدرسين من ذوي الخبرة –وإعداد كوادر بذوي خبرة والاستعانة بأحدث الوسائل وليكن من خلال دورات تدريب الكتروني أو بالموبيل)، العمل على تنفيذ التدريب المتزامن وغير المتزامن والمدمج
- ومما سبق يمكن القول لتحقيق الأهداف المرجوة يكمن في التالي :

أ- الحاجة إلى مواجهة التحديات :

عن طريق تقديم مجموعة من البرامج التي تعمل على التكيف مع المتغيرات التي تحصل على مستوى الوظيفة أو المهن، ولتشمل التدريب ولا تقتصر عليه ، وذلك لمساعدة المعلمين والعاملين على التكيف مع التغيير أو توقعه ، وتشجيعهم على مسؤولية نموهم المهني ذاتيا من خلال المتابعة والتعلم لاكتساب المعارف والخبرات والمهارات .

- تعاون وزارة التربية والتعليم مع وزارة التعليم العالي بصورة أكثر فاعلية في تدريب المعلمين والعاملين داخل المدارس .
- تفعيل المشاركة المجتمعية: ومشاركة فعالة من الأسرة والمجتمع والجمعيات الأهلية، والتعرف على ما يدور في الدول الأخرى حتى تتمكن من مسايرتها والاستفادة من أفضل ما لديها .

ب- المناخ المدرسي وأنشطة العمل :

حيث يجب تحديد مواطن القوة والضعف في بيئات المدرسة ، وهذا يتطلب تدريباً مهنيًا لاكتساب المعلمين ، والعاملين المهارات المرتبطة بتنسيق وتسهيل مجهودات التغيير ذات التوجه الجماعي وليس الفردي .

• إنشاء موقع مهني لكل إدارة تعليمية يرفع عليه أهم الممارسات المهنية المتميزة لوحدات التدريب بالمدارس .

• إجراء مسابقات سنوية تضم أفضل البرامج المهنية المقدمة من خلال وحدات التدريب على مستوى الإدارة التعليمية ، ومن ثم على مستوى الجمهورية ، ليتم إتاحة تلك البرامج على موقع وزارة التربية والتعليم للاستفادة منها .

• الاستفادة من المشرفين بالعمل على التنمية المجتمعية ، مما يعظم من دور الإدارة المدرسية لتحقيق الاستثمار الأمثل لمواردها من خلال مايلي :

- محو أمية المجتمع الأهلي المحيط ، مقابل أجور مقبولة .
- محو أمية الكمبيوتر للعاملين في المدرسة وخارج المدرسة ، مقابل أجر زهيد .
- الاستفادة من هذا التمويل في تشجيع المدربين وإعادة بناء وحدة التدريب والجودة .
- العمل على إدخال نشاطات تعمل على التمويل الذاتي للوحدة .

٥ - الجهات المنفذة للرؤية :

- أ- وزارة التربية والتعليم .
- ب- مديرية التربية والتعليم والإدارات التعليمية .
- ج- مديرو المدارس والوكلاء .
- د- المشرفين التربويين .
- هـ- المعلمين والعاملين بالمدرسة .

المصادر والمراجع

- (i) Hagger, H., & McIntyre, D. (2013). **Mentoring: Perspectives on School-based teacher Education**" Third Edition Rutledge, New York, p36.
- ii) Alkhalaf, Ahmad. (2017): School-based Teacher Training in Jordan: Towards On-school Sustainable Professional Development, **Journal of Teacher Education for Sustainability**, vol. 19, no. 2, pp. 51-68, First Online: 23 Jan 2018, <https://doi.org/10.1515/jtes-2017-0014> .
- (iii) وزارة التربية والتعليم: **الخطة الاستراتيجية القومية لإصلاح التعليم قبل الجامعي في مصر** (٢٠٠٧/٢٠١١-٢٠١٢)، القاهرة، وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٧، ص ٥-١٤.
- (iv) رئاسة مجلس الوزراء ، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد: **نظم ضبط الجودة لمؤسسات التعليم قبل الجامعي** ، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ، ٢٠١٠، ص ٤٢.
- (v) وزارة التربية والتعليم ج.م.ع: **قرار وزاري رقم (١٣٧)**، بشأن تعديل القراران الواريان رقم (٩٠) لسنة ٢٠٠١، (٤٨) لسنة ٢٠٠١، القاهرة، ٢٠١٢.
- (vi) وزارة التربية والتعليم (٢٠١٤): **الخطة الاستراتيجية لإصلاح التعليم قبل الجامعي في مصر** (٢٠١٤ / ٢٠٢٠) التعليم المشروع القومي لمصر معا نستطيع ، القاهرة ، وزارة التربية والتعليم ، ص ١٠٢-١٠٣.
- (vii) أيمن عبد العظيم عبد الحليم إبراهيم (٢٠١٧): تطوير وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم الثانوي العام في مصر في ضوء فلسفة التميز التدريبي (تصور مستقبلي)، **رسالة دكتوراه**، كلية التربية، جامعة بنها .
- (viii) صفاء علام محمد أبو طالب (٢٠١٧) : اتجاهات حديثة في تدريب المعلمين داخل المدرسة ، **مجلة البحث العلمي في التربية** ، كلية البنات ، جامعة عين شمس ، العدد ١٨ ، ص ٢٦٨-٢٨٤.
- (ix) حمادة رشدي عبد العاطي (٢٠١٦): تطوير وحدة التدريب والجودة بالتعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات المعاصرة : دراسة ميدانية ، **رسالة ماجستير** ، كلية التربية ، جامعة المنيا .
- (x) رسمية رشاد يونس (٢٠٠٩): تقييم وحدة التدريب والتقييم بالمدارس الثانوية في ضوء أهدافها ، **رسالة ماجستير** ، كلية التربية ، جامعة المنوفية .
- (xi) يمكن الرجوع إلى :
- منال محمد السيد علام (٢٠١٦): تطوير وحدات التدريب والجودة المدرسية في التعليم الأساسي على ضوء متطلبات المجتمع الشبكي ، **رسالة دكتوراه** ، كلية الدراسات العليا للتربية ، جامعة القاهرة .
- صبري خالد عثمان (٢٠١٢): مدى فاعلية وحدة التدريب والجودة بالتعليم الأساسي في ضوء معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد التربوي دراسة ميدانية ، **مجلة الثقافة والتنمية** ، عدد ٣٨.
- (xii) ديوبولد فان دالين (٢٠١٠): **مناهج البحث في التربية وعلم النفس** ، جامعة القاهرة ، الانجلو المصرية ، ط٤، ص ٣٧٠.

(xiii) وزارة التربية والتعليم ج.م.ع: **قرار وزاري رقم (١٢٧)**، لسنة ٢٠١٢، بشأن وحدات التدريب بالمدارس.

(xiv) طارق حسن عبد العليم (٢٠٠٨): **التنمية المهنية للمعلمين في مصر على ضوء الخبرة اليابانية والأمريكية والإنجليزية**، القاهرة، دار العلوم للنشر والتوزيع، ص ٢٧.

(xv) وزارة التربية والتعليم ج.م.ع: **قراروزاري رقم (٢٥٤)**، بشأن إنشاء وحدات تدريبية بالمدارس، القاهرة، ٢٠٠٠.

(xvi) وزارة التربية والتعليم ج.م.ع: **قراروزاري رقم (٩٠)** لسنة ٢٠٠١، مادة ٢.

(xvii) وزارة التربية والتعليم ج.م.ع: **قراروزاري رقم (٤٨)**، بشأن تحويل وحدة التدريب إلى وحدة التدريب والتقويم، القاهرة، ٢٠٠٣.

(xviii) وزارة التربية والتعليم ج.م.ع: **قراروزاري رقم (١٢٧)**، بشأن تعديل القراران الواريان رقم (٩٠) لسنة ٢٠٠١، (٤٨) لسنة ٢٠٠١، القاهرة، ٢٠١٢.

(xix) وزارة التربية والتعليم: **قراروزاري ١٢٨**، بتاريخ ٢٠١٢/٣/١١، مادة ٢، ص ٣.
 (xx) مديرية التربية والتعليم: **مقترح سجلات وحدة التدريب والجودة** (٢٠١٥/٢٠١٤)، القاهرة، ص ٧٦.

(xxi) وزارة التربية والتعليم: **دليل التدريب داخل المدرسة**، البنك الدولي والاتحاد الأوروبي، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ١٢-١٣.

(xxii) رئاسة مجلس الوزراء، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، إعداد يوهانسن والفريق، **الكتاب السنوي ٢٠١٦/٢٠١٧**، جمهورية مصر العربية، ص ٣٥.

(xxiii) وزارة التربية والتعليم: **دليل التدريب داخل المدرسة**، مرجع سابق، ص ١٤-١٨.
 (xxiv) *Bernadine, Gomba G. K.* (2019): **Challenges Faced by Educators in the Implementation of Continuing Professional Teacher Development (CPTD): Gauteng Province, University of South Africa, Pretoria, South Africa**

<http://dx.doi.org/10.5772/intechopen.84836>

(xxv) مصطفى حسيب، وراضي عبد المجيد: تصور مقترح لتفعيل دور وحدة التدريب بالمدارس 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**، من ٨-٩ مارس، ٢٠٠٦، ص ٣٢٤.

xxvi) please Refer To:

-Stephen, Stich.(2012): "A proposal for the development of professional development for teachers of secondary schools in Pretoria using the continuous learning strategy", **Eric Digest ,NO.284,Ed:53681.**

- Alkhawaldeh, Ahmad .(2017):OP.Cit.p2.

(xxvii) رئاسة مجلس الوزراء، الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد، (٢٠١٦)، **ملف التقدم لاعتماد مؤسسات التعليم قبل الجامعي، مرحلة التعليم الأساسي**، ص ٣٦.

xxviii) مدحت ابو النصر (٢٠١٤): مراحل العملية التدريبية تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية ، ط٢، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، ص ١٠٧.

xxix) وزارة التربية والتعليم ج.م.ع: **قراروزاري رقم (١٢٧)**، لسنة ٢٠١٢، بشأن تشكيل وحدات التدريب بالمدارس مادة (٢).

xxx) وزارة التربية والتعليم ج.م.ع: **قراروزاري رقم (٢٨٩)**، لسنة ٢٠١١، بشأن إعادة تنظيم مجلس الأمناء والآباء والمعلمين ، مادة (٢) .

xxxi) Sarakham, Maha (2015) : Teacher Training through School-based Program in Participatory Learning Promotion, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 177 , p p 162 – 168, <https://www.sciencedirect.com/>.

xxxii) Li, Guo Qiang (2010) : The current situation of school-based training in middle school and the study of countermeasures-based on the case analysis of no. 4 middle school, Wuhan University (**People's Republic of China**), ProQuest Dissertations Publishing, .

xxxiii) مقابلة ممتدة مع : صباح رحومه أحمد /دكتور و خبير جودة قياس الجودة بمديرية. التربية والتعليم بالقاهرة

- مقابلة مسئول وحدة التدريب والجودة بإدارة حلوان التعليمية/فاتن فراولي يوم الثلاثاء الموافق ٢٠١٩/٤/٢٣ - مقابلة فردية وجماعية مع مديري ،ومعلمي ،ومسئولي وحدة التدريب والجودة بمدارس :

-الرسمية (حلوان الإعدادية بنات ، عمر بن عبد العزيزين) - الرسمية لغات المشتركة (الشروق ،والنهضة)

- الخاصة (سانت ميري بنات ، وإلياس بنين)

- بمحافظة الجيزة (مدرسة الإسراء الخاصة بناهيا ، ومدرسة الإقواز المشتركة ، ومدرسة إسماعيل الجمال الرسمية لغات)

xxxiv) Sarakham, Maha (2015) : Teacher Training through School-based Program in Participatory Learning Promotion, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 177 , p p 162 – 168, <https://www.sciencedirect.com/>

xxxv) ISO 10015 , First edition 1999. *International Standard* www.iso.ch

xxxvi) يمكن الرجوع إلى :

- بدرية المفرج ،وعفاف المطيري ،ومحمد حمادة (٢٠٠٧/٢٠٠٦) : **الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيا** ،وزارة التربية ،دولة الكويت ، ص٦٣. <https://kenanaonline.com/files/0053/53100/soasr001-10.pdf>

- محمد إبراهيم عبده السيد (٢٠١٧) : التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء الاتجاهات الحديثة ، **العلوم التربوية** ،العدالثاني -٢، إبريل ، ص ص ٢٩٣-٣٦٢.

xxxvii) Ingvarson, L (2013) Professional Certification: Promoting and Recognizing Successful Teaching Practices. This Paper presented at the annual meeting of the

Sustaining Teachers' Professional Growth Cambridge Seminar, Moller Centre, and University of Cambridge.UK.

xxxviii)Cao, XiaoMing & He, Kekang (2009) : Web-based training framework for China school teachers educational technique ability training, **Proceedings of the 1st International Workshop on Education Technology and Computer Science, ETCS , v 3, p 626-630**

xxxix) قندوز أحمد (٢٠١٥): بحوث العمل مقارنة إجرائية للتنمية المهنية للمدرسين: المصوغات - المنهج - الأهمية - المضامين، **مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية**، جامعة قاصدي مرباح، رقلة، الجزائر، ع٢١، ص ٢٥٧-٢٦٦.

xi)A Suyitno, E Sugiharti and E Pujiastuti (2017) : Elementary School Teacher Training Based on Needs and Interests of Teachers and The Effectiveness of The Improvement of Students Competence **Journal of Physics: Conference Series**, V 824, [N1](https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1742-6596/824/1/012051), p p 1-7, <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1742-6596/824/1/012051>

xli) جمال على الدهشان (٢٠١٩): التدريب الإلكتروني مدخلا لتطوير منظومه التدريب في مصر ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العلمي الثالث لمركز تنمية القدرات بجامعة بنها ٢٠-٢١ مارس، منشور **بالمجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير**، المجلد ٢، العدد ٤، أبريل، ص٣ .

xlii.) Squires, David R (2018): Bridging the Learning Gap Augmented Reality's Impact on Associative Information Processing, Cognitive Load, and Working Memory: A Mixed-Methods Research Study, **Journal of Educational Technology**, v15 n1 p17-25, EJ1184050

xliii)Paula Mae Bigatel, Lawrence C. Ragan, Shannon Kennan, Janet May, and Brian F. Redmond (2012): The Identisation of Competencies for online Teaching Success , The Pennsylvania State University, **Journal of Asynchronous Learning Networks**, Volume 16: Issue 1 , EJ971040.pdf.

xliv)Hogan, D&Gopinathan Sm (2008) : Knowledge management, sustainable innovation, and pre-service teacher education in Singapore, **Teacher and Teaching** 30 sep . Pp 369-384, <https://doi.org/10.1080/13540600802037793>

xlv) عماد صموئيل وهبة، (٢٠١٥): **اتجاهات معاصرة في التنمية المهنية للمعلم**، تقديم شبل بدران، دار المعرفة الجامعية، ص ص ١٥٩-١٦٢.

xlvi) المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية (٢٠٠٩): **التنمية المهنية للمعلم في ضوء ثورة المعلومات**، **النشرة الدورية للمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية**، العدد (١٦)، أكتوبر، ص ص ٢١-٣٣.

xlvii) عماد صموئيل وهبة، (٢٠١٥): مرجع سابق، ص ص ١٨٢-١٩١.

xlviii) صالحه عبد الله يوسف عيسان (ربيع الأول ١٤٣٠): **الاستراتيجيات الحديثة في تدريب المعلمين** أثناء الخدمة "تجربة سنغافورة"، **مجلة رسالة التربية** ع (٢٣)، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، عمان، ص ص ٣٧-٤٥.

xlix) Munene ,I.,(2007): Experimenting in Distance Education ,The in African virtual university and the Paradox of the World Bank in Kenya,P1. **ERIC ,No.EJ7746394**

I)Ipid , P1

(li) خميس محمد خميس (٢٠١٠): متطلبات التدريب الإلكتروني للمعلمين بالمملكة الأردنية الهاشمية في ضوء خبرات بعض الدول: دراسة تحليلية، **مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف**، العدد (٢٠)، ص ١٦٨.

(lii) عادل محمد زايد (٢٠٠٣): إدارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية، في www.arabia.com.

(liii) الجدارة [:https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%AC%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9](https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%AC%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9) تاريخ الدخول ٢٠١٩/٥/١٥ الساعة ١

(liv) Sun, L.& Shi,K. (2008): "The Human Resource Competency Studies and the PMA-HR Competency Training and Certification Program in China. (International Public Management Association for Human Resources)", **Public Personnel Management**, Vol. 37 Issue3, Fall, pp.353-362.

(lv) عبدالرحمن الشتوي (٢٠١٧): جدارات قائد ٢٠٢٠ (نموذج مقترح)، **فعاليات اليوم العالمي للجودة**، المقر الرئيسي للهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة بالرياض، المملكة العربية السعودية، ص ٢٠.

(lvi) فريق التطوير المهني للجدارات الوظيفية للمعلمة (٢٠١٦): **التعليم والتعلم (حقيبة المدرب)**، وزارة التعليم، المملكة العربية السعودية، إشراف جواهر بنت صالح الشترى، ص ١-١٢.

(lvii) رئاسة مجلس الوزراء، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، إعداد يوهانسن والفريق، الكتاب السنوي ٢٠١٦/٢٠١٧، جمهورية مصر العربية، ص ٤٧.

(lviii) وزارة التربية والتعليم (٢٠١٤): **الخطة الاستراتيجية لإصلاح التعليم قبل الجامعي في مصر** (٢٠٢٠ / ٢٠١٤) التعليم المشروع القومي لمصر مع نستطيع، القاهرة، وزارة التربية والتعليم، ص ١٠٢-١٠٣.

(lix) عبد الوهاب شرقاوي (٢٠١٥): بالقياس المقارن كيف يمكن لمصر الاستفادة والتعلم من تجربة التعليم الناجحة في سنغافورة، **مجلة إدارة الأعمال**، ديسمبر، ع (١٥١).

(lx) Saad, K. A., Walsh, B., Mallaburn, A., & Brundrett, M. (2017). Exploring The Implementation of a Professional Learning Communities in Malaysian's Schools. **International, Journal of Education, Psychology and Counseling**, 2(5), 1-18

(lxi) أحمد حسين اللقاني، وعلى أحمد الجمل (١٩٩٦): **معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس**، القاهرة، عالم الكتب، ص ١٦٧.

(lxii) Saad, K. A., Walsh, B., Mallaburn, A., & Brundrett, M. (2017). 2(5), Op.Cit., pp 1-2

(lxiii) Please Refear To :

- Liew, W.Y. (2015). Peer coaching pilot project. TCSH Collection of Learning Conversations in Education, **Journal of Interdisciplinary Research in Education (JIRE)** , pp. 38-41.

- Ray, T. (2013). Peer coaching: The benefits for teacher classroom effectiveness and learning outcomes. Retrieved from http://www.computelec.com.au/wpcontent/uploads/2016/04/Computelec_Article_Peer_Coaching.pdf

^(lxiv) هيا بنت محمد المزورع، (٢٠٠٦) :تدريب الزملاء :رؤية في النمو المهني للمعلم، اللقاء السنوي الثالث عشر -إعداد المعلم وتطويره في ضوء المتغيرات المعاصرة ،**الجمعية السعودية للعلوم التربوية**، الرياض ،جامعة الملك سعود ،نوفمبر ،ص ص ١٢٣-١٤٢ .
^(lxv) Yee, Liew Wai,(2016) : Peer Coaching for Improvement of Teaching and Learning, Taylor's College Sri Hartamas, Malaysia. This article is published with open access by Taylor's Press. **Journal of Interdisciplinary Research in Education (JIRE)** Vol. 6, Issue 1, pp. 64-70

^(lxvi) Rajab, Suhaila Ebrahim (2013) : Peer Coaching in the Kingdom of Bahrain: Exploring the Implementation of a Professional Development Programme for Primary Teachers . A thesis submitted for the **degree of Doctor of Philosophy** in the School of Education and Lifelong Learning, University of East Anglia. Pp 41- 58.
https://ueaeprints.uea.ac.uk/47959/1/Suhaila_Thesis.pdf

^(lxvii) Ibid . P 55

^(lxviii) Prince,T.& Snowden,E.&Matthews,B. (2010) : Utilising Peer Coaching as a Tool to Improve Student-Teacher Confidence and Support the Development of Classroom Practice , Engaging Education Consultancy , Goldsmiths, University of London , **Literacy Information and Computer Education Journal (LICEJ)**, Volume 1, Issue 1, PP 1-7.

^(lxix) الحملة العالمية للتعليم .ردم الفجوة في نقص المعلمين المؤهلين، **Education International**، ص ٢٩ .

<https://www.edutrapedia.com/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AF%D8%B1%D9%8A%D8%A8-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%84%D9%83%D8%AA%D8%B1%D9%88%D9%86%D9%8A-%D9%88%D8%AA%D9%86%D9%85%D9%8A%D8%A9-%D8%B1%D8%A3%D8%B3-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A7%D9%84-%D8%A7%D9%84%D9%81%D9%83%D8%B1%D9%8A-article-1188>

"A proposed vision to improve the performance of the training and quality units in the Egyptian school in the light of recent trends"

Prepared by:

Nagah Rahoma Ahmed

Abstract:

The aim of the current research is to present a proposed vision to improve the performance of training and quality units in Egyptian schools in the light of recent trends, and to achieve the research goal, the descriptive analytical approach and its corresponding codified instrument were used, and the research consisted of three axes, the first of which is the conceptual framework for the reality of training and quality units, including origin, development, principles, goals, and Affecting factors the training and quality units, and the second axes dealt with some modern trends of the training and quality units as well as reviewed three of them; namely, electronic training using technology, and the entrance to training for mastery and raising competencies, and peer training (Colleagues), and the last axes of the research includes presenting the proposed vision for developing training and quality units in schools in the light of recent trends. It included objectives, starting points, proposals and mechanisms for implementing the vision from - planning, implementation and evaluation - and the requirements for implementing the vision, and finally the implementing agencies of the vision .

Keywords: New Trends - School Based Training - Training and Quality Unit