

مخلص (البحث بعنوان)

تقويم تدريب قيادات التربية والتعليم بمركز

إعداد القادة الحكوميين

دراسة تقويمية فى ضوء المعايير الجودة الشاملة للتدريب

أصبحت قضية التنمية البشرية - تنمية رأس المال البشرى - تحتل بؤرة الاهتمام فى أدبيات الخطاب التنموى للبحث العلمى، واعتبر الإنسان هو غاية العملية التنموية، والهدف من كل جهة إنمائى، وليس وسيلة فقط، ولذا أشار التقرير الرابع الصادر من الأمم المتحدة إلى أن: التنمية هى "تنمية البشر" (المضمون)، بواسطة البشر (الوسيلة) من أجل البشر - (الهدف - الغاية) .

ولقد آمن الجميع فى عصرنا بأن الميزة التفاضلية فى المستقبل ستكون لصناعة العقل الإنسانى، مع التركيز على تقنيات تخلق الميزة التنافسية للصناعة الإنسانية، والتمكين من هذه الميزة يحتاج إلى قوة عمل فائقة من القمة - فى الهيكل - إلى القاعدة، ولقد أصبح الصراع التنافسى الرئيسى يتمثل فى كيف تخلق القوى العقلية - (الأمبروطوريات الذهنية) تكنولوجيا جديدة؟ ولذا يتعاضد معيار الأداء الكمى، والكيفى فى الحكم على مدى فاعلية المؤسسة ونجاحها فى الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة وقد أخذ التعليم المستمر - على عاتقه - مهمة مواجهة الزيادة الهائلة فى حجم المعارف الهائلة، ومحاولة إثراء خبرات العاملين بها فى شتى ميادين فروع الحياة، ولذا لابد من تنمية الموارد البشرية لتكوين رصيد استراتيجى يواجه التحديات الحضارية، ويضمن لنا بقاء آمناً على الصعيدين المحلى العالمى، ويجعلنا مساهمين مبدعين - لا مستهلكين - لصناعة العصر .

وهنا يأتى دور التدريب باعتباره - الاستثمار الأمثل لتنمية رأس المال البشرى فى كافة المنظمات التى تهدف إلى تزويد أفرادها بالمعارف والمهارات التى تنمى الأداء البشرى

كلية التربية - بينها .

(١) إعداد الباحث/ عادل عبد الحميد السيسى

الدرجة العلمية : ماجستير .

التخصص : أصول تربية .

الإشراف

الأستاذ الدكتور

عطية منصور عبد الصادق

أستاذ أصول التربية المساعد

بكلية التربية - بينها

الأستاذة الدكتور

وضيئة محمد أبو سعد

أستاذ ورئيس قسم أصول التربية

بكلية التربية - بينها

بصورة فائقة وقادرة على مواكبة التغيرات العالمية وتمكن المجتمع من الوصول إلى الهدف المنشود في المستقبل .

وتأسيسا على ما سبق حاولت الدراسة إثبات أن:

تدريب الكبار المستمر يعد قوة سائدة بين طبقات الدول المتقدمة وله قدره على التشكيل والتكوين الاجتماعى وذلك لأنه له دور تنموى فى داخل النظام التربوى التعليمى القائم فى المجتمع بصورة فاعلة فيه، ومتفاعلة معه فى بناء الإنسان .

والتعليم والتدريب هما الأداتان اللتان تمحور حولهما - مضمون التنمية فى منظومة البرامج الإنمائية - التى صدرت من الأمم المتحدة فى مجال تنمية الموارد البشرية حول تعليم وتدريب كافة الكوادر العاملة .

ولقد أقر المجلس القومى للتعليم "بمصر" سنة ١٩٩٢ بحاجة المجتمع إلى الوظائف التى يؤديها تعليم وتدريب الكبار مثل المجتمعات المعاصرة .

وطالبوا بإعادة التدريب على أعلى مستوى مهنى وأكاديمى، وثقافى فى مؤسسات التدريب لتلبية حاجات المجتمع، ومواكبة التغيرات العالمية، والتكنولوجية المتلاحقة فى العالم حتى يمكن التعايش معها، ولن يكون ذلك إلا من خلال بناء معايير ومقاييس جديدة تكون لديها القدرة على مواجهة متطلبات القرن القادم بكافة مستجداته .

ولأهمية ذلك: تزايد الاهتمام بإعداد وتطوير لبرامج التدريب القيادى بصورة ملحوظة، وأصبح إعدادهم إعداداً جيداً من أهم الأولويات فى العملية التعليمية التى تعطيها الحكومة أهمية، ويظهر ذلك من خلال خطاب السيد رئيس الجمهورية إذ يقول^(١) .

"إننا يجب أن نوجه قدراً متزايداً من اهتمامنا لتنمية مواردنا البشرية فى شتى المجالات، لأنه أصبح العنصر الأهم فى تحقيق التقدم وفى بناء ثروة الأمم، وزيادة قدرتها على الصمود، والمنافسة فى السوق العالمى، كما أن صناعة المستقبل، ومنتجاتها سوف تعتمد على قدرة الطبقة العاملة على تطبيق منجزات العلم، واستغلال مبتكرات البحث والتطوير" .

(١) من خطاب السيد الرئيس - محمد حسنى مبارك - فى عيد العمال - جريدة الأهرام المصرية - صفحة أولى - ٢٩ إبريل ١٩٩٩ .

وإصلاح القادة يحتل محور الصدارة في الأولويات التنموية حتى يتمكن من تحقيق جودة العملية التعليمية Quality Education التي تمكننا من مواكبة التغيرات العالمية، فقد أصبحت الجودة التعليمية هي الفيصل للمنافسة والتميز للذين لا يتحققان إلا من خلال الإعداد والبناء الجيد، وهذه الجودة تتطرق من اعتبار مفاده مشاركة، وتعاون جميع المستفيدين من التدريب التي ينبغي أن تتوفر المهارات اللازمة في القائد الجيد الصالح المعد إعداداً شاملاً لكافة متطلبات التنمية البشرية.

وكان هذا موضوع بحثنا الذي سار في الخطوات التالية :

أولاً : مشكلة البحث :

وتلخصت مشكلة البحث في التساؤل الرئيسى التالى :

كيف يمكن تطوير نظم برامج تدريب قيادات التربية، والتعليم بمركز إعداد القادة الحكوميين فى ضوء معايير الجودة الشاملة للتدريب؟

ويتفرع من هذا التساؤل - التساؤلات الفرعية التالية:

س ١ : ما دور التدريب فى التنمية البشرية، وما أهم معايير الجودة الشاملة؟

س ٢ : ما القيادة وما مفهومها وما أهم نظرياتها الحديثة؟

س ٣ : ما واقع التدريب بمؤسسات إعداد القادة بمصر؟ (النشأة التاريخية)؟

س ٤ : ما أهم الاتجاهات الفلسفية فى مجال تدريب القادة وما أساليب التدريب الحديثة بالمركز؟

س ٥ : ما أوجه القوة والقصور فى نظم برامج التدريب بمركز إعداد القادة؟

س ٦ : ما التصور المقترح لإسهامات مركز إعداد القادة فى تطوير العملية التعليمية (رؤية مستقبلية)؟

ثانياً : هدف البحث:

وكان هدف البحث هو محاولة:

التعرف على إمكانية تطوير نظم برامج إعداد وتدريب القيادات بمراكز إعداد القادة

الحكوميين فى ضوء معايير الجودة الشاملة وذلك من خلال وضع تصور مقترح لذلك .

ثالثاً : حدود البحث:

واقترنت حدود البحث وأبعاده على ما يلى:

١- البعد البشرى ويقتصر على دراسة حالة المدربين والمتدربين بمركز إعداد القادة

الحكوميين .

٢- البعد الموضوعى ويقتصر البحث على دراسة بعض مشكلات القيادات مهنيًا وإداريًا، وتمويلهم، واحتياجاتهم واختيار المدربين •

٣- البعد الجغرافى (التركيز على محافظات القاهرة الكبرى) وبعض المحافظات القريبة من المركز •

رابعاً : منهج البحث:

استخدم البحث: المنهج الوصفى التحليلى، وأحد أساليبه الدراسة الميدانية، وذلك بغرض جمع البيانات المختلفة والشاملة عن مؤسسات ومراكز إعداد القادة بمصر.

خامساً : أدوات البحث:

استخدم البحث: أداة الاستبانة التى تطبق على عينة من المتدربين أثناء وبعد انتهاء برامج التدريب، وذلك لمعرفة آرائهم، واستجاباتهم وأهم المعوقات التى قابلتهم أثناء التدريب بمركز إعداد القادة •

سادساً : خطوات البحث والدراسة:

ولتحقيق هدف البحث سار المخطط كالتالى:

١-الخطوة الأولى : الإطار العام للبحث : وتناول مقدمة المشكلة، والأهمية والأهداف، والمنهج، والحدود والعينة، والدراسات السابقة، والمصطلحات العلمية •

٢-الخطوة الثانية : التنمية البشرية والتدريب فى ضوء معايير الجودة الشاملة للتدريب •

٣- الخطوة الثالثة: القيادة وأنواعها وأهم نظرياتها، أهم الاتجاهات الحديثة فى التدريب وأهم أساليب التدريب •

٥-الخطوة الرابعة: واقع تدريب القيادات التربوية فى مصر فى ضوء فلسفة التنمية البشرية •

الباب الثانى من البحث : ويشتمل على ثلاث خطوات هى :

٢-الخطوة الخامسة : وتتعلق بـ كيفية إجراءات الدراسة التقييمية لبرامج التدريب فى ضوء معايير الجودة الشاملة للتدريب •

٣-الخطوة السادسة : وتتعلق بـ أهم نواحي القوة والقصور لبرامج التدريب فى ضوء تحليل النتائج •

٤-الخطوة السابعة : أهم النتائج والتوصيات الخاصة بالبحث فى ضوء : "تصور مقترح •"

وأخيراً وليس آخرأ الخاتمة، ومراجع البحث (بالعربية والأجنبية)، وملخص البحث (بالعربية والأجنبية) •

وتوصل البحث بنظرة تحليلية إلى عدة نتائج يمكن بيان أهمها فى النقاط الموجزة التالية :

١- ضرورة تقنين عملية تقويم أداء القادة - بصورة أكثر جدية وواقعية، بحيث يقوم أداءه الفعلى من خلال مجموعات الإجراءات لمهام القيادة العلمى، وتلك هى أحد أسس معايير الجودة الشاملة التى أشارت إليها بعض نتائج الدراسة التقييمية.

٢- ضرورة الاهتمام بتدريب كوادر المدربين وأن يتم الاستعانة بالمتخصصين منهم، وأن يراعى حسن اختيارهم وتدريبهم على أساليب التدريب الفعالة التى تتص خطط برامج التدريب على استخدامها، مع تدريبهم على فنون وأساليب التعامل مع الدارسين القادة لتفعيل الأداء أثناء برامج الإعداد وذلك من خلال استخدام أساليب التدريب الفعال التى تبعث على الإيجابية.

٣- ضرورة الاستفادة من نظام الترشيح الإجبارى فى وزارة الصحة وذلك بإرسال القادة المتدربين للحصول على دبلوم خاص فى التربية وتعليم كبار وذلك لإتاحة الفرصة على التعمق الدراسى وإمكانية مواصلة الحصول على درجتى الماجستير والدكتوراه قبل شغل أى منصب قيادى.

٤- أن الجودة الشاملة فى مجال إعداد القيادات تنطلق من حقيقة عملية هى (يجب تلبية ومراعاة احتياجات المجتمع) لأنه هو المستفيد من الخدمة التعليمية والتدريبية داخل مؤسسات ومراكز التدريب ولتحقيق ذلك قامت الدراسة بتحديد عدة معايير تفى بمتطلبات الجودة الشاملة لإمكانية تطوير نظام إعداد القيادات داخل مراكز التدريب.

٥- أن جانبى ركائز الجودة الشاملة: هما عمليتا التعليم والتطور المستمرين، سواء للأفراد أو للمنظمة، فيجب أن يتم دفعهم إلى التعليم المستمر مدى الحياة سواء عن طريق برامج دراسية، أو الربط بين الترقية، وتحقيق مستويات عملية أكاديمية وثقافية معينة بهدف تطوير وتحسين أداء القادة.

٦- ضرورة الاهتمام بزيادة الاعتمادات المالية اللازمة، وذلك لدعم الحوافز التشجيعية التى تعمل على نجاح البرامج، وللتوسع فى توفير الاحتياجات التدريبية التى تسهم فى تحسين مستوى الأداء فى تخطيط وتنفيذ البرامج المستقبلية بالإضافة إلى المساهمة فى الأهداف التنموية الأخرى.

٧- اقترح البحث عدة توصيات عملية يمكن الأخذ بها فعلياً لتطوير نظم تدريب قيادات التربية والتعليم بمراكز إعداد القيادات في ضوء معايير الجودة الشاملة لبرامج التدريب القيادي .

٨- لابد من عقد دورات تدريبية، وإعطاء محاضرات تثقيفية عن مفاهيم الجودة الشاملة، أساليبها الإدارية، وتقنياتها، ومتطلبات تصنيفها لجميع العاملين بالهيكل التنظيمي، حتى يمكن رفع المستوى الثقافي لهم تجاه الجودة الشاملة وكيفية الإدارة بها، ويتبع ذلك من خلال ما أشارت إليه بعض مؤشرات نتائج الدراسة الميدانية من تدنى المستوى الثقافي لدى العاملين تجاه مفاهيم الجودة الشاملة مما يضعف الرؤى والنظر المستقبلية لدى بعضهم فيجب وضع برنامج دراسي يتعلق علمياً بالجديد في عالم المستقبليات .

٩- لابد من تكوين وتنمية الموارد البشرية لتكوين رصيد إستراتيجي يواجه التحديات الحضارية العالمية، ويضمن لنا بقاء آمناً على الصعيدين المحلي والعالمي ويجعلنا مساهمين مبدعين لا مستهلكين في صناعة العصر علمياً ومعرفياً وذلك انطلاقاً من مبدأ التربية المستمرة مدى الحياة للإنسان في هذا الكون وذلك من خلال تعميم مبدأ التواصل في التنمية البشرية الذي يعنى تواصل الموارد العلمية والثقافية والاقتصادية بالتنمية البشرية باعتبارها قوة فاعلة في بنية المجتمع وتكوينه .

وبذلك يتحقق الاتصال التنموي الذى يعنى :

محاولة الاستمرار فى إعادة إنتاج بنية ثقافية تعليمية للمجتمع تمكن النظام التعليمى والتربوى من القيام بمهمته نحو بنية ثقافية للأفراد وتنمية المجتمع وتكوينه تكويناً كلياً حتى تكون لديه القدرة على المنافسة لا المشاركة فقط .