

الفصل السادس

أهم النتائج والتوصيات

"رؤية مستقبلية"

الفصل السادس

النتائج والتوصيات

التصور المقترح لتطوير نظم برامج تدريب القيادات بمركز إعداد القادة
فى ضوء معايير الجودة الشاملة للتدريب

مقدمة :

إن فلسفة التعليم المستمر مدى الحياة - مبنية على أساس أن :

الحياة كلها تربية وتعليم وتعلم مادام الإنسان فى تواصل مستمر مع الحياة والمسلم العابد مطالب بذلك عبر الزمان والمكان أن يتعلم ويعمل بما علم حتى يحقق الغاية التى خلق من أجلها وهى : عمارة الكون دائماً وأبداً .

وإذا كانت إنتاجية وعطاء الفرد فى أى عمل يحددها عنصران هما :

١- القدرة والمهارة • ٢- الرغبة والقناعة فى العمل •

فقد تبين فى ضوء العرض السابق واقع نظام إعداد وتدريب القيادات بمركز إعداد القادة الحكومى من خلال آراء السادة المدربين والمتدربين وما يعانى به نظام الإعداد من قصور وأزمات نتيجة عدم قدرته على توفير أوضاعه فى جوانب ومحاور منظومة التدريب من حيث الأهداف والمحتوى والاحتياجات التدريبية والتمويل والأنشطة وتبقى الحاجة ماسة إلى معرفة كيفية تطوير هذه البرامج وضرورة إعادة النظر فى السياسة والفلسفة التى ينتجها البرنامج التدريبى حتى يمكنه القيام بدوره المثمر الفعال . فالمجتمع يريد أجيالاً تتقن استثمار ما تملكه من إمكانات عقلية، والمجتمع فى حاجة إلى مثل هؤلاء القادة أصحاب المستويات العليا من القدرات العقلية وخاصة الابتكارية، حتى يمكن تقليل الفجوة الحضارية الهائلة التى يعانى منها المجتمع، وبناء القائد الواعى المفكر الذى يمكن الاعتماد عليه فى مواجهة المستقبل بكل ما يحمله من تحديات قادمة •

وفى ضوء ذلك يأتى الفصل الحالى للتعرف على أبرز نتائج الدراسة التقييمية وكيفية تطوير نظم برامج الإعداد والتدريب القيادى فى مصر ثم تخرج ببعض الاقتراحات والتوصيات البناءة التى تهدف إلى تغييرات وتطورات طموحه من أجل النهوض والرقى لنظام إعداد وتدريب القيادات التربويين •

واضعين فى الاعتبار :

إمكانية تنفيذ هذه المقترحات، والتوصيات بعيداً عن المثالية المتطرفة التى لا تتوافق ولا تتماشى مع واقع الإعداد والتدريب ولا مع إمكاناتنا المادية المتواضعة وذلك للتمكن الفعلى من رسم ملامح مستقبلية لنظم إعداد وتدريب القادة بمصر •

أ: نتائج الدراسة :

يتبين من خلال (دراسة تقييم نظم برامج تدريب القيادات بمركز إعداد القادة) أنه يمكن الخروج بمجموعة من النتائج تتضح فيما يلي :

١- أن تطوير نظم برامج إعداد وتدريب القادة التربويين أصبح أمراً ضرورياً مسلماً به وخاصة في تلك الفترة الراهنة التي تتصف بالمتغيرات المتسارعة المؤثرة في المجتمع مما يجعل نظم الإعداد والتدريب في مراجعة مستمرة لفلسفته، وأهدافه ومحتواه وطرقه وذلك لاستشراف آفاق المستقبل ونعيش معه مشاركين ومبدعين لا مستهلكين للحضارة .

٢- أن برامج التدريب والإعداد يجب أن تنطلق وتتفق مع معايير الجودة الشاملة للتدريب وذلك من خلال نشر أفكار ثقافة الجودة الشاملة في كل محاور منظومة التدريب من حيث المدخلات، والعمليات والمخرجات .

٣- أن الجودة الشاملة في مجال إعداد وتدريب القيادات تقوم على حقيقة ومسلمة أساسها "أنه يجب تحديد احتياجات المستفيدين من الخدمة التدريبية داخل مراكز الإعداد والتدريب بمعنى أن تتطابق مواصفات القائد الخريج المدرب مع حاجات المجتمع ولتحقيق ذلك يجب تطبيق معايير الجودة الشاملة في كافة نواحي المنظومة التدريبية بداية من التخطيط للأهداف انتهاء ببرامج التقييم في نهاية دورة التدريب .

٤- أن هناك عدة مشكلات تواجه منظومة التدريب بمركز إعداد القادة الحكوميين من حيث : (غياب الجانب الإمبريقي العملي للأهداف أثناء تطبيق البرامج، ونظام مدة الدراسة، وتقليدية أساليب التدريب المستخدمة في البرامج، وعدم وضوح فلسفة البرامج وتطابقها مع أساليب التقييم المتبعة، وهذه المشكلات كما تبين في تحليل النتائج - أثرت بصورة سلبية على نظام الإعداد مما أدى في النهاية إلى مخرجات تتصف بعدم الجودة .

٥- أن عدم اشتراك خبراء تربويين في وضع محتوى البرامج أو عدم تفاعلهم في منظومة التدريب أدى إلى غياب واستبعاد الكثير من المعارف، والمهارات الضرورية في إعداد وتقل مهارات القاعدة، مما ينتج عن ذلك تعثر حركة التطوير والتغيير الذي ينشده المجتمع .

٦- أن أهداف برامج التدريب الحالية بالمركز يغلب عليها الطابع النظري (اللفظية) وأغفلت كثيراً من القضايا والتحديات التي تواجه المجتمع المصري، ولم تعمل الأهداف على إكساب القادة القدرة على مواجهة التحديات والتغيرات والمستحدثات التكنولوجية، وابتعدت عن أساليب التعليم الذاتي وفلسفة التعليم المستمر . وكل ذلك يزيد من عزلة القائد عن المهارات المطلوبة في عمله أو دوره الجديد .

٧- تزايد الأعباء المادية والاجتماعية - للقادة التربويين من حيث العائد المادى، وسوء أحوال التعليم بعامه، وضعف برامج التدريب القيادى على كافة مستوياته ومراحلها فى هيكل النظام التعليمى الروتينى بكل أشكاله التقليدية الضعيفة.

٨- أن هناك عدم دقة فى التعرف على الاحتياجات التدريبية للقادة المتدربين مثل التغيرات المعاصرة، والتحولات الاجتماعية وحاجات المتدربين وبدلات السفر، والحوافز المادية والمكافآت، ومدة بعض البرامج.. وكثيراً ما ينتج عن عدم الدقة فى عملية حصر الاحتياجات التدريبية عدم التكيف، والتوافق بين المتدربين والبرامج التدريبية.

٩- أن : تنمية : الإبداع، والمنافسة فى الفترة القادمة لن تقوم إلا على تنمية رأس المال المعرفى لدى الإنسان بكل جديد مستحدث فى ميدان تخصصيه، وعمله والطريق إلى ذلك هو : التواصل الاندراجوى التنموى من خلال علم تعليم وتدريب الكبار (المستمر) فعلم الاندراجوى يهتم بإعادة تدريب وصقل مهارات القادة الكبار بصورة مستمرة فى مواقع عملهم لما استجد عليهم من مستحدثات علمية جديدة وذلك بهدف تنمية رأس المال المعرفى بصورة متفاعلة بين الفرد والمجتمع.

١٠- أصبح محتوى بعض البرامج فى غربة وعزلة تامتين عن حاجات ومتطلبات التنمية البشرية، فضعت عن مساهمة العصر والتطور العلمى والتقنى بسبب تقليديتها واعتمادها على النواحي النظرية والتلقين وانعدام روح الحوار البناء الصادق والمناقشة الإيجابية الفعالة لتحديات المجتمع.

١١- أن تقدم علوم المستقبل، وما تتطلبه من إكساب المهارات عقلية أساسية لا بد أن يصاحبه إكساب واستيعاب للسلوكيات الحضارية، والقيمة الإنسانية الأصلية وأخلاقيات البيئة التى تمثل إنسان القرن الحادى والعشرين.

١٢- أن تكامل المعارف والمهارات يتطلب توافق وتلائم وتكامل من حيث المقررات ومحتوياتها، والتنسيق الأفقى والرأسى بينها بحيث يقدم للقائد المتدرب منهج تربوى متكامل مناسب للدور العلمى الجديد.

١٣- اتفاق جميع أفراد العينة من المدرسين والمتدربين على مجموعة من الأسس والخصائص والسمات كمتطلبات أساسية لعملية التدريب مثل : زيادة التمويل، وتعدد وتوزيع المصادر، والحفاظ على الهوية الوطنية والانضباط وحرية التعبير، واحترام رأى الآخرين حتى يمكن مواجهة تحديات العصر.

ولـذا :

يجب إعادة النظر فى المنظومة التدريبية وذلك لإعطاء المزيد من التنظير والنقد والبناء لتعليم الكبار المستمر مدى الحياة ليتوافق مع المتغيرات والمعايير العالمية الجديدة .

ب : تصور مقترح لتطوير نظم برامج إعداد وتدريب القيادات بمركز إعداد القادة فى "رؤية مستقبلية"

يمكن من خلال ما توصلت إليه الدراسة من نتائج أن نقترح تصوراً لتحسين وتجويد وتطوير برامج تدريب القيادات كدليل أو رؤية نحو التجديد التربوى الصحيح يمكن الرجوع إليه عند الحاجة على أن يتضمن أهم الأسس والمبادئ التى يجب مراعاتها عند تصميم نظم برامج التدريب القيادى فى منظومة التدريب .

ويتضح هذا التصور المقترح من خلال الخطوات التالية :

أولاً: الأهداف "التصور الفلسفى":

إن تحديد الأهداف ووضوحها قضية أساسية فى منظومة التدريب لأن ذلك يضمن سلامة التنفيذ، وجدية الأداء ويولد القناعة لدى المتدربين بأهمية الإقدام على هذه البرامج ولكى تكون الأهداف واقعية يجب أن تركز على الآتى :

١- الإيمان بأن التعليم ليس أداة للتنمية الاقتصادية فقط بل هو حق من الحقوق الأساسية التى أقرتها ميثاق الأمم المتحدة، ومن قبلها الشرائع السماوية، ويجب ألا يحرم أحد منه، ويتحتم الأخذ بتعليم الكبار المستمر مدى الحياة كعمل اجتماعى هادف، وجهد بشرى مبذول، يقضى على الفقر والقهر والتخلف، ويحقق إنسانية الإنسان فى مجتمعات يؤمن باحترام بناء الله وتسعى إلى الحرية والمساواة، والإخاء فى تواصل مستمر .

٢- تعديل الاتجاهات والميول السلوكية والإنسانية للمتدرب وتدعيم الاتجاهات المطلوبة بهدف زيادة رغبة المتدرب ودرجة نضجه السيكولوجى .

٣- إكساب وتنمية مهارات واستراتيجية القيادة المطلوبة على سبيل المثال :

أ: التركيز على الذكاء العاطفى الجمعى المؤسس ويغنى به تنمية قدرات القائد على فهم مشاعر ونزعات وعواطف ذاته والآخرين وبالتالي تسود روح البيئة التربوية الشاملة بجميع العاملين معهم من رؤساء ومروسين .

ب: دعم نظام العمل الجماعى التعاونى (روح الفريق) فى مجال الإعداد والتخطيط والتنفيذ والتقييم لكل مراحل العمل المطلوب منهم بشكل جيد .

- ٤- ضرورة معالجة كافة مشاكل برامج التدريب لجميع المراكز والمؤسسات فى إطار فلسفى واضح يكون خاضعاً للبحث والدراسة فى مؤسسات البحث العلمى فى المجتمع .
- ٥- يجب إعادة إنتاج بنية اجتماعية من القادة المؤهلين تربوياً، واجتماعياً بالإعداد والتدريب المستمرين بحيث يكون لديهم القدرة والكفاءة فى القيام بدورهم ومهامهم الجديد وفقاً لمعايير الجودة الشاملة الخاصة بمواصفات إعداد قادة المستقبل .
- ٦- يجب تنمية القادة تكنولوجيا بصورة مستمرة وتزويدهم بالخبرات المكثفة ذات العلاقة بتنمية آداة الحالى والمستقبل فى صورة من الجدية والالتزام .

ثانياً: محتوى البرامج (المضمون) :

أصبح من المسلم به أن عناصر المحتوى التدريبى تتحدد دائماً فى ضوء أهداف وحاجات النظام القائم ومن هنا : يمكن القول أن محتوى البرنامج يجب أن يتضمن ما يلى :

- ١- التركيز على أهم الاتجاهات والفلسفات المعاصرة فى مجال القيادة والإدارة وكيف يمكن الاستفادة من بعضها أو التعامل معها .

- ٢- دراسة القضايا والمتغيرات العالمية المعاصرة والتى تتناول موضوعات عملهم ومجتمعهم وبيئتهم بصورة واضحة من خلال الموضوعات التدريبية فى الكتب والمراجع والبحوث وعلى المدربين أن يوجهوا المتدربين إلى مثل تلك الموضوعات التى توسع الآفاق العملية والعلمية .

- ٣- الاستعانة بالخبرات العلمية المتخصصة من أساتذة الجامعات والنحبة المتميزة فى حق التدريب القيادى التربوى وذلك : لوضع وتأسيس وتدريب محتوى برامج التدريب بهذا المركز فتلك أمانة تتطلب : أن يسند الأمر إلى أهله دائماً .

ثالثاً: أساليب التدريب وأهم الوسائل والتقنيات الحديثة :

أسلوب التدريب الفعال هو الطريقة الناجحة التى توصل الرسالة المطلوبة من المدرب للمتدرب وبالتالي يجب اختيار الأسلوب والوسيلة المناسبة التى تتلاءم مع أهداف ومحتوى برامج التدريب لأن ذلك يساعد على تحقيق ما يستهدفه البرنامج بصورة فاعلة وعند اختيار الأساليب والوسائل التدريبية يجب مراعاة الآتى :

- ١- يجب أن يرتبط الأسلوب والوسيلة بالهدف من النشاط التدريبى .
- ٢- أن يعمل الأسلوب على تنمية روح المشاركة والفعالة بين المدربين والمتدربين أثناء تقديم البرنامج التدريبى .
- ٣- أن يتناسب الأسلوب مع خبرات المدرب نفسه لكى يتمكن من التفاعل مع المتدرب أثناء البرنامج، كما يجب أن يتناسب أيضاً مع الفترة الزمنية المتاحة للبرنامج .

٤- ضرورة استخدام أساليب التدريب الفعالة، التي تحقق الإيجابية مثل : الورش التدريبية متعددة الأنشطة من محاضرات قصيرة وعرض لبعض موضوعات التدريب، والابتعاد بقدر الإمكان عن أسلوب المحاضرات الطويلة، وأن تتضمن البرامج هذه الأساليب الحديثة وضرورة اتباعها وتدريب المدربين عليهم جيداً ليحيد المدربون استخدام أحدث الأساليب التدريبية أثناء التعامل مع المتدربين، ومن الأساليب والطرق الفعالة : التدريب من بعد والاجتماع من بعد ويتم ذلك في مجال التدريب من خلال : بث برامج التدريب من مراكز التطوير التكنولوجي إلى مواقع أعمالهم وعقب البرنامج يمكن المناقشة والحوار بين المدربين أو القادة المستقبليين من خلال الحوار والمناقشات والمناظرات وأسلوب العصف الذهني .

٥- يجب تعاون المركز مع المدربين والمتدربين بصورة فعالة في توفير الاستخدام الواسع للتكنولوجيا الحديثة، وكافة مساعدات التدريب الموجودة بالمركز ليتحقق التفاعل والتواصل العمليين المطلوبين أثناء البرنامج التدريبي وبالتالي يمكن تحقيق خدمة تدريبية متميزة ناجحة في برامج إعداد القيادات .

رابعاً : التخطيط : ط

إن نجاح منظومة التدريب - بكافة عناصرها رهن بالتخطيط الجيد والدقيق لكافة أبعادها وعناصرها حتى يمكن السير على خطى علمية ثابتة نحو تحقيق الهدف المنشود ولذا يجب أن يتضمن التخطيط الجوانب والعناصر التالية :

- ١- التخطيط لرسم السياسات والأهداف المرجوة من البرامج التدريبية .
- ٢- التخطيط لجودة عناصر منظومة التدريب المدخلات والعمليات، والمخرجات، بصورة تضمن تنمية المهارات القيادية أثناء تقديم برامج التدريب .
- ٣- التخطيط لإيجاد استراتيجية أو رؤية قوية لنجاح هذه البرامج .
- ٤- التخطيط لدراسة الأسس النفسية (السيكولوجية) للمتدربين ويشترط في عملية التخطيط لهذا الأمر الأسس التالية :

- أ: أن يراعى التخطيط أهم الاتجاهات العالمية المعاصرة .
- ب: أن يكون شاملاً لكافة محاور العملية التدريبية .
- ج: أن يتلاءم التخطيط مع متطلبات التنمية وحاجات التدريب .
- د: أن يراعى المبدعين وأصحاب الخبرات السابقة في البرامج التدريبية .
- هـ: أن يرتبط بين كافة الجوانب العملية والنظرية أثناء التدريب .

خامساً: مكان وزمان التدريب :

أولاً : مكان التدريب :

يجب أن يتم التدريب فى أماكن مناسبة للتدريب تراعى ظروف المدربين، والمتدربين فى السفر والوصول إليها ويتوافر فيها الأدوات والوسائل اللازمة للتدريب بصورة تتناسب مع حركة إصلاح وتطوير الجهاز الإدارى ويكون لدى هذه المؤسسة أو المركز كافة التسهيلات التى تساعد على حسن إعداد واكتمال تدريب القادة من معامل وأجهزة وكافة احتياجات التدريب .

ثانياً: (زمان أو فترة التدريب):

يمكن القول إن الفترة المناسبة للتدريب هى التى تتميز بأن تكون كافية لتحقيق التوازن بين الموضوعات التدريبية، وأن تسمح بإعطاء فرصة كافية ومناسبة للمتدربين لاكتساب المهارات والمعارف والسلوكيات القيادية الصحيحة .

ولذا يوصى الباحث :

ضرورة إنشاء أكاديمية تربوية متخصصة تكون معنية ومنوطة بإعداد وتدريب قادة التربية والتعليم يرأسها أستاذ دكتور متخصص فى علوم التربية يتبعه هيكل تنظيمي من أساتذة متخصصين فى علوم الإدارة والتدريب وفلسفة التعليم المستمر يقومون بالتنسيق مع وزارة التربية والتعليم فى التخطيط لتصميم البرامج القيادية ووضع الأطر الفلسفية لبرامج التدريب، وتحديد احتياجات التدريب والإشراف على محتوى البرامج التدريبية والوسائل التدريبية المستخدمة ووضع برامج تقويم فعالة فى نهاية البرنامج تنطلق من معايير جودة التدريب. والتوسع فى متابعة وتقويم المتدربين فى أعمالهم بعد الانتهاء من البرنامج .

وبناء على ذلك يجب : تزويد هذه الأكاديمية بأقسام عملية متخصصة تمكن المدربين الموهوبين الأكفاء من الحصول على دراسات عليا، وماجستير ودكتوراه فى المجالات التربوية ذات الصلة بعلوم التدريب والإدارة ومحاولة الاستفادة من نظام الترشيح الإجبارى الموجود للقيادات فى وزارة الصحة .

سادساً: تحديد احتياجات التدريب :

إن تحديد الاحتياجات التدريبية المرتبطة بالمتدربين، والمدربين وكافة عناصر منظومة التدريب هو أساس نجاح العملية التدريبية وذلك لأن الاحتياجات التدريبية مرتبطة بظروف وأحوال المدربين والمتدربين وبسياسات وأهداف الدولة وكافة المتغيرات والتطورات المطلوب إحداثها، ومن هنا :

فإن تحديد الاحتياجات التدريبية يتطلب ما يلي :

- ١- مراعاة أهم التغيرات والتحديات المعاصرة وانعكاساتها على المجتمع، وموقف هؤلاء القادة منها وبالتالي يتطلب الأمر تبني فلسفات جديدة وأساليب عمل جديدة تشمل كل الأنشطة التدريبية، وهذه التغيرات تتمثل في : التغيرات الثقافية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية.
- ٢- تحديد ورسم الأدوار والوظائف التي يقوم بها القادة الجدد لتحليل المسؤوليات، والواجبات المنوطة بهم، وتحديد المعلومات والمهارات والاتجاهات التي يجب أن يكتسبها الأداء العمل القيادي لتحسينه أو تطويره.
- ٣- تحديد وتوصيف خصائص بيئة العمل التي يعد المتدربون للعمل بها لتحديد أنماط السلوك المرغوب في اكتسابها وتنمية المهارات فيها.
- ٤- أن يشترك المتدربون في التحديد والتعرف على الاحتياجات التدريبية وذلك عن طريق إجراء المسؤولين عن التدريب مقابلات شخصية مع المدربين واستطلاع رأيهم كتابياً وشفوياً في تحديد الاحتياجات التدريبية من وجهة نظرهم.

سابعاً: اختيار المدربين والمتدربين :

أولاً : اختيار المدربين :

- لا شك أن اختيار المدرب يمثل عنصراً من عناصر نجاح البرنامج في تحقيق أهداف التدريب ويوصى الباحث بأن تكون معايير الاختيار مرتكزة على ما يلي :
- ١- المؤهلات العلمية المتخصصة في ميدان التدريب.
 - ٢- خبرته في موضوعات التدريب التي يجب أن تتفق مع احتياجات البرنامج.
 - ٣- مهاراته وقدراته في التعامل مع الدارسين الكبار.
 - ٤- شخصية المقنعة والجاذبة للمتدربين.
 - ٥- سمعته الطيبة في ميدان التدريب.

ثانياً: اختيار المتدربين :

المتدربون هم الفئات المستهدفة والمستفيدة من برامج التدريب القيادي والمتمثلون في فئات التالية : [المستشار - وكيل وزارة - الخبراء - الموجهون العموم] وقد وضعت الوزارة لهم مجموعة من اللوائح والشروط القانونية التي ينبغي أن تتوفر في القائد حتى يصل إلى هذه الترقية، وبالفعل تتوفر الشروط في كثيرين ويحضرهم برامج التدريب القيادي، ويجتازونها

بنجاح ولكن لا يمارسون وظائفهم القيادية الجديدة وذلك لاعتبارات بعضها سياسية والآخر أمنية فيشغل درجة مدير عام (على المكتب) حتى يحال إلى سن المعاش .

ثامناً: المكافآت والحوافز المادية :

تجدر الإشارة إلى أن الحوافز المادية والمعنوية معاً لهما دور فى نجاح العملية التدريبية فى كل البرامج ولذلك يوصى الباحث بضرورة وزيادة الاعتمادات المالية المخصصة لتدريب قيادات التربية والتعليم بطريقة تحقق لهم المساواة أسوة بالقيادات الأخرى العاملة بوزارات العدل، والبتروك والمالية - فيتحقق لهم نوع من الرضا والتكيف العلمى والعملى أثناء التدريب ونصل إلى مستوى من الخدمة التدريبية العالية - هذا إذا آمن المسئولون بأن التدريب القيادى هو أحد الأعمدة الرئيسية لحركة الإصلاح والتطور التعليمى فى هذا المجتمع .

تاسعاً: التقويم والمتابعة :

إن عملية التقويم والمتابعة تهدف إلى : التعرف الجاد على ما تم تحقيقه بالفعل من أهداف التدريب والتحقق من رفع كفاءة ومهارات المتدربين من هذه البرامج وإبراز أهم ملامح القوة والضعف فيها ولذا يوصى الباحث أن تتوفر الشروط التالية لعملية التقويم والمتابعة حتى تحقق أهدافها، وتتمثل فيما يلى :

١- يجب الأخذ بفلسفة الجودة الشاملة فى تقويم نظم التدريب لكافة استراتيجيات الإعداد والتدريب، والبناء فى جميع مراكز الإعداد والتدريب كمعيار من معايير الإصلاح والبناء المتصلة بالدراسات التربوية الحديثة .

٢- ضرورة إقامة علاقة فاعلة بين كافة أنظمة التدريب ومؤسساته القائمة فى المجتمع من خلال برامج الإعداد من جهة، والتقويم والمتابعة المستمرين من جهة أخرى، لكل المراكز التدريبية التى تعد القادة، وغيرهم من المسئولين عن برامج التدريب .

٣- يجب أن تمر عملية التقويم بثلاث مراحل أساسية تتمثل فى :

أ: مرحلة ما قبل التدريب : وتشمل الاحتياجات التدريبية، واختيار البرامج المناسبة، واختيار المدربين، والزمان والمكان وكل ما يتناول العملية التدريبية قبل بدء برامج التدريب .

ب: مرحلة أثناء التدريب : وتشمل عملية تنفيذ البرامج، وتقييم أداء المتدربين مع المدربين أثناء البرامج .

ج: مرحلة ما بعد التدريب : لقياس أثر التدريب على سلوكيات واتجاهات المتدربين الجدد بعد التدريب وذلك للتأكد من حدوث التغيير المطلوب على أدائه فى كافة جوانبه، وكذلك التقييم النهائى للبرنامج التدريبى .

وأخيراً وليس آخراً :

يبقى الأمل والرجاء فى أن تكون هذه الرؤية المستقبلية بحاجة إلى محاولة التطبيق الفعلى فى واقع مراكز التدريب القيادى أو محاولة تعديلها ونقدها وتقويمها بصورة مستمرة لنحصل من خلالها على أفضل أداء تديبى متميز فى إعداد وبناء قادة المستقبل .

وبعد

فهذا البحث محاولة ورؤية نحو التجديد التربوى المطلوب، وذلك لمواكبة ومسايرة أهم المتغيرات العالمية المعاصرة .

كما يأمل البحث أن تستكمل دراسات أخرى نحو التجديد التربوى فى هذا الميدان ومن الموضوعات المقترحة للبحث:

١- التخطيط لتطوير برامج إعداد وتدريب القيادات فى مراكز إعداد القادة الحكوميين فى ضوء معايير الجودة الشاملة للتدريب .

٢- تحليل الاتجاهات العالمية الحديثة فى تطبيق معايير الجودة الشاملة لبرامج الإعداد والتدريب .

٣- تصميم استراتيجية تدريبية لتطور نظام إعداد وتدريب القيادات بمراكز إعداد القادة فى ضوء معايير الجودة الشاملة .

٤- تطوير أساليب التدريب القيادى بمراكز إعداد القيادة فى ضوء معايير الجودة الشاملة .

٥- تصور مقترح لاعتماد برامج إعداد وتدريب القيادات فى ضوء معايير الجودة الشاملة .

”إن أُرِيدَ إلَّا اللَّهُ، لَاصْلَاحَ مَا اسْتَطَعْتَ وَمَا تَوَفَّقَى، اللَّهُ بِاللَّهِ“

والحمد لله رب العالمين