

**فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات معلمي  
المدرسة الثانوية الصناعية في إعداد منتج صناعي  
وفقاً لمعايير الجودة في ضوء متطلبات التنمية المهنية  
المستدامة**

**إعداد**

**أ.م.د/ أشرف فتحي محمد على  
أستاذ المناهج وطرق التدريس (م)  
كلية التربية – جامعة حلوان**

## فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات معلمي المدرسة الثانوية الصناعية في إعداد منتج صناعي وفقاً لمعايير الجودة في ضوء متطلبات التنمية المهنية المستدامة

المقدمة:

تولى دول العالم أجمع اهتماماً كبيراً متزايداً بالتنمية الشاملة بجميع أبعادها السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتحرص هذه الدول على تطوير طاقاتها البشرية واستثمارها إلى أقصى حد ممكن، ذلك عن طريق تعليمها وتدريبها ومتابعة تأهيلها ورفع مستوى أدائها وتحسين مقدرتها الإنتاجية الأمر الذي ينعكس أثره في تحقيق النهضة والتنمية المنشودة.

وحظيت عمليات إصلاح التعليم وتطويره باهتمام كبير في معظم دول العالم، وتواجه مصر حالياً تحدياً يتعلق بعنصر المنافسة العالمية، خاصة مع زيادة الانفتاح على العالم الخارجي، ووفقاً لهذا التحدي فإن عنصر المنافسة والجودة والتميز في الإنتاج هي التي ستحدد ملامح السوق خلال المرحلة القادمة، بحيث تصبح الدولة التي تمتلك ميزة نسبية في الإنتاج والجودة هي التي تستطيع أن تحكم السوق، لذلك فإن القوى العاملة المصرية - خاصة الصناعية - تحتاج إلى إعداد وتدريب معين لمواكبة متطلبات الاتفاقيات الدولية ومتطلبات سوق العمل، مع ضرورة أن يكون التدريب كل في تخصصه بشكل علمي واف يحقق متطلبات الاعتماد وضمان الجودة، وصقل المهارات الخاصة بالأساليب الحديثة للإنتاج بشكل عام، وكذلك التدريب المتخصص الراقى والمستمر وذلك لمواكبة كل ما هو جديد محلياً وإقليمياً وعالمياً، حتى يتسنى لتلك العمالة رفع جودة المنتج وخفض تكاليفه، وزيادة الإنتاج بشكل عام والنفوذ إلى الأسواق العالمية.

وتتولى المدرسة الثانوية الصناعية مهمة إعداد هذه القوى العاملة، حيث يسند إلى التعليم الصناعي مهمة إعداد وتأهيل العامل الفني المطلوب لسد احتياجات قطاعات الإنتاج والخدمات بسوق العمل كل حسب تخصصه لتحقيق التنمية المنشودة في كافة المجالات. وجودة التعليم الصناعي وكفاءته لا يمكن أن تتحققا إلا بالمعلم القادر على أداء دوره بكفاءة وفاعلية فهو يعد الركن الرئيس في عملية إنجاح منظومة التعليم الصناعي والارتقاء بها وأداء دورها الأمثل في تلبية احتياجات النهضة الصناعية وفقاً للمتغيرات التي تطرأ على المجتمع محلياً وإقليمياً وعالمياً.

وهناك إجماع عالمي على أن المعلم هو الركيزة الأساسية في أي نظام تعليمي، وبدون معلم متمرس ومتدرب ذكي يعي دوره بشكل شامل لا يستطيع أي نظام تعليمي تحقيق أهدافه، ومع تغير العصر ودخول العالم عصر العولمة والتقدم الهائل في وسائل

الاتصال، والتقدم العلمي والتكنولوجي، ازدادت الحاجة إلى معلم يتطور باستمرار مع تطور العصر، ليلبي متطلبات واحتياجات الطالب من ناحية، ويسهم في تحقيق نهضة المجتمع الذي يعيش فيه من ناحية أخرى. تلك الاحتياجات التي أصبح من سماتها التغير المستمر، ولهذا السبب نشأت الحاجة إلى أن يواكب معلم التعليم الصناعي تغيرات العصر ومستجداته، نتيجة كل ذلك ظهرت الحاجة إلى إستراتيجية جديدة تضمن استمرار مواكبة المعلم للعصر الذي يعيش فيه، وتبن بعض دول العالم مفهوم "التعلم مدى الحياة للمعلم" (Colin n. Power 2015, 29: 36).

ذلك المفهوم الذي يجعل معلم التعليم الصناعي منتجاً للمعرفة ومطوراً باستمرار لممارساته المهنية، مما يغير بشكل جذري الرؤى التقليدية للتعليم الصناعي والنظام المدرسي، ويؤكد على أهمية التعليم والتدريب المستمر لإرساء مفهوم التنمية المهنية المستدامة أو التعلم مدى الحياة.

ويعد التدريب أثناء الخدمة أحد المكونات الأساسية التي يعتمد عليها في تنمية المعلم مهنيًا كونه أحد العناصر المهمة في مجال التنمية المهنية المستدامة، وهو أكثرها استخداماً حالياً في هذا المجال، بل أصبح يمثل ضرورة حيوية للتنمية المهنية المستدامة في جميع المهن، وترى (Tesa Ward 2014, 110) بأن التدريب عملية منظمة ومستمرة محوراً للفرد داخل المؤسسة التعليمية، ويهدف تدريب المعلمين أثناء الخدمة كما حددتها الدراسات (In Service Training, 2015)، (Preschool Training, ) (2014, 175) إلى:

- ١- تزويدهم بمهارات جديدة لمواكبة التقدم العلمي.
- ٢- تنمية مهارات معينة ومحددة لتحقيق أغراض المؤسسات التعليمية التي يعملون بها.
- ٣- تشجيع التطوير الذاتي للمعلمين من خلال مشاركتهم في برامج التعليم المستمر.
- ٤- التنمية المهنية للمعلمين خاصة الكفاءات المهنية.
- ٥- إعداد المعلمين لتولى المناصب الإشرافية والإدارية.
- ٦- تقديم خبرات متنوعة للمعلمين أثناء التدريب.

نخلص من ذلك أن التدريب يعد بمثابة ضبط وتوجيه وحصر لطاقت النمو المهني للمعلم تحقيقاً لمبدأ التنمية المستمرة، الذي أصبح ضرورة عصرية تفرضها اعتبارات عدة منها: الانفجار المعرفي - المكتشفات التكنولوجية الحديثة - التقدم المذهل في استراتيجيات التدريس وأساليب التعليم والتعلم، التقدم الهائل في استخدامات تكنولوجيا التعليم (kaye Thorne, 2010, 93).

وتستهدف عملية التنمية المهنية لمعلم (تخصص الخزف والإعلان) وهو أحد تخصصات المدرسة الثانوية الصناعية رفع مستوى كفاءته، واكتسابه الخبرات والمهارات اللازمة لتطوير أدائه إلى الأفضل، من خلال تخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية، التي تعد عملية طويلة المدى، تبدأ بعد ممارسة عمله كمعلم في المدرسة الثانوية الصناعية، وتستمر طوال سنوات عمله بالمهنة، وعليه من الأهمية أن تتضافر فيها كافة الجهود البشرية والإمكانات المادية، بهدف تحسين أدائه، ذلك بتنمية معارفه بكل ما هو جديد في مجال تخصص الخزف والإعلان، وتنمية مهاراته التدريسية وقدراته العامة على إدارة الفصل بأسلوب ديمقراطي وتربوي مناسب.

لذا تعد جودة برامج تدريب معلمي تخصص الخزف والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية أثناء الخدمة مطلباً أساسياً لرفع كفاءتهم التدريسية، الأمر الذي يسهم بشكل مباشر في رفع كفاءة الخريجين والارتقاء بمستواهم، بحيث تصبح الشهادات والمؤهلات العلمية التي يحصلون عليها معترف بها عالمياً.

إلا أنه بدراسة الواقع الحالي لبرامج تدريب معلمي تخصص الخزف والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية أثناء الخدمة تبين وجود بعض جوانب الضعف في تلك البرامج فضلاً عن عدم مراعاتها للاحتياجات التدريبية للمعلمين، واقتصارها على جوانب معينة وإهمالها لجوانب أخرى غاية في الأهمية، وقد تأكد ذلك للباحث من خلال الإجراءات التالية:

١- عمل دراسة استطلاعية شملت عدد (٢٢) من معلمي الخزف والإعلان (النظري) بمحافظة القاهرة والجيزة لمعرفة آرائهم حول مدى مراعاة برامج التدريب المقدمة لهم أثناء الخدمة لاحتياجاتهم التدريبية، وقد أجمعوا أنهم عادة ما يرشحون لحضور دورات تدريبية دون مراعاة لاحتياجاتهم التدريبية.

٢- الرجوع للسادة القائمين بتنظيم برامج التدريب بوزارة التربية والتعليم (قطاع التعليم الفني - التعليم الصناعي) للاطلاع على محتوى برامج تدريب معلمي الخزف والإعلان أثناء الخدمة وما تتضمنه من موضوعات لها علاقة بالتخصص وبالتنمية المهنية المستدامة للمعلم في ظل المستجدات التكنولوجية في مجال التخصص، وقد تبين نمطية موضوعات البرامج التدريبية، فضلاً عن عدم ملاءمتها لمعايير الاعتماد وضمان الجودة يظهر ذلك بشكل واضح خلال مراحل تخطيط وتنفيذ وتقييم تلك البرامج.

٣- الإطلاع على الدراسات والبحوث المرتبطة بإعداد وتدريب المعلم ومعلم التعليم الصناعي أثناء الخدمة بشكل خاص، ومنها دراسة كل من: (إميل حنا، ٢٠٠٣)، (حسام مازن، ٢٠٠٣)، (عادل صادق، ٢٠٠٣)، (حسن كامل، ٢٠٠٥)، (لمياء

حمزة، ٢٠٠٧)، والتي أكدت على وجود قصور في البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التعليم الصناعي أثناء الخدمة بوضعها الحالي، وعدم وفاء تلك البرامج بالاحتياجات المهنية للمعلمين، ومن ثم عدم تحقيقها لمتطلبات التنمية المهنية المستدامة لهذا المعلم.

#### مشكلة البحث:

تمثلت مشكلة هذا البحث في: ضعف مستوى الأداء التدريسي لمعلمي تخصص الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية أثناء الخدمة نتيجة قصور في برامج التدريب الحالية، وعدم تلبيتها لاحتياجاتهم المهنية الأكاديمية التخصصية، فضلاً عن عدم متابعة نتائجها وتقييم أثرها، مما ينعكس سلباً في ضعف طلاب وخريجي تلك المدرسة.

#### أسئلة البحث:

تتطلب مشكلة البحث الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ١- ما مدى مراعاة برامج تدريب معلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية أثناء الخدمة بوضعها الحالي للاحتياجات التدريبية للمعلمين؟
- ٢- ما الاحتياجات التدريبية المرتبطة بالجوانب الأكاديمية التخصصية اللازمة لمعلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية أثناء الخدمة؟
- ٣- ما أهم الاحتياجات التدريبية المرتبطة بالجوانب الأكاديمية التخصصية والتي تسهم بعد تلبيتها في تحسين أداء معلمي الزخرفة والإعلان؟
- ٤- ما التصور لبرنامج تدريبي يلبي الاحتياجات التدريبية المرتبطة بالجوانب الأكاديمية التخصصية لمعلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية أثناء الخدمة؟
- ٥- ما فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية مفاهيم ومهارات إعداد منتج صناعي وفق معايير الجودة لدى معلمي تخصص الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية؟

#### أهداف البحث:

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

١. تعرف الواقع الفعلي لبرامج تدريب معلمي تخصص الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية أثناء الخدمة لتحديد نقاط القوة والضعف.

٢. تحديد الاحتياجات التدريبية المرتبطة بالجوانب الأكاديمية التخصصية اللازمة لمعلمي الخزفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية أثناء الخدمة.
٣. تحديد أهم الاحتياجات التدريبية المرتبطة بالجوانب الأكاديمية التخصصية اللازمة لمعلمي الخزفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية أثناء الخدمة.
٤. وضع تصور لبرنامج تدريبي يلبي الاحتياجات الأكاديمية التخصصية لمعلمي الخزفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية أثناء الخدمة.
٥. قياس فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية مفاهيم ومهارات إعداد منتج صناعي وفق معايير الجودة لدى معلمي تخصص الخزفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية؟

### أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث فيما يلي:

- ١- تحديد المعايير اللازمة لبرامج تدريب معلمي المدرسة الثانوية الصناعية أثناء الخدمة بما يتناسب مع متطلبات الاعتماد وضمان الجودة.
- ٢- الوقوف على أهم الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي الخزفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية، والتي يمكن أن يسترشد بها مخططي برامج التدريب بوزارة التربية والتعليم أو الأكاديمية المهنية للمعلمين.
- ٣- تحسين الأداءات المهنية لمعلمي الخزفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية أثناء الخدمة بما يتناسب مع متطلبات التنمية المهنية المستدامة.
- ٤- الدعوة لتطوير برامج إعداد معلمي الخزفة والإعلان قبل الخدمة بما يناسب متطلبات الاعتماد وضمان الجودة.

### فروض البحث:

- ١- يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات المعلمين عينة البحث في الاختبار المعرفي بين التطبيقين القبلي والبعدي لصالح متوسط درجات المعلمين في التطبيق البعدي.

٢- يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات المعلمين عينة البحث في بطاقة ملاحظة الأداء المهاري بين التطبيقين القبلي والبعدي لصالح متوسط درجات المعلمين في التطبيق البعدي.

حدود البحث: اقتصر البحث على الحدود التالية:

١- عينة قوامها (٢٥) معلماً من معلمي تخصص الخزف والإعلان (النظري) القائمين بالتدريس بالمدارس الثانوية الصناعية في محافظة القاهرة.

٢- تقديم تصور لبرنامج تدريبي (إعداد منتج صناعي وفقاً لمعايير الجودة) لتلبية الاحتياجات الأكاديمية التخصصية لمعلمي الخزف والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية أثناء الخدمة.

أدوات البحث:

تمثلت أدوات هذا البحث في التالي:

- ١- اختبار معرفي: لقياس مدى اكتساب معلمي تخصص الخزف والإعلان للمفاهيم المتضمنة بالبرنامج التدريبي المقترح.
- ٢- بطاقة ملاحظة: لقياس مدى اكتساب معلمي تخصص الخزف والإعلان للمهارات المتضمنة بالبرنامج التدريبي.

منهج البحث وإجراءاته:

استخدم البحث: المنهج الوصفي لدراسة الأدبيات والدراسات السابقة المرتبطة بمحاور الإطار النظري للبحث، والمنهج التجريبي لتنفيذ المعالجة التجريبية وقياس مدى اكتساب معلمي تخصص الخزف والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية لمفاهيم ومهارات إعداد منتج صناعي وفقاً لمعايير الجودة، وتسير الإجراءات وفقاً للخطوات التالية:

أولاً: الإطار النظري للبحث: يتناول الموضوعات التالية:

- ١- متطلبات التنمية المهنية: (مفهوم التنمية المهنية - أهدافها - أهميتها - أسسها - مراحل بناء برنامج التنمية المهنية - أساليب تنمية المعلم).

- ٢- تدريب المعلمين أثناء الخدمة: (مفهومه - أهداف تدريب المعلمين - المبادئ التربوية التي تقوم عليها - مجالات التدريب - بعض الاتجاهات المعاصرة في أساليب تدريب المعلمين - سمات التدريب الفعال).
- ٣- الاحتياجات التدريبية: (مفهومها - أهميتها - تحديد الاحتياجات التدريبية - عناصر تحديدها - أساليب تحديدها).
- ٤- بناء البرنامج التدريبي: عناصر ومكوناته (فلسفته - الأهداف العامة - المحتوى - طرق واستراتيجيات التدريب .. .... إلخ).
- ٥- المعلمون العاملون بالتعليم الصناعي: (معلمو المواد الثقافية - معلمو المواد التكنولوجية - مدربي التدريبات المهنية) - معلمي تخصص الخزفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية.
- ٦- جودة المنتج الصناعي: مفهوم المنتج - أنواع المنتج - أبعاد المنتج - مفهوم تصميم المنتج - مفهوم الجودة - مفهوم جودة المنتج الصناعي.

#### ثانياً: الدراسة الميدانية:

وسارت الإجراءات وفقاً للخطوات التالية:

- ١- تعرف واقع برامج تدريب معلمي الخزفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية أثناء الخدمة لتحديد نقاط القوة والضعف.
- ٢- تحديد الاحتياجات التدريبية المرتبطة بالجوانب الأكاديمية التخصصية اللازمة لمعلمي الخزفة والإعلان.
- ٣- تحديد أهم الاحتياجات التدريبية المرتبطة بالجوانب الأكاديمية التخصصية اللازمة لمعلمي الخزفة والإعلان.
- ٤- اختيار أحد البرامج التدريبية التي حصلت على نسبة اتفاق ٩٠% فيما أكثر في درجة أهميته بالنسبة للمعلمين.
- ٥- بناء البرنامج التدريبي المقترح، ويشمل: (فلسفته - أهدافه العامة .. ...).
- عرض البرنامج في صورته المبدئية على السادة المحكمين وتعديله في ضوء آرائهم للوصول به إلى الصورة النهائية.
- إعداد أدوات البحث (الاختبار المعرفي - بطاقة الملاحظة) وعرضها على السادة المحكمين لإبداء الرأي حولها، مع إجراء التعديلات حسب توجيهاتهم، ثم حساب



ثباتها، والوصول بها إلى الصورة النهائية.

- ٦- قياس فاعلية البرنامج التدريبي من خلال تدريسه، كما يلي:
  - تطبيق الاختبار المعرفي، وبطاقة الملاحظة (قبلياً) على المعلمين.
  - تنفيذ البرنامج التدريبي لمعلمي تخصص الزخرفة والإعلان.
  - تطبيق الاختبار المعرفي وبطاقة الملاحظة (بعدياً) على المعلمين.
- ٧- استخلاص النتائج وتحليلها ومناقشتها.
- ٨- توصيات البحث، ومقترحاته.

### مصطلحات البحث:

#### ١- متطلبات التنمية المهنية المستدامة:

تعد التنمية المهنية مصدراً أساسياً من مصادر إنماء الموارد البشرية واستثمارها على نحو أفضل، وهي ظاهرة تربوية ملازمة للإنسان تمكنه من استغلال إمكاناته وتساعد على بلوغ غاياته، وذلك عن طريق إحداث تغييرات في معلوماته ومهاراته وخبراته وطرق أدائه وسلوكه واتجاهاته، مما يجعله أكثر كفاءة في مزاولة وظيفته بطريقة منظمة وفعالة.

#### ٢- التدريب أثناء الخدمة:

التدريب أثناء الخدمة مهما تنوعت أشكاله وأساليبه ومستوياته، إنما يستهدف زيادة العائد من رأس المال البشري، ذلك عن طريق استثمار طاقات الفرد الإنتاجية والإمكانات التي يؤديها بطريقة أسهل وأكثر كفاءة واقتصاداً عما لو كان غير مدرب. والتدريب كما يرى (محمود فرحات، ١٩٩٨ - ٥٨٧) عملية منطقية مستمرة محورها الفرد في مجمله، تهدف إلى إحداث تغييرات محددة سلوكية وقيمية وذهنية لمقابلة احتياجات محددة حالية أو مستقبلية يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمؤسسة التي يعمل بها المجتمع بأكمله.

بينما تعرفه (Sara Divine, 2009) بأنه هو كل الأنشطة التي تساعد المعلمين عن طريق التعلم الذاتي وغيره إلى رفع كفاءتهم وإلى إيجاد حلول مرضية للمشكلات التي تتعلق بعملهم وإلى تحسين طرق الأداء.

ويقصد بالتدريب أثناء الخدمة في هذا البحث بأنه: تلك الجهود التي تبذل أو تقدم من خلال برامج متعددة ووسائل مناسبة لتطوير وتنمية أداءات المعلم أثناء قيامه

بالعمل، وتتضمن المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات التي ينبغي على المعلمين اكتسابها ليصبحوا أكثر فاعلية في أداء مهام وواجبات وظيفتهم، وهو عملية مستمرة، تتيح الفرصة لأن يكون المعلم متجدداً ومتطوراً في مهنته

ومتوافقاً مع المتغيرات العلمية والتكنولوجية المحيطة به.

### ٣- الاحتياجات التدريبية:

هي مجموعة الخبرات والمعلومات والمهارات والاتجاهات المتصلة بخصائص واحتياجات طلاب وخريجي المدرسة الثانوية الصناعية، والتي يحتاجها معلم الزخرفة والإعلان من خلال برامج تدريب معدة وفقاً لمعايير الجودة، وتحقق متطلبات التنمية المهنية المستدامة.

### ٤- معلمو تخصص الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية:

هم فئة من المعلمين تسند إليهم مهام وواجبات القيام بتدريس المواد الفنية النظرية (الخامات - العمليات - المعدات - الرسم الفني - المقاييسات - الأمن الصناعي..) لطلاب تخصص الزخرفة والإعلان، وهم من خريجي الشعب الصناعية ببعض كليات التربية وفقاً لنظام الإعداد التكاملية، أو من خريجي بعض الكليات الفنية (الفنون الجميلة - الفنون التطبيقية.. وفقاً للإعداد التابعي).

### ٥- جودة المنتج الصناعي:

يقصد بها في هذا البحث: كافة الأعمال الفنية المرتبطة بتخصص الزخرفة والإعلان والتنسيق التي يقوم المعلم بتنفيذها بصورة عملية محققاً فيها أعلى درجات الجودة سواء في مرحلة الإعداد والتجهيز أو في مرحلة التنفيذ أو في مرحلة النهو والتشطيب والوصول بتلك المنتجات إلى صورتها النهائية بما يلبي احتياجات وطموحات المستفيدين والمعنيين وينال رضاهم.

### أولاً: الأسس النظرية والدراسات المرتبطة:

سعيًا للإجابة على أسئلة البحث، وتحقيق أهدافه، اتبع البحث

الإجراءات التالية: تحديد الأسس النظرية والمنهجية التي يمكن الاستناد إليها لتحديد أهم الاحتياجات التدريبية المرتبطة بالجوانب الأكاديمية التخصصية اللازمة لمعلمي تخصص

الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية أثناء الخدمة، ثم وضع البرنامج التدريبي الذي يلبي هذه الاحتياجات التدريبية، ويحقق متطلبات التنمية المهنية المستدامة للمعلم، وسارت الخطوات كما يلي:

### المحور الأول: متطلبات التنمية المهنية المستدامة للمعلم:

إذا كانت التنمية المهنية تشكل في الحقبة المعاصرة ضرورة لازمة في جميع الوظائف والمهن والأعمال والقطاعات، فإنها تشكل في مهنة التعليم وقطاع التربية ضرورة أكثر إلحاحاً وأشد حاجة، حيث يواجه المعلم في عمره الوظيفي متغيرات شتى لا يمكنه مواكبتها إلا بالتزود بالخبرات التي تؤهله لذلك، حيث تتغير العلوم وتزداد المعارف، والتقنية تتسارع خطاها إلى المستحدثات والمبتكرات التي تغير الكثير من المشكلات البيئية وأنماط الحياة، والمجتمعات هي الأخرى تتغير نظمها وسياساتها وأساليب العمل وخطط التنمية فيها والعلاقات بين أفرادها ومؤسساتها (محمود شوق، محمد مالك، ١٩٩٥ - ٢٧).

ومن ثم وضعت هذه التغيرات السريعة المعلم أمام مهام جديدة وحاجات متجددة لا بد للوفاء بها من مواكبة سرعة التغير والتقدم العلمي والتكنولوجي، بحيث يستطيع أن يجابه حاجات المجتمع المتزايدة، وتشير مؤسسات إعداد وتدريب المعلمين إلى أن هناك نوعين من المعلمين: أحدهما يقف تعلمه بمجرد تخرجه من الجامعة وحصوله على المؤهل الدراسي الذي يمكنه من الالتحاق بالخدمة، وثانيهما يعتبر أن بداية إعداد المعلم بتدريبه على الاستمرار في التعلم بعد تخرجه، حيث لا يتركز اهتمامهم كلياً على بناء خلفية الطالب العلمية فقط، بل يكون هناك اهتمام بنفس الدرجة باتجاهات معلم المستقبل ومهاراته وقدراته الضرورية لزيادة حصيلته العلمية أثناء عمله. وأن استمرار المعلم في تعلم شيء جديد لا يعطيه الرضا النفسي فحسب، بل يجعل منه مثلاً طيباً لطلابه (فاروق على ١٩٩١، ١٤٩: ١٥٠).

وعليه فإن أهمية التنمية المهنية تكمن في كونها الجانب المكمل لمرحلة الإعداد الأولى للأفراد في الوظائف والمهن المختلفة، حيث لم تعد قاصرة على مجرد العمل على تأهيل من دخل المهنة دون إعداد مسبق، ولم تعد مجرد حل طارئ لمشكلة طارئة كما لم تعد مجرد برامج تصحيحية تهدف إلى معالجة عيوب الإعداد السابق للمعلم قبل الخدمة، بل أصبحت جزءاً من عملية متكاملة تستهدف تنمية المعلم مهنيًا وعلميًا وثقافيًا بصورة متواصلة ومتصلة تبدأ من إعداده فيما قبل الخدمة، ثم تنميته أثناء الخدمة طوال حياته.

ولقد حظيت تنمية المعلم في مختلف دول العالم بال العناية والاهتمام، فقد ارتأت الولايات المتحدة الأمريكية في استراتيجيتها للتربية عام ٢٠٠٠ أن تنشئ أكاديميات خاصة لتدريب المعلمين، وإتباع سياسة ثابتة للتدريب (محمد عبد الموجود، ١٩٩٢ -

١٤٢). وتعد بريطانيا واليابان والاتحاد السوفيتي والولايات المتحدة الأمريكية من أولى دول العالم التي أنشأت مراكز التنمية المهنية **Professional Development Centers (PDCs)** أو ما تسمى في العديد من دول العالم بمراكز المعلمين **Teachers Centers (TC)** لتلبية حاجات المعلمين قبل وأثناء الخدمة (محمد فالوقى، ١٩٩٧ - ٢٠٥).

ولقد أكد المؤتمر القومي لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته، الذي عقد بالقاهرة في نوفمبر ١٩٩٦ في توصياته على ضرورة:

- تطوير نظم تدريب المعلمين في إطار إنشاء شبكة من مراكز ومؤسسات التدريب مركزية ومحلية وتوفير ما تتطلبه من إمكانات بشرية ومادية.
- وضع نظام متعدد لتدريب المعلمين أثناء الخدمة، يزيد من كفاءتهم المهنية، ويوفر لهم مصادر الاتصال بالجديد في تخصصاتهم، مع تنوع أشكاله ما بين تدريب مقيم، وتدريب عن بعد، يستخدم فيه الوسائل المتعددة.
- وضع نظام للتدريب في الداخل والخارج، بحيث يتيح للمعلمين والإداريين الإطلاع على الجديد في الدول المتقدمة، والاحتكاك بأنفسهم بما يجري في الحقل التربوي. (الجمعية المصرية للتنمية والطفولة بالتعاون مع وزارة التعليم، ١٩٩٦ - ٢٠ : ٢١).

وجاء في استراتيجية تطوير التعليم في مصر بالنسبة لتدريب المعلمين (أحمد فتحي سرور، ١٩٨٧ - ١٤٠) عدة توجهات منها:

الأول: وضع أسلوب منهجي لتدريب المعلمين أثناء الخدمة يهدف إلى رفع مستوى ثقافتهم العامة ومعلوماتهم العلمية والتربوية وتحديثها وتحسينها.

الثاني: وضع خطة دقيقة لتدريب المعلمين بصفة دورية وجادة يكون لها بالغ الأثر في رفع المستوى الثقافي والعلمي والمهني للمعلمين.

وتنص وثيقة (وزارة التربية والتعليم، ١٩٩٩ - ١٣) على أنه من الأسس التي يركز عليها تطوير التعليم، الإيمان القوى بأن التنمية المهنية للمعلم واكتسابه القدرات الأساسية، بالإضافة إلى إصلاح أحواله الاقتصادية، والتي تنعكس على تحسين أوضاعه الاجتماعية، ضرورة من أجل تطوير منظومة التعليم.

وإذا كانت التنمية المهنية لمعلم مراحل التعليم العام مهمة في تربية الأجيال، فإن أهميتها تزداد وتتعاظم في مجال التعليم الصناعي، حيث إن تلك المرحلة تعد من المراحل الأساسية لإعداد الفنيين والعمال المهرة، فهي ذات طابع مميز في التربية المتكاملة التي تساعد الفني على اكتساب كثير من الخبرات الفنية والمهنية التي تعمل على تطوير

شخصيته، وتحقيق النمو الذهني والمهارى والنفسي والاجتماعي الأمثل له. والحديث عن التنمية المهنية لمعلم التعليم الصناعي يتطلب التعرض لمفهوم التنمية المهنية وأهدافها وأهميتها وأسسها، وسوف نتناول ذلك فيما يلي:

## ١- مفهوم التنمية المهنية:

يتباين مفهوم التنمية المهنية تبعاً لأنواعه ووظيفته والغرض منه، وتبعاً لوجهات النظر المختلفة، حيث يعرف (محمود شوق، ومحمد مالك، ١٩٩٥) التنمية المهنية بأنها: " مجموعة من الخبرات والمهارات التي تنطلق من برامج إعداده وتهدف إلى تنمية الكفايات التعليمية التربوية للمعلمين الموجودين فعلاً في المهنة، ورفع طاقاتهم الإنتاجية الحالية إلى حدها الأقصى وتأهيلهم لمواجهة ما يستحدث من تطورات تربوية وعلمية في مجالات تخصصاتهم وذلك من خلال التخطيط العلمي، والتنفيذ الكيفي، والتقويم المستمر".

أما (Morant , 2013 , 6: 8) فقد عرفها بأنها: " أوسع من التدريب بمعناه القريب، ويطلق عليها لفظ التعليم، وهي تتعلق بالنمو المهني الأكاديمي والشخصي للمعلم من خلال تقديم سلسلة من الخبرات والنشاطات الدراسية التي يكون فيها التدريب بمعناه القريب مجرد جانب واحد منها، ويبدأ هذا التعليم بمجرد انتقال المعلم من مرحلة الإعداد الأولى في مؤسسات الإعداد، ودخوله إلى مهنة التدريس، ويستمر حتى ينتهي بالتقاعد أو الموت".

كما تعرفها (نادية جمال الدين وآخرون، ١٩٨٦، ١٦٤) بأنها " مجموعة من البرامج والأنشطة المخططة في ضوء فلسفة واستراتيجية واضحة منبثقة من فلسفة وسياسة المجتمع عامة والتعليم خاصة، التي تستهدف التأهيل، والتجديد، والتوجيه، وإعداد المادة التربوية". وعلى الرغم من تعدد تعريفات التنمية المهنية واختلاف صياغتها، فإن جميع التعريفات تتفق في كون أن التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة هي عملية منظمة ومستمرة، تهدف إلى تحقيق مستوى أرقى من الكفاية وحسن الأداء.

## ٢- أهداف التنمية المهنية:

تهدف التنمية المهنية إلى الوصول بالمعلم إلى أقصى درجات الكفاءة في أداء العمل الموكول إليه بعد تنميته مهنيًا، وقد حدد (Margaret Edington , 1998, 50: 52) أهم أهداف التنمية المهنية فيما يلي:

١- تحقيق التنمية المستمرة للمعلمين لرفع مستوى أدائهم المهني، وتحسين اتجاهاتهم وصقل مهاراتهم التعليمية، وزيادة معارفهم، وزيادة مقدرتهم على الإبداع والتجديد،

- ومن ثم الارتقاء بالمستوى العلمي والمهني والثقافي للمعلمين بما يحقق طموحهم واستقرارهم النفسي، ورضاهم المهني.
- ٢- تعميق الأصول المهنية عن طريق زيادة فعالية المعلم ورفع كفايته الإنتاجية إلى حدها الأقصى.
- ٣- تجديد معلومات المعلمين، وإيقافهم على التطورات في تقنيات التعليم، وطرق التدريس، والمحتوى الدراسي، وغيرها.
- ٤- الاطلاع على أحدث النظريات التربوية والنفسية، والطرق الفعالة، وتقنيات التعليم الحديثة، واستخدام الأساليب الجديدة مثل التعليم الإلكتروني، والتعليم المصغر، والتعليم الذاتي، وأساليب حل المشكلات وغيرها.
- ٥- تلافي أوجه النقص والقصور في إعداد المعلمين قبل التحاقهم بالخدمة، وإعطاء نوع من التعزيز لمؤسسات الإعداد عن نوعية وكفاءة المعلمين المتخرجين منها، حتى يتسنى لها مراجعة خطط وبرامج الإعداد على أساس إجرائي سليم.
- ٦- تبصير المعلمين ببرامج الدولة وخططها لتطوير التعليم، ودراسة أهداف المجتمع ومشكلاته، وتعريفهم بدور المعلم حيالها.
- ٧- مساعدة المعلمين الجدد على التأقلم مع المهنة.
- ٨- تغيير الاتجاهات السلبية لدى بعض المعلمين نحو المهنة إلى اتجاهات إيجابية.
- ٩- تدريب المعلمين على أساليب التعلم الذاتي.
- ١٠- مساعدة المعلمين على تقويم أدائهم بشكل مستمر.
- ١١- إعداد المعلمين لتولى المناصب الإشرافية والإدارية.

### ٣- أهمية التنمية المهنية:

إن أهمية التنمية المهنية وضرورتها تأتي من كونها تعد ضرورة لتجديد التعليم والمعلم على حد سواء، وتساعد في المقارنة بين الوضع القائم للتنمية المهنية وما ينبغي أن يكون موضع اعتبار في أي برنامج تعليمي منشود، وتحقق استمرارية التعليم، حيث إن أي برنامج لإعداد المعلم لا يمكن أن يفي بالحاجة في كل المواقف التعليمية بل لابد من

التعليم المستمر والاتصال بمصادر المعرفة دون الاقتصار على فترة الإعداد الأولى. ويرى (محمد فالوقى، ١٩٩٧ - ١٧٧) أن الحاجة إلى التنمية المهنية تكمن في:

أ- تحسين وتطوير عملية التعليم والتعلم.

ب- رفع كفاءة المعلمين وأداء المتعلمين.

ج- النمو الشخصي والمعرفي والمهني للمعلمين والعاملين في المجال التعليمي.

كما يرى (جبرائيل بشارة، ١٩٩٤ - ٩٥) أهم العوامل التي جعلت من التنمية المهنية للمعلمين أمراً مهماً ومطلباً ملحاً في النقاط التالية:

١- الانفجار المعرفي الذي أصبح سمة من سمات العصر، والذي نتج عن الثورة العلمية والتكنولوجية الذي يشهدها العالم اليوم.

٢- سهولة تدفق المعلومات بفضل تعدد وتقدم طرائقها وتنوع أساليبها ووسائلها.

٣- تطور مفهوم التربية واتساع محتوياتها وتعدد طرائقها وتنوع أساليبها ووسائلها وتعدد تقنياتها ومعيناتها، حيث أصبحت علماً قائماً بذاته له نظرياته وأصوله ومنطلقاته العلمية ومناهجه البحثية ومعالجاته الإحصائية.

٤- تغير دور المعلم في العملية التعليمية، حيث أصبح الأداة المنظمة للبيئة التعليمية بما فيها من موارد وعناصر وقرارات.

ويؤكد (مصطفى عبد السميع، ١٩٩٥ - ١٥ : ١٧) على أهمية التنمية المهنية بقوله " إنها عملية منظمة ومستمرة محورها الفرد في مجمله، تهدف إلى إحداث تغييرات محددة ذهنية وفنية وسلوكية لمقابلة احتياجات محددة حالية أو مستقبلية يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه. كما يحدد (محمد فالوقى، ١٩٩٧ - ١٩٣ : ١٩٤) ستة أنواع من الأسباب التي من أجلها يقوم المعلمون بالانخراط في برامج التنمية المهنية، وهي:

١- سبب انتقالي، كمنشآت مبدئية تسمح للمعلمين بالانتقال من الإعداد قبل الخدمة إلى القيام بدور محدد أثناء الخدمة.

٢- سبب يتعلق بخصوصيات المهنة، كاستجابة للحاجات والمشكلات التي تحدث عادة في موقف معين له علاقة بالمهنة.

٣- سبب يتعلق بالنظام، كاستجابة للتغيرات المهمة التي تحدث في المجتمع وفي المؤسسات التعليمية.

٤- سبب يتعلق بالتطور المهني العام، كوسيلة للبقاء مهنياً عن طريق الإلمام بوسائل وتقنيات ومعينات التربية بصفة عامة.

٥- سبب يتعلق بالتقدم التخصصي، كوسيلة لتغيير الأدوار والمسئوليات ومن ثم تغيير الأداء الوظيفي وتطوره.

٦- سبب يتعلق بالنمو الشخصي، كعملية لفهم وتعزيز الفرد في دوره المهني.

٤- أسس التنمية المهنية:

تستند التنمية المهنية على أسس علمية عامة تتكامل مع بعضها من أجل تحقيق أهدافها، والتي حددها كل من (عبد الفتاح حسين، ٢٠١٥ - ٤٨ : ٤٩)، (محمد فالوقى، ١٩٩٧ - ١٩٩ : ٢٠٠)، (فتحي قابيل، ١٩٩٠ - ٢٥ : ٢٦) فيما يلي:

أ- الغرضية: أن تكون هادفة وملبية للاحتياجات التدريبية للمتدربين.

ب- الاستمرارية: أن تكون مستمرة باستمرار المعلم في مهنة التعليم.

ج- الشمولية: أن تكون مهتمة بتطوير وتنمية كافة جوانب شخصية المعلم من ذاتية ومهنية وتخصصية، كما يجب أن تكون التنمية شاملة لجميع فئات العاملين بحقل التعليم.

د- الواقعية: أن تكون مستهدفة اكتساب المعلمين المهارات اللازمة التي تساعد على حل المشكلات الفعلية التي تواجههم.

هـ- الملاءمة: أن تكون التنمية المهنية مناسبة لقدرات المعلمين وميولهم، وموازنة بين حاجاتهم الفردية واحتياجات المجتمع.

و- الديناميكية: أن تكون التنمية المهنية مرنة بحيث تتيح الفرصة أمام جميع المعلمين لإشباع حاجاتهم وبطرق مختلفة.

٥- مراحل بناء برنامج التنمية المهنية:

إن بناء برامج التنمية المهنية عملية معقدة، بسبب تنوع واختلاف الخلفيات والمؤهلات والاحتياجات الثقافية والمهنية لكل مجموعة من المعلمين يراد تنميتها، وتنوع الاختصاصات التي يقومون بتدريسها، إلا أن هناك خطوطاً ومؤشرات عامة تحدد كل مرحلة يمكن الاعتماد عليها عند بناء برامج تنمية المعلم، وهذه المراحل يحددها (محمود شوق ومحمد مالك، ١٩٩٥، ٢٣٤ : ٢٣٦) فيما يلي:

أ- التخطيط:

أصبح التخطيط مبدأ مستقراً في كل مجال من مجالات النشاط البشري، وذلك ضماناً للاستثمار الأمثل للإمكانات المادية والبشرية المتوافرة، وسعياً نحو تحقيق أهداف



التنمية بكافة جوانبها، والتخطيط ليس هدفاً في حد ذاته ولكنه أسلوب يقوم على استخدام التقويم المدروس في كل مراحله، بدلاً من الارتجال، ويهدف إلى تحقيق الأهداف من خلال التنبؤ العلمي بالمستقبل. والتخطيط لبرامج تنمية المعلم محاولة علمية واعية ومنظمة تقوم على أساس عدد المعلمين المراد تقديم البرنامج إليهم، ومجموعة من الإجراءات والأسس والمؤشرات التي ينبغي إتباعها لتحقيق أفضل النتائج انطلاقاً من دراسة واقع الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع، مع الاستفادة من الإمكانيات المتاحة.

#### ب- التنفيذ:

تستلزم عملية تنفيذ برنامج تنمية المعلم، اتخاذ العديد من الإجراءات وإتباع العديد من الأسس، وتوفير كل ما يلزم من الإمكانيات المادية والبشرية التي تكفل نجاح البرنامج، وتحويل خطته إلى واقع عملي ومما يجب توافره من أجل تنفيذ البرنامج، تحديد توقيته، وتحديد الإمكانيات المادية، ومتطلبات التنفيذ مثل المصادر والأجهزة والتسهيلات، وتحديد الإمكانيات البشرية اللازمة.

#### ج- التقويم:

إن الغرض من التقويم هو التحقق من مدى تحقيق أهداف البرنامج، وعلى هذا تتضمن هذه المرحلة من مراحل بناء البرنامج وضع نظام لتقويم برنامج تنمية المعلم، يشمل تقويم الأفراد المراد تنميتهم، وهيئة التدريب، ومحتوى البرنامج، وأساليبه، والإمكانيات التي توفرت له. على أن تتم عملية التقويم بطرق موضوعية وبواسطة وسائل عملية متنوعة، يساعدهم فيها المعلمون المراد تنميتهم، وكل من لهم علاقة ببرنامج التنمية بطريقة موضوعية.

وقد راعى الباحث هذه الخطوات عند إعداد البرنامج التدريبي.

#### ٦- أساليب تنمية المعلم:

شهدت الآونة الأخيرة تعدداً ملحوظاً أعطى مجالاً واسعاً لخبراء التدريب لاختيار أفضل الأساليب التي تتناسب مع المتغيرات المتعددة في التدريب، وقد أدى التوسع الحادث في نظريات التعلم من جهة، والدراسات العلمية للسلوك الإنساني من جهة أخرى إلى حدوث تطور في أساليب التدريب التي أصبحت متنوعة في أهدافها، ومداخلها لتحقيق أهدافها المختلفة من إكساب المعارف والمهارات السلوكية، كما أن التطور السريع الذي يميز طبيعة الوظائف الإدارية والتحديات الواضحة في مجال العمل الإداري أدت إلى حدوث تطور وتنوع ملحوظ في أساليب التدريب (عبد الرحمن توفيق، ١٩٩٦، ١).

وهناك عدة عوامل تؤثر على اختيار أساليب التدريب وهي:

### أولاً: العوامل الإنسانية، وتشمل:

- ١- المدرب: وذلك أن المعارف التي لدى المدرب وخبراته وسماته الشخصية تعد أهم العوامل التي تحكم درجة الاستفادة من أساليب التدريب المختلفة.
- ٢- المتدربون وخلفياتهم البيئية: يتم اختيار أسلوب التدريب على أساس: المستوى الثقافي والخلفية التعليمية للمشاركين، واحتياجاتهم التدريبية- طبيعة الخبرة العملية للمشاركين ومتوسط سنهم - العوامل الاجتماعية والثقافية التي تميز بينات المتدربين المختلفة.

### ثانياً: الأهداف:

فالهدف من وراء التدريب يعد عاملاً أساسياً في اختيار أسلوب التدريب، ويحدد في النهاية طبيعة المعارف، المهارات، الاتجاهات الواجب إكسابها للمتدربين من خلال التدريب، وهذا يحكم طبيعة الأسلوب التدريبي ومدى مناسبه لخدمة الهدف التدريبي.

### ثالثاً: مجالات التدريب:

تعدد مجالات التدريب تحكم طبيعة الأساليب التدريبية المتطلب استخدامها، فمن الممكن أن يكون أسلوب المحاضرة هو الأسلوب المناسب في حين يصبح أسلوب تمثيل الدور أو المناقشة أدوات فعالة وناجحة في التدريب، ولكن هذا لا يعنى الاقتصار على أسلوب واحد وإنما من الأفضل أن تتنوع الأساليب لتحقيق أهدافه.

### رابعاً: المحددات الزمنية والمادية، فلا بد من مراعاة:

- ١-الفترة الزمنية للتدريب. ٤- طول فترة انعقاد التدريب.
  - ٢-مواعيد ساعات اليوم الواحد. ٥- الإمكانيات والتجهيزات.
  - ٣-المعينات التدريبية المتوفرة وتكلفة الحصول عليها.
- ويجب على المخططين للتدريب مراعاة كل هذه العوامل واختيار الأسلوب المناسب لتحقيق هدف التدريب.

### المحور الثاني: تدريب المعلم أثناء الخدمة:

#### ١ - مفهوم التدريب أثناء الخدمة:

التدريب أثناء الخدمة مهما تنوعت أشكاله وأساليبه ومستوياته، إنما يستهدف زيادة العائد من رأس المال البشري، وذلك عن طريق استثمار طاقات الفرد الإنتاجية والإمكانات التي يؤديها بطريقة أسهل وأكثر كفاءة واقتصاداً عما لو كان غير مدرب.

فالتدريب كما يرى (محمود فرحات، ١٩٩٨ - ٥٨٧) عملية منطقية مستمرة محورها الفرد في مجمله، تهدف إلى إحداث تغيرات محددة سلوكية وقيمية وذهنية لمقابلة احتياجات محددة حالية أو مستقبلية يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمؤسسة التي يعمل بها المجتمع بأكمله.

بينما ترى (Sara Divine, 2009) أن تدريب المعلم أثناء الخدمة هو كل الأنشطة التي تساعد المعلمين عن طريق التعلم الذاتي إلى رفع كفاءتهم وإلى إيجاد حلول مرضية للمشكلات التي تتعلق بعملهم وإلى تحسين طرق الأداء.

ويشير (مصطفى عبد السميع، ١٩٩٥-١٦٠: ١٦٣) إلى أن تدريب المعلمين أثناء الخدمة يهدف إلى ثلاثة أمور هي:

١- النمو المهني مع زيادة الدافع للنمو الذاتي.

٢- علاج القصور الناتج عن برامج الإعداد قبل الخدمة.

٣- تطوير المهارات الأدائية للمعلمين.

ويؤكد على ضرورة أن يعتمد تدريب المعلمين على احتياجات المعلمين التدريبية وعلى احتياجات المجتمع مما يمكن أن يقدمه هؤلاء المعلمين من منتج يبدو في فكرهم وأدائهم في سبيل تحقيق استراتيجيات إدارة الجودة الشاملة.

يتضح من التعريفات السابقة أن التدريب أثناء الخدمة هو عملية هادفة ومنظمة تكمل متطلبات التأهيل المهني للأفراد بعد تخرجهم من المؤسسات التعليمية، حيث تستهدف تزويد هؤلاء الأفراد بكل ما هو جديد في مجال أعمالهم، للعمل على النهوض المستمر بمستواهم، ومن ثم صقل مهاراتهم وقدراتهم، مما ينعكس مباشرة على مستوى كفاءتهم في إنجاز مهام أعمالهم، لذا يجب تخطيط برامج تدريب يتحقق بها أعلى درجات الدقة والجودة.

٢- أهداف تدريب المعلم أثناء الخدمة:

إن لتحديد أهداف تدريب المعلم أثناء الخدمة أهمية قصوى في نجاح تلك البرامج التدريبية وبالرجوع لبعض الكتابات التربوية، ومنها: (على راشد، ٢٠٠٢ - ١٧٩: ١٨٠)، (Mathers, 2004 - 85) يمكن تحديدها فيما يلي:

- ١- جعل المعلم على علم بأحدث المعلومات والتقنيات في مجال تخصصه الأكاديمي.
- ٢- رفع مستوى أداء المعلم مهنيًا، ذلك لتلافي ما قد يعترض إعداده قبل الخدمة من نقص أو قصور.
- ٣- تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى المعلمين أثناء فترة التدريب مثل تغيير اتجاهاته السلبية تجاه المهنة وتحسين علاقاته الإنسانية في الوسط التعليمي.
- ٤- مساعدة المعلمين حديثي الخبرة على التكيف مع الأجواء المحيطة بمهنة التدريس.
- ٥- تحسين جو العمل في المؤسسات التعليمية عن طريق رفع الروح المعنوية بين المعلمين العاملين بها، وخلق تفاعل إيجابي بين المعلم وطلابه.
- ٦- تدريب المعلم على أحدث طرائق التدريس وتقنيات استخدام المستحدثات التكنولوجية في تخصصه وأساليب التقويم لتنمية مهارات التدريس الإبداعي.
- ٧- تنمية قدرات المعلم على التفكير العلمي، وتنمية رغبته في استخدام تلك القدرات للتكيف مع عمله من ناحية، وتدريب طلابه عليه من ناحية أخرى.
- ٨- تدريب المعلمين على التعلم الذاتي وكيفية الحصول على المعلومات من مصادر متعددة ومنها شبكة الانترنت.
- ٩- تبصيرهم بمشكلات وحاجات وميول طلاب التعليم الصناعي.
- ١٠- تبصيرهم بأهمية التنمية المهنية المستدامة والبحث العلمي.
- ١١- تنمية المهارات الاجتماعية وكيفية التعامل مع الطلاب.
- ٣- المبادئ التربوية التي يقوم عليها تدريب المعلمين أثناء الخدمة:  
يختلف تعليم وتدريب الكبار عن تعليم وتدريب الصغار، فكل عمر زمني له خصائصه وسماته الشخصية، وأساليب تفكيره وقدراته العقلية، وخبراته، وحتى تنجح برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة من الأهمية مراعاة الأسس التالية:  
١- دراية المدرب بطبيعة المتدربين وبالتالي معاملتهم معاملة قائمة على احترام شخصياتهم، وتقدير آراءهم.  
٢- أنهم يريدون التعلم، حيث يكتشفون أن التدريب هو مفتاح لنمو أدائهم الناجح ومهاراتهم العالية؛ لذا ينبغي أن يشعروا بالفعل أنهم يكتسبون الجديد في هذا التدريب: معلومات - مهارات - .. (على راشد، ٢٠٠٢ - ١٨٧).  
٣- اطلاع المتدربين على أهداف التدريب مسبقاً.

- ٤- إتاحة الفرصة للمتدربين لطرح الأسئلة والاستفسار عما يريدونه.
- ٥- يقدر هؤلاء المتدربين التغذية الراجعة عن أدائهم، لذا ينبغي أن تكون هناك فرص لتعرفهم على المستوى الذي وصلوا إليه.
- ٦- حيث أن هؤلاء المتدربين لديهم قدر مناسب من النضج؛ لذا من الأهمية أن يكلفوا بمهام تجعلهم يفكرون ويتصرفون بطرق تثري معرفتهم ومهاراتهم.
- ٧- التدرج والشمول والاستمرارية، بحيث تقدم الموضوعات التي يعالجها التدريب من البسيط للمركب ومن السهل للصعب، ويكون شاملاً لكافة المستويات الوظيفية ومستمرًا بما يتماشى مع متطلبات التدرج الوظيفي (عادل أبو زيد، ٢٠٠٣ - ٢٥٧).
- ٨- التنوع في أساليب التدريب لأنه غالباً ما تكون الفروق الفردية بين المتدربين واضحة، نظراً لتفرد كل منهم في الخبرة والخلفية، والقدرة على التعلم.
- ٩- أن هؤلاء المتدربين لديهم أفكار، قد تكون عائقاً في أداء أعمالهم، لذا ينبغي مساعدتهم على التخلص منها.
- ١٠- إشراك المتدربين في تنظيم العمل بالبرنامج التدريبي - ومناقشة محتواه - وتقويم أنفسهم أثناء سير البرنامج.
- ١١- أن يكون البرنامج التدريبي قائم على أساس تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة بالفعل للمعلمين والوقت المناسب للتدريب.
- ١٢- مواكبة التدريب للجديد في شتى مجالات العلم وبأحدث الأساليب.

#### ٤ - مجالات التدريب:

- يعمل التدريب في خمسة مجالات أساسية، وهي كما يلي:
- ١- المعرفة: وهي لمساعدة المتدرب على فهم المعلومات والمبادئ.
- ٢- المهارات: وهي أي عمل مادي يقوم به المتدرب أثناء فترة التدريب كالتدريب على برنامج كمبيوتر.
- ٣- الأساليب: يتضمن الأسلوب عادة تطبيق للمعرفة والمهارات في موقف دينامي.
- ٤- الاتجاهات: التي يمكن تعديلها وتغييرها، لذا يركز التدريب على السلوك الممكن تعديله.
- ٥- الخبرة: حيث لا يمكن تعلمها داخل قاعة التدريب، وإنما هي نتاج الممارسة والتطبيق العملي للمعرفة والمهارات خلال مواقف تدريب مختلفة.

ويتبنى البحث المجالات الأربعة الأولى عند وضع البرنامج التدريبي.

#### ٥ - بعض التوجهات المعاصرة في أساليب تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

يعتبر تدريب المعلمين سمة من سمات العصر وضرورة لازمة باعتباره عملية ديناميكية تستهدف إحداث تغييرات في معلومات وخبرات وطرق أداء وسلوك واتجاهات المتدربين بغية تمكينهم من استغلال إمكانياتهم وطاقاتهم.

والأسلوب التدريبي يعد الطريقة التي تتم بها تنفيذ العملية التدريبية باستخدام الوسائل والإمكانات المتاحة، فهناك الأساليب الجماعية (مثل المحاضرة) والأساليب الفردية التي تتبع عند تدريب المعلمين على مهارات خاصة أو على عمل من نوع معين ذي طبيعة خاصة في مكان العمل ذاته، ومن بعض التوجهات التي أوردتها العديد من الدراسات والكتابات في مجال تدريب المعلمين ما يلي:

#### ١ - المحاضرات Lectures:

تعتمد على الإلقاء وجهد المدرب وخبرته، ويراعى أن تتناول المحاضرة ما له صلة بالاحتياجات التدريبية، وأن تكون مركزة، تعرض أفكاراً جديدة دون تقديم موضوعات لا تجذب المتدربين.

#### ٢ - ورش العمل World Shapes:

يعد من أفضل الأساليب لاكتساب المتدربين المهارات المهنية مثل تخطيط الوحدات الدراسية والدروس، وإنتاج بعض الوسائل التعليمية وإنتاج أفكار أو حلول لمشكلات، واكتشاف بعض الحقائق واستقصائها، وتعرف بأنها لقاءات عملية وتطبيقية، تعقد للمعلمين الممارسين للخدمة لدراسة المفاهيم الجديدة والتطبيقات التربوية الحديثة، بهدف مساعدتهم على تحسين أدائهم ووقوفهم على أحدث الاتجاهات بمجال التخصص (اللقاني والجمل، ١٩٩٩ - ٢٧١).

#### ٣ - التدريس المصغر Micro Teaching:

أسلوب المجموعات الصغيرة من الأساليب الشائعة الاستخدام في التدريب، خصوصاً في المجالات التي ترتبط بطرق التدريس وأساليبه، وتكنولوجيا التعليم، ويساعد على اكتساب المتدربين للعديد من المهارات كالتخطيط والشرح والاستماع والتعزيز... وغيرها.

#### ٤ - التدريب العملي Practical Training:

وهو من أهم الأساليب التدريبية وأعمقها أثراً في مهارة المتدربين، ويتم بعدة طرق حسب موضوع التدريب وطبيعته مثل التدريب على استخدام الأجهزة المعملية وإجراء التجارب، كما يشتمل التدريب العملي التدريب على استخدام طرق التدريس الحديثة والوسائل التعليمية الفعالة.

#### ٥- الندوات Forums:

وهي عبارة عن اجتماعات يدعى فيها أقطاب الفكر أو الخبرة المتخصصون في أحد العلوم التربوية أو الأكاديمية لمناقشة موضوع معين يشترك فيه الحاضرون بالرأي والمناقشة، ويقوم فيه المتحدثون بعرض الموضوع من زوايا مختلفة، وتنتهي الندوة بخلاصة مفيدة للموضوع، وتأخذ الندوة صورة رسمية أو غير رسمية أو في صورة مناظرة لإثارة النقاش والاشترك في الحوار.

#### ٦- العصف الذهني Brain Storming:

يقوم هذا الأسلوب على تشجيع المتدربين على إنتاج عدد كبير من الأفكار بهدف تنمية قدراتهم العقلية من خلال التدريب على توليد الأفكار المتتابعة والمتنوعة في نفس الوقت حول قضية ما أو مشكلة تطرح عليهم أثناء الجلسة.

#### ٧- الزيارات الميدانية Field Trips:

وهو من أنسب الأساليب التدريبية نظراً لاكتساب الخبرات العملية من موطنها الأصلي، وهو عبارة عن زيارة لمؤسسة أو مشروع ما ويخطط لها بهدف الدراسة الأولية والاطلاع المباشر، وتحتاج لمنسق يتولى إعداد الترتيبات الضرورية للزيارة، وينحصر دور المتدرب في هذا الأسلوب على الملاحظة وجمع البيانات والمعلومات (التقويم الشامل، ٢٠٠٥ - ١٠٦).

#### ٨- التدريب الذاتي Self Training:

يقصد به أن يقوم المعلم بالتدريب على المهارات المهنية واكتساب المعلومات التخصصية والتربوية معتمداً في ذلك على ذاته، وهذا بالطبع لا يحدث إلا عندما يصل المعلم إلى درجة من الوعي والنضج تسمح له بالتدريب ذاتياً، وفي هذا النمط من التدريب يستطيع المعلم القيام بكل شيء في عملية التدريب ابتداء من تحديد الاحتياجات التدريبية إلى تقويم برنامج التدريب ونتائجه، وللتدريب الموجه ذاتياً عدة أشكال منها: التدريب القائم على أساس الكفايات، وذلك باستخدام الحقائب التدريبية، والتدريب باستخدام المديولات، والتدريب باستخدام الكمبيوتر.

## ٩- التزاور بين المعلمين Inter-Visitation:

يسهم هذا الأسلوب في تنمية المعارف الأكاديمية والمهارات التدريسية للمتدربين، كما أنه ينمي المهارات القيادية والخبرات العملية للمدربين أنفسهم ويأخذ التدريب أشكال متعددة مثل التعلم التعاوني، والعصف الذهني، ويساعد هذا الأسلوب المعلم المتدرب على أن يكون أكثر استرخاء وأقل تحفظاً، وبالتالي زيادة قدراته على توليد الأفكار المتنوعة (محمد حمادة ٢٠٠٦ - ١٤٢).

## ١٠- المسرحية التربوية Educational Dramatization:

يعتمد على إعداد نصوص مسرحية تربوية تناقش قضايا التربية والمنهج والتعليم والتعلم ومهارات التدريس، ثم تؤدي هذه النصوص على مسرح يوجد في مكان انعقاد الدورة التدريبية، ليشاهده المعلمون المتدربون، ويعد من الأساليب الناجحة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة لما تتضمنه المسرحية التربوية من جو مثير وعوامل جذب مثل الديكور والموسيقى المصاحبة والأداء التمثيلي، ويجد فيها المتدرب متعة التدريب (على راشد، ٢٠٠٢ - ٢٠٤).

## ١١- التدريب عن بعد Distance Training:

يتم من خلال وسائل الاتصال والتكنولوجيا المتقدمة (تلفزيون - راديو - فيديو كوفرنانس - حقائب تعليمية تضم مواد مطبوعة ومرئية ومسموعة - أقراص مدمجة - شبكات انترنت - شبكات معلومات أخرى)، وهذا النوع من التدريب أصبح من أكثر الأساليب استخداماً حالياً نتيجة التقدم في مجال تكنولوجيا التعليم، كما يسهم هذا الأسلوب من التدريب في مساعدة المتدربين على اختيار وقت التدريب بما يناسب ظروفهم ودون التقيد بأماكن تواجدهم.

## ١٢- لعب الأدوار Role Play:

يعتمد هذا الأسلوب على مشاركة المتدربين في تمثيل مواقف حية وواقعية من الحياة أو العمل، وفيه يطلب من المتدربين أن يقوموا بتمثيل الدور الذي يلعبونه في الواقع أثناء تأديتهم لوظائفهم أثناء التدريب، ويستخدم هذا الأسلوب بصفة رئيسية في التدريب على المواقف التي تتطلب مواجهة مباشرة، والتي يتصل فيها الأفراد معاً في موقف يتطلبه العمل.

ومن ذلك يتضح وجود أساليب متعددة للتدريب، وهذه الأساليب تتنوع من حيث أنها تتم بطريقة نظرية أو عملية، وكذلك سواء فردية أو جماعية، ومن حيث اعتمادها على المدرب أو المتدرب أو الاثنين معاً، وكل هذه الأساليب تهدف إلى تنمية مهارات



واتجاهات المتدربين، وتزويدهم بإمكانات ومعارف تعمل على تحسين أدائهم، وتحقيق أهداف التدريب (أحمد الخطيب، ١٩٩٣ - ١٠).

#### ٦- سمات التدريب الفعال:

١- التدريب وخصوصيات المشاركين: إن التدريب الفعال هو الذي يراعى خصوصيات المشاركين، مع الأخذ في الاعتبار المستوى الحالي لديهم، ويتلاءم مع الخبرات المتنوعة للمتدربين.

٢- التدريب نظام متكامل: حيث يتكامل مع أنشطة أخرى لإدارة الموارد البشرية، مثل تكامله مع الأنشطة الإدارية والتنظيمية بالمؤسسة التعليمية (عبد الفتاح حسين، ١٩٩٩ - ٤٨).

٣- التدريب نشاط متجدد: يراعى التدريب الفعال ملامحة موضوع البرنامج التدريبي لمحتواه (المادة التدريبية) لأنه أحياناً يتغير اسم البرنامج التدريبي ولكن يظل المحتوى التدريبي واحد دون تعديل أو تغيير (Sally Spar hawk 1995 - 37).

٤- التدريب والتعلم والخبرة: لابد من مشاركة المتدربين عن طريق القيام بأدوار معينة، أو بتكليفهم مهام قيادية في إدارة البرنامج، أو بواجبات متميزة، تستلزم استخدام المهارات التي تعلموها.

٥- التدريب وتعليم الكبار: حيث يراعى التدريب الفعال معرفة السمات الخاصة بتعليم الكبار، لئلا يتبع مناخاً تعليمياً مناسباً (ألفت العربي ٢٠٠٦ - ٩٣).

٦- التدريب عملية إدارية وفنية: لذلك ينبغي على مخططي التدريب مراعاة النواحي الإدارية التالية لكي يصبح أكثر فعالية (Teacher Training, 2001):

- وضوح الأهداف والسياسات التدريبية.
- وضع الخطط والبرامج التدريبية.
- توفير الموارد المادية والبشرية.
- تحديد الاختصاصات وتنسيق العمل وتنظيمه وتوجيهه.
- الرقابة والمتابعة المستمرة لنتائج التدريب.

#### المحور الثالث: الاحتياجات التدريبية:

تعد الاحتياجات التدريبية عاملاً أساسياً من عوامل نجاح التدريب، الذي يؤدي إلى رفع مستوى الأداء، ومن ثم الإنتاج، فهي التي توجه التدريب إلى الاتجاه الصحيح لتنمية القوى البشرية، وهي تمثل القدر المطلوب تزويد المعلمين به كما ونوعاً من المعلومات والمهارات والاتجاهات، والخبرات الهادفة إلى تطوير الكفايات المهنية للمعلم؛ إن تقدير الاحتياجات التدريبية هي نقطة البداية لنجاح برامج التدريب، كما أن تقويم برامج التدريب يكون أيضاً في ضوءها.

ويعرف (Hiten 2003 - 38) الاحتياجات التدريبية للمعلم على أنها الفرق بين الأداء المتوقع والواقع الفعلي الموجود لدى المعلم، ويمكن تحديدها من خلال التعرف على أوجه النقص والقصور في أداء المعلمين، ومن ثم تحديد الفجوة بين ما هو كائن في الميدان، وما يجب أن يكون عليه المعلم في أداء مهنته وممارسة متطلباته. كما يعرفها (حسين عباس، ٢٠٠٤ - ٢٩) بأنها ما يلزم المعلمين من مهارات ومعارف واتجاهات مهنية وفنية وأكاديمية وتكنولوجية ومعلمية، بصورة وظيفية لتنفيذ مهام وظيفته وتحقيق أهدافها. يتضح من خلال التعريفات السابقة أن الاحتياجات التدريبية هي جملة التغيرات المطلوب إحداثها في أداء المعلم أثناء الخدمة من معارف ومهارات واتجاهات بهدف تطوير أدائه وإيجاد حلول لمشكلاته داخل وخارج غرفة الصف.

كما يعرف البحث الاحتياجات التدريبية بأنها: مجموعة الخبرات والمعلومات والمهارات والاتجاهات المتصلة بخصائص واحتياجات طلاب المدرسة الثانوية الصناعية، والتي يحتاجها معلم الزخرفة والإعلان من خلال برامج تدريب معدة وفق متطلبات التنمية المهنية المستدامة.

### أهمية الاحتياجات التدريبية:

الاحتياجات التدريبية هي الخطوة الأولى في إعداد أي برنامج تدريبي ناجح، ومن ثم تتلخص أهميتها (Graham, 1996 - 22:24)، (Griffin, 1999 - 63) فيما يلي:

- ١- تساعد في تحديد أهداف ومحتوى التدريب بدقة.
- ٢- تكون الأساس الذي يبنى عليه التدريب، ويتم التخطيط له.
- ٣- تساعد في تحديد الفئات المستهدفة من التدريب.
- ٤- تعد مؤشراً يوجه التدريب توجيهاً صحيحاً.

٥- توجه الإمكانيات المتاحة للتدريب من قوى بشرية ومادية ومالية نحو الهدف الصحيح واستغلالها استغلالاً جيداً.

٦- تمثل العامل الحقيقي في رفع كفاءة المعلمين في تأدية أعمالهم.

٧- تعين في الكشف عن مشكلات المعلمين المهنية.

٨- تساعد على تحديد النقص المطلوب تعويضه لدى المعلمين.

#### تحديد الاحتياجات التدريبية:

تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلم يمثل مرحلة التشخيص بالنسبة للعملية التدريبية وذلك لتحديد الأبعاد التي يتناولها التدريب وتشمل المعارف والمهارات التي يتدرب عليها المعلم، كما أن هذا التشخيص بمثابة تقديم الأساس العلمي الذي يقام عليه أهداف ومحتوى التدريب وأسلوب تدريب المعلمين وطرائق تقويمهم، ويؤدى التعرف على الاحتياجات التدريبية دوراً مهماً في تحقيق الأنشطة التدريبية لأهدافها، وأي برنامج تدريبي للمعلم لا يبنى على أساس تحديد الحاجة التدريبية للمتدرب لا يكون مؤثراً، وقد يكون إهدار للإمكانيات البشرية والمادية، وتتضمن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية ناحيتين الأولى تتمثل في تحديد نواحي القوة والضعف الموجودة لدى الفرد أو المتوقع وجودها والتي يمكن أن يساهم التدريب في تعزيزها أو علاجها، والثانية تتمثل في تحديد نواح يراد تكوينها أو ترسيخها أو تنميتها لدى الفرد (صالح هندي وعلى يحيى، ١٩٩٧ - ٢٣١)، (فهيمه عبد العزيز، ١٩٩٨ - ٤٥)، (ياسين المقطري، ٢٠٠٢ - ٣٠١)، (حسين عباس، ٢٠٠٤ - ٢٩١)، ويمكن أن تسهم عملية تحديد الاحتياجات التدريبية فيما يلي:

١- تفعيل البرامج التدريبية ورفع كفاءتها من خلال تحديد نوعية محتوى ومدة البرامج التدريبية، واختيار المتدربين.. .

٢- توظيف المعلومات الناتجة من البرامج التدريبية في التنبؤ باحتياجات المستقبل.

٣- توفير الجهد والوقت والتكاليف عند تنفيذ البرامج التدريبية.

٤- وضع معايير دقيقة ومناسبة لتقويم أداء المعلمين.

٥- تحديد المسافة بين المستوى الذي عليه المتدرب قبل بدء التدريب والمستوى الذي تأهل الوصول إليه في نهايته.

#### عناصر تحديد الاحتياجات التدريبية:

يتم التوصل إلى تحديد الاحتياجات التدريبية عن طريق:

١- تحليل النظام في المدرسة: يتم ذلك للتعرف على المجال الذي يحتاج إلى تدريب، وذلك من خلال:

- تعرف أهداف ودور المدرسة.
- تحليل الهيكل التنظيمي للمدرسة.
- تعرف لوائح المدرسة وأساليب عملها.
- دراسة التغيير / التطور في نشاط المدرسة.

٢- تحليل العمل (الوظيفة): ويتم ذلك من خلال:

- مراجعة البيانات المتوفرة عن العمل (الوظيفة).
- مراجعة أسلوب الأداء الوظيفي.
- ملاحظة العاملين أثناء قيامهم لأعمالهم.
- مقابلة العاملين ورؤسائهم المباشرين.
- إجراء الاستقصاءات (استطلاعات الرأي اللازمة).

٤- تحليل أداء الأفراد: يتم تعرف درجة أداء الفرد (المعلم - الإداري - المدير...) لتحديد المعارف والمهارات والسلوكيات التي يحتاج إليها لتحسين أدائه لوظيفته، من خلال:

- مراجعة تقارير كفاية الأداء للفرد.
- مراجعة معلومات الأداء عن الفرد.
- احتياج الفرد نفسه للتدريب.

إن جوانب الاحتياجات التدريبية لا تقتصر فقط على جوانب القصور، ولكنها تمتد أيضاً إلى جوانب تطويرية معينة، فهي بذلك تعنى معلومات أو مهارات أو اتجاهات، يراد تنميتها في شخص أو عدد من الأشخاص، أو يراد صقلها أو تغييرها وتعديلها، استعداداً لترقية شخص ما أو مواجهة تغيرات متوقعة تنظيمية أو تكنولوجية أو غير ذلك من نواحي التطوير التي يخطط لها.

أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية:

يرتكز النشاط التدريبي بصفة أساسية على مدى الدقة والموضوعية في تحديد الاحتياجات التدريبية المناسبة، لتنمية وتطوير المعارف والمهارات والاتجاهات المختلفة للأفراد وترجمة هذه الاحتياجات إلى سياسات وبرامج تدريبية تحقق الأهداف الأساسية لهذا النشاط، وهناك العديد من الأساليب التي يمكن استخدامها في تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة، منها:

١- المقابلة الشخصية: وهي عبارة عن لقاء بين مسئول التدريب والمتدربين بهدف تعرف احتياجاتهم التدريبية، وتتم المقابلة بطريقة مقصودة وتحدد فيها الأسئلة وترتب ترتيباً منطقياً يساعد على الوصول إلى المعلومات المطلوبة منها بسهولة.

٢- ملاحظة السلوك: والملاحظة من أهم أساليب التقويم التربوي التي تستخدم في تقويم سلوك الأفراد وما يقومون به من أعمال وأفعال، والملاحظة هي عملية مراقبة مرئية للفرد أثناء قيامه بأي عمل أو فعل، وأفضل أنواعها هي الملاحظة المنتظمة في مواقف طبيعية دون علم من المفحوص لكنها تحتاج لوقت وجهد كبير (ماهر إسماعيل، ٢٠٠٢ - ٥٢٤).

٣- تحليل العمل: هو عملية يتم من خلالها توصيف عمل ما، بحيث تظهر الأدوار والمهام التي يجب أن يقوم بها كل من يريد أن يلتحق بمهنة ما، ويعتمد على ذلك كمعايير للتقويم القبلي، وكذلك فيما يتم تخطيطه من برامج التدريب، وعند تقويم العاملين أثناء الخدمة، للترقية أو النقل إلى أعمال أو مستويات أخرى في المهنة ذاتها (اللقاني والجمل، ١٩٩٩ - ٥٩). ويستهدف تحليل العمل تحديد الأدوار والمهام والصلاحيات والإجراءات المرتبطة بأي عمل يقوم به أو ينبغي أن يقوم به الفرد (ماهر إسماعيل، ٢٠٠٣ - ١٧٣).

٤- تقارير الكفاية: وهي تقارير يسجل فيها المعارف والمهارات والميول والاتجاهات والمستوى الثقافي والاجتماعي للمعلم، مما يساهم في إعطاء صورة متكاملة عنه، أما الكفاية فهي تصف الحد الأدنى للأداء، وعندما يصل أي فرد إلى هذا الحد فإن هذا يعني أن الفرد وصل إلى حد يساعده على أداء هذه الكفاية، أما الكفايات الأدائية فهي نوع من أنواع الكفايات التعليمية يمثل الحد الأدنى من المهارات التي يجب أن يكتسبها المعلم والتي تنعكس على أدائه داخل الفصل الدراسي، وهذه الكفايات لا يمكن قياسها إلا بملاحظة أدائه داخل الفصل، وتساعد وتكشف تقارير الكفاية التي يعدها ويقدمها الموجهون عن الاحتياجات التدريبية للمعلمين (عمر حلمي، ١٩٩٤ - ١٩١ : ١٩٢).

٥- تقويم الأداء: وهو أسلوب يساعد القائمين على تحديد الاحتياجات التدريبية لمعرفة أوجه القصور في أداء المعلمين عن طريق مقارنة أداء المعلم في مهارة معينة

بالأداء المطلوب أن يقوم به، ومن ثم تحديد أوجه القصور لديه وتمتاز تلك الطريقة بأنها تقدم معلومات دقيقة عن المعلم، إلا أنها تحتاج إلى الكثير من الوقت.

٦- تحليل الأفراد: يمكن عرض طريقة تحليل الوظائف لتحديد المتطلبات الرئيسية لأداء المهام الوظيفية الضرورية، ومن خلال تحليل الأفراد في ضوء هذه المهام يتم تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لهم، وينبغي على القائم بالتحليل القيام بالآتي:

- تحديد المعارف والمهارات والخبرات والقدرات التي يحتاجها كل فرد.
- تحديد الأفراد الذين يعانون من قصور معين سواء أدائهم الحالي أو قصور في كفاءتهم المستقبلية وفق التغيرات المرتقبة.
- تحديد قابلية الفرد للتدريب (سعد الجبالي، ١٩٨٩ - ٣١ : ٧١)، (Leonard 1999, 11: 13 - 27)، (Hiten 2003 - 27).

٧- الاستبيانات: وهي إحدى أدوات التقويم التربوي وجمع المعلومات، وهي أداة اختيارية تعتمد على التقدير الذاتي (ماهر إسماعيل، ٢٠٠٣ - ١٠٦) ويتميز الاستبيان كأداة لتحديد الاحتياجات التدريبية بإمكانية الوصول من خلاله إلى عدد كبير من الأفراد، وقلة تكلفتها، وإتاحة الفرصة للأفراد للتعبير عن آرائهم دون خوف أو ارتباك، إلا أنها تحتاج إلى وقت طويل في الإعداد والتحليل.

وقد استعان الباحث ببعض هذه الأساليب في تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي الزخرفة والإعلان أثناء الخدمة، حيث توصل لقائمة بالبرامج التدريبية التي تعبر عن احتياجات المعلمين الفعلية في ضوء متطلبات التنمية المهنية المستدامة، وذلك بعد إتباع الأسس العلمية والأساليب الإحصائية المناسبة.

#### المحور الرابع: بناء البرنامج التدريبي:

اتفقت دول المجموعة الأوروبية على وضع عدة معايير لأداء نظم الاعتماد وضمان الجودة، وأطلقوا عليها " ISO 9000 " ومنذ ذلك الحين لم تعد تلك المعايير الدولية تطبق على المنتجات الصناعية والتجارية فحسب بل امتدت لخدمات التعليم، وأصبح الحصول على تلك المعايير ميزة تنافسية بين المؤسسات التعليمية المختلفة (نظمى نصر الله، ١٩٩٥ - ١٤٠)، وفي ضوء ذلك ظهرت عدة معايير اعتماد وضمان جودة برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، ولعل من أبرزها معيار Richard Freeman (1993 - 41: 43) وتضمن أربعة معايير أساسية، وعدة معايير فرعية وهي كما يلي:

١- المدخلات Inputs: ويتضمن هذا المعيار ما يلي:

أ- اختيار المعلمين للتدريب (من حيث السن، الخبرة، ..).

- ب- تحديد الاحتياجات التدريبية. ج- مراجعة ميزانية التدريب.
- ٢- العمليات **Process**: ويتضمن هذا المعيار ما يلي:
- أ- تقديم خبرات جديدة للمعلمين. ب- تنظيم محتوى التدريب.
- ج- اختيار أساليب التدريب.
- ٣- المخرجات **Outputs**: ويتضمن هذا المعيار ما يلي:
- أ- حاجة المجتمع من التخصصات المهنية والأكاديمية.
- ب- تحقيق التوازن والتنوع في قطاع الأعمال.
- ج- التنمية المهنية المستدامة للمعلم (معارف، مهارات...).
- ٤- القيمة المضافة **Value Added**:

ويعتمد هذا المعيار بشكل كبير على مدى انتقال أثر التدريب للطلاب بالمدارس من حيث التنمية (العقلية، الاجتماعية، المهنية...).

ويذكر (112: 102 - 1994 Jim Donaldson) عدة معايير لاعتماد وجودة برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة ومنها ما يلي:

- ١- أهداف ومحتوى البرنامج. ٢- تصميم البرنامج ومراجعته.
- ٣- تنظيم البرنامج.

وقد راجع البحث المعايير الخاصة ببرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة وخصوصاً معيار "ريتشارد فريمان" وحاول توظيفها في البحث، حسب طبيعة وحاجات المعلمين، وأهداف البحث حتى توصل لعدة معايير لبرامج تدريب معلمي الزخرفة والإعلان أثناء الخدمة والتي سيتم عرضها فيما يلي:

#### عناصر ومكونات البرنامج التدريبي:

تم تحديد مجموعة من العناصر والمكونات والمعايير التي ينبغي توافرها في البرامج التدريبية المقترحة لمعلمي الزخرفة والإعلان أثناء الخدمة بما يحقق متطلبات التنمية المهنية المستدامة، وهي على النحو التالي:

#### [١] فلسفة البرنامج التدريبي:

تتلخص فلسفة البرنامج التدريبي في إثراء فكر التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الزخرفة والإعلان أثناء الخدمة بما يتلاءم مع التطور العلمي والتكنولوجي الحادث في مجال المعرفة، الأمر الذي تنعكس آثاره على تحسين نواتج العملية التعليمية.

#### [٢] موضوع البرنامج التدريبي:

وفقاً للاحتياجات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة وحسب طبيعة تخصص الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية فإن موضوع البرنامج التدريبي يتحدد في: (إعداد منتج صناعي وفقاً لمعايير الجودة).

#### [٣] أهداف البرنامج التدريبي:

بناء على تحديد الاحتياجات التدريبية يتم وضع أهداف البرنامج التدريبي لمواجهة تلك الاحتياجات، وتقسّم إلى أهداف عامة وفرعية مع مراعاة ما يلي:

- الاحتياجات التدريبية للمعلمين.
- خصائص المتدربين السيكولوجية والاجتماعية.
- مدى قابلية تلك الأهداف للتحقق وقياس الأداء المتضمن بها.
- ملائمتها للإمكانيات والموارد المتوفرة ومناسبتها لزمن التدريب.

#### [٤] اختيار المتدربين:

ينبغي العناية باختيار المتدربين لأنهم أساس النشاط التدريبي وحسن اختيارهم يضمن نجاح تنفيذ البرنامج، وتوجد مجموعة من الاعتبارات التي التزم بها البحث عند اختيار المتدربين، وهذه الاعتبارات هي:

- وجود احتياج فعلي لموضوع البرنامج التدريبي لدى المتدربين.
- أن يكون المتدربين من تخصص (الزخرفة والإعلان النظري).
- أن يكون من القائمين بالتدريس في المدرسة الثانوية الصناعية.
- ملائمة ظروف المتدرب الصحية والبدنية للالتزام والحضور.

#### [٥] المادة التدريبية:

المادة التدريبية هي من أهم الوسائل المساعدة في تحقيق أهداف التدريب، وينبغي إعدادها قبل أو خلال عقد البرنامج التدريبي، وقد تكون في صورة مطبوعات



ورقية أو على (أقراص مدمجة) تعد خصيصاً لهذا الغرض، بحيث تتضمن الأنشطة والمفاهيم والمهارات الأساسية التي يود المدرب أن يتقنها المتدربون، من الأهمية أن يتوفر في المادة التدريبية ما يلي:

- الدقة في الكتابة والإخراج والمضمون العلمي.
- تركيزها على المعلومات والمهارات اللازمة لتحقيق الأهداف.
- ملاءمتها للمستوى الفني واللغوي والعلمي للمتدربين.
- تراعى الفروق الفردية بين المتدربين.
- يراعى فيها التسلسل والتدرج في نقل الخبرات التدريبية.
- منظمة بناءً على الفهم المسبق لحاجات المتدربين ومستواهم.
- عرض الموضوعات فيها من العموميات إلى التفصيلات.
- إتاحة الفرصة للمتدرب للتفاعل معها.

#### [٦] اختيار المدربين:

إن اختيار المدربين الذين تتوفر لديهم الكفايات التدريبية اللازمة من أهم العوامل التي تؤدي إلى نجاح البرنامج التدريبي وتحقيق أهدافه، ويجب أن يتوفر فيهم ما يلي:

- متمكناً من تخصصه وملماً بمحتوى المادة التدريبية.
- متفهماً لطبيعة التعامل مع الكبار.
- يجيد استخدام أساليب التدريب الحديثة والوسائل التكنولوجية
- قادراً على تفهم احتياجات المتدربين والتجاوب معهم.
- لديه قدرة على قيادة المتدربين ومجموعات العمل.
- ملماً بمصادر المعرفة المتنوعة في مجال التدريب.
- مظهره العام وهيئته مقبولة.
- مؤمناً بقيمة ما يعمل ومتحمساً له.

#### [٧] أساليب التدريب:

يؤدي استخدام أساليب التدريب المناسبة في أي برنامج تدريبي إلى تحقيق أهدافه، فعن طريقها يمكن نقل المعارف والمهارات وتغيير اتجاهات المتدربين وفقاً

لاحتياجاتهم التدريبية، وهناك أساليب تدريبية متعددة (المحاضرات - المناقشات - المجموعات الصغيرة - التعلم التعاوني - ..) والمدرّب الناجح يختار من بين تلك الأساليب ما يتناسب مع ما يلي:

- طبيعة المادة التدريبية.
- مستوى وخبرات المتدربين السابقة
- عدد المتدربين
- الزمن المتوفّر للتدريب.
- المعينات والوسائل المساعدة.
- أسلوب المدرّب وكفاءته في استخدام كل نمط تدريبي.

#### [٨] بيئة التدريب:

من الأهمية العنيفة باختيار بيئة التدريب حيث أنها تؤثر في كفاءة وفعالية عملية التدريب، ويتم اختيار مكان التدريب في ضوء عدة اعتبارات، ومنها:

- ملاءمة سعة قاعة التدريب لعدد المتدربين.
- توفير المقاعد اللازمة لجلوس المتدربين أثناء التدريب.
- توفير الإضاءة الكافية والتهوية الجيدة داخل قاعة التدريب.
- توفير مصدر للتيار الكهربائي لتشغيل أجهزة الحاسب الآلي وغيره
- تسمح مساحة قاعة التدريب بوجود فراغات بين المتدربين وبين المدرّب والمتدربين لسهولة الحركة أثناء المتابعة.

#### [٩] وقت وزمن التدريب: ويراعى فيه ما يلي:

- توفير فترات راحة للمتدربين.
- مناسبة مدة البرنامج للهدف التدريبي.
- مراعاة التتابع الزمني لعرض الموضوعات.
- مراعاة التوازن في توزيع الأعمال والمهام خلال فترة التدريب.
- التزام المدرّب والمتدربين بالمواعيد المحددة للبرنامج التدريبي.

#### [١٠] معينات التدريب:

وهي تضم الوسائل التعليمية التي تساعد على جودة التدريب وزيادة فعاليته وتزويد المتدربين بخبرات تعليمية باقية الأثر ومنها (الصور والرسومات والشفافيات - التسجيلات الصوتية - البرامج التليفزيونية وشرائط الفيديو - برامج الكمبيوتر - برامج شبكة الألياف الضوئية **Video Conference** - شبكة الانترنت **Internet**) وهناك عدة اعتبارات يجب مراعاتها:

- ملاءمتها لهدف وموضوع التدريب ومحتواه.
- متنوعة حتى لا يشعر المتدربون بالملل.
- تستخدم في الوقت المناسب.
- تجربتها قبل الاستخدام للتأكد من صلاحيتها.
- توفير الظروف المناسبة (إضاءة - تهوية - كهرباء -..).

#### [ ١١ ] أدوات التدريب:

إن توفير أدوات التدريب بالشكل الكافي حسب طبيعة البرنامج التدريبي وبما يتناسب مع عدد المتدربين يعمل على زيادة فعالية التدريب وتحقيق أهدافه بالشكل الأمثل، ومن هذه الأدوات (أوراق الطباعة - الأدوات المكتبية...)، وينبغي أن تتوفر فيها:

- تفي بحجم وعدد المتدربين.
- على درجة مناسبة من الجودة.
- متنوعة لتناسب تنفيذ الأنشطة التدريبية المختلفة.

#### [ ١٢ ] ميزانية التدريب:

يجب وضع موازنة مالية لكل برنامج تدريبي على حدة وفقاً للخطة الموضوعية وتبعاً لأهداف كل برنامج وزمن تطبيقه على أن تراعى الاعتبارات التالية:

- توفير الموازنة الخاصة بالأنشطة التدريبية المختلفة.
- تحديد مكافآت خاصة للمدربين.
- توفير حوافز مالية للمتدربين تفي بمتطلباتهم اليومية.
- تحديد جزء من موازنة التدريب لشراء (أطعمة - مشروبات).

#### [ ١٣ ] إدارة التدريب:

تمثل إدارة التدريب ركيزة أساسية في نجاح أي برنامج تدريبي، الأمر الذي يتطلب توافر سياسة مرنة ونظام متطور لتنظيم وإدارة وتنفيذ وتقييم البرنامج التدريبي، ولكي تحقق إدارة التدريب الأهداف المنشودة من البرنامج التدريبي يجب مراعاة ما يلي:

- توفير قاعدة بيانات عن المدربين والمتدربين.
- توفير وسائل الاتصال المباشر بالمتدربين والمدربين.
- القدرة على حل المشكلات التي تعوق تحقيق أهداف التدريب.
- الإلمام بالأساليب المتنوعة لتقييم ومتابعة البرنامج التدريبي.
- الإلمام بطبيعة المتدربين والمدربون وحسن التعامل معهم.

#### [١٤] تقويم البرنامج التدريبي:

تعتبر عملية التقويم من العناصر الهامة في العملية التدريبية، إذ يمكن من خلالها الحكم على مدى النجاح في تحقيق الأهداف، لذلك على مشرفي البرنامج التدريبي أن يأخذوا في الاعتبار وضع الأساليب المختلفة لتقويم البرنامج مع مراعاة:

- استخدام أساليب تقويم متنوعة (كالاختبارات - المناقشات ..).
- يشمل تقويم البرنامج التدريبي كل من (المحتوى - المدة الزمنية - المدرب - أساليب التدريب ..)، وذلك عن طريق آراء المدربين والمتدربين والمشرفين على تنفيذ ومتابعة البرنامج التدريبي.
- تنوع مراحل تقويم البرنامج التدريبي (يومي - ختامي).

#### [١٥] متابعة ومراجعة البرنامج التدريبي:

إن أهم ما يتميز به التدريب الناجح هو ضمان أكبر مدة من الاستمرارية في تحقيق أهدافه. ولا يأتي تحقيق ذلك إلا من خلال المتابعة الدائمة لما بعد التدريب، وتأتي مرحلة المتابعة بعد الانتهاء من تنفيذ البرنامج التدريبي وقيام المتدربين بتطبيق ما تم التدريب عليه داخل المدارس، حيث يظهر في هذه المرحلة آثار التدريب، مع مراعاة ما يلي:

- تشكيل لجنة يتم اختيارها بعناية متفهمة لطبيعة البرنامج وأهدافه وطبيعة التخصص لمتابعة المعلمين داخل الفصول.
- عقد اجتماعات دورية للمعلمين الذين اجتازوا البرنامج التدريبي لمناقشة واقع أدائهم بعد اجتياز البرنامج التدريبي.

- تصميم استمارات متابعة للمعلمين لمتابعة العائد التدريبي.
- عقد دورات تنشيطية على فترات متعاقبة لإطلاع المعلمين بكل ما هو جديد في مجال البرنامج التدريبي.

### المحور الخامس: المعلمون العاملون بالتعليم الصناعي:

تتشارك في التدريس في هذا التعليم ثلاث فئات مختلفة، هم:

#### ١- معلمو المواد الثقافية:

وهم القائمون على تدريس مواد: اللغة العربية - التربية الإسلامية - الرياضيات - العلوم - الاجتماعيات.. الخ. وهم من بين العاملين في مدارس التعليم العام بالمرحلتين الإعدادية أو الثانوية، وتم انتدابهم للتدريس في مدارس التعليم الصناعي.

#### ٣- معلمو المواد التكنولوجية:

وهذه الفئة تتولى تدريس الجانب النظري من المواد التكنولوجية في التخصصات المختلفة، كل حسب نوعية تخصصه، وهذه المواد هي: الرسم الهندسي - الرسم الفني - المقاييسات - خامات - معدات - عمليات - الأمن الصناعي، وغيرها من المقررات التكنولوجية.. وهؤلاء المعلمون من الحاصلين على شهادات البكالوريوس من عدة جهات، ما بين كليات الهندسة - كليات الفنون التطبيقية - كليات الفنون الجميلة - المعاهد العليا الصناعية نظام الخمس سنوات - بعض الكليات التكنولوجية - الشعب الصناعية بكليات التربية - كليات التعليم الصناعي وغيرها.

#### ٣- مدربي التدريبات المهنية:

وهذه الفئة تتولى تدريب الطلاب بالورش المدرسية على أداء التدريبات العملية، وتنفيذ بعض المشغولات، وإنتاج بعض الأعمال اليدوية في ورش المدرسة. وهؤلاء المدربون من الحاصلين على شهادة إتمام الدراسة الثانوية الصناعية نظام الثلاث سنوات أو الخمس سنوات، أو من خريجي الدراسات التكميلية بعد الثانوية الصناعية، وهم أصحاب خبرات متفاوتة المستويات في أداء عملهم التدريبي، إلا أنهم يعانون كثيراً من نظرة المجتمع المدرسي لهم باعتبارهم من العاملين بالورش (مدرس عملي)، بينما معلم المواد التكنولوجية يسمى (مدرس نظري)، وبين الطائفتين علاقة لا تساعد كثيراً على تحقيق أهداف التعليم الصناعي، ولا تحقق الفائدة المرجوة للطلاب بصورة متوازنة أو مرضى عنها.

#### - معلمو تخصص الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية:

هم فئة من المعلمين من خريجي الشعب الصناعية ببعض كليات التربية والذين تم إعدادهم وفقاً لنظام الإعداد التكاملي، أو من خريجي بعض الكليات الفنية (الفنون الجميلة - الفنون التطبيقية) تسند إليهم مهمة القيام بتدريس المواد الفنية النظرية والعملية (الخامات - العمليات - المعدات - الرسم الفني - الأمن الصناعي). لطلاب تخصص الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية.

### المحور السادس: جودة المنتج الصناعي:

#### ١ - مفهوم المنتج:

هو لفظة عامة تشمل كل ما يتم تصنيعه أو إعداده بغرض البيع والتسويق والتصدير للأفراد أو الجماعات أو الدول ويشمل ذلك المنتجات الصناعية والزراعية والخدمية.

والسلعة التي لا يستطيع المستهلك الانتفاع منها مباشرة، كمبنى مكتبي أو معدات رأسمالية، يمكن اعتبارها مصدر غير مباشر للمنفعة كقيمة إعادة البيع أو كمصدر دخل. إذا تم بيع شيء أو خدمة بسعر موجب، فهو سلعة لأن المشتري يعتبر المنفعة من الشيء أو الخدمة أكثر قيمة من المال. وهناك أشياء نافعة لكنها غير نادرة كالهواء مثلاً فيطلق عليها اسم سلعة حرة. (عبد الخالق باعلوى، ٢٠٠٩ - ٢٥).

كما عرفته (سونيا البكري، ٢٠٠١ - ١٩٠) بأنه: أي شيء يمكن تقديمه لتلبية حاجة أو رغبة معينة لدى المستهلك من خلال عملية مبادلة نقدية أو عينية، والمنتج إما أن يكون ملموساً (سلعة) كالخبز أو الأرز وغيرها، أو غير ملموس (خدمة) كالخدمات التي تقدمها البنوك. وهناك تعريف آخر للمنتج (Product) هو كل شيء مادي ملموس، أو غير ملموس، يتلقاه الفرد أو المنظمة من خلال عملية التبادل. وفي هذا الإطار فإن المنتج قد يكون في صورة سلعة (Good) أو خدمة (Service) أو فكرة (Idea) أو تركيبة (Combination) تجمع بين عنصرين أو أكثر من العناصر السابقة لإشباع رغبات المستهلكين.

#### ٢ - أنواع المنتج:

يوجد للمنتج نوعان: المنافع والخدمات، وتوضيح ذلك فيما يلي:

أ- المنتجات الإستهلاكية: وهي المنتجات التي يشتريها المستهلك لاستخدامها مباشرة لغرض إشباع احتياجاته ورغباته، ويحصل عليها عادة من متاجر التجزئة. ومن مواصفات هذه السلع قيام عدد كبير من المستهلكين بشرائها بكميات قليلة في كل مرة أو

عند الاحتياج إليها، ويتأثر قرار شرائها بالدافع الشخصي للمستهلك، وأسعارها عادة أقل بكثير من أسعار السلع الإنتاجية، ويوجد ثلاثة أنواع هي:

١. المنتج الميسرة: وهي السلع الاستهلاكية التي يشتريها المستهلك بدون الحاجة لكثير من التفكير، وهي ميسرة في جميع المتاجر، كما أنها سلع رخيصة ويتكرر شراؤها دائما من أقرب المتاجر للمستهلك. ومن أمثلتها السكر والشاي والصابون.. الخ

٢. منتج التسوق: وهي السلع الاستهلاكية التي لا يشتريها المستهلك مباشرة، بل يفاضل بين البدائل المطروحة منها في السوق من حيث السعر والجودة والعلامة التجارية، وهي اغلي في سعرها من السلع الميسرة ولا يتكرر شراؤها باستمرار ولا يلجأ المستهلك لتخزين كميات كبيرة منها، ومن أمثلتها الثلاجات والغسالات وأجهزة التلفزيون.. الخ

٣. المنتجات الخاصة: وهي السلع الاستهلاكية التي يبذل المستهلك جهداً في الحصول عليها لتمييزها بمواصفات خاصة أو علامات تجارية مشهورة، ولا يقبل عدد كبير من المستهلكين على شرائها. وتحتاج هذه السلع إلى جهود تسويقية كبيرة لتنشيط مبيعاتها عن طريق الإعلان، ومن أمثلتها الساعات والحلي.. .

ب- المنتجات الوسيط (الصناعية): وهي المنتجات التي تستخدمها منشآت الأعمال أو المنظمات لإنتاج منتجات أخرى أو لتصنيع المنتج بعد إجراء بعض العمليات الإنتاجية عليها وما مميزات ارتفاع تكلفتها شراؤها، وانخفاض عدد مشتريها، اشتراك عدد كبير من المسؤولين في اتخاذ قرار شراؤها بعد دراسة وافية. ومن أمثلتها المواد الخام والأجزاء نصف المصنعة والمصنعة ومهمات التشغيل والعدد والآلات والأجهزة وقد يتبع أحيانا نظام التأجير للسلع الإنتاجية خاصة في الأجهزة الإلكترونية نظرا لارتفاع أسعارها أو تغير مواصفاتها باستمرار أو لان استخدامها موسمي فقط.

### ٣- أبعاد المنتج:

هناك ثلاثة أبعاد أساسية لمفهوم المنتج وهي كالتالي:

- البعد الجوهري: وهو ما يعبر عن المنفعة التي يدركها المستهلك ويتوقعها من المنتج أي أن هذا البعد يفسر سبب شراء المنتج.
- البعد الملموس: وهو الذي يجسد الجوانب الملموسة من المنتج والتي تشمل الخصائص المادية، الشكل، مستوى الجودة.

- البعد الإضافي: وهو البعد الذي يتمثل في مجموعة الخدمات والمنافع المضافة للمنتج والتي يحصل عليها العميل عند شراء المنتج، ومن أمثلة هذه الخدمات النقل والتركيب والضمان والصيانة وغيرها. (عبد الخالق باعلوى، ٢٠٠٩ - ٣٨).

#### ٤ - مفهوم تصميم المنتج:

من بين المهام الرئيسية الملقاة على عاتق إدارة العمليات (الإنتاج) والتي تزايدت أهميتها هي القرار الخاص بتحديد نوع المنتجات وتصميم هذه المنتجات التي سوف تقوم بإنتاجها سواء كان هذا الإنتاج منتج صناعي أو نوع من الخدمة (أي منتجات ملموسة أو غير ملموسة) حيث أن أول قرار يتخذ لإيجاد نظام الإنتاج هو تحديد نوع المنتجات (أي مزيج من السلع والخدمات التي سوف تقدم بواسطة النظام الإنتاجي) فنظام الإنتاج يعتمد في وجوده على تخطيط وتصميم عناصر الإنتاج (مخرجات لهذا النظام) والمقصود هنا بتصميم المنتجات هو وضع الخصائص والوظائف والأشكال الخاصة بمنتج معين أو خدمة في قالب يمكن المنشأة من الوفاء باحتياجات المستهلكين، وهذا التعريف يوضح أن البقاء والاستمرارية لأي منشأة تتطلب تكيف النظام الإنتاجي وخدماته لمواجهة احتياجات المستهلكين الحالية والمستقبلية. (سونيا البكري، ٢٠٠١ - ١٩٢).

#### ٥ - أهمية تصميم المنتج:

للتصميم والتطوير أهمية بالغة تظهر في المحاور التالية:

(أ) يتطلب إدراك المنافسة وفرص السوق، تصميم منتج جديد أو أكثر لإشباع الاحتياجات غير المشبعة ومن ثم استغلال الفرص السوقية، كذلك تتطلب المنافسة تطوير أحد أو بعض المنتجات لتتفوق على المنتجات المنافسة.

(ب) تتغير الاحتياجات والرغبات والأذواق في السوق، بفعل تغير أنماط الحياة الاجتماعية والظروف الاقتصادية والتقدم الفني المستمر، وهذا يتطلب جهد مستمر لتصميم وتطوير منتجات جديدة، وهنا يفترض أن تتجه المنظمات لتحديد المنتجات التي ينخفض عليها الطلب وذلك من خلال تتبع مراحل أو دورة حياة المنتج وتحري إمكانية تطويرها أو إلغاؤها أو الحاجة لإضافة منتجات جديدة إلى خط المنتج أو مزج المنتجات.

(ج) تتلاحق التطورات الفنية أو التكنولوجية بدرجات متباينة في خصائص المنتجات أو حتى في خصائص الآلات وطرق الإنتاج وتعيين تطوير المنتج سواء لمعالجة ما قد يظهر من قصوره أو حتى لا تختلف المنظمة فنياً في جودة منتجاتها.



د) يؤدي التصميم الجديد أو المطور إلى وفرة في التكاليف وإلى تحسين الجودة وزيادة عائد المبيعات ومن ثم يؤثر في رفع الكفاءة الإنتاجية حيث أظهرت عديد من الحالات بشأن التعديلات التي تدخل في عملية تصميم المنتج أنها قد حققت خفصاً كبيراً في تكاليف الإنتاج تتراوح ما بين ٢٠% - ٤٠%.

هـ) كذلك تكتسب وظيفة تصميم وتطوير المنتجات أهميتها من كونها محدداً أساسياً لمدى سلامة استعمال بعض المنتجات، فمثلاً يؤدي أي تصور في تصميم سيارة أو طائرة إلى احتمالات متباينة للحوادث وقد شهدت السوق العالمية أكثر من مرة قيام بعض الشركات المنتجة للطائرات أو السيارات بسحب بعض الطرز من منتجاتها من السوق لتدارك عيوب أو أخطاء في التصميم. (سونيا الكبرى، ٢٠٠١ - ١٩٤).

#### ٦- مفهوم جودة المنتج:

هي المقدرة على إنتاج سلعة أو خدمة تلبى احتياجات المستهلك، وهي متغير تابع للقياس حسب المواصفات الموضوعية والمحددة مسبقاً من قبل المختصين، أي أنها مجموع وخصائص المنتج التي تظهر في قدرته على تلبية احتياجات المستهلك المحددة سعياً لإرضائه، ولما كانت احتياجات المستهلك تتغير مع الزمان بالتالي تصبح عملية تحقيق الجودة هدفاً لا نهائياً، والجودة أيضاً خلق وتطوير قاعدة من القيم والمعتقدات التي تجعل كل موظف يعلم أن الجودة هي الهدف الأساسي للمنشأة، والجودة كما هي في قاموس أكسفورد تعنى الدرجة العالية من النوعية أو القيمة.

وتمثل الجودة مجموعة السمات والخواص للمنتج التي تحدد مدى ملاءمته لتحقيق الغرض الذي أنتج من أجله ليلبي رغبات المستهلك المتوقعة، وتعتبر المواصفات القياسية المحدد الأساسي للجودة، والتي تشكل أعمدة أساسية تقوم عليها جودة الإنتاج وجودة الخدمات، ومن خلال هذه الأعمدة الأساسية يمكن إحداث عمليات التطوير المطلوبة لتلبي رغبات المستهلكين.

وعرف (جوران) الجودة بأنها: (الملائمة للاستخدام) أي كلما كانت الخدمة أو السلعة المصنعة ملائمة لاستخدام المستفيد كلما كانت جيدة. ويعرفها (كروسبي) بتعريف يشترط فيه ثلاثة شروط لتحقيقها وهي: الوفاء بالمتطلبات - انعدام العيوب - تنفيذ العمل بصورة صحيحة من أول مرة وكل مرة.

ويعرفها (ديمنج) بتعريف مختصر ولكنه يكاد يجمع التعريفين إذ يقول: إن الجودة هي تحقيق احتياجات وتوقعات المستفيد حاضراً ومستقبلاً. وتضمنت المواصفات القياسية الدولية لمصطلحات الجودة إصدار عام ١٩٩٤ تعريفاً للجودة باعتبارها: مجموعة الخواص والخصائص الكلية التي يحملها المنتج / الخدمة وقابليته لتحقيق

الاحتياجات والرضا أو المطابقة للغرض (Fitness For Use) - والصلاحية للغرض (Quality is Fitness For use)، هو أكثر تعريفات الجودة ملائمة، ويمكن تحديدها بالعوامل التالية:

- ١- ملاءمة التصميم: (Adequacy of Design): وهو إلى أي مدى يلائم التصميم للهدف المنشأ من أجله، بمعنى آخر مدى تحقيق مواصفات التصميم لمتطلبات العميل.
- ٢- المطابقة مع التصميم: (Conformance to Design): مدى المطابقة مع مواصفات التصميم بعد إتمام عملية التصنيع، وتحدد بناءً عليه مسؤوليات العمالة تجاه الجودة.
- ٣- الإتاحة للاستخدام: (Availability): مدى إتاحة استخدام العميل للمنتج عند الرغبة في ذلك، ويقال عندما يكون في حالته التشغيلية
- ٤- الاعتمادية: (Reliability): احتمال أداء المنتج لوظيفة محددة تحت ظروف تشغيل معروفة مع استمرار الأداء لفترة زمنية محددة وبدون فشل.
- ٥- القابلية للصيانة: (Maintainability): مدى سهولة إجراء عمليات التفتيش والصيانة للمنتج وهناك طريقتان لإجراء الصيانة هما الصيانة الوقائية والصيانة العلاجية.
- ٦- سهولة التصنيع: (Producibility): مدى قابلية التصميم للتصنيع باستخدام المتاحة من الوسائل والعمليات للكوادر البشرية العاملة بالمؤسسة.

وتعرف الجودة حسب مضمون المواصفة القياسية ISO 9000 بأنها: مجموعة الصفات المميزة للمنتج (أو النشاط أو العملية أو المؤسسة أو الشخص) والتي تجعله ملبياً للحاجات المعلنة والمتوقعة أو قادراً على تلبيتها، ويقدر ما يكون المنتج ملبياً للحاجات والتوقعات نصفه منتجاً جيداً أو عالي الجودة أو رديئاً، ويمكن تعريف الجودة حسب مبدأ التركيز على النحو التالي:

أ) التركيز على العميل: يعرف ديمينج وجوران الجودة على أنها: إرضاء العميل أو مقابلة الغرض، وهذا يعتمد على قدرة الشركة على تحديد متطلبات العميل وبعد ذلك تنفيذ هذه المتطلبات، وهذا التعريف للجودة الذي يركز على العميل مناسب جداً للشركات التي لها خدمات ذات اتصال مباشر بالعملاء أو التي تعتمد في أداء خدماتها على عدد كبير من الموظفين.

ب) التركيز على العملية: من تعريف كروسبي للجودة على أنها: مطابقة المتطلبات، وهذا التعريف يعطى أهمية كبيرة لدور الإدارة في مراقبة الجودة حيث أن دور العملية والطريقة في تقديم الخدمة هي التي تحدد جودة المنتج النهائي، وبالتالي فإن التركيز هنا داخلي وليس خارجي، وهذا التعريف مناسب للشركات التي تقدم خدمات، لا تتطلب اتصال كبير بالعملاء.

ج) التركيز على القيمة: تعرف الجودة أحياناً بأنها: التكلفة بالنسبة للمنتج، والسعر بالنسبة للعميل، أو مقابلة متطلبات العميل على أساس الجودة، والسعر، والإمكانية، وبالتالي فإن التركيز هنا أيضاً خارجي وذلك بمقارنة الجودة مع السعر والإمكانية. (سونيا البكري، ٢٠٠١ - ١٩٩).

#### ٧- مفهوم جودة المنتج الصناعي:

تأسيساً على ما سبق يمكن تعريف جودة المنتج الصناعي بأنه: كافة الأعمال الفنية المرتبطة بتخصص الزخرفة والإعلان والتنسيق التي يقوم المعلم بتنفيذها بصورة عملية محققاً فيها أعلى درجات الجودة سواء في مرحلة الإعداد والتجهيز أو في مرحلة التنفيذ أو في مرحلة النهو والتشطيب والوصول بتلك المنتجات إلى صورتها النهائية بما يلبي احتياجات وطموحات المستفيدين والمعنيين وينال رضاهم.

#### ثانياً: الدراسة الميدانية:

سارت إجراءات الدراسة الميدانية للبحث وفق الخطوات التالية:

١- تعرف واقع البرامج التدريبية التي تقدم لمعلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية: لما كان السؤال الأول من أسئلة البحث هو: ما مدى مراعاة برامج تدريب معلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية أثناء الخدمة بوضعها الحالي للاحتياجات التدريبية للمعلمين؟ وللإجابة عن هذا السؤال، قام الباحث بإعداد استمارة استطلاع رأي (١) عرضت على بعض المعلمين (٢) وتبين من خلال الحوار والمناقشات معهم ومن خلال الإجابة على أسئلة استطلاع الرأي أن ما يزيد عن ٩٥ % من المعلمين لم يتلقوا أي برامج تدريب مرتبطة بالجوانب الأكاديمية والمهنية، وأن القلة القليلة التي حضرت برامج تدريب في هذا الصدد هي التي أجريت عند ترقيتهم إلى وظائف أعلى، قدمتها وزارة التربية والتعليم لهم لمدة أسبوع تناولت موضوعات عامة وكثيرة، وهذا ما أشار إليه هؤلاء المعلمون حين الإجابة على سؤال حول تقييمهم لهذه البرامج ومدى الاستفادة منها، والتي جاءت متوسطة وضعيفة، وحددت

ملحق (١): استطلاع رأي رفع واقع برامج التدريب.

ملحق (٢): أسماء السادة المعلمين المستطلع رأيهم.

الأسباب في: كثرة الموضوعات وعدم التركيز على أي موضوع وضيق الوقت المخصص للتدريب، فضلاً عن تنفيذ هذه البرامج التدريبية في وقت العام الدراسي وبالتالي يؤثر سلباً على سير العملية التعليمية، حيث يحرم الطالب من معلمه لمدة أسبوع، ويؤدي ذلك أيضاً إلى التأثير على حسن سير المنهج، إذن هذه البرامج التدريبية الشكلية أثرت سلباً على كافة عناصر المنظومة التعليمية (الطالب - المعلم - المنهج).

٢- تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي تخصص الزخرفة والإعلان والمرتبطة بالجوانب الأكاديمية التخصصية: لما كان السؤال الثاني من أسئلة البحث هو: ما الاحتياجات التدريبية المرتبطة بالجوانب الأكاديمية التخصصية اللازمة لمعلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية أثناء الخدمة؟ لذا فقد قام الباحث بتضمين الاستطلاع السابق سؤالاً عن برامج التدريب التي يرغب المعلمون أن يتدربوا عليها، وقد أبدى كافة المعلمون الرغبة في دراسة موضوعات حول مهارات وطرق واستراتيجيات التدريس الحديثة، بالإضافة إلى الرغبة في دراسة موضوعات جديدة في تخصصهم، وكذلك الرغبة في تناول موضوعات استخدام برامج الحاسب الآلي المختلفة في عملية التدريس، وقد وضح الباحث للمعلمين أن مجال البحث الحالي ينصب على الجانب الأكاديمي التخصصي فقط، وكيف يتمكن المعلم منه لتحسين أدائه التدريسي، وهو معهم فيما يقترحونه من موضوعات.

٣- تحديد درجة أهمية الموضوعات الأكاديمية التخصصية اللازمة لمعلمي الزخرفة والإعلان: لما كان السؤال الثالث من أسئلة البحث هو: ما أهم الاحتياجات التدريبية المرتبطة بالجوانب الأكاديمية التخصصية والتي تسهم بعد تلبيتها في تحسين أداء معلمي الزخرفة والإعلان أثناء الخدمة؟ فقد قام الباحث باستطلاع وجهة نظر المعلمين في أهم الموضوعات اللازمة لهم: حيث ضمن الباحث ما اقترحه المعلمون من برامج تدريب خاصة بهذا الجانب، بالإضافة إلى موضوعات أخرى حددها الباحث من خلال خبراته التدريسية وبمراجعة الأدبيات والمراجع العلمية المرتبطة بهذا الميدان، توصل إلى قائمة تضمنت (١٢ موضوع) يرتبط بعضها بالمستحدثات التكنولوجية في مجال التخصص، وجودة المنتج الصناعي، وأخرى مرتبطة بسوق العمل وتحقيق متطلباته، وغيرها من الموضوعات، وتم وضعها في صورة استطلاع رأي (٣) عرض على السادة المعلمين في عدة مدارس بمحافظة القاهرة والجيزة، وطلب منهم إبداء الرأي فيما يتضمنه من موضوعات من حيث درجة أهمية هذه الموضوعات بالنسبة لهم (هامية - متوسطة الأهمية - غير هامة)، وذلك بوضع علامة (١/٧) في الخانة التي تناسب رأى كل منهم.

ملحق (٣): استطلاع رأى حول درجة أهمية الموضوعات الأكاديمية التخصصية المتضمنة بالقائمة.

٤- اختيار الموضوعات التخصصية التي حصلت على نسبة اتفاق (٩٠%) فأكثر في درجة أهميتها: بالنسبة لمعلمي الخزرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية: بعد عرض استطلاع الرأي السابق على عينة من المعلمين بلغ عددها (٢٠ معلماً) من معلمي تخصص الخزرفة والإعلان بالمدارس الثانوية الصناعية بمحافظة القاهرة والجيزة، منها مدارس (طلعت حرب ث ص بنات - السيدة زينب ث ص بنين - القاهرة الفنية بنات بالمنيل - ١٥ مايو ث ص بنات - ١٥ مايو ث ص بنين - حلوان ث ص بنات - العباسية بنات - الزاوية الحمراء الفنية المتقدمة - الأهرام - غمرة) توصل الباحث بعد حساب النسبة المئوية لعدد تكرارات موافقة هؤلاء المعلمين على أهمية هذه الموضوعات، وقام بترتيبها تنازلياً وفقاً لأهميتها بالنسبة لهم، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (١) ترتيب الموضوعات الأكاديمية التخصصية

م	الموضوعات الأكاديمية التخصصية	النسبة المئوية
١	إنتاج منتج صناعي وفق معايير الجودة.	٩٥%
٢	المستحدثات التكنولوجية في مجال التخصص.	٩٥%
٣	إدارة الجودة الشاملة في مجال التخصص.	٩٠%
٤	تطبيقات برامج الحاسب الآلي في التخصص.	٩٠%
٥	إعداد المشروعات الصناعية الصغيرة.	٩٠%
٦	توظيف أنواع الخطوط في التخصص.	٩٠%
٧	القيادة التربوية الفعالة في مجال التخصص.	٨٥%
٨	خصائص المنتج الفني التنافسي.	٨٠%
٩	قواعد الأمن والصحة والسلامة المهنية.	٨٠%
١٠	دراسة متطلبات سوق العمل.	٧٥%

١١	إدارة ومواجهة الأزمات في مجال التخصص.	٧٥ %
١٢	آليات التكامل بين الجوانب النظرية والعملية.	٧٥ %

وفي ضوء تلك النتائج تم استخلاص الموضوعات الأكاديمية التخصصية التي حصلت على نسبة اتفاق عالية من السادة المعلمين، وهي كما يلي (إنتاج منتج صناعي وفق معايير الجودة - المستحدثات التكنولوجية في التخصص - إدارة الجودة الشاملة في مجال التخصص - تطبيقات برامج الحاسب الآلي في التخصص - إعداد المشروعات الصناعية الصغيرة - توظيف الخطوط)، كما يلاحظ من عملية الاختيار أنها تركزت في الموضوعات المرتبطة بالجودة، واستخدام المستحدثات التكنولوجية في مجال التخصص.

وقد تم اختيار الموضوع الأول (إعداد منتج صناعي وفقاً لمعايير الجودة) ليكون البرنامج التدريبي الذي يقدم لهؤلاء المعلمين، على أن تقوم الجهات المسؤولة عن التدريب بتنفيذ باقي برامج التدريب نظراً لتوفر الوقت والإمكانات المادية والبشرية بها.

٤- إعداد البرنامج التدريبي: لما كان السؤال الرابع من أسئلة البحث هو: ما التصور لبرنامج تدريبي يلبي الاحتياجات التدريبية المرتبطة بالجوانب الأكاديمية التخصصية لمعلمي الخزرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية أثناء الخدمة ؟ فقد قام الباحث بإعداد البرنامج التدريبي وفقاً للخطوات والمكونات التالية:

(أ) فلسفة البرنامج: تمثلت فلسفة البرنامج التدريبي في إثراء فكر التنمية المهنية المستدامة لدى معلمي تخصص الخزرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية أثناء الخدمة، والارتقاء بأدائهم التدريسي الأمر الذي تنعكس آثاره على تحسين نواتج العملية التعليمية.

(ب) موضوع البرنامج التدريبي: وفقاً لأهم الاحتياجات التدريبية للمعلمين وحسب طبيعة تخصص الخزرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية فإن موضوع البرنامج التدريبي يتحدد في: (إعداد منتج صناعي وفقاً لمعايير الجودة).

(ج) أهداف البرنامج: تمثل الهدف العام للبرنامج في: تنمية ثقافة ومفاهيم ومهارات الجودة الشاملة وكيفية تحقيقها عند تخطيط وتنفيذ المنتجات الصناعية لدى معلمي تخصص الخزرفة والإعلان، وانبثق منه الأهداف التالية:

١. يوضح أهمية تحقيق متطلبات الجودة في المنتجات الصناعية.
٢. يشرح المعلم أسباب نشأة الجودة وكيف تطور هذا المفهوم.
٣. يحدد الأساسيات التي بنيت عليها إدارة الجودة الشاملة، ودور كل من (جوران - ديمنج - كروسبي) في مجال الجودة.
٤. يعدد الخطوات الإجرائية لعمل المنتج الصناعي وخطة تسويقه.

٥. يحدد الدعائم الأساسية التي تقوم عليها الجودة.
٦. يبين الأبعاد الأساسية لجودة المنتجات.
٧. يستنتج الأبعاد الأساسية السبعة لجودة الخدمة التي تقدم للعميل.
٨. يوضح أهمية وجود كيان مؤسسي لاعتماد جودة المنتجات المختلفة
٩. يوضح ماهية الجودة والمواصفات القياسية.
١٠. يعرف منظمة (الأيزو) ودورها في تحقيق جودة المنتجات.
١١. يبين المراحل المختلفة لتطور مفهوم الجودة.
١٢. يعدد الوظائف اللازمة لتحقيق متطلبات الجودة في المؤسسات.
١٣. ينفذ مشروعاً تطبيقياً يتضح فيه مواصفات ومعايير الجودة.

وبعد صياغة الأهداف العامة للبرنامج ككل، صيغت أهداف تفصيلية خاصة بكل جلسة تدريبية على حدة وقد روعي فيها شروط الصياغة الإجرائية.

(د) اختيار المتدربين:

تم اختيار عينة البحث من معلمي تخصص الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية بلغ عددها (٢٥ متدرب) من محافظة القاهرة، والذي يمثل موضوع البرنامج التدريبي احتياجاً هاماً بالنسبة لهم، ونظراً لقربها من مكان عمل وإقامة الباحث.

(هـ) المادة التدريبية:

اشتمل موضوع البرنامج التدريبي (٤) عناصر المحتوى التالية: (نبذة تاريخية - تطور مفهوم الجودة - أساسيات مبادئ الجودة - أربعة دعائم للجودة - خطة عمل منتج جديد - خطة تسويق منتج جديد - الأبعاد السبعة لجودة الخدمة - معايير ضمان الجودة - مفاهيم عن حقيقة "الجودة" - تعريف منظمة أيزو - مفهوم الجودة - المواصفات القياسية - إصدار المواصفات - مراحل تطور الجودة - تحقيق متطلبات الجودة في المؤسسة - البنى الداعمة للجودة - الرقابة على الجودة - بعض التصورات الخاطئة عن الجودة - أهم مميزات تنظيم الجودة - وظائف في مجال الجودة).

(و) أساليب التدريب:

ملحق (٤) : محتوى البرنامج التدريبي مفصلاً.

لضمان نجاح التدريب وتحقيق أهدافه استخدمت طرق واستراتيجيات التدريب التالية: المحاضرة الفعالة - ورش العمل - لعب الأدوار - الحوار والمناقشة - العصف الذهني - العمل في مجموعات - العمل الفردي.. إلخ.

#### ز) بيئة التدريب:

تم اختيار قاعات التدريب الخاصة بإحدى المدارس بإدارة المستقبل التعليمية، والتي روعي فيها مناسبتها لإجراء البرنامج التدريبي ويتوفر بها الإمكانيات اللازمة للتدريب من حيث المساحة والإضاءة والتهوية ومكان جلوس المتدربين والتجهيزات والأدوات التي تضمن عملية تدريب ناجحة تحقق أهدافها.

#### ح) وقت وزمن التدريب:

من المهم توفير الزمن المناسب للتدريب لكي يحقق الأهداف المرجوة منه، لذا تم عرض البرنامج التدريبي على الخبراء والمتخصصين لتحديد الزمن المناسب لتنفيذ البرنامج التدريبي، وقد تحدد في ثلاثة أيام تدريبية (بواقع ست ساعات يومياً)، على أن يتخلل اليوم التدريبي فترات للراحة، لتجديد النشاط، وزيادة المشاركة الفعالة من قبل المتدربين، كما روعي أن يكون قبل بداية العام الدراسي لكي لا يؤثر على انتظام سير العملية التعليمية.

#### ط) معينات التدريب:

استثماراً لحواس المتدربين ومراعاة للفروق الفردية وأنماط التعلم، وتحقيقاً لخصائص التدريس والتدريب الجيد استخدمت معينات التدريب التالية: جهاز لاب توب - سبورة بيضاء - سبورة ورقية - أقلام سبورة.. إلخ.

#### ي) أدوات التدريب:

للتأكد من المشاركة الفعالة للمتدربين في عملية التدريب استخدمت أوراق بيضاء - أقلام ملونة - أفرخ كانسون لممارسة الأنشطة الفردية والجماعية المختلفة، كما استخدمت أوراق العمل المعدة لهذا الغرض (٥).

#### ك) تقويم التدريب:

للتأكد من نجاح كافة عناصر منظومة البرنامج التدريبي وتحقيق أهدافه المرجوة استخدمت أنواع وأساليب ووسائل التقويم (٦) التالية: تقييم لكل جلسة تدريبية - تقييم

ملحق (٥): أوراق العمل الخاصة بالمتدرب.

ملحق (٦): استمارات التقييم المستخدمة في البرنامج التدريبي.



يومي - تقييم ختامي، من خلال الاستمارات المعدة لذلك - تصميم نشاط تطبيقي للمتدرب  
- العروض التي يقدمها المتدرب - أوراق العمل الخاصة بالمتدرب، وقد روعي فيه  
الموضوعية وعدم التحيز.

#### ل) توزيع جلسات البرنامج:

تم توزيع محتوى البرنامج على ثلاثة أيام تدريبية بواقع ست ساعات يومياً  
والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (٢): يبين توزيع محتوى البرنامج على الزمن المحدد للتدريب

اليوم	الجلسة	الزمن	النشاط
الأول	الأولى	٩ : ٩.٤٥	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تعارف - تحديد قواعد العمل.</li> <li>• التوقعات - عرض أهداف البرنامج.</li> </ul>
		٩.٤٥ : ١٢	<ul style="list-style-type: none"> <li>• نبذة تاريخية.</li> <li>• تطور مفهوم الجودة.</li> <li>• أساسيات مبادئ الجودة.</li> <li>• أبعاد دائم الجودة</li> <li>• خطة عمل - خطة تسويق منتج.</li> </ul>
	راحة	١٢ : ١٢.٣٠	راحة
	الثانية	١٢.٣٠ : ٢.٣٠	<ul style="list-style-type: none"> <li>• أبعاد جودة المنتج.</li> <li>• الأبعاد السبعة لجودة الخدمة.</li> <li>• معايير ضمان الجودة.</li> <li>• مفاهيم عن حقيقة الجودة.</li> </ul>

ختام وتقييم اليوم التدريبي الأول	٣ : ٢.٣٠			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• افتتاح اليوم التدريبي (الترحيب).</li> <li>• قصة الأمس (مراجعة).</li> </ul>	٩ : ٩.٣٠	الأولى	الثاني	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- عرض الأهداف العامة لليوم الثاني:</li> <li>• تعريف منظمة (أيزو)</li> <li>• مفهوم الجودة.</li> <li>• الجودة والمواصفات القياسية.</li> <li>• إصدار المواصفات.</li> <li>• مراحل تطور الجودة.</li> </ul>	١٢ : ٩.٣٠			
راحة	١٢ : ١٢.٣٠			راحة
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تحقيق متطلبات الجودة.</li> <li>• البنى الداعمة للجودة.</li> <li>• الرقابة على الجودة.</li> <li>• التصورات الخاطئة عن الجودة.</li> <li>• وظائف في مجال الجودة.</li> </ul>	٢.٣٠ : ١٢.٣٠			الثانية
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ختام وتقييم اليوم التدريبي الثاني</li> </ul>	٣ : ٢.٣٠			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• مشروع تطبيقي. تقويم وختام البرنامج.</li> </ul>	٣ : ٩	الثالث		

- عرض البرنامج في صورته المبدئية على السادة المحكمين: قام الباحث بعرض البرنامج التدريبي على السادة المحكمين الخبراء والمتخصصين في المناهج وطرق التدريس (٧) لتعرف رأيهم حول مدى ارتباط وشمول ومناسبة عناصره، وصحة وسلامة الصياغة، ويعد تعديل ما يلزم تم التوصل للصورة النهائية للبرنامج التدريبي.

- إعداد أدوات تقويم البرنامج التدريبي: تم إعداد أدوات تقويم البرنامج التدريبي،

ملحق (٧): أسماء السادة الخبراء والمتخصصين المحكمين على البرنامج التدريبي وأدوات تقويمه.

وعرضها على مجموعة من المحكمين لإبداء الرأي حولها، مع إجراء التعديلات حسب توجيهاتهم، ثم حساب ثباتها، والوصول بها إلى الصورة النهائية، وهي على النحو التالي:

#### أ- الاختبار المعرفي:

- الهدف من الاختبار: قياس مدى اكتساب المعلمين للمفاهيم المتضمنة بالبرنامج التدريبي الخاص بإعداد منتج صناعي وفقاً لمعايير الجودة، وتعرف مدى تحقيقهم للأهداف المحددة.

- صياغة مفردات الاختبار: تمت صياغة مفردات الاختبار لتكون مرتبطة بموضوع محتوى البرنامج التدريبي، وقد روعي تنوع مفردات الاختبار لتشتمل على أنواع مختلفة من الأسئلة الموضوعية (التكملة - الاختيار من متعدد - الصواب والخطأ)، ولبيان كيفية الإجابة عن الاختبار تم إعداد صفحة تعليمات تضمنت البيانات الشخصية لكل معلم وأسلوب الإجابة عن كل بند من بنود الاختبار، وقد حددت لكل مفردة درجة واحدة في أسئلة التكملة، بينما حدد لكل مفردة درجتان في أسئلة الاختيار من متعدد والصواب والخطأ) لتصبح الدرجة الكلية للاختبار (١٢٠ درجة)، وكذلك الزمن المحدد للإجابة على مفرداته، والذي حدد بـ (٦٠ دقيقة) من خلال الدراسة الاستطلاعية والتي تم تنفيذها قبل إجراء التجربة الأساسية للبحث.

- صدق الاختبار: للتأكد من صدق الاختبار تم عرضه على مجموعة من المحكمين، وقد ركز الباحث على المتخصصين في المناهج وطرق التدريس والتعليم الصناعي خاصة لإبداء آرائهم، حول مدى تحقيق الاختبار لأهدافه من حيث:

- صياغة بنود الاختبار من حيث دقتها، ومناسبتها لعينة البحث.
- مناسبة كل بند في قياس الجوانب المعرفية التي وضعت لقياسها.
- مدى اتساق صياغة المقدمات مع البدائل وعدد الأسئلة، ومناسبة درجات الاختبار لمفرداته.. . وتم إجراء التعديلات المقترحة.

- ثبات الاختبار: قام الباحث بحساب ثبات الاختبار باستخدام معامل الارتباط، وذلك عن طريق إعادة التطبيق Pre-test حيث طبق الاختبار على عينة قوامها (١٠ معلمين)، من غير عينة البحث، ثم أعاد التطبيق على هذه العينة بعد أسبوعين من تاريخ التطبيق الأول، وحسب معامل الارتباط بين التطبيقين باستخدام معامل الارتباط لبيرسون Pearson وجاء معامل الارتباط (٩٠,٢ %)، وهو معامل ثبات مرتفع يؤكد على صلاحية

الاختبار للتطبيق، بعد التوصل إلى صورته النهائية<sup>(٨)</sup>.

#### ب- بطاقة الملاحظة:

- الهدف من بطاقة الملاحظة: قياس مدى إتقان معلمي تخصص الخزرفة والإعلان للمهارات والأداءات السلوكية المتضمنة بالبرنامج التدريبي (إعداد منتج صناعي وفقاً لمعايير الجودة).
- محتوى بطاقة الملاحظة: تضمنت البطاقة المهارات الرئيسية والفرعية والخطوات السلوكية والأداءات المكونة لمهارات إعداد منتج صناعي (عمل فني) وفقاً لمعايير الجودة وتسويقه، (بلغ عدد الأداءات السلوكية (٣٠) أداء)، والتي تم ترتيبها حسب قيام المعلم بأدائها أثناء تنفيذ العمل بالمنتج الصناعي، ويمكن قياسها بطريقة علمية مقننة من خلال استخدام مقياس تقدير (٢-١-٠)، وتكون النهاية العظمى للبطاقة هي عدد البنود الفرعية المكونة لها مضمرة في (٢) وهي أعلى درجة يحصل عليها المعلم في حالة تنفيذ الأداء المهاري بالدقة والسرعة والجودة المطلوبة.
- حساب صدق بطاقة الملاحظة: تم استخدام طريقة (صدق المحتوى) حيث تم عرض بطاقة الملاحظة على مجموعة من السادة المحكمين الخبراء والمتخصصين في المناهج وطرق التدريس، بهدف استطلاع رأيهم حول:
  - مدى شمول الأداءات السلوكية المكونة لكل مهارة رئيسية.
  - مناسبة مقياس التقدير المقترح لقياس الأداءات المتضمنة بمهارات إعداد المنتج الصناعي المعد وفقاً لمتطلبات الجودة.
  - تعديل ما يروونه مناسباً بالحدف أو الإضافة، وتم إجراء التعديلات المقترحة من قبل السادة المحكمين.
  - ولبين كيفية تقدير درجات بطاقة الملاحظة تم إعداد صفحة تعليمات تضمنت البيانات الشخصية لكل معلم وكيفية تقدير الدرجات لكل بند من بنود البطاقة، والدرجة الكلية والتي حددت ب (٦٠ درجة)، وكذلك الزمن المحدد للأداء المهاري، والذي حدد ب (٥ ساعات) من خلال الدراسة الاستطلاعية.

ملحق (٨): الاختبار المعرفي في صورته النهائية.

- حساب معامل الثبات لبطاقة الملاحظة: تم استخدام طريقة ثبات المصححين، حيث تم الاستعانة بزميل لملاحظة أداء بعض معلمي الخزرفة والإعلان أثناء تنفيذ منتج فني، وتم حساب الثبات كما يلي:
- أعطيت بطاقة الملاحظة للزميل المشارك في الملاحظة، وعقد الباحث معه جلسة لتوضيح طبيعة هذه البطاقة والهدف منها، وطريقة حساب التقديرات الخاصة بها في ضوء مقياس التقدير الموضح.
- اختيرت عينة عشوائية من المعلمين (١٠ معلمين)، من غير عينة البحث، وتم ملاحظة أدائهم العملي من قبل الباحثين.
- تم حساب معامل الارتباط من الدرجات الخام بين درجات الملاحظين، على النحو التالي:

جدول (٣) يوضح معامل الارتباط لبطاقة الملاحظة.

البطاقة	المصحح	معامل الارتباط
مهارات إعداد منتج صناعي	( أ، ب )	٨٩١ و

وجاء معامل الارتباط (٨٩١ و) وهو معامل ارتباط قوى يؤكد على ثبات بطاقة الملاحظة وبذلك تكون في صورتها النهائية وجاهزة للتطبيق (١).

#### ٥- قياس فاعلية البرنامج التدريبي:

لما كان السؤال الخامس من أسئلة البحث هو: ما فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية مفاهيم ومهارات إعداد منتج صناعي وفق معايير الجودة لدى معلمي تخصص الخزرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية؟ لذا فقد قام الباحث بتجريبه على عينة من معلمي تخصص الخزرفة والإعلان (١٠)، على النحو التالي:

#### (١) تطبيق الاختبار المعرفي، وبطاقة الملاحظة (قبلياً):

تم اختيار عينة من معلمي تخصص الخزرفة والإعلان من المدارس الثانوية الصناعية بمحافظة القاهرة، وعددها (٢٥) معلماً، وطبق عليها الاختبار المعرفي وبطاقة الملاحظة (قبل تنفيذ البرنامج التدريبي)، ذلك في يوم الأحد الموافق ٧ / ٨ / ٢٠١٦، وقد أوضح الباحث للمعلمين الهدف من هذا البرنامج والغرض من الاختبار، ورد على

ملحق (٩): بطاقة ملاحظة الأداء المهاري في صورتها النهائية.

ملحق (١٠): أسماء السادة المعلمين (عينة البحث).

الاستفسارات المتعددة التي أثارت اهتمامهم.

## ٢) تدريس البرنامج التدريبي:

قام الباحث بتدريس البرنامج التدريبي الخاص بتنمية مفاهيم ومهارات إعداد منتج صناعي وفقاً لمعايير الجودة لمعلمي تخصص الخزفة والإعلان (نفس المجموعة)، باستخدام استراتيجيات التدريس المناسبة للموضوع، ومن خلال الأنشطة التدريبية المتنوعة، وقد استغرق التدريب (١٨ ساعة)، على ثلاثة أيام هي الاثنين والثلاثاء، الموافق (٨، ٩ / ٨ / ٢٠١٦)، لعرض المحتوى النظري، وحدد اليوم الثالث (الأربعاء) للمشروع التطبيقي وتقويم البرنامج، كما قام الباحث بإعداد المحتوى العلمي الخاص بالبرنامج التدريبي وتوزيعه على المعلمين، ليكون بمثابة كتاب المتدربين، بالإضافة إلى أوراق العمل المرتبطة.

## ٣) تطبيق الاختبار المعرفي، وبطاقة الملاحظة (بعدياً):

تم تطبيق الاختبار المعرفي وبطاقة الملاحظة بعدياً على نفس العينة (معلمي تخصص الخزفة والإعلان بالمدارس الثانوية الصناعية بمحافظة القاهرة) بعد الانتهاء من تدريس البرنامج التدريبي، ذلك في يوم الأربعاء الموافق (١٠ / ٨ / ٢٠١٦)، وجمع الباحث أدوات البحث لإجراء المعالجات الإحصائية اللازمة.

## ٦- استخلاص النتائج وتحليلها ومناقشتها:

وللتحقق من فاعلية البرنامج التدريبي صيغت الفروض التالية:

١- ينص الفرض الأول للبحث على أنه: يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات المعلمين عينة البحث في الاختبار المعرفي بين التطبيقين القبلي والبعدي لصالح متوسط درجات المعلمين في التطبيق البعدي.

- ولاختبار صحة هذا الفرض طبق الباحث الاختبار المعرفي لقياس مدى اكتساب معلمي الخزفة والإعلان للمفاهيم المتضمنة بالبرنامج التدريبي قبل التجريب وبعده، ثم حسب دلالة الفروق بين التطبيقين القبلي والبعدي، وذلك باستخدام اختبار "ت". فكانت النتائج كما يلي:

جدول (٤) قيم "ت" لنتائج التطبيقين القبلي والبعدي للاختبار المعرفي

التطبيق	المتوسط	الانحراف المعياري	ن	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
---------	---------	-------------------	---	----------	---------------

٠.٠٥	٥١	٢٥	٦.٢٢	٢٠.٤	القبلي
			١٢.٤١	١٠١.٢	البعدي

يتضح من جدول رقم ( ٤ ) أن قيمة "ت" المحسوبة تساوي (٥١) بينما قيمة "ت" الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) عند درجة الحرية (٢٤) تساوي (٢.٠٦٤) وهذا يعني وجود فرق في الجانب المعرفي ، لدى المعلمين عينة البحث، بين التطبيقين القبلي والبعدي، لصالح القياس البعدي، أي أن هناك تحسناً في الجانب المعرفي لدى المعلمين عينة البحث، وهذه النتيجة تعطي مستوى مرتفعاً من الدلالة، وبذا يمكن قبول الفرض الأول من البحث، ويثبت هذا أن للبرنامج التدريبي فاعلية كبيرة في تحصيل المعلمين للجوانب المعرفية المتضمنة به، وذلك يرجع إلى أن البرنامج التدريبي تناول الجانب المعرفي تناولاً جديداً، عرضت فيه المفاهيم المرتبطة بمعايير الجودة في المنتج الصناعي المحددة بطريقة سهلة وبسيطة، وبصورة متكاملة مترابطة تحقق المعنى، مما جعل الحقائق والمفاهيم أكثر واقعية ووضوح، ويرجع أيضاً إلى واقعية أهداف التدريس التي تم صياغتها بدقة، وشمولها لجوانب التعلم المختلفة، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (Burton, 1996)، (Rodriguez, 1996)، (منى حلاوة، ١٩٩٧)، (إيمان صبرى، ٢٠٠٣)، والتي كشفت نتائجها عن أهمية صياغة وتناول موضوعات المحتوى التعليمي بشكل تكاملي وظيفي وبسيط، بما يساعد على اكتساب المعلم للمفاهيم المرتبطة بمواد تخصصه وإتقانه لها.

كما أن المحتوى الدراسي الذي قدم في البرنامج التدريبي يتصف بالتنوع حيث اشتمل على مجموعة من المفاهيم المرتبطة بموضوع جودة المنتجات والتي قدمت بوسائل مختلفة (باستخدام برنامج الكتابة word وباستخدام برنامج power point )، وهذا التنوع يدفع الملل عن المعلمين ويحقق متعة التعلم، ويرجع السبب أيضاً إلى استخدام أنشطة تعليمية متنوعة ومناسبة لمستوى المعلمين وأنماط تعلمهم، منها أنشطة دراسة المحتوى وحل الأسئلة والتدريبات والإجابة عن الاختبارات وأوراق العمل وغيرها.

ويرجع أيضاً إلى استخدام طرق تدريس وتدريب متعددة منها الحوار والمناقشة مع المعلمين والعصف الذهني والعمل من خلال المجموعات وورش العمل، وكان لذلك أثر طيب في سرعة اكتساب المعلمين للمفاهيم الخاصة بجودة المنتجات الصناعية والمتضمنة بالبرنامج التدريبي، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من (منى حلاوة، ١٩٩٢)، (جمال فخر الدين، ١٩٩٥)، (حسن كامل، ١٩٩٨)، والتي توصلت إلى أن التعلم القائم على طريقة العرض والحوار والمناقشة يتناسب مع حاجات معلمي الزخرفة والإعلان، ويكون له أثر كبير في اكتسابهم للمفاهيم والمعارف المتضمنة بالبرامج التدريبية. ويرجع أيضاً إلى استخدام الباحث لمصادر تعلم متنوعة ساعدت في اكتساب المعلمين للمفاهيم

المتضمنة بالبرنامج التدريبي ومنها العروض التقديمية والتواصل من خلال شبكة المعلومات (الإنترنت)، وتصفح المواقع التعليمية والمنتديات التي تهتم بالجودة بصفة عامة وجودة المنتجات الصناعية بصفة خاصة، وتتفق هذه النتائج أيضاً مع نتائج دراسة (جمال الشرفاوي، ١٩٩٠)، (جمال محمود، ١٩٩٠) والتي أكدت نتائجها أن استخدام الوسائط المتعددة ومصادر التعلم المتنوعة في التدريس ذو فعالية عالية في التحصيل الدراسي وله فاعلية في تنمية الجوانب المعرفية الخاصة بالمهارات العملية المرتبطة بإعداد المنتجات الصناعية بالبحث، كما أنه يوفر الوقت ويسرع من التعلم.

ويرجع السبب أيضاً في تحسن الأداء المعرفي للمعلمين إلى استخدام وسائل تقويم متنوعة وشاملة ومرتبطة بجوانب النمو المختلفة، وتميز الاختبارات المعرفية منها بتعدد أشكالها، وبساطة وسهولة عباراتها، ووضوح تعليمات الإجابة عنها، ومناسبة الزمن المخصص للإجابة عن مفرداتها.

٢- ينص الفرض الثاني للبحث على أنه: يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات المعلمين عينة البحث في بطاقة ملاحظة الأداء المهاري بين التطبيقين القبلي والبعدي لصالح متوسط درجات المعلمين في التطبيق البعدي.

ولاختبار صحة هذا الفرض طبق الباحث بطاقة ملاحظة الأداء المهاري للمعلمين قبل تدريس البرنامج التدريبي، وذلك ما يطلق عليه القياس القبلي، وبعد تدريس البرنامج التدريبي قام بتطبيق بطاقة ملاحظة الأداء المهاري أثناء تنفيذ المعلمين لخطوات المهارات نفسها المتضمنة بالبرنامج التدريبي، ثم حسب الفرق بين التطبيقين باستخدام اختبار (ت)، فكانت النتائج كما يلي:

جدول (٥) اختبار " ت " لنتائج التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقة الملاحظة

التطبيق	المتوسط	الانحراف المعياري	ن	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
القبلي	١٦.٢٤	٤.٥٥	٢٥	٨٧.٨	٠.٠٥
البعدي	٥١.١٢	٣.٦٥			

يتضح من جدول رقم (٥) أن قيمة "ت" المحسوبة تساوي (٨٧.٨) بينما قيمة "ت" الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) عند درجة الحرية (٢٤) تساوي (٢.٠٦٤)، وهذا يعني وجود فرق بين التطبيقين القبلي والبعدي، لصالح التطبيق البعدي، كما يتضح ذلك من المتوسطات، وبالتالي فإن المعلمين عينة البحث في التطبيق البعدي قد تفوقوا وتحسن



أداؤهم في تنفيذ مهارات إعداد منتج صناعي (عمل فني) وفقاً لمعايير الجودة، عن التطبيق القبلي.

ويرجع هذا التحسن في أداء المعلمين لهذه المهارات إلى عدة عوامل منها: أن الباحث قد تناول المفاهيم المتضمنة بهذا البرنامج التدريبي تناولاً جديداً، امتزجت فيها الخامات والأدوات، وما يتعلق بهما من مفاهيم، مع أساليب التنفيذ، في كل متكامل يوضح المعنى ويحدد التسلسل المنطقي للمعارف، التي يراد من المعلم أن يتعلمها، كما ارتبطت تلك المفاهيم بتطبيقاتها العملية، مما ساعدهم على اكتساب الجوانب المعرفية، وإتقان الأداءات المهارية المتضمنة بها.

يضاف إلى ذلك حرص الباحث على تنفيذ خطوات العمل أمام المعلمين كبيان عملي، لتوضيح الطريقة الصحيحة لأداء هذه المهارات، وتوضيح كيفية استخدام الخامات والأدوات بطريقة صحيحة، حتى لا يتعرض مستخدمها إلى الإصابة، مع الحرص على مشاركة المعلمين في تنفيذ البيان العملي، مع الرد على الأسئلة التي يطرحها المعلمين والمتعلقة بخطوات العمل، أو تلك المتعلقة بالخامات، أو المتعلقة بالأدوات المستخدمة في العمل، وبعد الانتهاء من ذلك قام المعلمين بممارسة الخطوات نفسها الواردة بالبيان العملي، تحت إشراف وتوجيه الباحث، مع تعزيز المحاولات الجيدة، وتوجيه وتعديل المحاولات الخاطئة، مع مراعاة التأكيد على تطبيق قواعد الأمان والسلامة المهنية أثناء العمل.

كما أن استخدام الوسائل التعليمية والتي من بينها عرض نماذج منفذة سلفاً لأنواع من التصميمات والمنتجات المختلفة، قد ساعد على توضيح الشكل النهائي لهذه الأعمال، مما دعا المعلمين إلى السعي نحو إنجاز أعمالهم والوصول بها إلى صورة مشابهة.

هذا بالإضافة إلى استخدام أنشطة تعليمية متعددة ومتنوعة، قد ساعدت في اكتساب المعلمين للمفاهيم الخاصة بهذه المهارات، وأيضاً اكتسابهم للخطوات السلوكية المكونة لها.

كما أن استخدام استراتيجيات تدريس متنوعة ومناسبة، مثل الحوار والمناقشة، والعمل في مجموعات، وورش العمل، قد ساعد المعلمين على فهم الموضوعات المقدمة بشقيها النظري والعملي، كما ساعدهم على إنجاز الأعمال المطلوبة بسرعة، وبدقة، ويرجع هذا التحسن في أداء المعلمين إلى حرص الباحث على تعزيزهم من خلال كلمات الثناء والشكر، جعلهم يقبلون على أداء العمل بحب ويداغوجية.

كما يرجع إلى استخدام العديد من المثيرات البصرية المتمثلة في اللوحات والأعمال الفنية التي ساهمت في تنمية مهارات المعلمين في التعبير البصري، وتتفق تلك النتائج مع ما أشار إليه (فتح الباب عبد الحليم، ١٩٩٥) من أن أي معلم يقدم للمتعلمين كلمات لغوية فحسب دون أن يقدم لهم في نفس الوقت ما تشير إليه هذه الكلمات من

مدلولات فنية في أعمال فنية هو معلم مشغول بحديث غير مفهوم وغير مفيد، ومن أن اللغة لا تستوعب كل العمل الفني لأنها أكثر قصوراً أو جموداً من الحواس في تناول المعلومات التي يمكن أن نأخذها من العمل الفني عن طريق هذه الحواس وبخاصة البصر. كما تتفق مع الدراسات السابقة ومنها دراسة كل من (كمال رزق، ١٩٩٤)، (piggy, 1999) والتي أكدت على أهمية ودور المشاهدات الفنية كمصادر تعليمية والتي يقوم بها المعلم مع الطلاب بهدف إثراء وتنمية الثقافة البصرية لديهم، الأمر الذي ينعكس على ما يقدمونه من أعمال ومنتجات فنية.

وتتفق تلك النتائج المرتبطة بالجانب المهاري أيضاً، مع نتائج دراسة (محمود المرسي، ١٩٩٤)، ودراسة (محمد البطل، ١٩٩٥)، والتي أكدت نتائجها على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين درجات الطلاب في التطبيق البعدي للاختبار التحصيلي، ودرجات الطلاب في التطبيق البعدي لبطاقة الملاحظة، مما يدل على أن اكتساب المعلمين للجوانب المعرفية المرتبطة بالمهارات المنفذة ترتبط ارتباطاً موجباً بتنفيذهم للجوانب الأدائية المرتبطة بنفس المهارات، أي أن التحسن في المستوى المعرفي للطلاب في مجال المهارات ينتقل أثره لتنفيذ هذه المهارات عملياً فتتحسن مستويات أدائهم المهاري لها.

وبذلك تتحقق صحة الفرض الثاني القائل: يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات المعلمين عينة البحث في بطاقة ملاحظة الأداء المهاري بين التطبيقين القبلي والبعدي لصالح متوسط درجات المعلمين في التطبيق البعدي.

#### ٧- توصيات البحث:

يمكن تقديم التوصيات التالية:

- أ) ضرورة تدريب جميع معلمي المدرسة الثانوية الصناعية على مهارات إعداد المنتجات الصناعية وفقاً لمعايير الجودة.
- ب) تدريب موجهي التخصص على كيفية متابعة معلمي الزخرفة والإعلان للتأكد من اكتسابهم للمهارات التي تم التدريب عليها.
- ج) توفير الخامات والأدوات اللازمة لقيام المعلمين بدورهم في إعداد وتدريب الطلاب على إتقان المفاهيم والمهارات المرتبطة بالمهنة.
- د) توفير بيئة تعليمية صحية لمساعدة المعلمين في تنفيذ الأنشطة التعليمية المرتبطة بالمواد التكنولوجية التي يقومون بتدريسها.
- هـ) ضرورة أن تعد البرامج التدريبية وفقاً للاحتياجات الحقيقية للمعلمين.
- و) تزويد المكتبة المدرسية بما يلزمها من مراجع حديثة ودوريات متخصصة مرتبطة بمجالات التدريب المختلفة.

- ز) توفير خدمات تعليمية بالمكتبة تساعد على الارتقاء بالعملية التعليمية، مثل البرامج التعليمية، والاتصال بشبكة (الإنترنت).
- ح) استخدام أساليب التدريب الحديثة لمساعدة المعلم في اكتساب الخبرات التربوية المطلوبة لتحسين أدائهم التدريسي فعلياً.
- ط) اختيار الوقت المناسب وأماكن التدريب الملائمة لتحقيق أقصى استفادة من حضور البرامج التدريبية.
- ي) تطوير برامج إعداد المعلم داخل كليات التربية وفقاً لمتطلبات الاعتماد وضمان الجودة.
- ك) بناء برامج التدريب في ضوء معايير الجودة المحلية والإقليمية والعالمية.
- ل) التوسع في استخدام الحقايب التدريبية في التنمية المهنية للمعلمين، لما ثبت من قدرتها على تنمية جوانب التعلم المختلفة.
- م) تشجيع المعلمين وتدريبهم على ممارسة التعلم الذاتي، والتقويم الذاتي، لتحقيق التنمية المهنية المستدامة.
- ن) توفير الحوافز والامتيازات المادية للمعلمين بصورة تساعد على الاهتمام بحضور فعاليات برامج التدريب والمشاركة الفعالة بها.

#### ٨- مقترحات البحث:

يقترح الباحث إجراء المزيد من الدراسات، ومنها:

- أ) أثر استخدام مصادر تعلم متعددة في تنمية مفاهيم ومهارات تدريس المواد التكنولوجية بالتعليم الصناعي.
- ب) إعداد حقيبة تدريبية لتنمية مهارات المعلمين في استخدام المستحدثات التكنولوجية في مجال الزخرفة والإعلان.
- ج) فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات استخدام التكنولوجيا في التدريس لدى معلمي الزخرفة والإعلان.

## المراجع:

### أولاً: المراجع العربية:

١. أحمد الخطيب وراح الخطيب (١٩٩٣): حقيبة تدريبية حول طرق وأساليب التدريب الحديثة، جامعة الدول العربية.
٢. أحمد خيرى كاظم (١٩٩٤): مبادئ تصميم برامج التعلم الذاتي، ورقة بحث مقدمة لورشة عمل في إعداد حقيبة تعليمية، مركز تدريب قيادات تعليم الكبار لدول الخليج العربي، البحرين، ٥ ديسمبر.
٣. أحمد عبد الله العلى (١٩٩٩): التعلم الذاتي " مفهومه - مبرراته - الأسس العلمية له والطريق إليه "، مجلة التربية، قطر، ع ١٢٨، السنة الثامنة والعشرون.
٤. أحمد ماهر (١٩٩٦): إدارة الموارد البشرية، ط٣، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
٥. إيناس محمد الحسينى مندور (١٩٩٣): فعالية الرزمة التعليمية لإكساب أطفال الحضانة الكبرى مهارات قراءة الحروف الهجائية للغة العربية وكتابتها، رسالة ماجستير " غير منشورة " كلية التربية، جامعة المنيا.
٦. جبرائيل بشارة (١٩٩٤): تدريب المعلمين أثناء الخدمة: " مفهومه، أهدافه، اتجاهاته المستقبلية "، المؤتمر الأول حول التدريب المهني للمعلمين، بنغازى، طرابلس، ١٢ - ١٥ مارس.
٧. الجمعية المصرية للتنمية والطفولة (١٩٩٦): المؤتمر القومي لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته، في الفترة الزمنية من ٩ - ١٠ نوفمبر، التقرير النهائي، القاهرة، قطاع الكتب.

٨. جيمس راسل (١٩٩٤): أساليب جديدة في التعليم والتعلم، ترجمة: أحمد خيرى كاظم، القاهرة، دار النهضة العربية.
٩. حسن حسين محمد على جامع (١٩٩٦): التعلم الذاتي وتطبيقاته التربوية، الكويت، مؤسسة الكويت للتقدم العلمي، إدارة التأليف والترجمة.
١٠. حسين حمدي الطوبجى (١٩٩٠): الحقايب التعليمية، مجلة تكنولوجيا التعليم، المركز العربي للتقنيات التربوية، الكويت، العدد الخامس، السنة الثالثة، يونيو.
١١. حسين حمدي الطوبجى (١٩٩٨): التكنولوجيا والتربية، ط٣، الكويت، دار القلم.
١٢. داود محمد (٢٠١٥): التعليم المستمر، بغداد، المكتبة الوطنية.
١٣. دلال ملحس ومحمد الدبس (٢٠١٤): الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم، عمان، الجامعة الأردنية.
١٤. رجب أحمد الكلزة (١٩٩٩): أثر استخدام رزمة تعليمية في تدريس الجغرافيا على تحصيل تلاميذ الصف السابع الأساسي واتجاهاتهم نحو التعلم الذاتي، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد العاشر، الجزء الثالث، يونيو.
١٥. رشدي طعيمة (٢٠٠٦): المعلم (كفاياته - إعداده - تدريبه)، (القاهرة: دار الفكر العربي، ط ٢).
١٦. ريتا جون زوبيرز (١٩٩٦): حقايب التدريس والمعلم الجيد، ترجمة: فائقة سعيد الصالح، مجلة مركز المعلومات التربوية، البحرين، العدد الثاني.
١٧. ريتشارد دنى و تيد راغ (٢٠٠٠): المعلم الفعال، ترجمة: بسامة خالد المسلم، الكويت: لجنة التأليف والتعريب والنشر، ط ١.
١٨. زاهر أحمد محمد (١٩٩٧): تكنولوجيا التعليم، تصميم وإنتاج الوسائل التعليمية، الجزء الثاني، القاهرة، المكتبة الأكاديمية.
١٩. سعد أحمد الجبالى (١٩٩٥): إعداد المناهج الدراسية - مدخل النظم، ط٢، القاهرة، مكتب أتنش للآلات الكاتبة وطباعة الأوفست.
٢٠. سونيا محمد البكري (٢٠٠١): إدارة الإنتاج والعمليات، (الإسكندرية: الدار الجامعية).
٢١. شكري سيد أحمد، ضحى السويدى (١٩٩٢): الاحتياجات التدريبية وأولوياتها لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة في دولة قطر، مجلة البحوث التربوية، قطر، ع ١.

٢٢. صالح أحمد شاكر صالح (١٩٩٥): فعالية استخدام الحقائب التعليمية في اكتساب مهارات العلم لدى تلاميذ الصف الثاني الإعدادي، رسالة ماجستير، غير منشورة " كلية التربية، جامعة طنطا
٢٣. صفاء محمود جمال الدين (١٩٩٥): فعالية برنامج قائم على التعلم الذاتي لتنمية المهارات اليدوية والفنية لمعلم رياض الأطفال في أثناء الخدمة، رسالة دكتوراه " غير منشورة " كلية التربية، جامعة حلوان
٢٤. طارق حسن عبد الحليم (٢٠٠٢): تطوير نظم تدريب معلمي رياض الأطفال في مصر في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة - دراسة مستقبلية، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية التربية، جامعة حلوان.
٢٥. عبد الخالق أحمد باعلوى (٢٠٠٩): مبادئ التسويق، (اليمن: صنعاء، دار الأمين للنشر والتوزيع، ط ٣).
٢٦. عبد الحافظ محمد سلامة (١٩٩٢): مدخل إلى تكنولوجيا التعليم، سلسلة المصادر التعليمية، عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع.
٢٧. عبد الرحمن توفيق (١٩٩٦): المبادئ العلمية لاختيار أسلوب التدريب، ندوة إعداد المدرسين للتعليم الأساسي، المركز العربي للتطوير الإداري في الفترة من ٤/٢٦ إلى ٥/٨.
٢٨. عبد العظيم عبد السلام الفرجاني (١٩٩٣): تكنولوجيا تطوير التعليم، القاهرة، دار المعارف.
٢٩. عبد الفتاح دياب حسين (٢٠١٥): دور التدريب في تطوير العمل الإداري، القاهرة، دار النهضة العربية.
٣٠. عبد الله عبد العظيم (١٩٩٤): الرزم التعليمية اتجاه معاصر في التعليم الفردي، مجلة التربية المعاصرة، رابطة التربية الحديثة، القاهرة، العدد الثاني، سبتمبر.
٣١. فاروق عبد الفتاح على موسى (١٩٩١): النمو المهني للمعلمين، مجلة كلية التربية بالمنصورة، جامعة المنصورة، الجزء الثاني، العدد الثالث.
٣٢. فتح الباب عبد الحليم السيد (١٩٩٥): أساليب إنتاج مواد التعليم الذاتي، مجلة تكنولوجيا التعليم، القاهرة، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، مج ٥
٣٣. فتحي قابيل محمد متولي (١٩٩٠): التوجيه الإسلامي في التدريب الإداري، الهيئة العامة للكتاب.

٣٤. فوزي أحمد زاهر (١٩٩٠): الرزم التعليمية، خطوة على طريق التفريد، مجلة تكنولوجيا التعليم، المركز العربي للتقنيات التربوية، الكويت، العدد الخامس، السنة الثالثة، يونيو.
٣٥. كمال يوسف إسكندر (١٩٨٤): خصائص الحقايب التعليمية، ورقة بحث مقدمة لورشة عمل في إعداد حقيبة تعليمية، مركز تدريب قيادات تعليم الكبار لدول الخليج العربي، البحرين، من ١ - ٦ ديسمبر.
٣٦. كوثر حين كوجك (١٩٩٧): مقدمة في علم التعليم، (القاهرة: عالم الكتب).
٣٧. محمد عزت عبد الموجود (١٩٩٢): أمريكا عام ٢٠٠٠ استراتيجية للتربية، قطر، مركز البحوث التربوية بجامعة قطر، مطابع الدرجة الحديثة.
٣٨. محمد عطية البهواشي (٢٠٠٠): إعداد المعلم، (القاهرة: دار النهضة المصرية).
٣٩. محمد كمال يوسف رجب نصر (١٩٩٩): برنامج تدريبي مقترح لمعلمات رياض الأطفال وعلاقته بالنمو المعرفي لأطفال الروضة "دراسة تجريبية"، رسالة دكتوراه "غير منشورة"، معهد الدراسات العليا للطفولة - جامعة عين شمس.
٤٠. محمد هاشم فالوقى (١٩٩٧): اتجاهات حديثة في التربية، مقالات في الفكر التربوي والتربية المستديمة، طرابلس، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان.
٤١. محمود أحمد شوق، محمد مالك محمد سعيد (١٩٩٥): تربية المعلم للقرن الحادي والعشرين، الرياض، مكتبة العبيكان.
٤٢. محمود عباس عابدين (١٩٩٣): التعلم الذاتي بين الفكر والتطبيق، دراسة تحليلية، عمان، لجنة التوثيق والنشر.
٤٣. محمود على عامر على (١٩٩٥): أثر استخدام كل من المجمعات التعليمية والرزم التعليمية في تعلم بعض المفاهيم الجغرافية لدى طلاب الصف الأول من المرحلة الثانوية، دراسات في المناهج وطرق التدريس، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، العدد الحادي والثلاثون، مايو.
٤٤. مريم محمد الشرقاوي (٢٠٠٠): سياسات تدريب القيادات التربوية في مصر في عصر العولمة وثورة المعلومات، مقدمة إلى مؤتمر تطوير سياسات التعلم والتدريب في الوطن العربي في عصر العولمة وثورة المعلومات، كلية التربية - جامعة حلوان، القاهرة.

٤٥. مصطفى عبد السميع محمد (١٩٩٥): تدريب معلمي الرياضيات بالمرحلة الثانوية - الواقع والمأمول، دراسة ميدانية، دراسات في المناهج وطرق التدريس، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، العدد (٣٤)، ديسمبر.
٤٦. منصور أحمد الحاج مهنا (١٩٩١): أثر استخدام الرزم التعليمية على التحصيل في مادة الجغرافيا للصف الأول الإعدادي في الجمهورية العربية اليمنية، رسالة
٤٧. ماجستير " غير منشورة " كلية التربية، جامعة طنطا.
٤٨. نادي كمال عزيز وأسامة إبراهيم (١٩٩٩): دراسة تقييمية لمراكز مصادر التعلم بكليات التربية بسلطنة عمان في ضوء أهدافها، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة المنيا، ١٩٩٩.
٤٩. نادية جمال الدين وآخرون (١٩٨٦): المعلم ومهنة التعليم، كلية التربية، جامعة عين شمس.
٥٠. نجاح محمد عبد اللطيف النعيمي (١٩٨٦): إعداد رزمة تعليمية في العلوم العامة للصف السادس الابتدائي وقياس أثرها على تحصيل التلميذات وميولهن نحو المادة الدراسية، رسالة ماجستير " غير منشورة "، كلية التربية، جامعة عين شمس.
٥١. وليم ر. تريسي (١٩٩٠): تصميم نظم التدريب والتطوير، ترجمة: سعد الجبالي، المملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة.
٥٢. يعقوب حسين نشوان (١٩٩٤): استخدام التعليم المفرد بالرزم التعليمية في التعليم والتعلم، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد السادس والعشرون، سبتمبر.
٥٣. يوسف جعفر سعادة (١٩٩٣): التدريب وأهميته والحاجة إليه - أنماطه - تحديد احتياجاته - بناء برامجهم والتقويم المناسب له، القاهرة، الدار الشرقية للطباعة والنشر.

#### ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. AL lender Hans D. (1998): " Using Quality Circle To Development Action Plan Required For Leading Organization " Industrial Management Co , ct.
2. Brown Bettina (2002): " Quality Improvement Awaked sand Vocational Education Assessment " , Eric Digest , No. (182) , www.askeric.org/plweb-egi.
3. Cotton , K. (2015): Applying Total Quality Principle to Secondary Education School In Provemnt Research Services



(Sirs) Available at: <http://www.Nwrel.org/sepd/sirslg/5035h-tnl>

4. Craft , Anna (1996): “ Continuing Professional Development “. A Practical Guide For Teachers and Schools , London The Open University Press.
5. Davies Brent & Ellison Lina (1998): School Leadership For The 21 st. Century , Rout Leduc. London.
6. Dill , David D. & Massy , William F. (1996): Chang , Vol. 28 , Issue 5 , Sep/Oct.
7. Graham , Jim (1996): The Teacher Training Agency – Continuing Development Policy and The Definition of Competences For Serving
8. Griffin , Gray A (1999): “ Changes in Teacher Education – Looking to The Future “ , The Education of Teachers , Part 1 , Chicago , The University
9. Hiten , B. (2003): “ Methods and Techniques of Training Public Enterprise Managers “. Juliane: International Center For Public Enterprise.
10. In – Service Training (2015): Teacher Training Agency. <http://www.teach.tta.gou.uk/inset/index.htm.internet>.
11. Kaye Thorne (2010): Every Thing You Ever Needed To Know About Training , Jarir Book Store.
12. Leonard , N. (1999): “ Designing Training Programs “. The Critical Events Model , New York , Addison – Weleley Publishing Company Inc. , English Printing.
13. Margaret Edington (1998): The Nursery Teacher In Action Paul Chapman Publishing Second Edition , London.
14. Marsh , J. (1992): The Quality Tool Kit Reading , IFS International.
15. Mothers , B. (2004): “ Preservice Teachers Beliefs Regarding The Role of Giftedness in Writing achievement “. Diss Abs. Inter. , Vol. 65 , No. 7 A.
16. Navaratnam , K.K. & O'Connor , R. (1993): Quality Assurance in Vocational Education: Meeting The Needs of The Mine ties Vocational Education 45 (2)
17. P.J Hills (1992): A Dictionary of Education Routledge & Kegan Paul Publishers.
18. Preschool Training (2014): Teacher Training , Internet [www.lastarh.fi](http://www.lastarh.fi).

19. Roland W. Mordant (1982): In – Service Education Within The School , (London: George Allen and Unwin In – Service).
20. Sally Spar hawk (1995): Identifying Target Training Needs , Kegan Page ITD- , 2 Edition.
21. Sara Divine (2009): “ A State Departments Role In – Service Education “ Educational Leadership , Vol. 19 , No. 2 , March.
22. Tesa Wood Ward (2014):Ways of Training Longman ,Group U.K Limited in
23. Thurston , S.N (1993): Perspectives For The In – Service Training of Teachers “ , paper Presented at The Annual Meeting of The Association For Teacher Education Europe , Sept. ERIC , A accession , No. Ed.
24. Tim Deviling & Mary War Mack (1997): “ Teacher Education Why Must We Teach “ , Temple Smith , London.