



## رؤية استشرافية لتجويد دور وحدات تدريب الموارد البشرية في منظومة التعليم الجديد

نجلاء عبد الفتاح الشامي

باحث دكتوراه في أصول التربية

## ملخص:

استهدفت الدراسة الحالية تجويد وحدات تدريب الموارد البشرية في ضوء منظومة التعليم الجديدة Education2.0 , من خلال عرض تحليلي لأهم ملامح المنظومة الجديدة Education2.0 وعرض الأطر المنظمة لمنظومة تدريب المعلم في منظومة التعليم الجديدة وصولاً إلى متطلبات تجويد أداء وحدة تدريب المعلم في ضوء منظومة التعليم الجديدة Education 2.0، وتعزيز دور وحدة التدريب في ضوء منظومة التعليم الجديدة وانتهاءً بالتصور المقترح لتحقيق متطلبات تفعيل دور منظومة تدريب المعلم في ضوء ملامح المنظومة الجديدة للتعليم Education 2.0 .

واستخدم البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لطبيعة الدراسة وتوصل البحث الى مجموعه من النتائج كان من أهمها ضعف الوعي المجتمعي بأهداف المنظومة الجديدة، تنفيذ التدريبات أثناء الدراسة بالإضافة للعجز الملحوظ في الكوادر المدربة كأبرز عوائق نجاح المنظومة. ويوصى البحث بضرورة نشر ثقافة وأهداف المنظومة الجديدة في المجتمع والرسم الواضح لمستقبل المنظومة ونواتجها المتوقعة بما يحقق ثقة المجتمع فيها وتفاعله معها. تدعيم تحقيق الأجندة الوطنية (إستراتيجية مصر 2030) من خلال تطوير وتحديث المناهج والكتب المدرسية في جميع الصفوف والمراحل بحيث تكون مبنية على معايير موحدة تحقق الهوية وتضمن جودة التدريس وتدعم الإبتكار وتعزز المهارات الحياتية والتعلم الذاتي وتحقق النمو الذاتي المتدرج للمعلم وفقاً لرؤية المنظومة الجديدة Education 2.0.

## Education 2.0

### Abstract:

The current study aimed to improve the performance of human resources unit in light of the new education system Education 2.0, through an analytical presentation of the most important features of the new system Education 2.0 and presented the frameworks for the teacher training system in the new education system to the requirements of improving the performance of the training teachers unit in light of the new education system in Egypt Education 2.0, Strengthening the role of the training unit in light of the new education system and ending with the proposed vision to achieve requirements to activate the role of the teacher training system in light of the features of the new education system Education 2.0, The current research used the descriptive approach to suit the nature of the study and the research reached a set of results, the most important of which was the lack of community awareness of the goals of the new system, Implementation of training passed during the study in addition to the perceived shortage of trained personnel as the most prominent obstacles The success of the system. The research recommends the need to spread the culture and objectives of the new system in society and to clearly draw the future of the system and its expected outcomes in order to achieve The community's confidence in it and its interaction with it. Strengthening the investigation National Agenda (Egypt Strategy 2030) through the development and modernization of curricula and textbooks in all grades and stages so that they are based on unified standards achieved Identity ensures the quality of teaching, supports innovation, enhances life skills, self-learning and achieves The gradual self-growth of the teacher according to the vision of the new system Education 2.0.

## المقدمة:

يتميز القرن الحادي والعشرين بخصائص هامة تشكل تحديات كبيرة لمؤسسات التعليم والتدريب ومن أهم هذه التحديات شبكات كونية متاحة وميسرة وجاهزة للمعرفة والمعلومات، وعالمًا واسعًا من المعرفة والمعلومات وتقنيات التفاعل مع أي أفراد، أو جماعات، أو ثقافات، أو مؤسسات في أي وقت، وفي أي مكان، وفي أي مجالات، وفي أي موضوعات، وتغيراً مستمراً ومتسارعاً في كل شيء.

وفي ظل هذه التحولات الكبرى في مجال المعلومات والمعرفة أصبح تحولات في النظم التعليمية والتدريبية لزاماً، ولإحداث التغيير المطلوب ظهرت الحاجة إلى ضرورة اتخاذ القرارات والإجراءات لتحقيق أهداف محددة على مراحل معينة مستخدمة كافة الموارد والإمكانيات المتاحة حالياً ومستقبلياً ولا يتأتى ذلك إلا من خلال التخطيط. فالتخطيط مرحلة التفكير التي تسبق أي عمل والتي تنتهي باتخاذ القرارات. كما أنه أساس نجاح النظام الإداري يساعد بطريقة منظمة على حل مشاكل التعليم والتدريب وفقاً لقيم المجتمع، واحتياجاته، وأهدافه الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، والتربوية من خلال اتخاذ القرارات التخطيطية. (الغرياني، 2016)

ويعد تطوير التعليم من أهم الاستراتيجيات القومية الكبرى في حياة الشعوب المتقدمة والنامية، فقد برزت الأهمية الحيوية للتعليم في تحقيق استقرار الدولة وأمنها ورفاهيتها وتقدمها، نتيجة للدرور الذي يقوم به من خلال المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية فالتعليم هو مصدر تنمية القوى البشرية التي تعمل على إنجاح خطط التنمية بجميع دول العالم ويحقق ما ترمى إليه من أهداف وغايات. (أحمد، مصطفى، 2019) وأثبتت دراسة (مجاهد، 2019) ضرورة تطوير المنظومة التعليمية بمصر وإعادة النظر في إعداد وتأهيل وتنمية قدرات المعلم لتقديم المناهج المطورة، واستخدام آليات أصيلة في تخطيط وتطوير المناهج الدراسية، وتطوير الإدارة المدرسية وتفعيل أدوار مكاتب التخطيط والمتابعة، إلى جانب تطوير أساليب التقييم.

أمام التحديات التي تواجه المنظمات التربوية في الوقت الحالي أصبح لزاماً على المنظمات التربوية دراسة الواقع الحالي وتحديد متطلبات المرحلة القادمة من المعلمين وصياغة أهداف واستراتيجيات لتلبية احتياجات

الدولة والمؤسسات. وتأسيساً على ذلك؛ يعد التدريب من أكثر الاستراتيجيات قبولاً وشيوعاً لدى الكثير من المتخصصين والممارسين في مجال تنمية الموارد البشرية، إذ أصبح يحتل مكانة بارزة ومتقدمة في إدارة القوى البشرية في ظل المنافسة الاقتصادية، وتأثيرات العولمة على مختلف المستويات المحلية والدولية. (عباس، 2010) وأكدت دراسة (الغرباني، 2016)، (الهدى، 2017)، (رواس، 2007) على أهمية التدريب والتخطيط للتعليم والتدريب كونه الركيزة الأساسية لإنجاح المنظومة التعليمية وكون التعليم والتدريب الأداة التي يحافظ بها الإنسان على ثقافته ونقلها من جيل لآخر.

ومن هذا المنطلق سعت الحكومة المصرية الى اصدار مناهج مطورة Education2.0 بدأت بالصفوف الأولى في مراحل التعليم قبل الجامعي، ايماناً منها بأهمية التطوير وضرورة ملاحقة هذا الركب السريع، ويسعى البحث الحالي الى إيضاح ملامح المنهج الجديد ودور منظومة تدريب المعلم في ضوء منظومة التعليم الجديدة Education 2.0 وأهم التحديات التي تواجه تفعيل المنظومة الجديدة.

#### أولاً: الدراسات السابقة

دراسة (حسين ، 2012) :والتي هدفت الى التعرف على المعايير المرجعية التي يجب أن توفرها البرامج التدريبية لمعلمي التعليم الأساسي والتعرف على أهداف وتصنيفات تقويم البرامج التدريبية وتوصلت الى وجود ندرة في العائد الأستثماري من جراء تطبيق بعض البرامج التدريبية التي تقوم بها الجهات أو المنظمات المانحة في مجال تدريب المعلم وبالتالي تكون المنفعة الفنية قليلة للغاية مقارنة بالتكاليف المادية التي تصرف في التجهيزات والأستعدادات الخاصة بتطبيق برنامج هذه الجهات دون وجود فائدة مرجوة ، كماهدفت دراسة(أبو شمسيه Abu shamsieh،2014) الى تحديد مفهوم تدريب الموارد البشرية والتأكيد على الأستراتيجيات والنظريات وأنواع التدريب وتوصلت الى أن الأستراتيجية التنظيمية والتدريب أمراً في غاية الأهمية وأن التدريب والتطوير عملية تحسين مستمرة يجب أن تكون محدثة لمواجهة التغيرات الديناميكية في مكان العمل واعتماد التدريب كميزة تنافسية للمنظمة ،وأشارت دراسة

( محمد ، 2019) الى الوقوف متطلبات تطبيق منهج (2.0) المطور لرياض الأطفال في ضوء أهدافه وتكونت عينة الدراسة من 12 موجهة من موجهات رياض الأطفال بمحافظة بورسعيد و80 من معلمات رياض الأطفال اللاتي يزيد خبرتهم عن خمس سنوات ومن أهم النتائج التي توصلت اليها متطلبات تطبيق

منهج (2.0) المطور لرياض الأطفال في ضوء أهدافه والتي تمثلت في خمس متطلبات هي متطلبات خاصة بالمنهج ، متطلبات خاصة بالمعلمة ، متطلبات خاصة بوسائل الاتصالات ، متطلبات خاصة بالطفل و متطلبات خاصة بالأسرة ، وضعت دراسة (مجاهد ، 2019) رؤية مستقبلية لتطوير التعلم في مصر، عبر مجموع محاور منها: تحديد مشكلات نظام التعليم المصري، وجهود الدولة لإصلاح وتطوير نظام التعليم المصري، ومن ثم ، تقديم رؤية مقترحة لتطوير منظومة التعليم في مصر تتضمن؛ ( تحقيق الدعم المالي والتمويل للتعليم وإعداد وتأهيل وتنمية قدرات المعلم لتقديم المناهج المطورة، واستخدام أليات أصيلة في تخطيط وتطوير المناهج الدراسية، وتطوير الادارة المدرسية وتفعيل أدوار مكاتب التخطيط والمتابعة، إلى جانب تطوير أساليب التقويم، أما دراسة (بارش سي 2019، Paresh c) قامت بقياس مدى فاعلية البرامج التدريبية من خلال تحديد قيمة الخبرة المضافة الى عدد 48 من المتدربين (25 من مؤسسات حكومية و23 من مؤسسات خاصة) شاركوا في برنامج تدريبي ادارى وتم تحديد ثمانية من المعايير وهى ( تحليل الإحتياجات التدريبية - الهدف - تصميم البرنامج - أعضاء هيئة التدريس - الموارد - المنهجية والوسائل السمعية والبصرية - وبيئة التعلم - ونتائج التعلم ) وتوصلت الدراسة الى أن أعضاء هيئة التدريس هم العامل الأكثر أهمية فى نجاح التدريب ويليهم منهجية التدريس .

#### ثانيا: مشكلة الدراسة

- كيف يمكن تجويد أداء المورد البشرى فى ضوء منظومة التعليم الجديدة Education 2.0 ؟
- 1- ما أهم ملامح المنظومة الجديدة Education 2.0 ؟
  - 2- ما الأطر المنظمة لمنظومة تدريب المعلم في منظومة التعليم الجديدة Education 2.0؟
  - 3- ما متطلبات تجويد أداء وحدة تدريب المعلم في ضوء منظومة التعليم الجديدة Education 2.0؟
  - 4- ما التصور المقترح تجويد أداء الموارد البشرية فى ضوء منظومة التعليم الجديدة Education 2.0؟

#### ثالثا: أهداف الدراسة:

- 1- عرض ملامح منظومة التعليم الجديدة Education 2.0.
- 2- عرض الأطر المنظمة لمنظومة تدريب الموارد البشرية في منظومة التعليم الجديدة Education 2.0.
- 3- تحديد متطلبات تجويد أداء وحدة تدريب الموارد البشرية في ضوء منظومة التعليم الجديدة Education 2.0.

2.0

4- بناء التصور المقترح تجويد أداء منظومة تدريب الموارد البشرية في ضوء منظومة التعليم الجديدة Education 2.0.

رابعاً: أهمية البحث:

أ- الأهمية العلمية الأكاديمية

وتتمثل في بناء التصور المقترح تجويد أداء منظومة تدريب الموارد البشرية في ضوء منظومة التعليم الجديدة Education 2.0.

ب- الأهمية العملية التطبيقية

حيث يستفيد من الدراسة الجهات المنوطة بأعداد معلم المعلم مثل كليات التربية والمراكز التدريبية ووزارة التربية والتعليم ومديريات التربية والتعليم وواحدات الصفوف الأولى بالمديريات والإدارات

خامساً: منهج البحث:

استخدم البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة البحث، فهذا المنهج سيقوم بوصف وتحليل سبل تجويد أداء منظومة تدريب المعلم في ضوء منظومة التعليم الجديدة Education 2.0 .

سادساً: مصطلحات البحث:

أ- تدريب الموارد البشرية: يعرفه كلاً من آلان ومارتين (Aln, and Martin) على أنه برامج تدريبية مستمرة يتم تقديمها للموارد البشرية في أثناء الخدمة وفقاً لأغراض مختلفة ومتنوعة . ( Aln, and Martin,2008)

ب- منظومة التعليم الجديدة EDUCATION 2.0: لم تعثر الباحثة على تعريف اصطلاحي لمنظومة التعليم الجديدة EDUCATION 2.0 ومن خلال القراءات في المقالات المتاحة على موقع الوزارة يمكن تعريفها اجرائياً : انها الإصدار الثاني للمناهج المصرية التي بموجبه تم تحديث كل ما يتعلمه تلاميذ مراحل التعليم قبل الجامعي ليكون تعليم متمركز حول المتعلم لإكسابهم مهارات القرن الواحد والعشرين وخلق جيل متعلم مبتكر مبدع .

ت- تجويد أداء منظومة تدريب الموارد البشرية: ويعرف اجرائياً أنها عملية الارتقاء بمستوى أداء وحدات تدريب المعلمين والممارسات العملية لها وصولاً إلى إكساب المعلم الكفايات اللازمة لمسايرة تطوير المنظومة الجديدة للتعليم Education 2.0.

## المحور الأول: ملامح المنظومة الجديدة Education 2.0

يوجه الأطفال والمتعلمين في الشرق الأوسط ثلاثة تحديات غير مسبقة هي التعليم والتوظيف والتلاحم الاجتماعي. تستدعي هذه التحديات اجراء اصلاح ينبغي أن يعظم الإمكانيات البشرية لجميع الأطفال وأن يجهزهم بشكل أفضل لمواجهة التحولات من مرحلة الطفولة الى مرحلة البلوغ ومن التعلم الى العمل ومن النشأة غير المبصرة الى المواطنة المسؤولة والنشطة في هذا الإقليم فأنظمة التعليم في الشرق الأوسط منهكة لا تترجم حالات النمو المتحققة الى خلق فرص عمل وتزايد البطالة بين الشباب وبشكل مطرد ويوجد إجماع عام على حالة فشل واسع النطاق بأنظمة التعليم في الشرق الأوسط وتمنعها من تحقيق النتائج المطلوبة للنهوض بجهود التطوير على المستويات الفردية والاجتماعية . (اليونسيف، 2018).

وتتبع أهمية إصلاح وتطوير التعليم قبل الجامعي في مصر من ادراك حقيقى لما يعاينه النظام التعليمى من مشكلات عديدة أدت الى ضعف كفاءة مخرجاته وعدم المواءمة بينها وبين احتياجات خطط التنمية وسوق العمل، وقد تمثلت هذه المشكلات في قصور الأهداف العامة للتعليم وتركيزه على حفظ التراث وتعظيم قدرات الحفظ والإسترجاع لدى الطالب ، ويستند خبرات الماضى على هذا التعليم يجعله غير قادر على التعامل مع آليات المستقبل واقتصار قنواته على التمويل الحكومى ؛ وانخفاض كفاءته بسبب زيادة الطلب الاجتماعى عليه نتيجة للزيادة السكانية وتزايد مخرجاته النظرية عن نظيرتها العملية مما يسبب عجزاً في طبقة العمالة التي سيحتاجها سوق العمل (البحيري - 2014).

يعتبر المنهج التعليمى أحد أهم مدخلات النظام وهو عنصر مهم في تحقيق أفضل المخرجات التربوية والتي تمكن المجتمعات من إحداث التغيير والتطوير التي تصبو اليه؛ وبما ان العصر الحالي يشهد العديد من التغيرات والتطورات المتلاحقة في كل مجالات الحياة (اقتصادية - اجتماعية - السياسية ...) لزم أن يستجيب المنهج لهذه التغيرات بتمكين أفراد المجتمع التعليمى من المعارف والقيم والمهارات الحياتية التي تجعله قادراً على المنافسة وملاحقة التغيير .

ويقوم نظام التعليم الجديد 2.0 على مبادئ حاكمة أهمها وضع إطار موحد لمواصفات خريج التعليم العام والفني وتنمية المهارا العامة والمهارات الحياتية بوجه خاص ويسعى الي تحقيق الترابط في المعرفة وتعدد مصادر التعلم والأهتمام المبكر بتنمية المفاهيم العلمية وتحقيق التوازن في اعداد المواطن والتأكيد على التنمية المهنية للمعلم (غانم - 2019).



- مصادر اشتقاق الإطار العام لمناهج التعليم قبل الجامعي (مركز تطوير المناهج والمواد التعليمية (2018)

أ- رؤية ورسالة وزارة التربية والتعليم

ب- الخطة الإستراتيجية للتعليم قبل الجامعي (2014 - 2030)

ت- نتائج الدراسات والبحوث وتجارب الدول

ث- اطر المناهج في بعض الدول العربية والأجنبية

ج- استطلاع آراء الخبراء

### • فلسفة الإطار التعليمي الجديد 2.0

يقوم الأساس الفلسفي بدوراً كبيراً في تخطيط المنهج وتحديد أهدافه واختيار محتواه وأنشطته التعليمية وأساليب تقويمه، وتوجد بين الفلسفة والتربية علاقة وثيقة لا تنفصم عراها، حيث تمثل الفلسفة البعد النظري للإنسان في الحياة، في حين تمثل التربية منهج العمل لتطبيق المفاهيم النظرية الخاصة بالإنسان داخل النظام الاجتماعي. وتزود الفلسفة واضعي المنهج بالخبرات والأنشطة التي يجب أن تكون في المدرسة والصف وفق إطار فكري مستمد من قيم المجتمع وأطروحاته وقضاياها وتوجهاته؛ وكيف يتم التعامل مع المهارات التعليمية، وتحديد أنواع الواجبات المنزلية كما ونوعاً وكيفية التقويم.

(مركز تطوير المناهج - 2012)، جاءت ملامح النظام التعليمي الجديد ترجمة لمواد الدستور المصري المتعلقة بالتعليم المادة 19: 25 والذي أكد على أن التعليم حق لكل مواطن، هدفه بناء الشخصية المصرية، والحفاظ على الهوية الوطنية، وتأسيس المنهج العلمي في التفكير، وتنمية المواهب وتشجيع الابتكار، وترسيخ القيم الحضارية والروحية، وإرساء مفاهيم المواطنة والتسامح وعدم التمييز، وتلتزم الدولة بمراعاة أهدافه في مناهج التعليم ووسائله، وتوفيره وفقاً لمعايير الجودة العالمية. أن التعليم حق لكل مواطن، هدفه بناء الشخصية المصرية، والحفاظ على الهوية الوطنية، وتأسيس المنهج العلمي في التفكير، وتنمية المواهب وتشجيع الابتكار، وترسيخ القيم الحضارية والروحية، وإرساء مفاهيم المواطنة والتسامح وعدم التمييز، وتلتزم الدولة بمراعاة أهدافه في مناهج التعليم ووسائله، وتوفيره وفقاً لمعايير الجودة العالمية. (دستور مصر - 2014) وتهتم فلسفة النظام الجديد Education2.0 تعزيز المهارات الحياتية لدى الطلاب، دمج التكنولوجيا

في التعليم ويتجلى ذلك أيضا في نظام التقييم، التوازن بين تقييم المعارف، اتقان مهارات التعلم الذاتي وريادة الأعمال والتفكير الناقد وتعزيز القيم الإيجابية.



شكل (1) فلسفة الإطار التعليمي الجديد 2.0 (سيد أحمد غانم، تقيده، 2019)

#### • التقييم في المنهج الجديد

يعد التقييم من أهم عناصر المنظومة التعليمية وإذا لم تمس يد التطوير طرق التقييم مع المناهج يصبح التطوير دون جدوى.

#### أ- تقييم المتعلم

تغيير أسلوب التقييم في المنظومة الجديدة للانتقال من ثقافة الإختبارات التنافسية إلى ثقافة التقييم التكويني المستمر والذي يهدف الى الوقوف على مدى اكتساب المتعلم للمهارات وذلك من خلال مقارنة نفسه لا بغيره. وأشار القرار الوزاري رقم (190) بتاريخ 2019/9/9 في مادته السابعة الى أن قياس أداء وسلوك الطلاب فردياً وجماعياً وفق المهام المطلوبة ونوعياتها (الشفهية والتحريرية والمهارية) باستخدام مقياس المتدرج على النحو التالي:

1- يفوق التوقعات ويرمز له باللون الأزرق.

2- يلبي التوقعات ويرمز له باللون الأخضر.

3- يلبي التوقعات أحياناً ويرمز له باللون الأصفر .

4- أقل من المتوقع ويرمز له باللون الأحمر .

ويرى البحث أن التقييم بإستخدام هذه الدلالات يجنب المناخ الصفي مشكلات المنافسة الفردية ويدفع الطلاب الى التعاون الجماعي لتحقيق الأهداف التعليمية، وفي ذات الوقت فإن هذه الدلالات مهمة للمعلم وولى الأمر في تحديد مستوى الطالب ومعالجة المهارات التي تحتاج الى تحسين وتعزيز ودعم الطلاب المتميزين.

#### ب -تقييم المعلم (رحلة التقدم المهني)

وضعت الوزارة نظاماً إلكترونياً للتقييم من خلال تطبيق PLJ يقوم هذا التطبيق بتقييم وتقييم الإطار السلوكي والمهني للمعلم وفقاً لرؤية التعليم الجديد 2.0 ويعد بمثابة رحلة تعلم ونمو مهني ذاتي متدرج ويتكون من ثلاث مستويات المشاركة المتوافقة حرفياً بتنفيذ الرؤية إلى الممارسة الإحترافية مما يؤدي أخيراً لتحسين الأداء وفق أعلى المعايير ويشتمل الإطار على ثلاث موضوعات تركز على تحضير وإعداد الدروس وخبرات التدريس والمعلم المتواصل. يختار المعلمون كل اسبوعين عدد.

(4:6) سلوكيات للعمل على تطوير آدائهم وفقها ويسجلوها في خطة التقدم ويشبتون من خلالها دلائل إنجازهم لهذه السلوكيات ومراجعة تأملية لأدائهم ويمكنهم الإختيار بين سلوكيات المستوى الواحد كما يشاؤون دون التقيد بترتيب قبل أن ينتقلوا إلى المستوى التالي. يمنح المعلمون أنفسهم نقاطاً في حالة تحقق السلوكيات مع توثيقها ويعطوا الفرصة لزميل أن يشاركهم ملاحظة صافية ويمنحهم نقاط تقدم ويناقشونها مع المرشد او الموجه التعليمي أثناء زيارته او من خلال وسائل التواصل ليمنحهم نقاط مع التوثيق (discoveryeducation.ekb).

ووضع القرار الوزاري (190 بتاريخ 2019/9/9) معايير للتقييم ومنها:

- أن يستخدم المعلم دليل تدريس الأنشطة
- يقوم بتباعد الاقتراحات الموجودة بالدليل
- يقوم بخلق فرص للطلاب لوصف المبادئ والأفكار والمشكلات وطرق الحل.

- يقوم بتوفير فرص للطالب للعمل بشكل جماعي.
- يقوم بتوضيح معايير مقاييس التقييم في بداية كل دورة.
- ومن خلال عمل الباحث بمجال قياس الجودة ولقاءات تدريبية مع المعلمين والمدربين وموجهي الصفوف الأولى انتضح للبحث وجود قصور في برنامج التقييم Plj منها:
- وجود مشكلات تقنية في البرنامج حالت دون تمكن بعض المعلمين من التسجيل بالبرنامج وهذا يعنى أنهم خارج منظومة التقييم الإلكتروني والذي يهدف الى تبادل الخبرات واتمام رحلة التقدم المهني
- أن التقييم على البرنامج متاح لكل الموجهين المسجلين في كل المراحل (رياض أطفال - ابتدائي) حيث يتمكن أي موجهه بأي مرحلة منح نقاط للمعلمين سواء كان معلم رياض أطفال أو ابتدائي بإختلاف تخصصه وهنا يفقد التقييم قيمته ويصبح باباً رصاً للمحابة.
- **كفايات المعلم ومنظومة التعليم الجديدة E.2 ( صبري ، عبد العظيم ، توفيق ، رضا 2017 )**
- ولأن المعلم هو الركيزة الأساسية في أي منظومة وعضو مؤثر فيها فعملية تحقيق الأهداف التعليمية المحددة وبلوغها يقع بالدرجة الأولى على المعلم لأنه هو المسئول عن إدارة العملية التعليمية على أسس عملية وفنية وعلى سبيل المثال استراتيجيات التدريس الحديثة والتكنولوجيا الحديثة والمناهج المطورة .... لا تستطيع وحدها تحقيق الأهداف التعليمية المرغوب فيها. إذا ان ذلك يعتمد على نوع المعلم ومستواه وثقافته ومدى ما يملكه من كفاءات تعليمية تساعده على ممارسة مهنة التعلم كما يعد المعلم من أحد العوامل المهمة لنجاح العملية التعليمية في المؤسسات التعليمية الحديثة لأنه الشخص المنوط بمعاونة المتعلم على التعلم المستمر وبالتالي التفوق في دراسته والاندماج في مجتمعه. لذا يعد النجاح في العملية التعليمية قد لا يتم إلا بمعاونة المعلم الذي يمتلك مهارات التدريس الفعال والتي تنعكس على تعلم الطالب وإكسابه مهارات الإتصال وتعبير طاقاته وبناء شخصيته وإطلاعه على أحدث ما توصل إليه العلم في شتى المجالات مما يجعله طالباً عصرياً يجارى المتغيرات المتلاحقة بفكر واع وعقل ناضج وعليه فقد أصبحت برامج اعداد المعلم الحديثة في أغلب دول العالم المختلفة تهتم بإعداد معلم يسعى إلى:
- الإهتمام بالمتعلم فهو محور العملية التعليمية وثروة المستقبل في تحقيق طموحات المجتمع
- التعلم الدائم بحيث يسهم في بناء شخصيته المواطن الصالح لمجتمعه ووضعته

- التعلم للمعرفة بحيث يكون هدفه الرئيسي بناء بيئة معرفية قادرة على تنمية قدرات المتعلم العقلية
- التعلم للعمل من خلال تنمية مهارات العمل والإنجاز لدى طلابه في جميع الجوانب البدنية والعقلية والنفسية والاجتماعي. وانطلاقاً من إدراك ضرورة وأهمية إعداد المعلم وإكسابه الكفايات اللازمة لمسايرة تطوير المنظومة جاء اهتمام الوزارة بتدريب المعلمين على النظام الجديد والإستراتيجيات الحديثة في التعليم ووضع خطة عمل للمعلم في دليل يلزمه بتوقيات وإستراتيجيات محده لا يخرج عن نطاقها تنفذ ضمن جدول زمني محدد في جميع أنحاء الجمهورية في وقت واحد، ويرى البحث أن بهذا الإلزام كبح جماح الأبداع لدى المعلم فأصبح يسير على قضبان لا يمكن الحياد عن مسارها.

### المحور الثاني: التدريب والمنظومة الجديدة

#### • مفهوم التدريب:

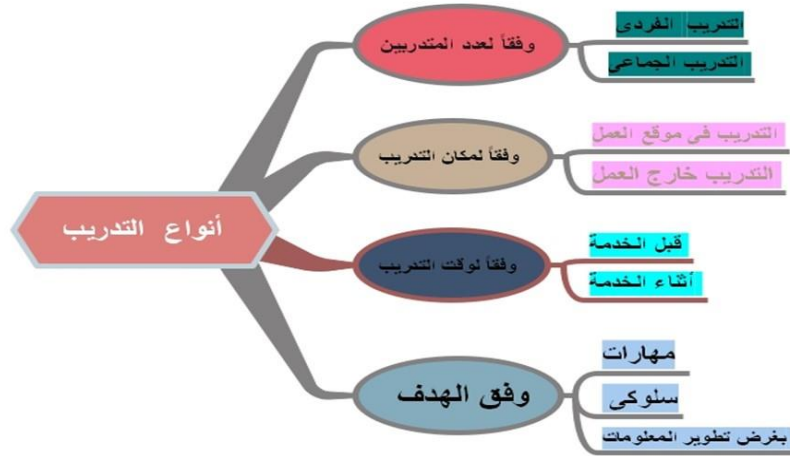
هو تلك العملية المنظمة لإكساب أو تطوير معارف ومهارات أو اتجاهات العاملين. بهدف الوصول الى الأداء المطلوب. (لكلادة، طاهر محمود 2011).

وعرفه جارفن بأنه محاولات مخططة ومدروسة تقوم بها المنظمة من أجل التسهيل على الموظفين عملية تعليم مختلفة المهارات والسلوكيات المتعلقة بالوظائف التي تقوم بها وهو نشاط لنقل المعرفة من أجل تنمية نماذج التفكير وأنماط الأفعال وتغيير سلوك الفرد وعاداته ومهاراته وقدراته اللازمة في أداء العمل من أجل الوصول للهدف المنشود (Griffin, 2002).

كما عرفه زيد المال بأنه الجهود المنظمة، والمخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف، وخبرات متجددة وتستهدف احداث تغييرات إيجابية مستمرة في خبراتهم واتجاهاتهم وسلوكهم من أجل تطوير كفاية أدائهم. (زيد المال، 2016).

#### • أنواع التدريب

تختلف أنواع التدريب باختلاف المعايير المتخذة أساساً لتصنيف: صنفها (أبو شيخة) كما هو موضح بالشكل التالي: (أبو شيخة، نادر أحمد 2010)



شكل (2) من تصميم الباحثة يوضح أنواع التدريب

ولأن البحث يستهدف فئة معينة وهي المعلمين فيمكن القول إن التصنيف المناسب لهذه الفئة: التدريب الجماعي حيث تتاح الفرصة أمام المتدربين لتبادل الخبرات فيما بينهم أما بالنسبة للمكان فليس بالضروري أن يكون التدريب داخل المؤسسة ولكن يجب أن يتوفر بالمكان أو بالقاعة التدريبية عوامل وإمكانات تساعد المتدرب على الإبداع واكتساب المهارات المستهدفة بالتدريب. كما أن التصنيف وفق الوقت والهدف فالمعلمين بحاجة الى التدريب قبل وأثناء الخدمة بغرض اكتساب مهارات أو تدريب سلوكي أو تطوير معلومات الفرد عن موضوع معين.

#### • مراحل التدريب

يتم الإشراف على البرامج التدريبية داخل المؤسسات التعليمية بواسطة مجموعة من الأفراد عادة ما تسمى فريق أو جماعة التنمية المهنية (Dorothy, J, 2003) ويقوم هذا الفريق :

#### أ- تحديد الاحتياجات التدريبية Identifying Training Needs

إن التحديد الدقيق لهذه الاحتياجات يجعل النشاط التدريبي نشاطاً هادفاً ذا معنى للمؤسسة والمتدربين ويجعله نشاطاً واقعياً هادفاً ويوفر كثيراً من الجهد والنفقات (شاويش، 2000).

ومما لا شك فيه أن الحاجة للتدريب تنشأ عن استحداث وتطوير جديد يلزم المؤسسة التعليمية بتدريب هيئتها لمواكبة هذا التطور وتحقيق النجاحات المطلوبة والاستجابة للسياسات المطروحة من قبل الوزارة وتقوم وحدة التدريب بوضع هدف محدد قائم على تعليم الطلاب يكون النتيجة الأساسية لهذه البرامج وهذا يستلزم جمع البيانات عن الطلاب وتمثل في نتائج الطلاب (Claudette, 2007) ونقاط التي تحتاج الى تحسين ومن خلال ذلك تظهر الحاجات التدريبية للمعلمين.

#### ب- تخطيط البرامج التدريبية

إن تخطيط التدريب عملية مرنة ومستمرة مع استمرار المنظمة وتطور أهدافها، وهذا يعني أن هناك الحاجة إلى إعادة النظر في التخطيط القائم وسياسته تبعاً لذلك وأن يخطط التدريب لفترات معينة ويكون خلالها خاضعاً للمتابعة والرقابة). (العزاوي، 2006).

#### ح- تنفيذ البرامج التدريبية

هذه المرحلة مرحلة إدارة البرنامج وإخراجه إلى حيز الوجود وهي مرحلة مهمة وخطيرة فيهما يتضح حسن وكفاءة التخطيط، وتتعرض نتائجها إيجاباً أو سلباً على المرحلة التالية والمتعلقة بالتقييم. لذا على إدارة البرنامج أن تراعي أموراً وجوانب لضمان حسن تنفيذ البرنامج والتي كان المخطط التدريبي قد قام بالإعداد لها. (شاويش، 2005).

#### خ- تقييم البرامج التدريبية

يعتبر تقييم البرنامج التدريبي من أصعب وأهم مراحل العملية التدريبية، وهو جزءاً متمماً لعملية التدريب ويقصد به تلك الإجراءات المستخدمة في قياس كفاءة البرامج التدريبية ومدى نجاحها في تحقيق أهدافها، إلى جانب قياس كفاءة المتدربين ومدى التغيير الذي نجح التدريب في إحداثه فيهم ومن ثم كفاءة المدربين أنفسهم الذين قاموا بتنفيذ العمل التدريبي (نصر الله، 2002)

- وكذلك قياس كفاءة المدربين الذين قاموا بتنفيذ العمل التدريبي. (الصيرفي، 2007).
- يقوم تقييم أي برنامج تدريبي على التأكد فيما إذا كانت اتجاهات المتدرب وسلوكه قد تغيرت بفعل المعارف والمهارات التي اكتسبها من البرنامج التدريبي، بمعنى أن نجاح البرنامج التدريبي يجب أن

يقاس في ضوء التغييرات الأدائية والسلوكية التي تحدد الوظيفة أو العمل (الهيئة، 2005) ومن خلال التقييم نستطيع الوقوف على الثغرات التي حدثت خلال تنفيذ البرنامج من حيث إعداده وتخطيطه وتنفيذه والوقوف على مسبباتها من أجل تلافئها. (شاويش، 2005) قياس مدى استخدام المشاركين لما تعلموه من برامج التنمية وأفضل الطرق التقييم هي الملاحظة المباشرة للمعلمين المشاركين وكيفية استخدامهم لما تعلموه واكتسبوه بالفعل وأثناء تنميتهم مهنيًا قياس مخرجات التعلم لدى الطلاب وهي تعتبر النتيجة النهائية لأنشطة التنمية المهنية (عبد اللاه، حمادة، 2016)

#### • دور وحدات التدريب

يأتي التدريب استجابة لمتغيرات متعددة كاستحداث طرق جديدة وأنشطة جديدة أو استجابة لسياسات تعليمية وتطوير في المنظومة التعليمية. ومن ثم تلوح أهمية تنمية قدرات المعلم ذاته ايماناً بأهمية دوره في العملية التعليمية حيث أنه من المعلوم أن المعرفة تتزايد بسرعة يوماً بعد يوم، الأمر الذي يؤدي إلى ظهور أفكار ومبادئ، ونظريات جديدة منبثقة عن هذه الزيادة فيما تلقاه المعلم في أثناء الإعداد لا يصبح الزائد الكافي مدى الحياة وبناءً على ذلك فهناك ضرورة لعمليات التنمية المهنية للمعلمين طوال حياتهم المهنية. ويعتبر تدريب المعلمين داخل وحدات التدريب بالمؤسسات التعليمية من أبرز الاتجاهات المعاصرة في التنمية المهنية للمعلمين، وقد بدأ الأخذ بهذا الاتجاه في منتصف السبعينات من القرن الماضي في كل من الولايات المتحدة وكندا وإنجلترا وأستراليا ثم انضمت بعض الدول الأخرى مثل اليابان ونيوزلندا وبعض بلدان أوروبا الغربية وذلك بهدف تحسين التعليم لدى الطلاب. ( Hagger, 2013, D. Mcintry, H. ) .

#### أ- أهداف وحدة التدريب

- تنمية الاتجاهات والقيم الإيجابية واعداد كوادرات تدريبية (مدربين) مع تنمية الكفايات المهنية والتخصصية للمعلمين.

- تنمية الأسلوب العلمي في التفكير، والقدرة على حل المشكلات، بما يساعد المعلمين على التجديد والتحديث والابتكار في عملهم (عبد الوهاب، وآخرون 2010)



- تنمية الوعي والكفايات البحثية للمعلمين والعاملين بالمؤسسة التعليمية من خلال قيامهم بإجراء البحوث وحل المشكلات التعليمية الميدانية التي تواجههم (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد، 2009)

- وضع أهداف تعلم الطلاب وتنظيم جهود المؤسسة التعليمية وتحسينها وفقاً لهذه الأهداف ووضع الاستراتيجيات اللازمة لتحقيقها مع تحديد التعليمات والمعايير المناسبة لتحقيق هذا النجاح بحيث تسد الفجوات في أهداف تعلم الطلاب وذلك في ضوء البيانات التي تم تجميعها ثم تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين لتنفيذ هذه الاستراتيجية (Hirsh, 2004).

### ب- جهود وزارة التربية والتعليم في تفعيل وحدات التدريب لتفعيل منظومة التعليم الجديدة

ترتكز التنمية المهنية للمعلمين على ثلاثة مجالات رئيسية هي مجال الثقافة العامة، مجال الثقافة الخاصة، مجال الثقافة المهنية وكل وحدة من وحدات التدريب مسؤولة عن تحديد المجال حسب احتياجات معلميه. وانطلاقاً من هذه الأهداف سعت وزارة التربية والتعليم الى بناء مجتمع تعليمي جديد قائم على المشاركة والتعاون وتبادل الخبرات مع شركة ديسكفري اديوكيشن الدولية لنشر ثقافة النظام الجديد للتعليم. وكانت أولى خطوات هذا التعاون أن أعلنت وزارة التربية والتعليم بمنشور صادر بتاريخ 2018/ 7/11 عن فتح باب التقدم للمعلمين من خلال رابط الكتروني للحصول على دورات تدريبية للعمل كمدرسين للمنظومة الجديدة لمن يرى في نفسه القدرة على التدريب دون التقيد بمعايير أو شروط للاختبار.

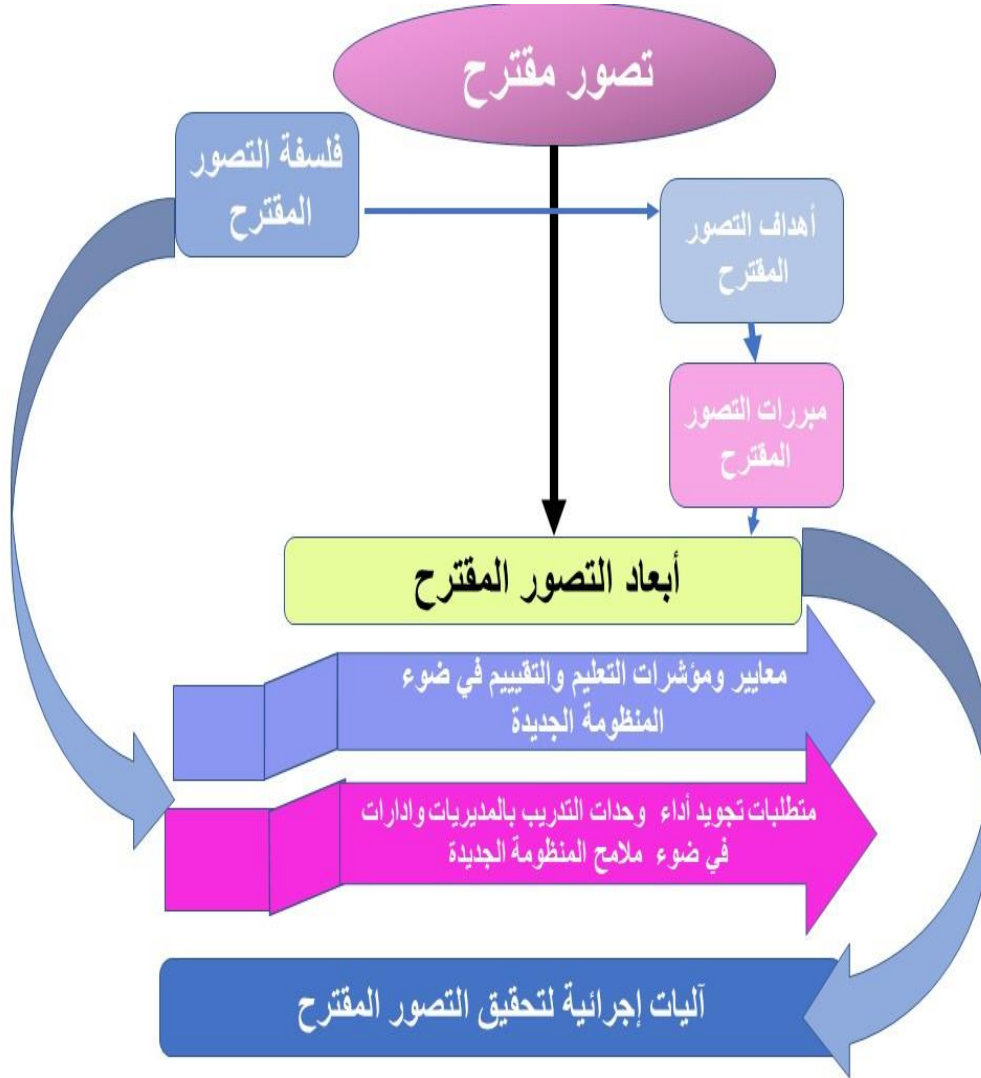
وفي النشرة رقم 292 الصادرة بتاريخ 2018/6/28 بتشكيل فريق عمل بكل مديرية من المديريات التربوية والتعليم والإدارات برئاسة منسق التعلم في الصفوف الأولى (القرائية) وعضوية مسئول التدريب والتواصل في برنامج المعلمون أولاً للقيام بمهام الإشراف على مشروع التعلم بالصفوف الأولى ورياض الأطفال بالمديرية ويكون الفريق مسؤولاً مسؤولية كاملة عن تنفيذ كافة الأنشطة والفعاليات وتجميع كافة البيانات والوثائق الخاصة بالمشروع ومن مهام الفريق:

- تحديد أعداد المستهدفين من البرنامج التدريبي الخاصة بالمشروع
- تحديد قائمة البيانات الخاصة بقاعات التدريب المجهزة في كل إدارة تعليمية.

- توفير بيانات معلمى الصفوف الأولى ورياض الأطفال طبقاً للخطة الدراسية المعتمدة وتسجيلها في قاعدة بيانات الإدارة العامة لتنظم المعلومات ودعم اتخاذ القرار
  - الإشراف على استلام المعلمين لأدلة مشروع التعلم في الصفوف الأولى الى المعلمين بالتعاون مع مسئولى المخازن والتوريدات على أن يكون ذلك قبل بدء تنفيذ البرنامج التدريبي.
  - الإشراف على تنفيذ البرنامج التدريبي الخاصة بمشروع التعلم بالصفوف الأولى ورياض الأطفال
  - اختيار المدربين الأكفاء من بين قائمة المدربين الذين سبق لهم التدريب في برنامج التعلم في الصفوف الأولى.
  - موافاة اللجنة التنفيذية العليا للمشروعات بإعداد المتدربين ونتائجهم في الإختبارات القبلية والبعدية لكل برنامج تدريبي.
  - الإشراف على متابعة جودة تنفيذ برامج تدريب المعلم في الصفوف الأولى
  - متابعة مسئول الحكومة الإلكترونية في تسجيل بيانات ونتائجهم في الإختبارات القبلية والبعدية لبرنامج التعلم في الصفوف الأولى.
  - تذليل الصعوبات وحل المشكلات التي تعوق سير العملية التعليمية التدريبية واقتراح الحلول البديلة.
  - توثيق عملية التدريب وكتابة التقارير الخاصة بها وموافاة اللجنة التنفيذية العليا للمشروع بتلك التقارير والمستندات مدعومة بالصور.
  - متابعة تقييم أثر التدريب المنفذ بالتعاون مع السادة الموجهين ورفع تقارير التقييم الى اللجنة التنفيذية العليا للمشروع.
- بتطبيق هذه النشرات السابق ذكرها اتضح من خلال الخبرة العملية للباحثة هناك بعض المعوقات والتحديات التي تواجه المنظومة الجديدة ومنها:
- ضعف الوعي المجتمعي بأهداف المنظومة الجديدة أظهر عزوفاً عن الروضات الحكومية واقبالاً على التعليم الخاص في هذه المرحلة خاصة تلبية للإرث الفكري والثقافي المعتقد بأهمية وضرة الواجب المنزلي المفتقد ببذائله في المنظومة الجديدة

- وفقاً للنشرة الصادرة من اللجنة التنفيذية العليا بتاريخ 2019/10/15 أن استكمال التدريبات سيتم على مراحل حتى نهاية ابريل وبناءً عليه فإن المعلمين سيتم تعطيل ممارساتهم أثناء التدريب الأمر الذي يؤثر على سير العملية التعليمية لوجود عجز صارخ بالمؤسسات.
- تأخر توقيع التكاليفات للمعلمين في الإجازة الصيفية يعرقل تحديد المستهدفين من التدريبات في المشروع.
- كبر سن متدربين في الصفوف الأولى يحدد من مدى الاستفادة من خبراتهم.
- إن اختيار مدرّبين المنظومة من خلال الرابط الإلكتروني بدون شروط أدى الى وجود مدرّبين غير متخصصين في المواد.
- بعض المواد لم يتم التدريب عليها مثل التربية الدينية، والتربية البدنية بالرغم من وجودها في الخطة الزمنية.
- دليل المعلم الذي فرضته المنظومة يقوم على وأد ابداع المعلم حيث أنه يفرض استراتيجيات وانشطة وتوقيتات محددة لا يملك المعلم لها تبديلا ولا تحويلا.

المحور الثالث: التصور المقترح



شكل (3) يوضح محاور التصور المقترح تجويد أداء منظومة تدريب الموارد البشرية في ضوء منظومة

التعليم الجديدة Education 2.0

• فلسفة التصور المقترح

يمكن تحديد فلسفة التصور المقترح من إدراك الباحثة التام أن هناك ضرورة ملحة لتطوير المناهج المصرية وأداءات المنظومة التعليمية لمسايرة التحديات والتطورات التي طرأت على المجتمع ولتحقيق فاعلية المنهج المطور لابد من

- تطبيق التعلم المتمركز حول المتعلم وتعزيز المهارات الحياتية لدى الطلاب
- تعزيز دور منظومة تدريب المعلم لمسايرة متطلبات المنظومة الجديدة.

### • أهداف التصور المقترح

إن عملية تحديد الأهداف في أي حراك تطويري أمر ضروري لتحقيق النجاح المنشود ولذلك يهدف التصور المقترح الى هدف عام وهو تجويد أداء منظومة تدريب المعلم في ضوء منظومة التعليم الجديدة Education 2.0 ومن خلال هذا الهدف تتحقق الأهداف الإجرائية التالية:

- 1- تعزيز دور المؤسسات التربوية في نشر ثقافة المنهج الجديد بين المعنين.
- 2- تعزيز أساليب التدريب على الاستفادة من التكنولوجيا ودعم دورها في عمليتي التعليم والتعلم.
- 3- تجويد أداء وحدات تديب المعلم من أجل تحقيق التنمية المهنية للمعلم في المنظومة التعليمية الجديدة

### • مبررات التصور

- 1- استحدثت منظومة التعليم الجديدة أدوار جديدة للمعلم
- كاستخدام التكنولوجيا في التدريس.
- أن يكون باحث وناقد وموجه. أن يكون محفز ومكتشف للموهوبين والمبدعين.
- 2- إعتبار أن وحدات تدريب المعلم وممارساتها تمثل أحد أهم وسائل مسايرة تطوير المنظومة الجديدة.
- 3- مساعدة المعلم على إتمام رحلة التقدم المهني وتعزيز كفايته المهنية لمواكبة متطلبات المنظومة الجديدة
- 4- الحاجة الى نشر ثقافة معايير ومقاييس التقييم الجديدة داخل المنظومة لكلاً من المعلم والمتعلم.
- 5- أن التدريب الجيد أحد عناصر نجاح المنظومة التعليمية الجديدة ومشروعات تطوير المناهج بوجه عام.

### • أبعاد التصور المقترح

تتحدد أبعاد التصور المقترح في الأبعاد التالية:

أ- البعد الأول: معايير ومؤشرات التعليم والتقييم في ضوء المنظومة الجديدة Education 2.0

ويحقق فلسفة (تطبيق التعلم المتمركز حول المتعلم وتعزيز المهارات الحياتية لدى الطلاب).

- 1- تعزيز المهارات الحياتية لدى الطلاب من خلال تحقيق الممارسات التالية:

- تدعيم ممارسات الطلاب للمهارات الاجتماعية السليمة.
- إكساب الطلاب أساسيات التعامل مع العالم من حوله
- ممارسة الأنشطة المناسبة للبيئة ومتطلبات المجتمع المحيط بالطلاب.
- 2- تعزيز القيم الإيجابية في المجتمع التعليمي:
  - الانتقال بالسلوكيات والعادات السلبية الى غرس قيم وسلوكيات إيجابية مقبولة من المجتمع.
  - توظيف المعلم لمحتوى خبرات ومهارات الدورات التدريبية في العملية التعليمية.
- 3- التوازن بين تقييم المعارف في العملية التعليمية في ضوء ملامح المنظومة الجديدة من خلال:
  - تحسين أداء الطلاب في ضوء نتائج التقييم.
  - استخدام أدوات ومواقف لتقويم أداء الطلاب في كل المهارات (معرفى - ومهاري - وجدانى)
  - تنفيذ أنشطة تحقق نتواتج التعلم.
- 4- اتقان مهارة التعلم الذاتي لكلاً من المعلم والتعلم من خلال:
  - توظيف مراكز التعلم بالمدرسة في عمليتي التعليم والتعلم.
- 5- تركيز الطلاب على مهارات التفكير الناقد وحل المشكلات وذلك من خلال:
  - ممارسة أنشطة متنوعة تحقق النمو المتكامل لشخصية الطالب
  - أكساب الطلاب مهارات حل المشكلات والانتقال من الطرق التقليدية في عرض الدرس الى الإستراتيجيات المستحدثة الموازية لمتطلبات المنهج الجديد
- ب- البعد الثانى: متطلبات تجويد أداء وحدات التدريب بالمديريات وإدارات في ضوء ملامح المنظومة الجديدة وتحقق فلسفة (تعزيز دور منظومة تدريب المعلم لمسايرة متطلبات المنظومة الجديدة) وذلك من خلال توافر متطلبات تجويد أداء وحدات تدريب المعلم بكلا من المديريات والإدارات التعليمية في ضوء المنظومة الجديدة ومن هذه المتطلبات:
  - أ- متطلبات خاصة بالمعلم
  - توقيع تكليفات معلمى الصفوف الأولى من بداية الإجازة الصيفية حتى ينتهى له حضور الدورات التدريبية خلال فترة الصيف ودعم استعداده للتدريس في العام الدراسى

- تدريب المعلمين على المواد (التربية الدينية - البدنية - التوكاتسو) حتى تكتمل عناصر المنهج في المنظمة الجديدة.

### 1-متطلبات خاصة بوحدة التدريب

- أن تلتزم وحدات التدريب بتدريب المعلمين المتخلفين عن التدريب في الوحدات التدريبية بالمدارس بالتعاون مع الموجه المدرب مسبقاً حفاظاً على سير العملية التعليمية.
- عدم نقل أو ندب كوادرات المدربين دون توفير البديل
- نشر ثقافة المنهج الجديد وأهدافه بين صفوف المجتمع المحيط بالمؤسسات التعليمية (أولياء الأمور - المعنين باعملية التعليمية) للحد من عزوف أولياء الأمور عن المدارس المطبقة للمنهج الجديد.

### 2-متطلبات تكنولوجية التكنولوجيا في التعليم والتقييم

- إعادة النظر في اعدادات تطبيق plz وحل المشكلات التي واجهن المعلمين في التسجيل وتوفير البنية التحتية في المدارس لضمان تطبيق التكنولوجيا بها.
- ضرورة الفصل بين مراحل التعليم في التقييم حتى نحقق الهدف من التقييم فلا يقيم معلم المرحلة سوى موجه المرحلة سواء كان رياض أطفال أو ابتدائي.

### د- متطلبات تشريعية للجهات المعنية (الوزارة - ومراكز التدريب)

- 1- إعادة النظر في اختيارات المدربين ووضع تشريع يحدد المعايير الواجب توافرها في مدربي المنظومة منها:

- أن يكون المدرب نفس التخصص المادة المسنود اليه تدريب المعلمين عليها.
- أن يكون مدرب معتمد من الأكاديمية المهنية للمعلم
- 2- تحديد سن المستهدف من المتدربين بحد أقصى 45 سنة حتى نحقق الإستثمار الأمثل للموارد البشرية من حيث توظيف المهارات والخبرات والتي تستهدفها برامج المشروعات التعليمية في المنظومة الجديدة.
- 3- عمل بروتوكولات تعاون مع كليات إعداد المعلم لتدريس المناهج الجديدة بالكليات.
- 4- تخصيص جزء من مخصصات التدريب في تدريب طلاب الجامعة وشباب الخريجين للاستفادة منهم في التربية العملى والخدمة العامة لسد العجز الصارخ بالتخصصات المطلوبة للمنظومة الجديدة.

## • آليات إجرائية لتحقيق التصور المقترح

- 1- تدعيم تحقيق الأجندة الوطنية (إستراتيجية مصر 2030) من خلال تطوير وتحديث المناهج والكتب المدرسية في جميع الصفوف والمراحل بحيث تكون مبنية على معايير موحدة تحقق الهوية وتضمن جودة التدريس وتدعم الإبتكار وتعزز المهارات الحياتية والتعلم الذاتي وتحقق النمو الذاتي المتدرج للمعلم وفقاً لرؤية المنظومة الجديدة Education 2.0.
- 2- العمل في إطار شراكة المجتمع المحلي والمجتمع المدرسي لنشر الوعي الثقافي بالمنظومة الجديدة.
- 3- تأسيس فريق لدعم العمل بالمنظومة الجديدة على أن يضم هذا الفريق مدير المؤسسة كرئيس وعضوية كلاً من منسق الصفوف الأولى بالمدرسة ومسؤول وحدة التدريب والمعلم المشرف لكل مادة
- 4- تطبيق كافة ممارسات التي من شأنها تقديم الدعم اللازم لجميع المعلمين وتشجيعهم على توظيف ممارسات ومؤشرات المنظومة الجديدة.
- 5- تقديم خيارات بديلة ومعتمدة لمسارات مناهج التعليم الخاص بالمنظومة الجديدة في معظم المجالات والمواد الدراسية.
- 6- توفير التمويل المطلوب من الميزانية بما ينسجم مع التوجيهات العامة لتنفيذ البرامج والمشروعات التعليمية وتطوير منظومة التعليم الجديدة
- 7- استخدام إطار تقييم مشترك لقياس وتقويم أداء وحدات التدريب بالمنظومة الجديدة

## قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- الكلادة، طاهر محمود (2011): الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، ط1، دار اليازوري العلمية للطبع والنشر والتوزيع، الأردن.
- أبو شيخة، نادر أحمد (2010): إدارة الموارد البشرية: إطار نظري وحالات عملية، دار صفاء للنشر والطبع، الأردن.
- البحيري، خلف محمد (2014) أسس تخطيط التعليم، القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع.
- رواس، فايذة بنت أحمد بن بكر (مايو 2007) مواصفات جودة التدريب أثناء الخدمة في التعليم العام، الجودة في التعليم، كلية التربية، جامعة الملك سعود.



- زيد المال، حسناء (2016) واقع التدريب في إطار تنمية الموارد البشرية دراسة ميدانية بمواسسة سونلفاز، بمدينة أم البواقي، ماجستير، كلية العلوم الانسانية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي،
- شاويش مصطفى نجيب، (2002)، "إدارة الموارد البشرية، إدارة الأفراد"، الشروق، عمان.
- شاويش مصطفى نجيب، (2005)، "إدارة الموارد البشرية – إدارة الأفراد"، الشروق، عمان.
- صبرى، عبد العظيم، توفيق، رضا (2017) إعداد المعلم في ضوء تجارب بعض الدول، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- الصيرفي، محمد (2007) إدارة الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي، مصر.
- عبد الله، حمادة رشدي عبد العاطي (2016) تطوير وحدة التدريب والجودة بالتعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات المعاصرة (دراسة ميدانية) ماجستير، كلية تربية، جامعة المنيا.
- عبد الوهاب، مجدي، وآخرون (2010) نظم ضبط الجودة الداخلية لمؤسسات التعليم الجامعي، الإصدار الأول، القاهرة، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- العزاوي نجم، (2006)، "التدريب الإداري"، دار اليازوري، عمان.
- الغرياني، ناجية حسن عبد الرازق (يناير 2016)، مفهوم وأهمية وأهداف التخطيط للتعليم
- مركز تطوير المناهج والمواد التعليمية (2018) الإطار العام لمناهج التعليم قبل الجامعي.
- نصر الله حنا (2002)، "إدارة الموارد البشرية"، دار زهران، عمان.
- الهدى، عوض الله (2017) دور التدريب في أداء العاملين ماجستير، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الإمام المهدي، السودان.
- الهيته، خالد عبد الرحمن (2005) إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، الأردن.
- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (2009) دليل الممارسات لمؤسسات التعليم قبل الجامعي، القاهرة: الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- والتدريب، المجلة العربية للعلوم والاجتماعية – المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية – مصر، ع29 ج 1.
- اليونسيف 2018 الدراسة التحليلية لتعليم امهارات الحياتية والمواطنة في الشرق الأوسط وشمال افريقيا، صندوق الأمم المتحدة، المكتب الإقليمي للشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

▪ وزارة التربية والتعليم (2019/9/9) قرار رقم 190 بشأن نظام التعليم والمقررات الدراسية بالصفين الأول والثاني من الحلقة الأولى.

#### ثانياً: المراجع الأجنبي

- Abushamsieh, khdil ,(April –2014 ) Traning Strategies Theories and Types Journal of Accounting –13 usiness Mangement vol,21,no1
- Alan,R,Nancy ,K ,and Martain, M (2008) Trining Mangment & Age : The influence of Teacher Characteristtics on classroom Management Style The Universty of Teyas at San Antonio
- Claudette ,Rasmussen ,(2004) our Work Done Well Is Like The Perfect Pitch Journal Of Staff Development vol 25 ,No1
- Disiand Griffin – R (2002) Human Resource Mangement Hought on Miffin Company New Yourk – U.S.A.
- Dorothy,J.Mebanea ,John , P.Gatassia(2003) Variables Affecting Collaborative Research .Vol 96 No.5
- Hagger,H.,McIntyre (2013) ,Mentoring : Perspectives on school – based teacher Education “Third Edition Routledge.
- Hirsh ,Stephani , (2004) “Putting Comprehensive Staff Development on Target “Journal of staff Development ,Vol ,25 No ,1
- PareshC MOTTANTY,Madhusmita Dash,Subhankar DAS(2019)Astudy of Factors in fluencing Traning Effectivness Education, Vol 40 ,No2.

• الروابط: <https://discoveryeducation.ekb.eg>