

تاريخ الإرسال (2021-5-14)، تاريخ قبول النشر (2021-06-12)

د.محمد عبد الرحمن الزعيم  
al-Rahman al-Zaeem

اسم الباحث الأول:

د.محمد حسن أبو رحمة  
abu rahma

اسم الباحث الثاني (إن وجد):

Assistant Professor of Pedagogy - Ministry of Education  
مساعد أستاذ أصول التربية المساعد - وزارة التربية والتعليم

1 اسم الجامعة والبلد (لأول)

Assistant Professor of Educational Administration - Ministry of Education  
مساعد الأستاذ الإدارة التربوية المساعد - وزارة التربية والتعليم

2 اسم الجامعة والبلد (لثاني)

\* البريد الإلكتروني للباحث المرسل.

E-mail address:

m.zaeem2016@gmail.com

**معايير مقترحة لضمان جودة الكادر التدريبي  
في مدارس التعليم المهني بالمحافظات  
الجنوبية لفلسطين**  
**Suggested standards to ensure the quality of  
training staff in vocational schools in Gaza  
governorates**

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى معايير مقترحة لضمان جودة الكادر التدريبي في مدارس التعليم المهني بالمحافظات الجنوبية لفلسطين، استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، استخدم الباحثان استبانة ومقابلة شخصية في دراستهما، تكونت عينة الدراسة من من (60) طالب من طلبة مدرسة هاني نعيم الزراعية ومدرسة دير البلح الصناعية، ومن أهم نتائج الدراسة أن درجة أهمية المعايير المقترحة لضمان جودة الكادر التدريبي كانت كبيرة بوزن نسبي 77.3 وحصلت المعايير الشخصية على المتوسط الأعلى تلتها المعايير المهنية، وأظهرت النتائج أن من معوقات تطبيق معايير ضمان جودة الكادر التدريبي في مدارس التعليم المهني قلة التمويل اللازم لعملية تدريب المعلمين وعدم تقاضي الموظفين لرواتبهم، الانقسام السياسي وعدم وجود قوانين موحدة بين شطري الوطن، الحصار الصهيوني المفروض على غزة ومنع ابتعاث وسفر الخبراء من وإلى القطاع، الروتين اليومي للمعلم الذي من الصعب تغييره، قلة إشراك المعلمين في التخطيط ومن أهم توصيات الدراسة ضرورة تحييد قطاع التعليم المهني عن أي تجاذبات سياسية لأنه يؤثر بشكل مباشر على جودة المخرجات من الطلبة. والتراجع عن قرارات إحالة المدربين ذوي الخبرة إلى التقاعد الإجباري كما أوصت بتوفير التدريب المكثف لمدرسي التعليم المهني بواسطة خبراء من الدول العربية والأجنبية وتوفير التمويل اللازم للتدريب من قبل الوزارات المعنية.

**كلمات مفتاحية: (معايير مقترحة، جودة، التعليم المهني، فلسطين)**

**Suggested standards to ensure the quality of training staff in vocational schools in Gaza governorates**

**Abstract:**

The study aimed to identify proposed standards to ensure the quality of the training staff in vocational schools in the southern governorates of Palestine. The researchers used the descriptive analytical approach. The researchers used a questionnaire and a personal interview in their study. The study sample consisted of (60) students from Hani Naim Agricultural School and Deir School ,One of the most important results of the study is that the degree of importance of the proposed standards to ensure the quality of the training staff was large, with a relative weight of 77.3, and the personal standards obtained the highest average, followed by the professional standards. The results showed that one of the obstacles to the application of standards to ensure the quality of the training staff in vocational schools is the lack of funding for the process Teacher training and employees not receiving their salaries, political division and lack of unified laws between the two parts of the country, the Zionist siege imposed on Gaza and the prevention of sending and traveling experts to and from the Gaza Strip, the teacher's daily routine, which is difficult to change, the lack of teachers' involvement in planning..

**Keywords: (Suggested standards, quality, vocational education, Palestine)**

## جسم البحث:

### تقديم

يعتبر التعليم المهني أحد أهم ركائز النهضة والتطور في كل بلدان العالم، فمخرجات التعليم المهني من الأيدي العاملة الماهرة المبدعة القادرة على مجاراة التطور العالمي والانفجار المعرفي والثقافي والصناعي تزيد من قدرة الدولة على شق طريقها بين الأمم وتحقيق رفاهية أفرادها، وزيادة العائد الاقتصادي للدولة.

ولقد أدركت الدول المتقدمة هذا الدور الكبير مبكراً ووجهت هيئاتها المختلفة للاهتمام بالتعليم المهني والتقني، وفلسطين ليست بعيدة عن ذلك فقد سعت وزارة التربية والتعليم العالي للاهتمام بمخرجات المدارس المهنية من الطلبة، حيث اعتبرت الوزارة هذا الأمر ضرورة ملحة للمجتمع الفلسطيني الذي يعتبر العامل المهني رأس ماله الذي لا بد أن يستثمر لشح الموارد الطبيعية في الوطن.

وحيث أن الارتقاء بهذه المخرجات من الطلبة يتطلب تطويراً للمعلم والمناهج الدراسية والمباني والتجهيزات، وحيث أن المدرسة المهنية لها طبيعتها الخاصة التي تختلف عن طبيعة المدرسة بالتعليم العام في نظامها ومناهجها ومبانيها ومعلميها، لذا فإن الاهتمام بأداء المعلم بهذه المدرسة بصفة عامة، يتطلب جهداً كبيراً في إعداده وتدريبه لفهم متطلبات مهنته والارتقاء بها.

حيث يرى عبد الجليل (2010 : 349) أن الاهتمام بتأهيل معلم التعليم المهني، يعتبر من الأهداف الرئيسية التي تؤثر بشكل ملحوظ في تطوير العملية التعليمية برمتها، حيث إن تأهيل المعلمين وتطوير أدائهم واستمرار نموهم يجب أن يكون بؤرة اهتمام التربويين أثناء سعيهم لإصلاح التعليم في مجتمعاتهم لأن تعليم الأبناء بصورة أفضل يتوقف على قدرات وإمكانيات معلمهم، فبدون المعلم الواعي الذي يمتلك كفايات عالية لا يمكن تنمية المهارات اللازمة لطلاب التعليم المهني، كما أن عدم امتلاك المعلم للكفايات يجعل كلا من المعلم والطالب عرضة للمخاطر وإصابات العمل .

ويضيف المرسي (2011 : 1) أن الجودة المطلوبة في أداء المعلم تحتاج لمعايير ومؤشرات لمراقبتها وضمان تحققها في هذا الأداء حيث تعد هذه المعايير بمثابة المحك الذي يقاس في ضوءه مستوى أداء المعلم، ودليل للبعد عن الذاتية في الحكم على هذا الأداء، وتعطي المعلم الحافز للوصول للصورة المثالية المرجوة في أدائه كما أن هذه المعايير تسهل بناء برامج النمو المهني الذي يحتاجه المعلم.

ويذكر الزعيم و أبورحمة (2017 : 4) أن وزارة التربية والتعليم العالي عُنيت بالتعليم المهني، من خلال توفير التعليم الثانوي المهني عبر مدارس التعليم المهني الحكومية الموزعة في محافظات غزة، والتي تقدم تخصصات تقنية تطبيقية تهدف إلى رفد سوق العمل بكوادر تقنية مؤهلة، وذلك بهدف ايجاد الوعي الإيجابي نحو العمل المهني لدى الناشئة. وتمتاز هذه المدارس بتنوع برامجها فمنها المدارس الزراعية ومنها المهنية ومنها المدارس الصناعية.

ولقد أكدت دراسات عديدة مثل دراسة عبد الله (2017) ودراسة عبد الجليل (2003) ودراسة الصافي (2006) على أن الإعداد التربوي غير المكتمل للكثير من المدرسين في المدارس المهنية قد انعكس بدوره على مستوى خريج هذه المدارس، وأن هذا الإعداد لا بد أن يخضع لمعايير تعتبر أساساً في إصدار الحكم وضمان الجودة للمدرّب وللطالب، كما تعتبر أساساً في تدريب المدرسين أنفسهم وتطويرهم وإعدادهم لتأهيل مهني المستقبل.

وعلى الرغم من الاهتمام الرسمي بالتعليم المهني والتقني، إلا أن هناك ما يؤكد من مؤشرات ودراسات مثل دراسة حمدان وزميله (2008) ودراسة شلدان و أبو ليلة (2017) أن مدارس التعليم المهني في وضعها الحالي عموماً

ووضع مدربيها خصوصاً ضمن الإمكانيات المحدودة لا تلبى طموحات المجتمع التي يتوقعها من هذا النوع من التعليم الذي يهدف إلى تلبية احتياجات المجتمع الاقتصادية ورفده بالكوادر والخبرات التي تعزز صموده، وبناء على ذلك قرر الباحثان صياغة معايير مقترحة لضمان جودة الكادر التدريبي في مدارس التعليم المهني بالاستعانة بالقيادات التربوية ودراسة إمكانية تطبيقها وأهميتها ومعوقات تطبيقها وسبل التغلب على تلك المعوقات لذا تحددت مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

- ما معايير ضمان جودة أداء الكادر التدريبي في مدارس التعليم المهني من وجهة نظر بعض القيادات التربوية؟
- ما درجة أهمية المعايير المقترحة لضمان جودة الكادر التدريبي بمدارس التعليم المهني بالمحافظات الجنوبية لفلسطين من وجهة نظر طلبة مدارس التعليم المهني ؟
- ما معوقات تطبيق معايير ضمان جودة أداء الكادر التدريبي في مدارس التعليم بمحافظة غزة؟
- ما سبل التغلب على معوقات تطبيق معايير مقترحة لضمان جودة أداء الكادر التدريبي في مدارس التعليم بالمحافظات الجنوبية لفلسطين؟

#### أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

- 1- التعرف إلى معايير ضمان جودة الكادر التدريبي في مدارس التعليم المهني بمحافظة غزة.
- 2- الكشف على درجة أهمية المعايير المقترحة لضمان جودة الكادر التدريبي بمدارس التعليم المهني بالمحافظات الجنوبية لفلسطين من وجهة نظر مدراء مدارس التعليم المهني.
- 3- الوقوف على معوقات تطبيق معايير ضمان جودة أداء الكادر التدريبي في مدارس التعليم بمحافظة غزة.
- 4- التعرف إلى سبل التغلب على معوقات تطبيق معايير مقترحة لضمان جودة أداء الكادر التدريبي في مدارس التعليم المهني بمحافظة الجنوبية لفلسطين.

وتتلخص أهمية الدراسة فيما يلي:

#### الاعتبارات النظرية:

- 1- يستمد هذا الموضوع أهميته من طبيعة موضوع التعليم المهني حيث تعدّ قضية مركزية مهمة ومؤثرة في المجتمع بأكمله.
- 2- الوقوف على بعض المعايير المقترحة لضمان جودة الكادر التدريبي من وجهة نظر بعض القيادات التربوية
- 3- تمهيد الطريق أمام إجراء عدد من الدراسات التي تناولت الموضوعات المماثلة لموضوعنا هذا بصورة علمية وشاملة والتي تضيف المزيد من المتغيرات المؤثرة في هذه الدراسة، بما يسهم في تحقيق التراكم المعرفي والبحثي.

#### الاعتبارات العملية:

- 1- إلقاء الضوء على درجة أهمية المعايير المقترحة لضمان جودة الكادر التدريبي في مدارس التعليم المهني والتعرف إلى معوقات تطبيق معايير مقترحة لضمان جودة الكادر التدريبي في مدارس التعليم المهني من وجهة نظر بعض القيادات التربوية.
- 2- التعرف إلى سبل التغلب على معوقات تطبيق معايير ضمان جودة الكادر التدريبي في مدارس التعليم المهني بالمحافظات الجنوبية لفلسطين من وجهة نظر بعض القيادات التربوية؟

3- تنفيذ نتائج هذه الدراسة أعضاء وإدارة مدارس التعليم المهني الحكومية من أجل التحسين المستمر والتطوير المهني للمدربين، وتحسين مخرجاتها من الطلبة المؤهلين علمياً وأخلاقياً، وستعكس نتائج وتوصيات هذه الدراسة على المجتمع الفلسطيني ككل لأن موضوع التعليم المهني مرتبط بجميع الأفراد.

#### حدود الدراسة

التزمت الدراسة بالمحددات التالية:

- **حد الموضوع:** اقتصرت الدراسة على وضع معايير مقترحة لضمان جودة الكادر التدريبي في مدارس التعليم المهني ودرجة أهميتها ومعوقات تطبيقها.
- **الحد المكاني:** تم تطبيق الدراسة في محافظات غزة \_ فلسطين.
- **الحد الزمني:** تم تطبيق الدراسة في العام الدراسي 2017/2018م.
- **الحد البشري:** تم تطبيق أداة الدراسة على عينة من طلبة مدارس التعليم المهني بالمحافظات الجنوبية لفلسطين وبعض القيادات التربوية بالمدارس المهنية بمحافظات غزة
- **الحد المؤسسي:** اقتصرت الدراسة على مدارس التعليم المهني الحكومية الصناعية والزراعية.

#### مصطلحات الدراسة

يعرف الباحثان مصطلحات الدراسة بما يلي:

**المعيار:** هو بيان بالمستوى المتوقع الذي وضعته هيئة مسئولة أو معترف بها، بشأن درجة أو هدف معين يراد بها الوصول إليه، ويحقق قدراً منشوداً من الجودة والتميز

**ضمان الجودة:** كل السياسات والعمليات التي قد تتخذها الهيئات الحكومية والخاصة والتي تركز على إيجاد مدرب ذو كفاءة علمية ومهارة عالية، قادر على تلبية احتياجات الطلبة المتدربين واحتياجات المجتمع، من خلال تخريج طالب قادر على المنافسة في سوق العمل.

**مدارس التعليم المهني:** هي مدارس نظامية تقدم لطلبتها برنامجاً تعليمياً مزدوجاً يجمع بين التعليم الأكاديمي العام والتعليم المهني المتخصص ما يؤهل خريجها للانخراط في سوق العمل والتخصص في مهنة ما من جهة أو التحاقهم بمؤسسات التعليم العالي من جهة أخرى.(حماد، 2011: 1)

#### الإطار النظري

##### التعليم المهني والتقني

##### التعليم المهني

وردت تعريفات كثيرة للتعليم المهني، فقد عرفه الشويخ ( 2006 : 64 ) بأنه مجال تعليمية يهتم بإعداد وتخريج طلبة ذوي كفاءات عالية في التعامل مع التقنيات الحديثة، لربط الحلقة المهنية بين الاختصاصيين (خريجي الجامعات ) وبين العمل المهرة (خريجي الثانوية المهنية ) وتقوم به مؤسسات تعليمية تقنية تطرح برامج علمية تقنية، ومدة الدراسة فيها تتراوح بين سنتين إلى خمس سنوات.

##### أهداف التعليم التقني في فلسطين :

إن الاهتمام والرعاية التي تمنح للتعليم التقني في فلسطين من خلال تكاتف جهود وزارة التربية والتعليم العالي والمؤسسات الوطنية والقائمين على التنمية دفعته لأن يحقق الأهداف التالية:

- 1- تخريج الأيدي العاملة الماهرة والأطر التقنية وتأهيلها في مختلف التخصصات التي تحتاجها مشاريع التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- 2- تخريج الأعداد الكافية من الأطر المؤهلة في مختلف التخصصات لسد العجز في سوق العمل.
- 3- ترسيخ مفهوم الثقافة التقنية لدى أفراد المجتمع لرفدهم في مؤسسات التعليم التقني.
- 4- تحقيق التعاون الإيجابي بين مؤسسات التعليم التقني والمؤسسات الإنتاجية والخدمية ذات العلاقة.
- 5- المساهمة في الحد من البطالة وذلك عن طريق برامج إعادة التأهيل والتدريب.
- 6- تشجيع الخريجين على القيام بمشاريع صغيرة خاصة بهم. (الشويخ، 2007 : 66)

### الجودة في مدارس التعليم المهني

يرى العتيبي (2009: 165) أن الجودة في مجال التعليم المهني ترتبط بمدخلين أو منظورين هامين الأول يرتبط بنواحي مادية وواقعية تتعلق بالبناء المؤسسي للوحدة أو المنظمة التعليمية، الكيان التعليمي وما يرتبط بها من ومعايير ومؤشرات خاصة بالنواحي المتعلقة بالنشاط المهني مثل معدلات الكفاءة الداخلية وتكلفة التدريب، والثاني هو الجانب الحسي والشعوري والذي يرتبط بمشاعر وأحاسيس متلقي الخدمة المهنية وبالتالي فإن محور التركيز على مفهوم الجودة الشاملة لا بد وأن تكون منطلقة من هذه المحاور.

والجودة في ديننا الإسلامي تعني الأداء على أكمل وجه، وفي الوقت المناسب، وبأقل الموارد المتاحة، والأداء بمهارة عالية، والعدالة بالمعاملة، وضعن المعايير والمقاييس المعتمدة، وهناك الكثير من الألفاظ القرآنية أو ما ورد على لسان الرسول صلى الله عليه وسلم تطابق معنى الجودة منها: "الإحسان، والإتقان، والتسديد، والسادد، والإكمال". (الصرايرة، والعساف، 2008م، ص 8).

وبشير السوادبي (2015: 73) نقلاً عن العبيدي (2009) إلى أن الجودة في التعليم هي عبارة عن جملة من المعايير والخصائص التي ينبغي أن تتوفر لجميع عناصر العملية التعليمية سواء ما يتعلق بالمدخلات او المخرجات التي تلبي احتياجات المجتمع ومتطلباته ورغبات المتعلمين وحاجاتهم وتحقق من خلال الاستخدام الفعال لجميع العناصر المادية والبشرية ص3

ويلخص البهواشي (2007 : 56) عملية ضمان الجودة بأنها كل السياسات والعمليات الموجهة نحو توفير كل ما يساعد على تحقيق الجودة، والمحافظة عليها والارتقاء بها .

### جودة الكادر التدريبي في مدارس التعليم المهني

في ضوء ما سبق يعرف الباحثان ضمان جودة الكادر بأنها " كل السياسات والعمليات التي قد تتخذها المؤسسات الحكومية والخاصة والتي تركز على إيجاد مدرب ذو كفاءة علمية ومهارة عالية، قادر على تلبية احتياجات الطلبة المتدربين واحتياجات المجتمع، من خلال تخريج طالب قادر على المنافسة في سوق العمل.

### الحاجة إلى ضمان جودة الكادر التدريبي في مدارس التعليم المهني

يذكر الباحثان مجموعة من المبررات التي فرضت ضرورة ضمان جودة المدرب في مدارس التعليم المهني أهمها:

1. التغيرات الاقتصادية الناجمة عن التطور العلمي الهائل.
2. الحاجة إلى مهارات نوعية لسوق العمل، والبحث عن أفضل مخرج من الطلبة المهنيين.
3. وجود منافسة بين المؤسسات المهنية في طرح برامج جديدة تجذب الطلبة الخريجين.
4. انتشار مفهوم وفكره جودة المدرب في مختلف مؤسسات التعليم المهني.

5. الاستمرار في تقديم تعليم مهني حالي بأسلوب لا يحقق طموحات المجتمع .

6. المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية للمعلم المدرب تجاه مجتمعه وشعبه .

**الفوائد المرجوة من ضمان جودة الكادر التدريبي في مدارس التعليم المهني:**

ترى آل مداوي (2013) أم هناك عوائق قيادية تحول دون ضمان جودة الكادر التدريبي في مدارس التعليم المهني منها: عدم حرص الإدارة العليا على تطبيق معايير لجودة الكادر التدريبي الأكاديمي، وعدم وضوح معايير اختيار المدربين المهنيين، وعدم وجود سياسة واضحة في مؤسسات التعليم لتحقيق جودة المدربين، وعدم نشر الوعي بين جميع العاملين بالمدارس المهنية بضرورة تطبيق جودة الكادر التدريبي.

وتضيف المالكي (2010 : 32-35) معوقات تتعلق بمقاومة التغيير وتتضمن: تمسك العاملين بالمدرسة المهنية بما هو مألوف من أساليب العمل بالرغم من وجود أساليب حديثة وتفضيل أداء الأعمال بطريقة روتينية لتجنب المخاطرة وإدخال التغيير في المدرسة المهنية دون اقتناع العاملين بأهميته وجدواه. وانعدام ثقافة إدارة التغيير لدى القيادات التربوية. وعدم وجود برامج تدريبية فعالة تساعد المدربين على إتقان مهارات إدارة التغيير.

وبلخص الباحثان بعضاً من الفوائد المرجوة من تطبيق نظام الجودة الكادر التدريبي في مدارس التعليم المهني على النحو التالي:

- 1- الخروج بكادر تدريبي قادر على صياغة رؤية ورسالة وأهداف عامة للمؤسسة المهنية واضحة ومحددة.
- 2- وجود كادر تدريبي قادر على وضع والسير على خطة استراتيجية للمؤسسات المهنية مبنية على أسس علمية.
- 3- وجود كادر تدريبي مؤهل قادر على فهم متطلبات سوق العمل والمنافسة.
- 4- تأكيد الالتزام الخلقي والتميز لدى الكادر التدريبي في مدارس التعليم المهني.
- 5- تعزيز التنافسية بين مدارس التعليم المهني .
- 6- تطوير النمو المهني للمعلمين كون الجودة تسعى إلى تطوير القدرات والتدريب ورفع المستوى المهني للعاملين في المؤسسة .
- 7- كما يرى الباحثان أنها تساعد في توفير المناخ الآمن والبيئة التعليمية للطلاب المتدربين والمدربين على حد سواء.

#### **معايير ضمان جودة الكادر التدريبي**

لعل الهدف من وجود معايير لضمان جودة الكادر التدريبي هو وجود إطار موحد يمكن لجميع المدارس المهنية من تحقيق نفس التوقعات المتعلقة بأداء تلاميذها، مع الوعي بوجود اختلافات بين المدارس تترك لكل مدرسة أن تضع خطتها للتحسين. (النوي: 2006م، ص154).

**أهمية معايير ضمان جودة الكادر التدريبي :**

- تحدد البلوي (2015 : 721) أهمية وجود معايير لضمان جودة الكادر التدريبي في مدارس التعليم المهني في
- تسهيل مهمة الإدارة: تعدد المعايير الموجه لتشكيل القاعدة الأساسية لإجراءات العمل، ويمكن من خلالها وضع مستويات معيارية متوقعة ومرغوبة ومتفق عليها للأداء المؤسسي في كل جوانبه.
  - السماح للمقارنة والتقييم: تعدد المعايير مداخل للحكم على الجودة في مجال معرفي معين، ومن خلالها يتم إجراء المقارنة في سياقات مختلفة وبشكل خاص تقدم المؤسسة للطلاب بالاعتماد الأكاديمي.

- نشر ثقافة الجودة في المؤسسة: فمن الناحية المثالية فإن المتعاملين والعاملين في المؤسسة يتعلمون بشكل أفضل في بيئة تقوم على أساس المعايير، وتكون سبل التطوير متاحة أكثر فيما لو أدرك العاملون إن ما ينجز من أعمال سوف يقارن مع معايير محددة مسبقاً، وإتباع نظام الحوافز يكون بالاعتماد على ما أنجز.
- تضمن المعايير استمرارية الخبرة فكل الجهود تتضافر لتحقيق المعايير في كل البرامج الدراسية وعلى كافة المستويات.
- ضمان الوضوح والشفافية في تعاملات المؤسسة وحالات المساءلة الخارجية.

#### معوقات تطوير أداء المدرسين المهنيين

يضع الباحثان مجموعة من المعوقات الخاصة بالبيئة الفلسطينية تتضمن في قلة وجود الدافعية لدى المدرسين لتطوير أنفسهم قلة الدعم المالي والميزانية المخصصة للمدارس المهنية والاحتلال الصهيوني والحصار الجائر المفروض على قطاع غزة منذ أحد عشر عاماً ومنع الكفاءات من السفر للخارج ومنع إدخال الأجهزة والمعدات الحديثة وتشديد القيود على المؤسسات الدولية التي تعمل في قطاع غزة وعدم تمكينها من نقل الأدوات والتمويل اللازم للمدارس المهنية والتغيير المتكرر للمناهج الدراسية كل عامين تقريباً يجعل من الصعب السير في خطوات تقويم شامل ومعيارى انقطاع التيار الكهربائي المتكرر لفترات تزيد عن عشرين ساعة يومياً يحول دون تنفيذ العديد من الأنشطة ذات العلاقة بجودة الكادر التدريبي وجودة مخرجاته في التعليم المهني.

#### الدراسات السابقة .

تهدف الدراسات السابقة إلى إبراز ما تم نشره حول موضوع الرسالة في الأدبيات والمراجع المحلية والأجنبية تم ترتيبها من الأحدث إلى الأقدم.

#### الدراسات العربية والاجنبية

أجرت عبد الله (2017) دراسة هدفت إلى وضع رؤية لإكساب المعلم الكفايات اللازمة في ضوء معايير الجودة في التعليم العام خلال إعداده أو خلال الدورات التدريبية. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة المتمثلة في مجموعة من معلمي المدارس الثانوية وعددهم (82 معلماً ومعلمة). والمقابلة كأداة للدراسة من عينة المشرفين التربويين وعددهم (6 مشرفين تربويين). أظهرت نتائج الدراسة أنه يمكن إكساب المعلمين الكفايات اللازمة لتطبيق معايير الجودة في التعليم العام. ومن أهم توصيات الدراسة: تعميم مفاهيم الجودة بالنسبة للعاملين في المجال التعليمي والعمل بها وتأهيل المعلمين بعمل الدورات التدريبية لهم في مجال تخصصاتهم باستخدام الوسائل التعليمية الحديثة. تأهيل المعلمين في مجال الوسائل التعليمية الحديثة ومجال الحاسب الآلي وعمل تقييم دوري للمعلمين لمعرفة جوانب الضعف والقوة في أدائهم والوصول إلى الجودة المطلوبة.

كما أجرت العنبي (2016) دراسة هدفت إلى تقديم تصور مقترح لإعداد معلم العلوم في ضوء معايير الجودة الشاملة والكشف عن الكفايات الأساسية والفرعية اللازمة لإعداد معلم العلوم في ضوء معايير الجودة الشاملة، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الباحثة قائمة بكفايات معلم العلوم في ضوء الجودة الشاملة تم تطبيقها على عينة من المعلمات، و أظهرت نتائج دراستها ارتفاع النسبة المئوية للاتفاق حول أهمية ومدى انتماء الكفاية للمعيار الذي تدرج تحته حيث تراوحت بين (75 - 100 %)، وأوصت الدراسة بإدراج موضوع الجودة الشاملة في

برامج إعداد وتدريب معلم العلوم. وتقديم برنامج تدريبي للقائمين على إعداد وتدريب معلم العلوم حول الكفايات الأساسية والفرعية لمعلم العلوم وقياسها في ضوء معايير الجودة الشاملة.

ثم أجرى المركز الأوروبي لتطوير للتعليم المهني، (Cedefop) (2015) دراسة هدفت إلى تقييم معايير التعليم المهني في مجموعة من الدول الأوروبية من خلال الإجابة عن عدة تساؤلات أهمها ما معايير التعليم المهني التي تمنح الشهادات على أساسها، وما العلاقة بين المخرجات وبين الاجراءات المتبعة في المدارس المهنية وما نقاط القوة والضعف في برامج التعليم المهني في الدول المعنية، واستخدمت العديد من الأدوات في الدراسة مثل مراجعات الأدبيات والسياسات للتعليم المهني في الدول المعنية والتقارير الدولية ودراسة 10 حالات ومقابلات مع 50 من المدرسين في مدارس التعليم المهني و135 من الطلاب المتعلمين في هذه المدارس ومن اهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة ضمان أن يكون الخبراء المدربون مختصون و تدريبهم على كيفية استخدام التقييم وضرورة تبادل الخبرات بين مدرسي المدارس المهنية في تلك الدول لضمان تحقيق أمثل للمعايير.

وقامت السلطاني(2014) بعمل دراسة هدفت إلى التعرف إلى تصورات معلمات العلوم لسلمات معلم العلوم في المدارس الابتدائية في مركز محافظة بابل في ضوء معايير الجودة الشاملة، ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها ( 19 ) معلمة في المدارس الابتدائية في مركز محافظة بابل، ووزعت عليهن استبانة موزعة على اربعة ابعاد وهي: السمات الشخصية للمعلم والتفاعل الصفّي للتلاميذ وادارة الصف وتنظيمه والانشطة التعليمية. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك درجة عالية من التوافق لتصورات المعلمات لخصائص الجودة عند معلم العلوم وبالرغم وأوصت الدراسة بتوفير الموارد والأدوات التعليمية، الأجهزة التكنولوجية الحديثة التي تيسر لمعلم العلوم أدائه المهني لضمان جودة المنتج - التعليمي وتوظيف جميع أنواع الحوافز المتاحة مادياً ومعنوياً، وتسخير جميع الإمكانيات والتسهيلات المتاحة لإثارة الدافعية لدى - المعلمات.

ثم قام الجهمي (2012) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى واقع تدريب معلمي المدارس الصناعية أثناء الخدمة وهدفت إلى التعرف إلى واقع الاحتياجات التدريبية لمعلمي التعليم الصناعي أثناء الخدمة، واستخدم الباحث مجموعة من الأدوات أبرزها برنامج تدريبي وبطاقة فحص كفاءات ومقياس اتجاهات وكانت عينة الدراسة عبارة عن 46 معلماً ومعلمة من معلمات التعليم الصناعي ومن أبرز نتائج الدراسة ضرورة تدريب معلمي التعليم الثانوي الصناعي في تنمية مهارات التخطيط والتقييم، كما أشارت الدراسة إلى أهمية تدريب معلمي التعليم الصناعي على القائم على الانترنت وأوصت الدراسة بضرورة تدريب المدرسين على كيفية التدريب والتعليم القائم على الانترنت والتغلب على مشكلات التدريب التقليدي وضرورة توفير الانترنت في المدارس الصناعية لمتابعة كل ما هو جديد.

وقام عبد الجليل (2009) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى معايير مقترحة لجودة أداء معلم التعليم الصناعي وأثر أدركها في نموه المهني واستخدم الباحث بطاقة الملاحظة والاستبانة كأداتين لجمع البيانات واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وكانت عينة الدراسة من (32) معلماً من معلمي المدارس الصناعية كما تم تطبيق الاستبانة على عدد (63) من أساتذة المناهج وطرق التدريس وأساتذة الهندسة الميكانيكية والموجهين والمعلمين تخصص ميكانيكا بالمدارس الثانوية الصناعية، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك ارتفاعاً في نسبة توافر معايير جودة أداء معلمي التعليم الصناعي حيث تراوحت هذه النسبة ما بين (52-79)% وأوصت الدراسة بتدريب معلمي التعليم الصناعي تخصص ميكانيكا على مؤشرات جودة أدائهم. وإعداد معايير جودة أداء معلمي التعليم الصناعي في التخصصات الأخرى.



وأخيراً أجرت بلجن (2007) دراسة هدفت إلى الكشف على تصورات المعلمات والطالبات المعلمات لسمات معلم العلوم في ضوء معايير الجودة الشاملة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت عينة الدراسة عبارة عن (54) طالبة و(172) من المعلمات وكانت أداة الدراسة استبانة لقياس تصورات المهنية لخصائص المعلم الجيد تضمنت أربعة مجالات هي سمات المعلم الشخصية والتفاعل الصفّي مع التلاميذ وإدارة الصف والأنشطة التعليمية وتوصلت الدراسة إلى أن هناك درجة عالية من التوافق بين تصورات المعلمات والطالبات المعلمات لخصائص الجودة عند معلم العلوم؛ إلا أنه كان هناك بعض الاختلافات في درجة التصور لبعض الممارسات والسمات التي تسهم في تحقيق معايير الجودة الشاملة في تعليم العلوم لصالح المعلمات. وأوصت الدراسة بتنسيق الجهود وتكاملها من أجل الاهتمام بالتطوير المهني المستمر لمعلم العلوم وفقاً للمعايير.

يتضح من الدراسات السابقة أنها تشابهت في معظمها في تناول معايير إعداد المعلمين في ضوء معايير الجودة الشاملة، حيث تنوعت هذه المعايير بين المعايير الشخصية والمهنية وطرق التدريب والتدريس والأنشطة الصفية، وتشابهت معظمها في استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات باستثناء دراسة الجهمي (2012) التي استخدمت برنامج تدريبي وبطاقة فحص كفاءات ومقاييس اتجاهات ودراسة Cedefo (2015) التي استخدمت تحليل الوثائق والمقابلات كأدوات لجمع البيانات واستخدمت جميع الدراسات المنهج الوصفي، وتشابهت معظم الدراسات في عينتها المكونة من المعلمين، باستثناء دراسة بلجن (2007) من الطلبة بالإضافة إلى المعلمين، وتوصلت الدراسات إلى نتائج منها ما هو متقارب وما هو مختلف، فقد بينت دراسة العتيبي (2016) ودراسة السلطاني (2014) ودراسة الجهمي (2012) ودراسة عبد الجليل (2009) التي أظهرت اتفاقاً ودرجة كبيرة من أهمية وتوافر معايير كفاءة وجودة المعلم في مدارس التعليم المهني والأكاديمي، حيث اتخذ الباحثان من هذه الدراسات مدخلاً لدراستهما، ولقد بينت بعض الدراسات بوضع تصورات مقترحة لسمات المعلمين في ضوء معايير الجودة الشاملة مثل دراسة بلجن (2007) كما قدمت الدراسات تفصيلاً للمعايير التي يجب أن تتوفر في معلمي التعليم المهني سوف يعتمد عليها الباحثون عند بنائهم لأداة الدراسة، كما بينت الدراسات إلى أن الحاجة إلى إجراء المزيد من الدراسات في هذا المجال كبيرة وبخاصة في ظل العولمة والانفتاح الحضاري وانتشار التكنولوجيا بشكل هائل في أيدي الشباب، إضافة إلى ندرة الدراسات في هذا المجال التي أجريت على قضية معايير مقترحة لضمان جودة الكادر التدريبي في مدارس التعليم المهني بمحافظة غزة.

#### إجراءات الدراسة

#### منهج الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان باستخدام المنهج الوصفي التحليلي المسحي وهو المنهج الذي يدرس الظاهرة أو القضية الموجودة بشكل فعلي ليحصل منها على معلومات تساعد في الإجابة عن أسئلة البحث وتطوير الواقع قيد الدراسة، والتعرف على جوانب القوة والضعف فيه من أجل معرفة مدى صلاحية هذا الوضع أو مدى حاجته إلى أحداث تغييرات جزئية أو أساسية. (المزين، وآخرون : 12)

#### مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع طلاب وطالبات مدارس التعليم المهني الصناعي والزراعي والبالغ عددهم (279) طالباً حسب إحصائية وزارة التربية والتعليم العالي، 2017، والجدول رقم (1) يوضح ذلك:

#### جدول (1) توزيع مجتمع الدراسة حسب المدرسة

المجموع	المتغير
122	مدرسة دير البلح الصناعية
157	مدرسة هاني نعيم الزراعية الثانوية
279	المجموع

#### عينة الدراسة:

العينة الاستطلاعية للدراسة: تكونت من (15) طالباً، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية عن طريق اختيار العينة من صفوف المدرستين، وتم اختيار عينة عشوائية من الطلاب من كل صف لغرض تقنين أداة الدراسة والتحقق من صدقها وثباتها وبعد التأكد من سلامة وصدق الاستبانة للاختبار ثم توزيعها.

العينة الفعلية للدراسة: تكونت عينة الدراسة الفعلية من (60) طالب من طلبة المدرستين السابقتين، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية العنقودية بنسبة (22%) من مجموع طلبة المدرستين البالغ عددهم (279) طالباً، حيث تم اختيار أربع صفوف عشوائياً، ثم تم اختيار عينة عشوائية من الصفوف السابقة، ثم اختيار عينة عشوائية من مستويات دراسية مختلفة، لاحظ ملحق رقم (1) لطريقة اختيار العينة والأعداد، والجدول (2) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة .

#### جدول (2) توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات

النسبة	العدد	المتغيرات
70	42	هاني نعيم الزراعية
30	18	دير البلح الصناعية
%100.0	60	المجموع
18.3	11	حادي عشر صناعي
11.6	7	الثاني عشر صناعي
41.6	25	الحادي عشر زراعي
28.3	17	الثاني عشر زراعي
%100.0	60	المجموع

#### أداتا الدراسة

#### أولاً : الاستبانة

لتحقيق أهداف الدراسة وللإجابة عن أسئلتها أعد الباحثان استبانة لتحديد درجة أهمية المعايير المقترحة لضمان جودة الكادر التدريبي في مدارس التعليم المهني وقد بنيت الاستبانة وفق الخطوات التالية:

وضع الصورة الأولية للاستبانة: وضع الباحثان الصورة الأولية للاستبانة من خلال اطلاعهم على بعض الدراسات السابقة ذات الصلة مثل دراسة عبد الله (2017) ودراسة عبد الجليل (2009) وقد تكونت الاستبانة في صورتها الأولية من (38) فقرة كل منها تعبر عن معيار من المعايير المقترحة لضمان جودة الكادر التدريبي، وقد وزعت هذه الفقرات على ثلاثة مجالين رئيسيين هما : المجال الأول (المعايير المهنية) وعدد فقراته (20) فقرة، والمجال الثاني (المعايير الشخصية) وعدد فقراته (17) فقرة، وضع أمام فقرات الاستبانة تدرج خماسي بحيث تكون درجة أهمية كل معيار (كبيرة جداً، وخصص لها (5) درجات، وكبيرة وخصص لها (4) درجات، ومتوسطة وخصص لها (3) درجات، وقيلة وخصص لها درجتان، وقليلة جداً وخصص لها درجة واحدة.

#### صدق الأدوات :

#### أولاً: الاستبانة

أولاً : صدق المحكمين: تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على أساتذة من المتخصصين ممن يعملون في الجامعات الفلسطينية، حيث قاموا بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة فقرات الاستبانة، ومدى انتماء الفقرات إلى كل محور من محاور الاستبانة، وكذلك وضوح صياغتها اللغوية، واستناداً إلى التوجيهات التي أبداها المحكمون، قام الباحثان بإجراء التعديلات التي اتفق عليها معظم المحكمين، وعلى ضوء تلك الآراء تم استبعاد فقرة واحدة، ليصبح عدد فقرات الاستبانة (37) فقرة.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي: جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة مع درجة المجال وبالنسبة للمجال الأول تراوحت معاملات الارتباط بين (0.839) و(0.800) وهي دالة إحصائياً عند (0.01) أما بالنسبة للمجال الثاني فتراوحت معاملات الارتباط بين (0.822) و(0.792) وهي دالة إحصائياً عند (0.01) وهذا يدل على صدق الاتساق الداخلي بين فقرات كل مجال من مجالات الاستبانة، ثم حسب الباحثان معامل الارتباط بين درجة كل مجال فرعي وبين الدرجة الكلية للاستبانة وكانت معاملات الارتباط (0.802) و(0.806) على الترتيب وهي دالة عند مستوى الدلالة (0.01) ويؤكد ذلك أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الاتساق والجدول التالي يوضح الاتساق الداخلي للاستبانة:

جدول رقم (3) صدق الاتساق الداخلي للاستبانة

المجال الأول		المجال الثاني	
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
.1	.811**	.1	.799**
.2	.806**	.2	.809**
.3	.801**	.3	.802**
.4	.815**	.4	.782**
.5	.809**	.5	.814**
.6	.822**	.6	.801**
.7	.804**	.7	.806**
.8	.806**	.8	.784**
.9	.815**	.9	.818**
.10	.821**	.10	.807**
.11	.819**	.11	.793**
.12	.839**	.12	.809**
.13	.831**	.13	.792**
.14	.800**	.14	.822**
.15	.825**	.15	.817**
.16	.803**	.16	.802**
.17	.800**	.17	.809**
.18	.799**		
.19	.814**		
.20	.829**		

\*\* دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) \* دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

#### ثبات الاستبانة Reliability:

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، وأجرى الباحثان خطوات التأكد من ثبات الاستبانة وذلك بعد تطبيقها على أفراد العينة الاستطلاعية بطريقة معامل ألفا كرونباخ.



1. طريقة ألفا كرونباخ : استخدم الباحثان طريقة ألفا كرونباخ، وذلك لإيجاد معامل ثبات الاستبانة، حيث بلغت معاملات الثبات لمجالات الاستبانة وللاستبانة ككل كما هو مبين في الجدول (2)

المجال	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
معايير مهنية	20	0.849
معايير الشخصية	17	0.916
الاستبانة ككل	37	0.924

يتضح من الجدول (2) أن معاملات الثبات للمجالات كانت 0.849، 0.916 على الترتيب ومعامل الثبات للاستبانة ككل (0.924) وهي معاملات ثبات مرتفعة، ومن خلال الاجراءات المتبعة للتحقق من الثبات يمكن للباحثين الوثوق من الأداة، ويمكن استخدامها في جمع البيانات الخاصة بالدراسة، وبالتالي تصبح الاستبانة في صورتها النهائية مكونة من 37 فقرة .

#### ثانياً: المقابلة

قام الباحثان بإجراء مقابلة مع عينة قصدية من مدرّاء مدارس التعليم المهني بالمحافظات الجنوبية لفلسطين ونوابهم ومشرفي التدريب في المدارس المهنية وبعض أساتذة الكليات المهنية الحكومية، للوقوف على معايير ضمان جودة أداء الكادر التدريبي في مدارس التعليم المهني بمحافظات غزة، ولأن المقابلات تزودنا باستجابات أعمق لتطوير الأفكار، وتساعد على الوقوف على سبل التطوير لهذا الدور بصورة أكبر لذلك كان استخدامها لفائدة عظيمة. وقد قام الباحثان بإعداد أسئلة المقابلة متبعين الخطوات التالية:

1. تم وضع الأسئلة المقترحة انظر ملحق رقم (2) ومن ثم عرضها على مجموعة من المحكمين
2. تم اختيار الزمان والمكان المناسبين لكل لإجراء المقابلات، وتم اختيار العينة التي سيتم إجراء المقابلة معها قسدياً وعددها ( 6 ) من مدرّاء ونواب المدرّاء والمشرفين على التدريب في المدارس المهنية وبعض أساتذة الكليات المهنية الحكومية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين من الذكور الإناث مع عدم ذكر الأسماء أو الإشارة إليها.

#### ثبات المقابلة

للتحقق من ثبات المقابلة، قام الباحثان بإجراء المقابلة على اثنتين من أعضاء العينة كعينة استطلاعية بحيث كان أحدهما من الذكور والآخر من الإناث وكانت نتائج المقابلة لهما متشابهة وهذا يدل على الثبات، حيث أورد عبد المؤمن ( 2008، ص260) أن ثبات أداة المقابلة يمكن أن يتم من خلال تطابق حكم شخصين أو أكثر بالنسبة لتقدير المعلومات.

#### صدق المقابلة

تم التأكد من صدق المقابلة من خلال صدق المحكمين حيث تم عرضها على هيئة المحكمين انظر ملحق رقم (3) كما تم التأكد من صدق المقابلة بإجراء مقارنة بين مجموعتين من الأفراد المختلفين في الخصائص الشخصية التي تقيسها المقابلة ( عبد المؤمن، 2008 : 261) وهي المدارس الزراعية والصناعية وتم إجراء المقابلات مع أفراد العينة حيث راعى الباحثان أثناء إجرائها ما يلي:

- قام الباحثان بإعطاء أرقام لأعضاء العينة الذكور من 1 إلى 3، والإناث من 4 إلى 6
- تقديم الباحثين أنفسهم، وبيان مدى أهمية الدراسة والمقابلة.
- التأكيد على سرية البيانات والمعلومات.

• تحديد كيفية الإجابة على أسئلة المقابلة.

**المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة**

وقد تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة بيانات الاستبانة التي وزعت والمقابلة التي أجريت، وذلك للإجابة على أسئلة الدراسة، وتم استخدام المعالجات الإحصائية التالية للتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة:

أ- معامل ارتباط بيرسون: للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، وذلك بإيجاد معامل ارتباط بيرسون بين كل محور والدرجة الكلية للاستبانة.

ب- معامل ارتباط سبيرمان براون للتجزئة النصفية المتساوية، ومعادلة جتمان للتجزئة النصفية غير المتساوية، ومعامل ارتباط ألفا كرونباخ: للتأكد من ثبات أداة الدراسة.

تم استخدام المعالجات الإحصائية التالية لتحليل نتائج الدراسة الميدانية:

• المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبيان مستوى كل فقرة من الفقرات.

**المحك المعتمد:**

لتحديد المحك المعتمد في الدراسة، فقد تم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكرت الخماسي من خلال حساب المدى بين درجات المقياس (4=1-5)، ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (4/5=0.80)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي واحد صحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح في الجدول الآتي (ملحم، 2000: 42):

**الجدول رقم (5): يوضح المحك المعتمد في الدراسة**

طول الخلية	الوزن النسبي المقابل له	درجة الموافقة
من 1 - 1.80	من 20% - 36%	بدرجة قليلة جدا
أكبر من 1.80 - 2.60	أكبر من 36% - 52%	بدرجة قليلة
أكبر من 2.60 - 3.40	أكبر من 52% - 68%	بدرجة متوسطة
أكبر من 3.40 - 4.20	أكبر من 68% - 84%	بدرجة كبيرة
أكبر من 4.20 - 5	أكبر من 84% - 100%	بدرجة كبيرة جدا

**نتائج الدراسة ومناقشتها**

يعرض الباحثان فيما يلي نتائج الدراسة من خلال الإجابة عن الأسئلة والتحقق من صحة الفروض على النحو التالي:  
النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الذي ينص على: ما المعايير المقترحة لضمان جودة أداء الكادر التدريبي في مدارس التعليم المهني من وجهة نظر بعض القيادات التربوية؟

وللإجابة عن السؤال قام الباحثان بعمل مقابلات مع مدراء ومشرفي التدريب في مدارس التعليم المهني وبعض أساتذة الكليات المهنية والملحق رقم (3) يوضح أسماءهم وأماكن عملهم.

تم الإشارة إلى المدراء ونوابهم والمشرفين الذكور بـ م1، م... م2 وبعض أساتذة الكليات المهنية الحكومية الإناث ن1، ن... ن3 وتم الإجابة عن أسئلة المقابلة من قبلهم كما يلي:

**س1: ما هي المحاور التي ينبغي أن تبني عليها معايير جودة الكادر التدريبي في مدارس التعليم المهني؟**

كانت إجابة الأول م1 على النحو التالي: معايير مهنية، ومعايير شخصية أما م2 فكانت إجابته كالتالي: معايير متعلقة بالصفات العقلية والنفسية والجسمية للمدرب ومعايير متعلقة بالمادة الدراسية التي يدرّسها أما م3 فكانت إجابته

كالتالي: معايير تتعلق بالمعرفة العلمية والمهنية للمدرب ومعايير تتعلق بالسمات الخلقية لدى المدرب أما ن1 فكانت إجابتها بأن المحاور لا بد أن تكون محاور معايير أخلاقية ومعايير شخصية ومعايير علمية معرفية، أما ن2 فرأت أن المعايير يجب أن تركز على الجانب التدريبي المهاري والجانب المعرفي والنظري، أما ن3 فكانت إجابتها بأن المعايير هي معايير مهنية تتعلق بالجانب المهاري لدى المدرب ومعايير شخصية تتعلق بسمات المدرب الشخصية. ويتفق الباحثان مع جميع استجابات أفراد العينة إذ أن المحاور هي تكامل بين السمات المهنية والشخصية ولا يمكن الاستغناء عن إحداها.

## س2 : ما المعايير المقترحة لكل محور من المحاور التي طرحتموها ؟

كانت إجابة م 1 بأن معايير مهنية قد تكون التمكن من المادة العلمية بشكل عميق ومفصل، وامتلاك مهارات استخدام استراتيجيات التدريب الحديثة، وفهم العلاقة بين مادته التي يدرسها والمواد الأخرى، ومعايير شخصية تتمثل في أن يكون سليماً بدنياً، وأن يكون لديه تفكير منطقي سليم، أن يكون مظهره لائقاً، أن يكون قدوة حسنة لطلابه، أما م2 فرأت أن المعايير متعلقة بالصفات العقلية والنفسية والجسمية للمدرب هي : أن يتمتع بشخصية قوية، وأن يتمتع بنطق سليم وحواس سليمة، وأن يكون شخص متحكم في مشاعره متزن، وأن يتقبل النقد ويسعى للتحسين، أما المعايير متعلقة بالمادة الدراسية فكانت أن يكون ملماً بنظم وسياسات التعليم المهني، وأن يكون متمكن بشكل كامل من مادته النظرية والتطبيقية، وأن يكون لديه حس الإبداع والابتكار، وأن يسعى لتطوير ذاته بشكل مستمر، وأن يكون على دراية بطرق التدريب واستراتيجياته الحديثة، وأن يكون على علم بآخر التكنولوجيات والتقنيات الحديثة، أما المدير م3 فرأت أن المعايير التي تتعلق بالمعرفة العلمية والمهنية للمدرب تتمثل في تمكنه من تحديد الاحتياجات التدريبية للطلاب ومتابعة ضعاف التحصيل وامتلاك طرق تعليم المهارات وقدرته على تنفيذ الدروس العملية بشكل متقن في الورشة وقدرته على توصيل المعلومات النظرية للطلبة وأما المعايير المتعلقة بالسمات الخلقية فرأت أن يكون المدرب خلوفاً يخاف الله عز وجل خالياً من الاضطرابات النفسية، وأن يمتلك مهارات قيادية تجعله قادراً على ضبط صفه، يحرص على طلابه، أن يكون قدوة، أن يتعامل بود مع مديره وزملائه .

أما الدكتورة ن1 فرأت بأن المعايير الأخلاقية تتمثل في أن تكون المدربة ذات سمعة طيبة وأخلاق حسنة وأن تكون قدوة لطلباتها وأن تتحلى بالصبر على الطلبة وأما المعايير الشخصية فهي أن تكون المدربة حسنة التصرف في المواقف المختلفة لديها طلاقة في اللسان وفصاحة في التعبير قادرة على التحكم في مشاعرها وضبط النفس، لديها رضا عن نفسها ومجتمعها، تمتلك مهارات إدارة المشغل وإدارة الحوار وأما المعايير العلمية المعرفية فتتمثل في : لديها القدرة على التخطيط السليم، متمكنة من المادة النظرية، ماهرة في العمل التطبيقي، لديها القدرة على التقويم الدقيق لطلباتها، تتمكن من استخدام التقنية في تدريس وتدريب مادتها، أما الدكتورة ن2 فرأت أن المعايير المتعلقة بالجانب التدريبي المهاري يجب أن تكون لدى المدربة مهارة التدريب وأن تكون المدربة قادرة على الابتكار والتجديد في عملها وأن تكون المدربة ماهرة في إدارة ورشة التدريب وأن تكون حريصة على سلامة طالباتها وسلامة المعدات والأدوات، وأن تتابع كل ما هو جديد في عالم التدريب وأما المعايير المتعلقة بالجانب المعرفي والنظري فرأت أن تكون المدربة ملمة بالمادة العلمية بشكل متجدد، وأن تكون لديها القدرة على تحديد أهداف مادتها العلمية بشكل دقيق وأن تكون لديها القدرة على تصميم الأنشطة التعليمية المناسبة لكل مهارة وأن تكون على دراية باستراتيجيات التفكير والتدريب الحديثة، أما الدكتورة ن3 فقالت أن المعايير المهنية المتعلقة بالجانب المهاري لدى المدربة يجب أن تتمثل في قدرة المدربة على تدريب الطالبات على إنجاز العمل بطرق مختلفة، كما يجب أن تكون

لديها القدرة على البحث العلمي وتنمية ذاتها بشكل مستمر، كما أن من المعايير القدرة على التقويم الحديث والتخطيط الفعال للدروس، والإلمام بأسس السلامة المهنية، أما المعايير الشخصية التي تتعلق بسمات المدربة الشخصية فتتمثل في قوة الشخصية والقدرة على ضبط المشغل والفصل الدراسي والأخلاق الحسنة والهيئة المناسبة والنطق السليم لأحرف والحرص على سلامة الطالبات، وأن تكون المدربة قدوة حسنة، وأن تكون قادرة على تشجيع الطالبات على الإنجاز وإثارة دافعيتهن للعمل

الإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة الدراسة والذي ينص على: ما درجة أهمية المعايير المقترحة لضمان جودة الكادر التدريبي بمدارس التعليم المهني بالمحافظات الجنوبية لفلسطين من وجهة نظر طلبة هذه المدارس؟ قام الباحثان بعمل استبانة بقائمة المعايير التي اقترحتها القيادات التربوية والخبراء وتم توزيعها على عينة من طلبة مدارس التعليم المهني الصناعي والزراعي ثم قام الباحثان بحساب المتوسط الحسابي الموزون والنسبة المئوية والانحراف المعياري، تم ترتيب كل فقرة من فقرات المجال الأول "معايير مهنية" ودرجة أهمية كل معيار بناء على ما ورد في الجدول (3)، والجدول رقم (4) يبين تقديرات إجابات الطلبة.

#### جدول (4)

يبين المتوسط الحسابي الموزون والنسبة المئوية والانحراف المعياري ودرجة أهمية المعايير المهنية المقترحة لضمان

#### جودة الكادر التدريبي

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية للنسبة المئوية للمتوسط الحسابي	درجة الأهمية	ترتيب الفقرات في المجال
1	لا بد أن يكون مدرسي متمكن من المادة العلمية بشكل عميق ومفصل	4.0833	.82937	81.7	كبيرة	1
2	يجب على المدرب أن يكون ملماً بنظم وسياسات التعليم المهني	4.0667	1.02290	81.3	كبيرة	7
3	أرى أن على المدرب أن يسعى لتطوير ذاته بشكل مستمر	4.0500	.99873	81.0	كبيرة	4
4	لا بد أن يحرص مدرسي على سلامة طلابه وسلامة المعدات والأدوات	3.9833	1.12734	79.7	كبيرة	14
5	يجب أن يمتلك مدرسي مهارات البحث العلمي	3.8500	1.11728	77.0	كبيرة	18
6	على المدرب أن يكون قادر على الربط بين بين مادته التي يدرسها والمواد الأخرى	3.8333	.99433	76.7	كبيرة	3
7	لا بد أن يكون مدرسي ماهراً في العمل التطبيقي	3.8167	1.11221	76.3	كبيرة	19
8	يجب أن يمتلك مدرسي القدرة على التخطيط السليم	3.7667	1.16977	75.3	كبيرة	16
9	لا بد أن يستخدم مدرسي وسائل تقويم متنوعة في تقييمي	3.7667	1.22636	75.3	كبيرة	17
10	على مدرسي أن يراعي الفروق الفردية بين الطلاب	3.7500	1.00212	75.0	كبيرة	12
11	يجب أن يكون المدرب قادراً على تحديد أهداف مادته العلمية بشكل دقيق	3.7333	1.21943	74.7	كبيرة	20
12	أعتقد أن مدرسي لا بد أن يتمكن من تحديد الاحتياجات التدريبية لي ولزملائي	3.6333	1.35255	72.7	كبيرة	6
13	أرى أن مدرسي لا بد أن يتمكن من استخدام التقنية في تدريس وتدريب مادته	3.6000	.99490	72.0	كبيرة	13
14	لا بد أن يكون قادراً على تدريبي على إنجاز العمل بطرق مختلفة	3.5833	1.12433	71.7	كبيرة	9
15	لا بد أن يكون مدرسي على علم بأخر التكنولوجيات والتقنيات الحديثة	3.5500	1.12634	71.0	كبيرة	5
16	على المدرب أن يستخدم استراتيجيات التدريب الحديثة	3.5167	.99986	70.3	كبيرة	2



8	كبيرة	70.3	1.26881	3.5167	أعتقد أن على مدربي أن يكون قادر على تنفيذ الدروس العملية بشكل متقن في الورشة	17
10	كبيرة	70.0	1.15714	3.5000	يجب على المدرب أن يهتم بالطلبة ضعاف التحصيل	18
11	كبيرة	70.0	1.28221	3.5000	لا بد أن تكون لديه القدرة على تصميم الأنشطة التعليمية المناسبة لكل مهارة أتعلّمها	19
15	كبيرة	70.0	1.09699	3.5000	على مدربي أن يكون قادرا على الابتكار والتجديد في عمله	20
	كبيرة	74.6	.53885	3.7300	الاستبانة ككل	

يتبين من الجدول 4 أن المستوى العام لدرجة أهمية المعايير المهنية المقترحة لضمان جودة الكادر التدريبي كان كبيراً حيث بلغ المتوسط (3.73) بنسبة (74.6%) وأن متوسطات جميع الفقرات التي تنتمي إلى مجال المعايير المهنية كانت ذات مستوى كبير، وكانت أعلى درجة للمعايير المهنية للفقرة (1) التي تنص على "لا بد أن يكون مدربي متمكن من المادة العلمية بشكل عميق ومفصل" تليها الفقرة (7) التي تنص على "يجب على المدرب أن يكون ملماً بنظم وسياسات التعليم المهني" ثم الفقرة رقم (4) التي تنص على "أرى أن على المدرب أن يسعى لتطوير ذاته بشكل مستمر".

بينما جاءت الفقرات 10، 11، 15 آخر الفقرات من حيث درجة الأهمية، وقد بلغت المتوسطات الحسابية لها (3.5)، وينسب مؤوية(70%) على الترتيب فقد جاءت الفقرة (15) التي تنص على "على مدربي أن يكون قادرا على الابتكار والتجديد في عمله" في أدنى مستوى ثم الفقرة (11) التي تنص "على لا بد أن تكون لديه القدرة على تصميم الأنشطة التعليمية المناسبة لكل مهارة أتعلّمها"، ثم الفقرة (10) التي تنص على "يجب على المدرب أن يهتم بالطلبة ضعاف التحصيل".

وجميع الفقرات الثلاث جاءت بدرجة أهمية كبيرة، وتتفق هذه النتائج مع دراسة عبد الله (2017) ودراسة الجهمي (2012) ودراسة السلطاني (2014) ودراسة عبد الجليل (2009) التي أظهرت درجة أهمية كبيرة للمعايير المهنية لمعلمي ومدربي التعليم المهني.

ويفسر الباحثان هذه النتائج بأن تمكن المدرب من المادة العلمية بشكل مفصل سيجعله قادراً على توصيلها لطلابه وقادراً على الإبداع، كما أن إلمام المدرب بنظم التعليم المهني وسياساته تجعل منه مدرباً قادراً على التعامل مع طلابه وإعدادهم إعداداً جيداً لسوق العمل، كما أن سعي المدرب لتطوير ذاته ينعكس على أداء طلابه ومستواهم المهني إذا حرص المعلم على نقل كل ما يتعلمه إليهم مما يعود بالفائدة على الطلبة في المقام الأول.

ثم قام الباحثان بحساب المتوسط الحسابي الموزون والنسبة المئوية والانحراف المعياري، تم ترتيب كل فقرة من فقرات المجال الثاني "المعايير الشخصية" ودرجة أهمية كل معيار بناء على ما ورد في الجدول (3)، والجدول رقم (5) يبين تقديرات إجابات الطلبة.

#### الجدول (5)

يبين المتوسط الحسابي الموزون والنسبة المئوية والانحراف المعياري ودرجة أهمية المعايير الشخصية المقترحة

#### لضمان جودة الكادر التدريبي

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية للمتوسط الحسابي	درجة الأهمية	ترتيب الفقرات في المجال
1	على المدرب أن يتمتع بشخصية قوية	4.3167	.83345	86.3	كبيرة	1
2	أرى أن مدربي يجب أن يكون قُدوة حسنة لطلابه	4.3000	1.01347	86.0	كبيرة	2

3	لا بد أن يتمتع مدربي بنطق سليم وحواس سليمة	4.1000	1.16007	82.0	كبيرة	5
4	على المدرب أن يتقبل النقد ويسعى للتحسين	4.0833	1.01333	81.7	كبيرة	7
5	لا بد أن يكون المدرب قادراً على تشجيع الطلبة على الإنجاز وإثارة دافعيتهم للعمل	4.0833	1.09377	81.7	كبيرة	11
6	على مدربي أن يحسن التصرف في المواقف المختلفة	4.0500	.94645	81.0	كبيرة	13
7	لا بد أن يكون مدربي عادلاً بيني وبين زملائي	4.0500	1.18501	81.0	كبيرة	16
8	يجب أن يكون المدرب ذو سمعة طيبة وأخلاق حسنة	4.0333	1.20685	80.7	كبيرة	12
9	لا بد أن يكون مظهر مدربي لائقاً	4.0000	1.04151	80.0	كبيرة	3
10	أعتقد أن مدربي يجب أن يمتلك تفكير منطقي سليم	3.9667	1.08872	79.3	كبيرة	4
11	يجب أن يكون المدرب شخصاً متحكماً في مشاعره متزن	3.9667	1.10418	79.3	كبيرة	6
12	لا بد أن يمتلك المدرب مهارات قيادية تجعله قادراً على ضبط صفه	3.9167	.97931	78.3	كبيرة	8
13	على المدرب أن يجعل مخافة الله بين عينيه	3.9167	1.27946	78.3	كبيرة	15
14	لا بد أن يكون لمدربي رضا عن نفسه ومجتمعه	3.8667	1.03280	77.3	كبيرة	14
15	يجب على المدرب أن يكون ملتزماً بمواعيده	3.8667	1.43168	77.3	كبيرة	17
16	يجب على المدرب أن يتحلى بالصبر على الطلبة	3.7500	1.25718	75.0	كبيرة	10
17	على مدربي أن يتعامل بود مع مديره وزملائه	3.7167	1.35411	74.3	كبيرة	9
18	المجال ككل	3.9990	.70940	80.0	كبيرة	

يتبين من الجدول 5 أن المستوى العام لدرجة أهمية المعايير الشخصية المقترحة لضمان جودة الكادر التدريبي كان كبيراً حيث بلغ المتوسط (3.99) بنسبة (80%) وأن متوسطات جميع الفقرات التي تنتمي إلى مجال المعايير الشخصية كانت ذات مستوى كبير، وكانت أعلى درجة للمعايير المهنية للفقرة (1) التي تنص على "على المدرب أن يتمتع بشخصية قوية" تليها الفقرة (2) التي تنص على "أرى أن مدربي يجب أن يكون قدوة حسنة لطلابه" ثم الفقرة رقم (5) التي تنص على "لا بد أن يتمتع مدربي بنطق سليم وحواس سليمة".

بينما جاءت الفقرات 17، 10، 9 آخر الفقرات من حيث درجة الأهمية، وقد بلغت المتوسطات الحسابية لها (3.68)، (3.75)، (3.71) وبنسب مئوية (77.3%)، (75%)، (74.3%) على الترتيب فقد جاءت الفقرة (9) التي تنص على "على مدربي أن يتعامل بود مع مديره وزملائه" في أدنى مستوى ثم الفقرة (10) التي تنص على "يجب على المدرب أن يتحلى بالصبر على الطلبة"، ثم الفقرة (17) التي تنص على "يجب على المدرب أن يكون ملتزماً بمواعيده".

وجميع الفقرات الثلاث جاءت بدرجة أهمية كبيرة، وتتفق هذه النتائج مع دراسة عبد الجليل (2009) ودراسة السلطاني (2014) التي أظهرت نتائجها أهمية كبيرة للمعايير الشخصية في ضمان جودة الكادر التدريبي في مدارس التعليم العام والمهني.

ويفسر الباحثان هذه النتائج بأن شخصية المدرب القوية تفرض على الطالب الالتزام واحترام القانون وضمن سير التدريب بشكل هادئ وإتاحة الفرصة لتعلم مهارات جديدة، كما أن المدرب الذي يعد قدوة حسنة يعد مهماً لأن الأصل في المهن هي الأخلاق الحميدة كما أن على المدرب أن يتمتع بحواس سليمة تمكنه من الاستخدام الأمثل للأجهزة والأدوات وتوصيل المعلومات بشكل سلس للطلبة .

وللتعرف إلى النتائج الإجمالية حسب الباحثان المتوسط الحسابي الموزون والوزن النسبي والانحراف المعياري لكل مجال من مجالات الاستبانة وللاستبانة ككل ودرجة أهمية معايير مقترحة لضمان جودة الكادر التدريبي بناء على ما ورد في الجدول (4) و(5) و(6) والجدول (7) يبين تقديرات إجابات الطلبة

#### الجدول 7

يبين المتوسط الحسابي الموزون والنسبة المئوية والانحراف المعياري ودرجة أهمية المعايير المقترحة بالنسبة للمجالات وللاستبانة ككل

المجال	المتوسط الحسابي الموزون	النسبة المئوية للمتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
المعايير المهنية	3.7300	.53885	74.6	كبيرة
المعايير الشخصية	3.9990	.70940	80.0	كبيرة
الاستبانة ككل	3.8645	.56071	77.3	كبيرة

يلاحظ من الجدول (7) أن المجال الثاني وهو "المعايير الشخصية" حصل على أعلى المتوسطات الحسابية حيث بلغ (3.99) بنسبة 80% وهو يقع ضمن الفئة الرابعة وفق المقياس الخماسي المتدرج التي تتراوح بين (4.20 - 3.40) وهي الفئة التي تشير إلى درجة أهمية كبيرة، بينما حصل المجال الأول وهو المعايير المهنية " على متوسط حسابي (3.73) بنسبة 74.6% وهو يقع ضمن الفئة السابقة التي تشير إلى درجة كبيرة، ، في حين أن المتوسط الحسابي للاستبانة ككل بلغ (3.86) بنسبة 77.3% وهو يشير إلى درجة أهمية كبيرة وتتفق هذه النتائج مع دراسة عبد الجليل (2009) ودراسة بلجن (2007) ودراسة السلطاني (2014) ودراسة الجهمي (2012) التي أظهرت نتائجها درجة أهمية كبيرة لتوافر معايير ضمان جودة الكادر التدريبي في مدارس التعليم المهني .

ويفسر الباحثون هذه النتائج بوعي الطلبة لأهمية توافر المعايير الشخصية والمهنية وأن كل منهما يكمل الآخر. الإجابة عن السؤال الثالث من أسئلة الدراسة الذي ينص على: ما معوقات تطبيق معايير ضمان جودة الكادر التدريبي في مدارس التعليم المهني بالمحافظات الجنوبية لفلسطين من وجهة نظر بعض القيادات التربوية؟ قام الباحثان بطرح أسئلة المقابلة على نفس العينة السابقة من القيادات التربوية والخبراء وكانت إجاباتهم على النحو التالي:

أجاب المدير م1 بأن المعوقات يمكن أن تكون قلة التمويل اللازم لعملية تدريب المعلمين وعدم تقاضي الموظفين لرواتبهم، الانقسام السياسي وعدم وجود قوانين موحدة بين شطري الوطن، الحصار الصهيوني المفروض على غزة ومنع ابتعاث وسفر الخبراء من وإلى القطاع، الروتين اليومي للمعلم الذي من الصعب تغييره، قلة إشراك المعلمين في التخطيط، التأهيل الضعيف وقلة الخبرة لدى المعلمين الجدد، أما المدير م2 فرأى أن المعوقات يمكن أن تكون معوقات مالية تتمثل في عدم كفاية الميزانية المخصصة للمدرسة في تدريب المعلمين، قلة توفر أدوات في الورش والمعامل وعدم توفر المواصفات الفنية في المشاغل، أما المدير م3 فكانت إجابته التكلفة العالية لمدارس التعليم المهني ومتطلباته، غياب آليات الرقابة، إحالة الموظفين من أصحاب الخبرة للتقاعد، أزمة الرواتب، قصور القانون من ناحية المكافآت والعقوبات، سرعة تغير المسؤولين، الحاجة إلى وقت وجهد طويل لتطبيق هذه المعايير وعدم ظهور نتائجها بشكل سريع، عدم مطابقة المباني والمرافق، انتداب معلمين من غير المهنيين إلى مدارس التعليم المهني وقلة وجود المختصين لعدم وجود تعيينات جديدة.

أما الدكتورة ن1 فكانت إجابتها بأن المعوقات تبدأ، كثرة الأعباء الإدارية على المديرات، وكثرة الأعباء التدريسية على المدرسات، عدم كفاية السلفة المدرسية لتدريب المدربين، ضعف التخطيط الاستراتيجي، أما الدكتورة ن2

فكانت إجابتها ضعف المدربات وقلة الخبرة وخصوصاً المعلمات حديثات التعيين، عدم وجود حوافز للمعلمين المتميزين، أن تطوير الكادر التدريبي بحاجة لتمويل، كثرة الأعمال الإدارية على عاتق المدربات، عدم صرف الرواتب للموظفين العموميين، غياب الأمن الوظيفي، وجود عجز في أعداد المدربات، أما الدكتورة ن3 فرأت أن مقاومة التغيير من المعلمات عائق أساسي، عدم صرف رواتب الموظفين بشكل كامل منذ أعوام، ضعف مستوى الطالبات، ضعف بعض المدربات وعدم وجود الدافعية في العمل، عدم حضور بعض المدربات للدورات التدريبية ومعوقات تشريعية بسبب قصور القوانين التي لا تتصف المعلم وتخضم من راتبه بدون سبب .

الإجابة عن السؤال الرابع من أسئلة الدراسة الذي ينص على: ما سبل التغلب على معوقات تطبيق معايير ضمان جودة الكادر التدريبي في مدارس التعليم المهني بالمحافظات الجنوبية لفلسطين من وجهة نظر بعض القيادات التربوية؟

قام الباحثان بطرح السؤال السابق على نفس العينة السابقة من القيادات التربوية والخبراء وكانت إجابتهم على النحو التالي:

أجاب المدير م1 بأن سبل التغلب على المعوقات هي في توفير التمويل اللازم للمدارس المهنية والتي تغطي عملية تدريب المعلمين والمكافآت التشجيعية، وضرورة أن يتم صرف رواتب الموظفين دون تأخير لما لذلك من أثر على عملية التعليم، وضرورة تحييد التعليم المهني والتعليم عموماً عن أي تجاذبات، وتوحيد قانون التعليم المهني بين شطري الوطن، وضرورة ابتعاث المدربين وتسهيل سفرهم من خلال معبر رفح وتوجيه الدعوات للخبراء المهنيين لزيارة قطاع غزة بالتنسيق بين وزارة التربية والتعليم وبين ديوان الموظفين في أسس اختيار المدربين الجدد وتدريب المدربين الحاليين وفق خطة مدروسة، أما المدير م2 فأجاب بعمل صندوق لدعم التعليم المهني وتوفير الميزانيات المناسبة للأنشطة، والتنسيق مع الجهات المانحة لتوفير الأجهزة والادوات التي تسهل عمل المدربين وتزيد من كفاءة الطلبة وإنشاء المزيد من الفصول في المدارس المهنية بتخصصات مختلفة وتوظيف المدربين الجدد، أما المدير م3 فكانت إجابته تمويل المدارس ذاتياً من خلال بيع المنتجات في الأسواق المحلية بإشراف الوزارات المختصة وتوفير آليات الرقابة على مدارس التعليم المهني وضبط جودتها، التراجع عن قرارات التقاعد التعسفي وصرف رواتب المدربين ومستحقاتهم المالية، سن قوانين وتشريعات تأخذ في الحسبان المكافآت والترقيات، عدم التعجل في نتائج تطبيق المبادرات والقوانين، تعيين المدربين ذوي الكفاءة العالية وعدم انتداب معلمين من غير المهنيين إلى مدارس التعليم المهني .

أما الدكتورة ن1 فكانت إجابتها بأن سبل التغلب على المعوقات يكمن في تعيين المزيد من المدربين لتخفيف العبء عن المدربين ولضمان جودة الطلبة، إيجاد مصادر للتمويل توفرها الحكومة لهذه المدارس، تلبية الاحتياجات التدريبية للمدربين والعاملين في المدارس المهنية، تنمية مهارات المدربين في التخطيط الاستراتيجي والتقويم الفعال، أما الدكتورة ن2 فكانت إجابتها بعمل برنامج متكامل لإعادة تأهيل المدربين والمدربات وتدريبهم على أحدث ما توصل إليه العلم للتمكن من مجارة العالم الصناعي، وتوفير الحوافز المادية للمدربين والمدربات المتميزين، وتوفير التمويل وصرف رواتب العاملين مع علاوات خاصة بالتعليم المهني، سن قوانين تجرم حرمان الموظف من راتبه وعودة الأمن الوظيفي للعاملين في المدارس المهنية، أما الدكتورة ن3 فرأت أن من سبل التغلب على المعوقات هو نشر ثقافة الجودة وتبصرة العاملين بأهمية الجودة ومفاهيمها، و صرف رواتب الموظفين بشكل كامل منذ أعوام، رفع مستوى قبول الطلبة في هذه المدارس لتستقبل الطلبة الجيدين الذين يقللون النفقات اللازمة من أقرانهم

الضعفاء، توفير البيئة المناسبة للمدربة والمشجعة على الابتكار والابداع والمحفزة على العمل، ربط حضور الدورات التدريبية بمكافآت أو عقوبات، توحيد قانون التعليم المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة .

## التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة يتقدم الباحثان بالتوصيات التالية:

- ضرورة تحييد قطاع التعليم المهني عن أي تجاذبات سياسية لأنه يؤثر بشكل مباشر على جودة المخرجات من الطلبة.
- التراجع عن قرارات إحالة المدربين ذوي الخبرة إلى التقاعد الإجباري.
- صرف كافة مستحقات المدربين في مدارس التعليم المهني المترجمة لضمان الرضا عن العمل واثقان العمل .
- توفير التدريب المكثف لمدرسي التعليم المهني بواسطة خبراء من الدول العربية والأجنبية وتوفير التمويل اللازم للتدريب من قبل الوزارات المعنية.
- تبني معايير ضمان جودة الكادر التدريبي وتطويرها وتحسينها وإثرائها وطبعها في دليل من قبل وزارة التربية والتعليم العالي.
- تفعيل العلاقة بين كليات التربية ومدارس التعليم المهني وتبادل الخبرات بين أعضاء هيئت التدريس ومدربي التعليم المهني .
- تشكيل لجنة من الخبراء التربويين والمهنيين تشرف على اختيار المدربين ذوي الكفاءة العالية والمطابقين للمعايير المقترحة في أي اختبارات ومسابقات للتعين في المستقبل.
- تفعيل نظام الحوافز والمكافآت التشجيعية للمدربين المتميزين في مدارس التعليم المهني بالمحافظات الجنوبية لفلسطين وعمل جائزة سنوية لأفضل مدرب وفق معايير الجودة.
- ضرورة توفير التيار الكهربائي من خلال بدائل لمدارس التعليم المهني لضمان تدريب فعال للمدربين والطلبة.
- توفير الموارد والأدوات والأجهزة الحديثة التي تيسر للمدربين توصيل المعلومة بجودة عالية

## المصادر والمراجع

### أولاً: المراجع العربية:

1. بلجن، كوثر، (2007) تصورات المعلمات والطالبات المعلمات لسمات معلم العلوم في ضوء معايير الجودة الشاملة، بحث مقدم للقاء السنوي الرابع عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية: الجودة في التعليم العام. جامعة الملك سعود: 2007
2. البلوي، سلمى (2015) : معوقات تطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي في جامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة التربية (جامعة الأزهر) - مصر ، ع166، ج1 ص ص 698 - 759
3. البهواشي، السيد (2007):معجم مصطلحات الاعتماد وضمان الجودة في التعليم العالي، ط1، عالم الكتب للنشر والتوزيع القاهرة.
4. حماد، خليل (2011) التعليم المهني في مدارس وزارة التربية والتعليم العالي، مقال منشور على موقع وزارة التربية والتعليم على الرابط : <http://www.mohe.ps/home/2011/>
5. حمدان، عبد الرحيم وأبو عاصي، حمدان (2008)، الصعوبات التي تواجه التعليم التقني في فلسطين وسبل التغلب عليها، بحث مقدم لمؤتمر التعليم المهني والتقني في فلسطين، واقع وتحديات وطموح، الكليات الجامعية للعلوم التطبيقية في الفترة 12-13/ 10/ 2008 غزة فلسطين .
6. الزعيم، محمد، و أبورحمة، محمد (2017) : خطة مقترحة لتطوير دور وسائل الإعلام في تعزيز الاتجاهات الإيجابية نحو خريجي التعليم المهني بمحافظة غزة، بحث مقدم لمؤتمر " خريجو التعليم والتدريب المهني الواقع والمشكلات المنعقد في كلية مجتمع غزة للدراسات السياحية والتطبيقية في الفترة ما بين 18-19/ 17/4 2017/ فلسطين .
7. السلطاني، نسرين (2014) تصورات معلمات العلوم لسمات معلم العلوم في المدارس الابتدائية في ضوء معايير الجودة الشاملة، مجلة كلية التربية الأساسية/ جامعة بابل، العدد 17 ص ص 490-509
8. السوادي، علي (2015) الحوكمة الرشيدة كمدخل لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في الجامعات السعودية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة .
9. الشويخ، عاطف، 2007 : واقع التخطيط الاستراتيجي في مؤسسات التعليم التقني في محافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة .
10. الصافي، الجهمي (2012) أثر برنامج تدريبي باستخدام التعليم الإلكتروني في تنمية كفاءتي تخطيط وتقييم الدروس والاتجاه نحو الإنترنت لدى معلمي التعليم الثانوي الصناعي بمصر، مجلة كلية التربية بالسويس، المجلد 5 العدد(3) إبريل 2012م.
11. الصرايرة، خالد ؛ العساف، ليلي (2008): إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي بين النظرية والتطبيق، المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي، صنعاء، المجلد الأول، العدد1، ص1-ص46.
12. العاجز، فؤاد (2008) مشكلات معلمي التعليم المهني والتقني في محافظات غزة وسبل التغلب عليها، دراسة مقدمة لمؤتمر التعليم التقني والمهني في فلسطين، الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، غزة.
13. العبد، عبد الرحيم (2001) التعليم التقني في فلسطين ودوره في تحقيق التنمية، مجلة رؤية، العدد (11)، ص 82-108، الهيئة العامة للاستعلامات فلسطين .
14. عبد الجليل، علي (2009)، معايير مقترحة لجودة أداء معلم التعليم الصناعي وأثر أدركها في نموهم المهني، مجلة كلية التربية جامعة أسيوط، متوفرة على الرابط <http://search.mandumah.com/>

15. عبد الله، سعدية (2017)، الكفايات اللازمة للمعلم لأداء دوره في التعليم العام في ضوء معايير جودة التعليم، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم.
16. العتيبي، نواف (2009): متطلبات تطبيق الجودة الشاملة في التعليم، مجلة القراءة والمعرفة - مصر، ع 101، ص ص 150 - 178.
17. العتيبي، وضى (2016) إعداد معلم العلوم في ضوء معايير الجودة الشاملة - تصور مقترح، دراسة مقدمة للمؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم العالي، 2016، الرياض .
18. المالكي، حمده (2010م)، "إمكانية تطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي في مدارس التعليم الثانوي العام من وجه نظر القيادات التربوية بمحافظة جدة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
19. آل مداوي، عبير (2013) : آلية مقترحة لتطبيق معايير نظام الاعتماد المدرسي في مؤسسات التعليم العام للمرحلة الثانوية بالمملكة، اللقاء السنوي السادس عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية - الاعتماد المدرسي - السعودية، ص ص 521 - 560 .
20. المزين، سليمان والزعيم، محمد و أبورحمة، محمد (2017) : دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة فلسطين في ترسيخ المنظومة القيمية من وجهة نظر طلبتها، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، العدد 3، 2017.
21. النبوي، أمين (2006): الاعتماد الأكاديمي لمدارس التعليم قبل الجامعي في دولة الإمارات العربية المتحدة، مجلة التربية. العدد 19 ص ص 135-207 .

#### المراجع العربية الإنجليزية

1. Belgin, K. (2007) Teachers' and student-teachers' perceptions of the characteristics of the science teacher in the light of comprehensive quality standards, (in Arabic), a research presented to the fourteenth annual meeting of the Saudi Society for Educational and Psychological Sciences: Quality in General Education. King Saud University: 2007
2. Al-Balawi, S. (2015): Obstacles to the application of academic accreditation standards at the University of Tabuk from the point of view of faculty members, (in Arabic). Education Journal (Al-Azhar University) - Egypt, p. 166, part 1, p. 698-759
3. Bahwashi, A (2007): Glossary of Accreditation and Quality Assurance Terms in Higher Education, (in Arabic). 1st Edition, World of Books for Publishing and Distribution, Cairo.
4. Hammad, K. (2011) Vocational education in the schools of the Ministry of Education and Higher Education, (in Arabic). An article published on the website of the Ministry of Education at the link: <http://www.mohe.ps/home/2011/>
5. Hamdan, A., and Abu Assi, H. (2008), the difficulties facing technical education in Palestine and ways to overcome them, (in Arabic). A research presented to the Conference on Vocational and Technical Education in Palestine, Reality, Challenges and Ambition, University Colleges of Applied Sciences in the period 12-13 October 2008, Gaza, Palestine.
6. Al-Zaeem, M., and Abu Rahma, M. (2017): A proposed plan to develop the role of the media in promoting positive attitudes towards graduates of vocational education in the governorates of Gaza, (in Arabic). A research submitted to the conference "Graduates of



Vocational Education and Training", Reality and Problems, held at the Gaza Community College for Tourism and Applied Studies in the period 18-19/4/2017. Palestine.

7. Al-Sultani, N. (2014) Science teachers' perceptions of the characteristics of the science teacher in primary schools in the light of comprehensive quality standards, (in Arabic). Journal of the College of Basic Education / University of Babylon, Issue 17, pp. 490-509

8. Al-Sawadi, P (2015) Good governance as an introduction to quality assurance and academic accreditation in Saudi universities, (in Arabic). Unpublished PhD thesis, Umm Al-Qura University, Makkah Al-Mukarramah.

9. Al-Shuwaikh, A., 2007: The reality of strategic planning in technical education institutions in the governorates of Gaza, (in Arabic). Unpublished master's thesis, Islamic University of Gaza.

10. Al-Safi, A (2012) The effect of a training program using e-learning in developing the competencies of planning and evaluating lessons and the attitude towards the Internet among teachers of industrial secondary education in Egypt, (in Arabic). Journal of the Faculty of Education in Suez, Volume 5, Issue (3), April 2012.

11. As-Sarayrah, K.; Al-Assaf, L (2008): Total Quality Management in Higher Education Institutions between Theory and Practice, The Arab Journal of Quality Assurance in Higher Education, (in Arabic). Sanaa, Volume 1, Issue 1, pp. 1-pg. 46.

12. The helpless, F (2008) Problems of vocational and technical education teachers in the governorates of Gaza and ways to overcome them, a study presented to the technical and vocational education conference in Palestine, (in Arabic). University College of Applied Sciences, Gaza.

13. Al-Abd, A. (2001) Technical education in Palestine and its role in achieving development, (in Arabic). Vision Magazine, Issue (11), pp. 82-108, State Information Service Palestine.

14. Abdel-Jalil, P. (2009), proposed standards for the quality of industrial education teacher performance and its impact on their professional development, (in Arabic). Journal of the Faculty of Education, Assiut University, available at <http://search.mandumah.com/>

15. Abdullah, S. (2017), the competencies required for a teacher to perform his role in public education in light of education quality standards, (in Arabic). Unpublished PhD thesis, Sudan University of Science and Technology, Khartoum.

16. Al-Otaibi, N. (2009): Requirements for applying comprehensive quality in education, (in Arabic). Reading and Knowledge Journal - Egypt, p. 101, pp. 150-178.

17. Al-Otaibi, and (2016) Preparing the Science Teacher in the Light of Comprehensive Quality Standards - A Proposed Perception, (in Arabic). A study presented to the Sixth International Arab Conference on Quality Assurance in Higher Education, 2016, Riyadh.

18. Al-Maliki, H (2010 AD), "The Possibility of Applying Academic Accreditation Standards in General Secondary Education Schools from the Viewpoint of Educational Leaders in Jeddah Governorate," (in Arabic). Unpublished master's thesis, College of Education, Umm Al-Qura University, Makkah Al-Mukarramah.
19. Al-Madawi, P (2013): A proposed mechanism for applying the standards of the school accreditation system in public education institutions for the secondary level in the Kingdom, (in Arabic). The Sixteenth Annual Meeting of the Saudi Society for Educational and Psychological Sciences - School Accreditation - Saudi Arabia, pp. 521-560.
20. Al-Muzayen, S. and Al-Zaeem, M. and Abu Rahma, M. (2017): The role of faculty members at the University of Palestine in consolidating the value system from the point of view of its students, (in Arabic). Palestine University Journal for Research and Studies, Issue 3, 2017.
21. Al-Nabawi, A (2006): Academic accreditation of pre-university education schools in the United Arab Emirates, (in Arabic). Education Journal. Issue 19, pp. 135-207.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Cedefop (2015). Ensuring the quality of certification in vocational education and training. Luxembourg: Publications Office. **Cedefop research paper**; No 51. <http://dx.doi.org/10.2801>