

تطوير وحدات التدريب فى ضوء متطلبات الجودة بمدارس التعليم الأساسى

بحث مقدم من
منال محمد السيد علام

إشراف

د. محمد رفعت حسنين

أستاذ ورئيس قسم

التعليم العالى والمستمر السابق

أ.د. نادية جمال الدين

أستاذ بقسم أصول التربية

مما لاشك فيه أن واقع التدريب أثناء الخدمة يستحق اهتماماً كبيراً ؛ لكونه من المسؤوليات الضرورية بالنسبة للإدارى والتربوى ؛ كي يواكب التطور الاجتماعى والتكنولوجى؛ بغرض تحسين وتطوير مستوى الأداء المهنى ، والاستفادة من جميع الطاقات والإمكانات المتاحة ، فالتدريب أثناء الخدمة يعتبر أحد العناصر الرئيسة لتحديث المهارات والمعارف وتعديل الاتجاهات اللازمة لأداء العمل بكفاءة عالية فهو حجر الزاوية وجزء هام لا يتجزأ عن أي عملية إنمائية ؛ لمساهمة فى تطوير العاملين بمختلف المؤسسات والهياديين .

ولذلك أكد المهتمون ضرورة أن تصبح البرامج التدريبية أثناء الخدمة إلزامية للمعلم وجعلها داخل المدرسة مع إدخال المعلوماتية والتكنولوجيا الحديثة لتساير روح العصر وما يتسم به من تقدم معلوماتى ومعرفى وتكنولوجى واستخدام الوسائل الحديثة مثل الحاسب الآلى وشبكة المعلومات العنكبوتية التى أثبتت فاعليتها فى تنمية المعلم ،(تغريد ،٢٠٠٤)

ولذلك بدأت الأنظار تتجه إلى المدرسة كمؤسسة تعليمية تعليمية لجميع العاملين بها ، وبدأت الدول المتقدمة تتبنى هذا الاتجاه التدريبى تحت مسمى التدريب القائم على المدرسة كاتجاه تدريبى عالمى للمعلم ، وأخذ هذا الاتجاه فى الانتشار لما أثبتته من فاعلية فى تحقيق تنمية مهنية عالية للمعلم ، (جيهان كمال محمد ، ٢٠١٢ ، ٤٠).

ومن هذا المنطلق شرعت الدولة فى إنشاء وحدة التدريب فى مدارس التعليم الأساسى بغية تحقيق تنمية مهنية ذات جودة عالية للمعلم للنهوض به والارتقاء بالعملية التعليمية ، وذلك بموجب القرار الوزارى رقم (٩٠) بتاريخ ١٨/٤/٢٠٠١ م حيث ينوط بها التنمية المهنية للمعلم من خلال البرامج التدريبية التى تقدمها له .

ومع تزايد الاهتمام عالمياً وعربياً بجودة التعليم بغية تحقيق الأهداف والطموحات التي تسعى إليها المجتمعات من القيام بالدور التعليمي في إطار الإنتاجية المتزايدة وبالكفاءة المطلوبة وصولاً إلى ثقافة الإتقان والتميز.

وبناءً على ذلك فقد أصبح مفهوم الجودة من المفاهيم التي شاع استخدامها في كثير من القطاعات الخاصة ، وبعض المؤسسات الحكومية ، ومنوط بها دور ريادي وقيادي تجاه عمليتي التحسين والتطوير ، حيث تعرف الجودة على أنها : " معايير عالمية للقياس والاعتراف ، والانتقال من ثقافة الحد الأدنى إلى ثقافة الإتقان والتميز ، واعتبار المستقبل هدفاً نسعى إليه ، والانتقال من تكريس الماضي والنظرة الماضية إلى المستقبل الذي تعيش فيه الأجيال التي نتعلم الآن (الزواوي ، ٢٠٠٣ ، ٣٤)

ومع انتشار فكر الجودة واهتمام القائمين على التعليم بادخال هذا الفكر إلى الحقل التعليمي بدأت الآمال تتعلق بهذا الفكر وكأنه طوق النجاة للمؤسسات التعليمية لما تعانيه من معوقات وصعوبات تحد من تحقيق أهدافها المنشودة، ولذلك صدر في الثامن من نوفمبر ٢٠٠٧ قراراً جمهورياً بإنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بعد إقراره من مجلس الشعب (قانون رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٦) ، والذي ينص على أن هذه الهيئة تتمتع بالاستقلالية وتكون لها الشخصية الاعتبارية العامة، وتتبع رئيس مجلس الوزراء، ويكون مقرها مدينة القاهرة، وللهيئة أن تنشئ فروعاً لها في المحافظات، كما صدر قرار السيد/ رئيس الجمهورية رقم ٢٥ لسنة ٢٠٠٧ بإصدار اللائحة التنفيذية للقانون (رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٦) بإنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد .

مشكلة البحث :

بدأت هيئة الجودة والاعتماد عملها وبدأت في إرساء مبادئها ومعاييرها ومؤشراتها في المؤسسات التعليمية، و اتخذت الهيئة من وحدة التدريب اليد اليمنى لها في تحقيق أهداف الجودة في مدارس التعليم الأساسي وغيرت مسماتها إلى وحدة التدريب والجودة (هيئة الجودة، ٢٠١٠، ٩) وشرعت الهيئة في رسم خريطة الطريق لوحدة التدريب تصف

وتحدد الإجراءات التي تمكنها من تحقيق أهداف الجودة في مدارس التعليم الأساسي، و بذلك أصبحت وحدات التدريب والجودة بمثابة العقل المدبر لنظم الجودة داخل المدارس (هيئة الجودة، ٢٠١٠، ٨).

ولكن الهيئة لم تنتبه للوضع الراهن لتلك الوحدات في مدارس التعليم الأساسي التي تعاني من مجموعة معوقات التي تحول دون تفعيلها على أرض الواقع، (محمد عبد الرزاق، ٢٠٠٤)،

(مصطفى ، راضى، ٢٠٠٦)، (صلاح غنيم، ٢٠٠٦).

و كذلك أكد (عبد اللطيف عبد الله ،أحمد عبد الله، ٢٠٠٧) & (علي محمد زهيد ، ٢٠٠٧) (إبراهيم عبد الكريم ، ٢٠٠٧) أن من معوقات تحقيق الجودة في المدارس ضعف البرامج التدريبية المقدمة للمعلم في مجال الجودة وعدم نشر ثقافتها لدى العاملين في تلك المدارس ؛ مما أدى إلى عدم المامهم بالمفاهيم والعمليات التي يتطلبها تطبيق الجودة ؛ و عدم توافر كوادر مدربة ومؤهلة يمكنها القيام بعمليات الجودة في المدارس ؛ فبدأت الشكوى تدب في المؤسسات التعليمية من الجودة ومتطلباتها التي أصبحت عبئاً ثقيلاً على جميع العاملين بالمؤسسة التعليمية ، بدلاً من تحقيق الجودة أصبح هناك إعراضاً عنها لا أحداً يرغبها وكأنها حمل ثقيل ودوا لو يلقون به .

ويمكن تحديد مشكلة البحث في العبارة التالية:

قصور أداء وحدة التدريب في تحقيق الجودة بمدارس التعليم الأساسي

ويمكن صياغة المشكلة في السؤال الرئيس :

كيفية تطوير وحدة التدريب في ضوء متطلبات الجودة بمدارس التعليم الأساسي؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية :

١. ما واقع وحدة التدريب في مدارس التعليم الأساسي ؟

٢. ما متطلبات الجودة في مدارس التعليم الأساسي ؟

٣. ما التصور المقترح لتطوير وحدة التدريب فى ضوء متطلبات الجودة بمدارس التعليم الأساسى؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالى الوقوف على :

١. واقع وحدات التدريب بمدارس التعليم الأساسى.
٢. أهمية الجودة و متطلبات تحقيقها فى مدارس التعليم الأساسى.
٣. تطوير وحدات التدريب لتحقيق الجودة بمدارس التعليم الأساسى.

أهمية البحث :

تأتى أهمية البحث الحال فى إمكانية :

- تطوير وحدات التدريب بمدارس التعليم الأساسى لتحقيق متطلبات الجودة بها .
- تحقيق الجودة فى مدارس التعليم الأساسى.
- أن يستفيد منه القائمون على العملية التعليمية ، وهيئة الجودة والاعتماد ، ومدارس التعليم الأساسى ، والمهتمون بالعملية التعليمية ، والمراكز البحثية المختلفة .

منهج البحث :

استخدم البحث المنهج الوصفي الذي يقوم على وصف الظاهرة - باعتباره أنسب المناهج لطبيعة مشكلة البحث وأهدافه- وذلك لأنه يستند على وصف الظاهرة وتفسيرها وتحليلها وتطويرها، من خلال تجميع البيانات وتنظيمها وتحليلها واستخلاص النتائج والاستفادة منها ، (ديو، ٢٠٠٧، ٣٢٥). وفى إطار المنهجية المستخدمة تم تحليل الجهود العلمية فى دراسة واقع وحدات التدريب بمدارس التعليم الأساسى من خلال الدراسات التى أجريت عليها وتحديد واقعها الفعلى وما تحتاج إليه لتطويرها، وكذلك تحليل متطلبات

الجودة بمدارس التعليم الأساسى ؛ لوضع التصور المناسب لتطوير وحدات التدريب بمدارس التعليم الأساسى .

حدود البحث :

الحدود الجغرافية :

اقتصرت حدود البحث الجغرافية على بعض مدارس التعليم الأساسى فى محافظة القاهرة لكونها العاصمة و أكثر المحافظات كثافة ، ولعمل الباحث بإحدى مدارس التعليم الأساسى بها .

الحدود البشرية :

اقتصرت عينة البحث على بعض معلمى مدارس التعليم الأساسى التابعة للحدود الجغرافية للبحث لكونهم القاعدة العريضة من المعلمين وعلى عاتقهم يقع العبء الأكبر فى العملية التعليم ، بالإضافة إلى كثرة المؤهلات العلمية التى تعج بها مدارس التعليم الابتدائى ، (مؤهل عال - دبلوم معلمين - دبلوم تجارى - دبلوم صناعى - دبلوم زراعى ...)، فهم أكثر فئة تحتاج إلى برامج تنمية مهنية عالية الجودة لنهوض بهم.

مصطلحات البحث :

التطوير لغة : التغير التدريجى الذى يحدث في تركيب المجتمع أو العلاقات أو النظم أو القيم السائدة فيه (مجمع اللغة العربية ، ٢٠٠٨ ، ٥٩٠).

الجودة في التعليم تعرف بأنها "الجهود المبذولة من قبل العاملين بمجال التعليم لرفع مستوى المنتج التعليمي (طالب، فصل، مدرسة، مرحلة) بما يتناسب مع متطلبات

المجتمع ، أو عملية تطبيق مجموعة من المعايير والمواصفات التعليمية والتربوية اللازمة لرفع مستوى المنتج التعليمي من خلال العاملين في مجال التربية والتعليم ، (فاروق عبد الفتاح ، ٢٠٠٤ ، ١٥٢)

وحدة التدريب هو اتجاه تربوي يهتم بالتنمية الشاملة المتكاملة لجميع العاملين بالمدرسة ، حيث يتم في مناخ واقعي وفي اطار الظروف الطبيعية التي تحيط بالعملية التعليمية ، (وزارة التربية والتعليم ، ٢٠٠٣ ، ١٢) .

الدراسات السابقة ذات الصلة :

على حد علم الباحثة لا توجد دراسات سابقة تناولت هذا الموضوع من قبل لذلك سيتم عرض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث في محورين أساسيين هما :

- دراسات تتعلق بوحدة التدريب في مدارس التعليم الأساسي .
- دراسات تتعلق بالجودة في العملية التعليمية .

أولاً دراسات تتعلق بوحدة التدريب بمدارس التعليم الأساسي: بالبحث عن دراسات هذا المحور لم يجد الباحث سوى دراسات قليلة جداً ، مما يدل على أن وحدات التدريب المدرسية لم تحظى بالإهتمام الكاف لها ، ويمكن استعراض هذه الدراسات كما يلي: **دراسة (محمد عبد الرازق، ٢٠٠٤)** التي أظهرت بوضوح الوضع المتدني لوحدات التدريب بمدارس التعليم الأساسي وأنها تعاني من قصور شديد في الأداء ، وأنها فقدت مصداقيتها لدى المعلمين ، وأن أهدافها غير واضحة للمعلم . **ودراسة (صلاح غنيم، ٢٠٠٦)** التي أكدت أن وحدة التدريب تعاني من نقص التجهيزات والأجهزة التكنولوجية اللازمة للتدريب ، وعدم تفرغ مسئول وحدة التدريب ، عدم وجود خطة تدريبية للوحدة ، عدم وجود مكان خاص بها في المدرسة ، كذلك عدم توافر موارد مالية تساعد على القيام بمهامها. **دراسة (مصطفى حسيب وراضى عبد المجيد، ٢٠٠٦)** التي أشارت أن

وحدة التدريب المدرسية لا تستخدم تقنيات التعلم عن بعد مثل: شبكة الفيديو كونفرانس والانترنت فى تحسين أداء المعلم وأنها مازالت تعتمد على الطرق التقليدية ، ولا تواكب التطور المستمر فى المستحدثات التربوية.

ثانياً دراسات تتعلق بالجودة فى العملية التعليمية :

أما الدراسات التى تتعلق بالجودة فهى كثيرة جداً وهذا يدل على الإهتمام الواسع بمجال الجودة فى العملية التعليمية ويمكن استعراض بعض منها كما يلى : دراسة (صالح أحمد ، سعيد عبد الله ، ٢٠٠٦) و قد توصل الباحثان إلى عدة توصيات منها : ضرورة العمل على إنشاء إدارة عامة للجودة بوزارة التربية والتعليم تكون مهمتها الإشراف على التطبيق . وضرورة تدريب القيادات الإدارية والكودار البشرية على مبادئ إدارة الجودة ، الاستفادة من تجارب الدول العالمية ومن نماذجها فى إدارة الجودة . دراسة (علي محمد ، ٢٠٠٧) الذى أكد على ضرورة الأخذ بالمواصفة الدولية للجودة (ISO 9002) نحو خدمات قطاع التربية والتعليم ، والاهتمام بمؤشرات تطوير الأداء نحو تطبيق الجودة الشاملة فى التربية والتعليم ، ووضع خطة للتغلب على المعوقات التى تحد من تطبيق الجودة الشاملة فى التربية والتعليم. دراسة (عبد العزيز الطويل، ٢٠٠٧) التى توصلت إلى مجموعة من المتطلبات التى يجب توافرها لتحقيق الجودة بتلك المدارس وهى ، التنمية المهنية المستمرة للمعلم ، تهيئة الإمكانيات المادية والمناخ لمناسب لتحقيق الجودة ، وتنظيم عمليات التقويم الذاتى ، والمشاركة المجتمعية . دراسة (غسان سرحان، ٢٠٠٧) التى أشارت إلى ضرورة تحول المدرسة لوحدة للفعل والتغيير والتقويم ، والتخطيط السليم لبرامج تدريب المعلمين فى ضوء احتياجاتهم الفعلية التى تتواءم مع مفهوم الجودة ، وتحقيق الكفايات اللازمة للمعلم ، وأن يقدم المعلم الشواهد على تقدمه المهني . دراسة (محمد سلام، ٢٠٠٧) التى توصلت لمجموعة من المعوقات تحول دون تحقيق هذا الإصلاح المدرسى منها: المكانة الاجتماعية والمادية للمعلم ، وضعف التدريبات المقدمة للمعلم ، والمركزية فى اتخاذ اقرارات ، ضعف المشاركة المجتمعية ، وضعف البنية التكنولوجية .

دراسة (جان بولوسكى، ٢٠٠٧) التى توصلت إلى وضع نموذج مقترح لتهيئة المؤسسات التعليمية لتحقيق الجودة ، يتضمن الخطوات والإجراءات اللازمة لتحويل المعايير المجردة إلى إجراءات تنفيذية . دراسة (جيفرى د. دورتى، ٢٠٠٨) التى أكدت أن هناك دروس مستفادة من خبرة تطبيق مبادئ الجودة خلال ثلاثين عاماً ، وأن تطبيق مبادئ الجودة يؤدي إلى تحقيق الجودة .دراسة(سوتيريا جريك ٢٠٠٩) التى أشارت بأن تدفق المعلومات عنصر مهم لتحسين الأداء وتحقيق الجودة ، وضرورة الالتزام بمعايير جودة محددة تقاس على أساسها مخرجات التعليم ، وبالتالي ضرورة وجود هيئة مستقلة تباشر ذلك العمل .

الإطار النظرى

يعد المعلم مرتكز العملية التعليمية داخل المدرسة وعصبها الرئيس الذى يتوقف عليه نجاح التربية في تحقيق أهدافها والوصول إلى غايتها ؛ لذلك كان ضرورياً الاهتمام بإعداد المعلم وتدريبه خاصة في ضوء الأدوار الجديدة المطلوبة منه في عصر العولمة ، والمعلوماتية ، والتقدم العلمى والتقنى ، ونتيجة لذلك ظهرت اتجاهات حديثة في تدريب المعلمين أهمها تدريب المعلم القائم على المدرسة School- Based training teacher .

والفكرة الأساسية لهذه النوع من البرامج اعتبارها كل من في المدرسة متعلماً وأن هذا التعلم عملية مستمرة يحرص عليها الجميع ، وأنها مجتمعاً معلماً ومتعلماً في آن واحد ، قادر على تحديد الاحتياجات المهنية للمعلمين .

ولذلك يجب الأخذ بهذا الاتجاه لما أثبتته من تفوق على البرامج التى تتم خارج الاطار المدرسى، وباعتباره المدرسة مكان تعلم وبيئة تثقيف تساعد المعلم على تطبيق ما اكتسبه مباشرة داخل الفصل وفى رعاية المتعلمين؛ ولذلك فإن التعامل مع المدرسة كوحدة تدريبية أكثر فاعلية من التعامل مع مراكز التدريب خارج المدرسة، إلى جانب أنها تقوم

بالتنمية المهنية فى مكان العمل وفى الوقت الذى يناسب المعلم، (دلال فتحي ، ٢٠١١، ١٦٠-١٦١) .

ومن هذا المنطلق أخذت مصر فى إنشاء وحدة تدريب فى كل مدرسة طبقاً لقرار الوزارى رقم (٩٠) بتاريخ ٢٠٠١/٤/١٨م تم تغيير مسمائها إلى وحدة التدريب والتقييم فى نوفمبر ٢٠٠١، وأخيراً ومع إنشاء هيئة الجودة والاعتماد أصبحت وحدة التدريب والجودة طبقاً للقرار الوزارى رقم (١٣٧) بتاريخ ٢٠١٢/٢/١١م وتمثلت أهدافها فى :

- وضع رؤية ورسالة وأهداف المدرسة .
- تحديد الأهداف المراد إنجازها سنوياً من خلال الخطط السنوية فى كافة المجالات والأنشطة .
- تحقيق أهداف الجودة فى المدارس .
- التقييم الذاتى لجميع جوانب المنظومة التعليمية داخل المدرسة وفقاً للمعايير المحددة للهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد .

و من منطلق مبدأ الإصلاح المتمركز على المدرسة School-based Reform

، اتخذت الهيئة وحدة التدريب والجودة بمدارس التعليم الأساسى وجعلتها المسئول عن تحقيق هذا الإصلاح ، ويتجسد ذلك فى جعل المؤسسة التعليمية قادرة ذاتياً ومهنيّاً على تحمل المسؤولية، وجعل المؤسسة قادرة على التقييم الذاتى وبناء خطط التطوير فى ضوء المعايير القومية للتعليم والسياسات التعليمية المعلنة على المستوى القومى . كذلك أسندت إليها مسؤولية ضمان جودة أداء المؤسسات التعليمية ليكون التطوير والتحسين داخل هذه المؤسسات مواكباً للمتغيرات :المحلية، والقومية، والدولية، أصبح لزاماً على هذه المؤسسات الاهتمام بالمتعلم، ونواتج التعلم المستهدفة، التى تعد الأساس فى عملية الاعتماد المؤسسى(الهيئة القومية لضمان ، ٢٠١٠، ٤٥-٤٧).

مرتكزات وحدة التدريب ، (الهيئة القومية لضمان ، ٢٠١٠، ٤٩-٥٠):

- الاعتماد على مدخل الكفايات فى بناء برامج التنمية المهنية للمعلم .

- تنمية قدرات جميع العاملين بالمدرسة، وغرس قيم التعلم الذاتى والتنمية المهنية المستدامة.

- استخدام الأجهزة التكنولوجية المتطورة ، ومصادر المعرفة المختلفة .

- تصميم برامج التنمية المهنية للمعلم فى ضوء احتياجاته الفعلية .

- الاهتمام ببرامج التنمية المهنية للمعلمين الجدد، لتنمية معارفهم ، واكسابهم الخبرة المهنية

- تأكيد مفهوم التنمية المهنية المستدامة و مبدأ التعلم الذاتى الذى يعتبر سمة أساسية للتعلم فى القرن الحادى والعشرين لمواكبة الثورة المعرفية، (منال محمد كامل، ٢٠٠٩، ٦٣) .

فكان من المتوقع أن تقوم وحدات التدريب بمدارس التعليم الأساسى القيام بدورها وتحقيق أهدافها بعدما رسمت هيئة الجودة والاعتماد لها الطريق ووضعت لها المرتكزات التى تعمل من خلالها ، إلا أن وضعها يشير إلى غير ذلك، ومما يؤكد ذلك خبرة الباحثة فى هذا المجال كمسئول وحدة التدريب ومنسق الجودة بالمدرسة التى يعمل بها حيث وجد الوحدة عبارة عن ملف ورقى يضم الأوراق الخاصة بها فقط ، يخرج للمتابع ، وأنه لا يوجد مكان لها فى المدرسة ، ولا يخصص لها ميزانية تساعد على أداء مهامها ، بالإضافة إلى عدم وجود همزة وصل بينها وبين أكاديمية المعلم رغم وحدة الأهداف، واقتصر تبعيتها لوحدة التدريب بالإدارة التعليمية ، والمديرية فقط ، مما زاد من واقعها الروتينى ، والمتابعة التقليدية دون إضافة جديدة للوحدة ، مما أفقدها أهميتها ، ودورها الحيوى فى تحسين العملية التعليمية ، ويمكن أن يرجع ذلك لمجموعة من المعوقات التى ألمت بها الباحثة من خلال عملها* :

- افتقار الوحدة للأجهزة التكنولوجية الحديثة واعتمادها على الطرق التقليدية .

- سوء اختيار مسئول وحدة التدريب ؛ وذلك لعدم وجود معايير لإختياره مما يدفع بإدارة المدرسة إلى إسنادها لأى معلم دون الالتفات إلى مهاراته

واستعداده ، وتقبله لها ، فتصبح حملاً ثقيلاً وعبءاً إضافياً وتكون نتيجة ذلك إهمالها وعدم تفعيلها .

- عدم وجود مكان مخصص لها فى كثير من المدارس ولذلك أصبحت عبارة عن ملف موضوع داخل مكتب يخرج للسادة زوار المدرسة .
- ضعف الإمكانيات المادية المتاحة للوحدة من قبل إدارة المدرسة ، مما يصعب معه عقد تدريبات أو ورش عمل للمعلمين .
- عدم وجود مخصصات مالية لها من ميزانية المدرسة ؛ مما أفقدها أهميتها ، وأصبح المسئول عنها عاجز عن عقد تدريبات أو عمل ندوات أو ورش عمل لما تحتاجه هذه الأنشطة من موارد مالية .
- عدم وجود متابعة متخصصة لها سواء من داخل المدرسة أو من قبل المسؤولين عنها بالإدارة التعليمية ، مما زاد من أسباب إهمالها وجعلها تقتصر على تقارير شهرية ترسل لوحدة التدريب بالإدارة .
- عدم تشجيع الإدارة المدرسية لها وعدم اجتهداها فى تقديم الدعم الكافى اللازم لها .
- عدم تشجيع المعلمين وحثهم على الإستفادة منها وضرورة تفعيلها لأهميتها لهم ، مما جعلهم غير مهتمين بها أو التفكير فى وجودها داخل المدرسة .
- عدم وجود تكامل أو تواصل بينها وبين أكاديمية المعلم كهيئة منوط بها تحقيق التنمية المهنية للمعلم .
- عدم وجود همزة وصل بينها وبين أكاديمية المعلم ، وكان المتوقع أنه مع إنشاء أكاديمية المعلم كهيئة منوط بها تحقيق تنمية مهنية ذات جودة للمعلم أن تتبنى وحدات التدريب تلك وجعلها بمثابة أفرع لها داخل المدارس ولكن هذا لم يحدث ، مما زاد من سوء واقع تلك الوحدات .

وهكذا فقدت وحدة التدريب أهميتها في تحقيق أهدافها المنشودة داخل المدرسة فكيف تقوم الوحدة بمثل هذا الوضع بتحقيق مطالب الجودة بمدارس التعليم الأساسي .

الجودة في مدارس التعليم الأساسي: مع ظهور فكر الجودة وانتشاره في العملية التعليمية والنظر إليه كطوق نجاة لما يعانيه النظام من مشكلات مزمنة وتدهور واضح على الصعيد المحلي والعالمي ، ونظراً لاتساع مفهوم الجودة ليشمل المدخلات والعمليات والمخرجات وأساليب التغذية الراجعة ، فقد ظهر مفهوم شامل للجودة ، يعرف بالجودة الشاملة (Total Quality) والذي بدأ استخدامه في العملية التعليمية ، حيث يشير مفهوم الجودة الشاملة الى "مجموعة من الخصائص أو السمات التي تعبر بدقة وشمولية عن جوهر التربية وحالتها بما في ذلك كل أبعادها (مدخلات - عمليات - مخرجات - تغذية راجعة) وكذلك التفاعلات المتواصلة التي تؤدي الى تحقيق الاهداف المنشودة والمناسبة للجميع " ، (أمل سويدان ، وآخرون ، ٢٠٠٧ ، ٦٩١).

فالجودة الشاملة في مجال التعليم تشمل الكفاءة والفعالية معا و تحقيق المواصفات المطلوبة بأفضل الطرائق وأقل تكلفة، (علي محمد زهيد الغامدي، ٢٠٠٧ ، ٦).

ويشير تعريف آخر للجودة الشاملة في التعليم بأنها " أسلوب استراتيجي يقوم على التعاون المشترك والإحساس بالمسؤولية بين العاملين في أداء الأعمال وفق معايير ومبادئ تؤدي إلى تحقيق تميز وتفوق عالٍ في عناصر النظام التعليمي (المدخلات - العمليات - المخرجات) مع الاستمرارية في التطوير والتحسين بمرونة وفعالية تحقيقاً لحاجات ورغبات المستفيدين واعتماداً على تقييمهم لمعرفة مدى التحسن في الأداء"، (عدنان أحمد راشد الورثان، ٢٠٠٧ ، ١٠).

لذا يمكن القول: إن الجودة الشاملة في التعليم تعني قدرة المؤسسة التربوية على تقديم خدمة بمستوى عال من الجودة المتميزة، وتستطيع من خلالها الوفاء باحتياجات ورغبات المجتمع. ويتم ذلك من خلال مقاييس موضوعة مسبقاً لتقييم المخرجات، والتحقق من صفة التميز فيها ، بالإضافة الى نشر ثقافة متميزة بين

العاملين بالمؤسسة التعليمية من أجل أداء العمل بشكل سليم وبصورة أفضل وفعاليتها أعلى .

وهناك العديد من الدراسات التي أوصت بضرورة تبني إستراتيجية الجودة الشاملة في جميع جوانب العملية التعليمية منها دراسة (هاني أبو الفتوح، ٢٠٠٧، ٢٩٨)، ودراسة كرسيتين ساندرا (Snyder, Kristen:2007) ، ودراسة (صالح احمد وسعيد عبد الله ، ٢٠٠٦) التي أوصت بضرورة تدريب القيادات والمعلمين على مبادئ الجودة الشاملة ، ودراسة (عبد الله عائض ، ٢٠٠٥) الذي توصل إلى أن هناك ارتباطاً قوياً بين تطبيق معايير الجودة وتقدم مستوى التلاميذ والحد من ظاهرة التسرب ومن ثم ضرورة تبني معايير للجودة في سائر العملية التعليمية، بالإضافة إلى أنها تساعد على استمرار المؤسسات التعليمية وتطويرها وتزيد من قدرتها على مواجهة التحديات سواء العالمية أو المحلية ، (المركز القومي للبحوث والتنمية ، ٢٠٠٧ ، ١٥) .

إذن الهدف الرئيسي من تطبيق الجودة في العملية التعليمية والتربوية هو رضا جميع المستفيدين وفي مقدمتهم المتعلمين الذين يمثلون المستفيد الداخلي وكذلك المعلمون والجهاز الإداري والمستفيد الخارجي الذي يمثل أولياء الأمور والمجتمع المحلي وسوق العمل .

فوائد تطبيق الجودة الشاملة ، (المركز القومي للبحوث والتنمية ، ٢٠١٠ ، ٧٤) :

- ١ . تحسين العملية التربوية ومخرجاتها بصورة مستمرة .
- ٢ . تطوير المهارات القيادية والإدارية لقيادة المؤسسة التعليمية .
- ٣ . تنمية مهارات ومعارف واتجاهات العاملين في الحقل التربوي .
- ٤ . العمل المستمر من أجل التحسين ، والتقليل من الإهدار الناتج عن ترك المدرسة .
- ٥ . تحقيق رضا المستفيدين وهم (الطلبة ، أولياء الأمور ، المعلمون ، المجتمع .
- ٦ . الاستخدام الأمثل للموارد المادية والبشرية المتاحة.

٧ . تقديم الخدمات بما يشبع حاجات المستفيد الداخلي والخارجي .

ورغم كل المبررات السابقة التي تدفع المؤسسات التعليمية للأخذ به ، إلا أنه بالبحث وجد أن هناك مجموعة من المعوقات تحول دون تطبيق الجودة في المؤسسات التعليمية ويمكن التعرف عليها فيما يلي :

معوقات تطبيق الجودة في التعليم:

اتفق كل من (عبد اللطيف عبد الله ، أحمد عبد الله ، ٢٠٠٧) ، & (إبراهيم عبد الكريم ، ٢٠٠٧)

على أن أهم المعوقات التي تواجه تطبيق الجودة في العملية التعليمية : ضعف نظام التشجيع وحوافز العمل الفعال، عدم توفر الكوادر المؤهلة في مجال إدارة الجودة ،المركزية في اتخاذ القرار، سوء استغلال الموارد المالية، نقص في إدارة المعلومات والتكنولوجيا ضعف في ممارسة منهجية قيادة التغيير والتحول المؤسسي ، عدم تفويض المسؤوليات ، كثرة الأعباء الإدارية المطلوب تنفيذها من قبل مدير المدرسة ، وجود مقاومة للتغيير من العاملين بالمدرسة الناتج عن عدم اقتناعهم بأهمية تطبيق الجودة في العملية التعليمية ، ضعف كفايات المدير العلمية في مجال الجودة في التعليم ، عزوف المعلم عن حضور البرامج التدريبية ، عدم قدرة المعلم على توظيف التقنيات الحديثة في التدريس ، عدم رضا المعلم عن وظيفته التربوية ، عدم تعاون أفراد المجتمع في تعزيز السلوك .

معوقات متعلقة بثقافة الجودة لدى العاملين في المدارس :

يواجه عملية تطبيق الجودة في المدارس كثيراً من مقاومي التغيير، والذين لا يرضون بالتحول السريع، والذين يتخوفون من تحمل المسؤولية والالتزام بمعايير حديثة بالنسبة لهم، حيث إن تطبيق الجودة يتطلب التغيير المستمر والمتواصل ، ويبرر ذلك ضعف ثقافة الجودة لدى العاملين بالمدرسة ، وعدم المامهم بالمفاهيم والعمليات التي

يتطلبها تطبيق الجودة ، وبالتالي ينعكس ذلك على عدم قدرتهم على تفهم واجباتهم نحو تحقيق الجودة في الحقل التعليمي .

معوقات متعلقة بنقص البرامج التدريبية في مجال الجودة :

إن النقص في البرامج التدريبية للعاملين في المدرسة يؤدي الى عدم توفر كوادر مدربة ومؤهلة يمكنها القيام بعمليات الجودة في المدارس وبالتالي تقع إدارة المدرسة في مشكلة كبيرة عند الرغبة في ارساء نظام الجودة وتغيير الثقافات المختلفة لدى العاملين بالمدرسة ، حيث يتطلب تطبيق ذلك حد أدنى من المعلومات لدى العاملين حتى يمكنهم التفاعل والافتتاح بأهمية تطبيق نظام الجودة في الحقل التعليمي .

ومن هنا وبالبحث والاطلاع وجد مجموعة من المتطلبات التي يجب توافرها في مدارس التعليم الأساسى التى تمكنها من تحقيق أهداف الجودة بها :

متطلبات تطبيق نظام الجودة الشاملة في المؤسسة التعليمية ، (المركز القومى للبحوث والتنمية ، ٢٠١٠ ، ٧٠-٧٣):

- الفعالة الكاملة والتفهم الكامل والالتزام من قبل المسؤولين في الوزارة.
- إشاعة الثقافة التنظيمية والمناخ التنظيمي الخاص بالجودة في المؤسسة التربوية نزولاً إلى المدرسة.
- التعليم والتدريب المستمرين لكافة الأفراد إن كان على مستوى الوزارة أو مستوى المدرسة.
- التنسيق وتفعيل الاتصال بين الإدارات والأقسام على المستويين الأفقي والعمودي.
- مشاركة جميع الجهات وجميع الأفراد العاملين في جهود تحسين جودة العملية التعليمية.

- نشر ثقافة الجودة بين جميع العاملين بالعملية التعليمية قبل تطبيقها لتعزيز الثقة بإدارة الجودة الشاملة مما يسهل عملية التطبيق والالتزام بقواعدها من قبل العاملين بالمؤسسات التعليمية .
 - استمرارية المتابعة والتقييم من خلال لجان تنفيذ وضبط الجودة ، للتمكن من معالجة أى معوق أو تذبذب الصعوبات التى تواجه التطبيق داخل المؤسسات التعليمية .
 - مشاركة جميع العاملين فى المؤسسات التعليمية فى اتخاذ القرارات وحل المشكلات وتحسين الأداء. النشرة الدورية لمركز
 - تغيير اتجاهات العاملين بشكل إيجابى نحو ضرورة تطبيق الجودة فى المؤسسات التعليمية.
 - إتاحة فرص التنمية المهنية المتكافئة لجميع العاملين وزيادة مجالاته وتنوع أساليبها .
- إن المبادئ السابقة وعناصر تحقيق الجودة تؤدي إلى تحقيق الهدف الأساسي للجودة ألا وهو رضا المستفيد والمتمثل بالطلبة والمعلمون وأولياء الأمور والمجتمع المحلي وسوق العمل وإلى التحسين المستمر في عناصر العملية التعليمية.
- بالإضافة إلى ضرورة نشر ثقافة الجودة الاعتماد فى المؤسسات التعليمية ولجميع العاملين بها من مديريين ومعلمين بكافة المراحل التعليمية.
- ضرورة مشاركة المراكز البحثية المهمة بهذا الأمر بتقديم يد العون فى نشر هذه الثقافة بين العاملين فى الحقل التعليمى عن طريق التدريبات وورش العمل ...
- ضرورة تفعيل المشاركة المجتمعية من قبل الجمعيات الأهلية والأحزاب السياسية وغيرها من الهيئات المهمة فى نشر ثقافة الجودة والمشاركة فى تقديم المساعدات المتاحة للمؤسسات التعليمية لتحقيق الجودة بها .

وبتحليل متطلبات الجودة فى مدارس التعليم الأساسى يتضح أن وحدات التدريب والجودة عامل رئيس فى تحقيق أهداف الجودة فى تلك المدارس، لذلك كان من الضرورى وضع تصور مقترح لتلك الوحدات ووضعها على الطريق الصحيح لتحقيق الجودة فى مدارس التعليم الأساسى .

تصور لتطوير وحدات التدريب لتحقيق متطلبات الجودة فى مدارس التعليم الأساسى :

من تحليل الاطار النظرى للبحث والدراسات السابقة يمكن صياغة التصور المقترح لتطوير وحدات التدريب فى مدارس التعليم الأساسى ، متخذاً من هذا التحليل ركيزة له ، ومنطلقاً من أهداف وحدات التدريب والجودة .

- وضع معايير لاختيار مسئول وحدة التدريب على أن تتضمن معايير (شخصية - وأكاديمية - تكنولوجية - إدارية)
- إعادة تشكيل فريق وحدة التدريب على أن يضم (مسئول الوحدة - منسق الجودة - مدير المدرسة - المعلمين الأوائل للمواد - موجهى المواد - سكرتير المدرسة- أعضاء من المجتمع المحلى من المهتمين بالعملية التعليمية)

- ضرورة تفرغ مسئول وحدة التدريب
- توفير مكان مخصص للوحدة يُقدم فيه التدريبات للمعلمين
- توفير الموارد المالية اللازمة لقيام وحدة التدريب لمهامها.
- توفير أجهزة الحاسب الآلى وأجهزة العرض الحديثة اللازمة لتقديم التدريبات للمعلمين.

- ضرورة ربط وحدة التدريب بالشبكة العنكبوتية.
- ضرورة ربط وحدة التدريب بهيئة الجودة والاعتماد لإمكانية بث التدريبات التى تقوم بها الهيئة للمعلمين داخل المدرسة عن طريق الربط الشبكى .

- ضرورة ربط وحدة التدريب بأكاديمية المعلم لإمكانية بث التدريبات التي تقوم بها الأكاديمية للمعلمين داخل المدرسة عن طريق الربط الشبكي .
- تطبيق اللامركزية فى اتخاذ القرارات واعطاء مزيداً من الصلاحية لمسئول الوحدة فى التعاقد مع المدربين والأخصائيين لتقديم الدورات التدريبية للمعلمين.
- تفعيل المشاركة المجتمعية لتزويد الوحدة بما تحتاج إليه من أجهزة ومعدات عن طريق الجمعيات الأهلية .
- ضرورة التواصل مع شركات المحمول والإنترنت لتوفير خدمة الإنترنت ، والمساهمة فى تزويد الوحدة بالأجهزة اللازمة على شكل مشاركة مجتمعية.
- توفير الحافز المادى لكل من المدرب ومسئول وحدة التدريب والمعلم .
- استخدام الأساليب الحديثة فى التدريب مثل التدريب القائم على الشبكات .
- نشر ثقافة الجودة عن طريق الدورات التدريبية وورش العمل للمعلمين.
- نشر ثقافة الجودة فى المجتمع المحلى لحثهم على المشاركة الايجابية فى تحقيقها داخل المدرسة .
- مشاركة وحدة التدريب فى تقييم المعلم و وضع تقارير الكفاءة .
- أن تدرج البرامج التدريبية التى تقدمها وحدة التدريب ضمن مصوغات الترقية للمعلم .

مراجع البحث

١. محمد توفيق سلام وآخرون (٢٠٠٧) ، التشريع لضمان جودة التعليم والاعتماد في مصر (دراسة تحليلية)، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية ، القاهرة .
٢. تغريد محمد محمود (٢٠٠٤) ، " التخطيط لتلبية الاحتياجات الكمية والكيفية لمرحلة التعليم الأساسى بمحافظة القاهرة " ، رسالة دكتوراة ، جامعة حلوان ، كلية التربية.
٣. جيهان كمال محمد (٢٠١٢) ، برنامج تدريبي في التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوى الفنى فى ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة ، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية ، القاهرة ، ص.٤٠
٤. وزارة التربية والتعليم ، قرار وزارى رقم (٢٥٤) بتاريخ ١٩/١٠/٢٠٠٠ بشأن إنشاء وحدة تدريب فى مدارس التعليم الأساسى ، القاهرة ، مكتب الوزير .
٥. خالد محمد الزواوي (٢٠٠٣) ، الجودة الشاملة في التعليم وأسواق العمل في الوطن العربي ، القاهرة ، مجموعة النيل العربية ، ص ٣٤
٦. مجلس الشعب : قانون رقم (٨٢) لسنة ٢٠٠٦.
٧. الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (٢٠١٠)، نظم ضبط الجودة الداخلية لوحدات التعليم قبل الجامعى ، ص ص ٩ - ١٥
٨. الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (٢٠١٠)، نظم ضبط الجودة الداخلية لوحدات التعليم قبل الجامعى، ص.٣
٩. الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (٢٠١٠) ، نظم ضبط الجودة الداخلية لوحدات التعليم قبل الجامعى ، ص ٨.
١٠. محمد عبد الرازق (٢٠٠٤)، "دراسة تقييمية لوحدات التدريب والتقييم بالحلقة الأولى من التعليم الأساسى " ، مجلة التربية ، العدد الثانى عشر ، أغسطس .

١١. مصطفى حسيب وراضى عبد المجيد (٢٠٠٦)، " تصور مقترح لتفعيل وحدة التدريب بالمدارس الابتدائية فى تحقيق التقويم الشامل لدى المتعلم (دراسة ميدانية بمحافظة أسوان) "، المؤتمر العلمى الثالث ، جودة التعليم فى ظل الشراكة بين كليات التربية ووزارة التربية والتعليم (٨-٩) مارس، كلية التربية ،أسوان .
١٢. صلاح الدين غنيم (٢٠٠٦) ، " التدريب على رأس العمل فى المدارس المصرية : نظرة تقييمية " ، مجلة التربية والتنمية ، القاهرة ، العدد (٣٦)، إبريل، ص ٣٥-١
١٣. عبداللطيف عبدالله العارفة ،أحمد عبدالله قران (٢٠٠٧) ، معوقات تطبيق الجودة في التعليم العام من وجهة نظر المسؤولين والمشرفين التربويين ومديري المدارس في منطقة الباحة التعليمية ، دراسة مقدمة للمؤتمر الرابع عشر ، الجودة في التعليم، القصيم .
١٤. إبراهيم عبد الكريم الحسين (٢٠٠٧) ، من المدرسة التقليدية إلى مدرسة الجودة " معوقات التحول (ورقة عمل مقدمة إلى اللقاء السنوي الرابع عشرالذي تقيمه الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) تحت عنوان (الجودة في التعليم العام) ، القصيم .
١٥. ديو بولد ب فان دالين (٢٠٠٧) ، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ترجمة محمد نبيل نوفل وآخرون ، مكتبة الأنجلو المصرية،القاهرة ، ص ٣٢٥.
١٦. مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط (٢٠٠٨) ، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، ط٤ ، ص٥٩٠.
١٧. Longman `Active study dictionary `A . R . E . Ministry of Education – ٢٠٠٠ P ١٨٠
١٨. فاروق عبده ، أحمد عبد الفتاح (٢٠٠٤) ، معجم مصطلحات التربية، دار الوفاء للطباعة والنشر ، الإسكندرية، ص ١٥٢ .

١٩. مصطفى حسيب وراضى عبد المجيد ، " تصور مقترح لتفعيل وحدة التدريب بالمدارس الابتدائية فى تحقيق التقويم الشامل لدى المتعلم "دراسة ميدانية بمحافظة أسوان" ، مرجع سابق .
٢٠. صلاح الدين غنيم (٢٠٠٦)، " التدريب على رأس العمل فى المدارس المصرية : نظرة تقويمية " ، مرجع سابق ، ص ١-٣٥.
٢١. محمد عبد الرازق (٢٠٠٤)، " دراسة تقويمية لوحداث التدريب والتقويم بالحلقة الأولى من التعليم الأساسى "، مرجع سابق .
٢٢. مصطفى حسيب وراضى عبد المجيد (٢٠٠٦)، تصور مقترح لتفعيل وحدة التدريب بالمدارس الابتدائية فى تحقيق التقويم الشامل لدى المتعلم "دراسة ميدانية بمحافظة أسوان" ، مرجع سابق.
٢٣. صالح أحمد دخيخ ، سعيد عبدالله جار الله (٢٠٠٦)، الجودة الشاملة وإمكانية تطبيقاتها في التربية والتعليم ، مجلة مركز البحوث التربوية، كلية المعلمين بالباحة ، العدد ٧.
٢٤. علي محمد زهيد الغامدي (٢٠٠٧) ، تصور مقترح لتطبيق نظام الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية والتعليمية السعودية في ضوء المواصفة الدولية للجودة (ISO ٩٠٠٢) ورقة بحث مقدمة الى اللقاء الرابع عشر (الجودة في التعليم العام) ، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) .
٢٥. عبد العزيز عبد الهادى الطويل (٢٠٠٧)، " تقويم الجهود الوزارية لتحقيق معايير الجودة فى المدرسة الابتدائية" ، المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية القاهرة .
٢٦. غسان عبد العزيز سرحان (٢٠٠٧)، " رؤية مقترحة لتوطين التدريب فى المدارس فى ضوء إدارة الجودة الشاملة" ، مؤتمر جودة واعتماد مؤسسات التعليم العام فى الوطن العربى، كلية التربية ، جامعة الفيوم ، (٢٣-٢٤ مايو)، مجلد ٢.

٢٧. محمد توفيق سلام (٢٠٠٧)، التشريع لضمان جودة التعليم والاعتماد في مصر: دراسة تحليلية كيفية"، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة.
٢٨. Jan M. pawlowski (٢٠٠٧): The Adaptation Model: for learning, ١-١٩٧٩٦ Adaptation of the quality standard ISO/TEC Education and Training, In (Educational Technology and Society, ١٦-٣), p٢, N١٠٧.
٢٩. Geoffrey D. Doherty (٢٠٠٨), On Quality in Education in ٢٠٠٨, Emerald Group, Issue ١٤ (Quality Assurance in Education, Vol ٢٦٥-٢٥٥ Pup. Ltd., Pp.
٣٠. Sotiria Grek (٢٠٠٩), North by Northwest : Quality Assurance and Evaluation in European Education, in (Journal of Education Policy, ٧ (١٣٣-١٢١), Mar, P٢. N٢٤.
٣١. محمد أحمد ناصف (٢٠٠٢)، التجربة الألمانية، القاهرة: مكتبة النهضة العربية، ص ص ٢٦٢-٢٦٤.
٣٢. محمد عبد الرزاق إبراهيم (٢٠٠٤)، "دراسة تقييمية لوحدات التدريب والتقييم بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي"، مرجع سابق.
٣٣. دلال فتحى عيد (٢٠١١)، متطلبات تحقيق جودة معلم التعليم العام فى ضوء التنمية المهنية "دراسة ميدانية"، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ص ص ١٦٠-١٦١.
٣٥. وزارة التربية والتعليم: قرار وزارى رقم (١٣٧)، بتاريخ ٢٠١٢/٢/١١ بشأن وحدة التدريب والجودة، مكتب الوزير، القاهرة.
٣٦. الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (٢٠١٠)، نظم ضبط الجودة الداخلية لوحدات التعليم قبل الجامعى، ص ١٤.

٣٧. منال محمد كامل (٢٠٠٩) ، دور التعلم الذاتي فى تطوير البرامج التدريبية للمعلم ، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، القاهرة ، ص٦٣.
٣٨. الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد (٢٠١٠م) ، نظم ضبط الجودة الداخلية لمؤسسات التعليم قبل الجامعى ، الاصدار الأول ، القاهرة ، ص ص ٤٩،٥٠.
٣٩. وزارة التربية والتعليم :ملاحح الخطة الاستراتيجية القومية للتعليم " التعليم المشروع القومى لمصر ٢٠١٥\١٤-٢٠٢٤" ، القاهرة . ص ص ١-٢.
٤٠. محمد عبد الرازق (٢٠٠٤) ، "دراسة تقييمية لوحداث التدريب والتقويم بالحلقة الأولى من التعليم الأساسى " ، ٢٠٠٤ ، مرجع سابق.
٤١. مصطفى حسيب وراضى عبد المجيد (٢٠٠٦) ، " تصور مقترح لتنفيذ وحدة التدريب بالمدارس الابتدائية فى تحقيق التقويم الشامل لدى المتعلم (دراسة ميدانية بمحافظة أسوان)" ، مرجع سابق.
٤٢. صلاح الدين غنيم (٢٠٠٦) ، " التدريب على رأس العمل فى المدارس المصرية : نظرة تقييمية " ، مجلة التربية والتنمية ، القاهرة ، العدد (٣٦) ، إبريل ، ص ص ١-٣٥.
٤٣. أمل عبد الفتاح سويدان (٢٠٠٧) ، وآخرون : البرنامج القومى لتكنولوجيا التعليم : دراسة تحليلية فى ضوء معايير الجودة والاعتماد ، ، ورقة بحث قدمت فى المؤتمر الدولي الخامس (التعليم الجامعي في مجتمع المعرفة : الفرص والتحديات) جامعة القاهرة ، ص ٦٩١ .
٤٤. أحمد عبد العزيز الراشد : مرجع سابق ، ص ٥ .
٤٥. علي محمد زهيد الغامدي (٢٠٠٧) ، تصور مقترح لتطبيق الجودة الشاملة فى المؤسسات التربوية والتعليمية السعودية فى ضوء المواصفات الدولية للجودة

- (ISO ٩٠٠٢) ، ورقة بحث مقدمة الى اللقاء السنوي الرابع عشر (الجودة في التعليم العام) ، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، ص ٦
٤٦. عدنان أحمد راشد الورثان (٢٠٠٧)، مدى تقبل المعلمين لمعايير الجودة الشاملة في التعليم (دراسة ميدانية بمحافظة الاحساء) ، ورقة بحث مقدمة الى اللقاء السنوي الرابع عشر (الجودة في التعليم العام) ، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية ، ص ١٠
٤٧. رياض رشاد البنا (٢٠٠٧) ، إدارة الجودة الشاملة -مفهومها وأسلوبها وإرسائها مع توجهات الوزارة في تطبيقها في مدارس المملكة العربية السعودية ، المؤتمر السنوي الواحد والعشرون للتعليم الإعدادي (٢٤-٢٥ يناير)، ص ١٤
- توصيات المؤتمر العلمي للجمعية العربية لتكنولوجيا التربية ، ٢٠٠٦م ، ص ٢٨ .
٤٨. هاني أبو الفتوح جاد إبراهيم (٢٠٠٧)، تطوير إعداد طلاب شعبة تكنولوجيا التعليم بكليات التربية النوعية في ضوء معايير الجودة الشاملة ، أطروحة دكتوراه (غير منشورة) القاهرة ، معهد الدراسات التربوية، ص ٢٩٨ .
٤٩. Snyder, Kristen M. (٢٠٠٧): The European Education Quality Benchmark System : Helping Teachers to Work with Information to Sustain Change ، متاح في : <http://www.eric.ed.gov>
٥٠. صالح أحمد دخيخ ، سعيد عبد الله جار الله (٢٠٠٦)، الجودة الشاملة وإمكانية تطبيقاتها في التربية والتعليم ، ، مجلة كلية المعلمين بالباحة ، المملكة العربية السعودية ، العدد السابع .
٥١. عبد الله عائض مريع الحمياني (٢٠٠٥) ، تطبيق أسس الجودة الشاملة في تطوير الأداء . دراسة تطبيقية في الأساليب الإحصائية في معرفة أسباب غياب وتسرب

- الطلاب في المرحلة المتوسطة ، أطروحة ماجستير غير منشورة ، الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا ، معهد الإنتاجية والجودة .
- ٥٢ . المركز القومي للبحوث والتنمية (٢٠٠٧) ، النشرة الورية ، " الجودة النوعية في التعليم قبل الجامعي" ، القاهرة ، ص ١٥.
- ٥٣ . المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية (٢٠١٠) ، مداخل الإصلاح المدرسي في مصر في ضوء متطلبات تحقيق الجودة ، رئيس فريق البحث ، محمد السيد حسونة ، القاهرة ، ص ٧٤.
- ٥٤ . عبداللطيف عبدالله العارفة ، أحمد عبدالله قران (٢٠٠٧) ، معوقات تطبيق الجودة في التعليم العام من وجهة نظر المسؤولين والمشرفين التربويين ومديري المدارس في منطقة الباحة التعليمية (دراسة مقدمة للمؤتمر الرابع عشر ، الجودة في التعليم) القصيم .
- ٥٥ . إبراهيم عبد الكريم الحسين (٢٠٠٧) ، من المدرسة التقليدية إلى مدرسة الجودة " معوقات التحول (ورقة عمل مقدمة إلى اللقاء السنوي الرابع عشرالذي تقيمه الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) تحت عنوان (الجودة في التعليم العام) ، القصيم .
- ٥٦ . رياض رشاد البنا (٢٠٠٧) ، إدارة الجودة الشاملة -مفهومها وأسلوبها وإرسائها مع توجهات الوزارة في تطبيقها في مدارس المملكة العربية السعودية ، المؤتمر السنوي الواحد والعشرون للتعليم الإعدادي (٢٤-٢٥ يناير) ، ص ١٤
- ٥٧ . محمد توفيق سلام وآخرون (٢٠٠٧) ، التشريع لضمان جودة التعليم والاعتماد في مصر (دراسة تحليلية) ، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية ، القاهرة .
- ٥٨ . المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية (٢٠١٠) ، مداخل الإصلاح المدرسي في مصر في ضوء متطلبات تحقيق الجودة ، مرجع سابق ، ص ٧٠-٧٣.