



دولة الكويت
وزارة التربية

المؤتمر الوطني لتطوير التعليم فبراير ٢٠٠٨
الفريق السابع
التنمية المهنية والتدريب اثناء الخدمة
التقرير الفترى الاول
٢٠ نوفمبر ٢٠٠٧

المحتويات :

- المقدمة
- الخطة الزمنية لعمل الفريق
- الية عمل الفريق
- تقييم الاداء
- تحليل الواقع
- تجارب الدول الاخرى
- مستويات التدريب
- الخطوة القادمة
- معدلات وحجم التدريب (شكل بياني)
- الاستبانة

المقدمة :-

يعد التدريب مصدراً من مصادر إعداد الكوادر البشرية من أجل تطوير كفاياتهم بما ينعكس ايجابياً على تطوير أداء المؤسسه من جميع جوانبها المختلفه. فالتدريب هو السبب الرئيس المسئول عن نجاح أي منظمة من المنظمات وهو كذلك مسئول عن فشل أي منها. ويتفق أغلب المتخصصين والمعنيين في هذا المجال على أن التدريب عملية منظمة, ومخططة تتم وفق منهجية محددة قائمة على اسس عملية رصينة.

ويعرف التدريب بأنه "الجهود المنظمة والمخططة لتطوير معارف, وخبرات, واتجاهات المتدربين, وذلك يجعلهم أكثر فاعلية في أداء مهامهم كما يعرف بأنه عملية ديناميكية تستهدف احداث تغيير في معلومات, وخبرات, وطرائق أداء وسلوك, واتجاهات المتدربين بغية تمكينهم من استغلال امكاناتهم وطاقاتهم الكامنة بما يساعد على رفع كفاياتهم في ممارسة أعمالهم بطريقة منتظمة وإنتاجية عالية".

كما تزداد أهمية في أثناء الخدمة في هذا العصر بل هو ضرورة ملحة نظراً للتطور السريع في المجالات, والمهن كافة مما يستلزم مواكبة الأفراد لهذا التطور المتسارع.

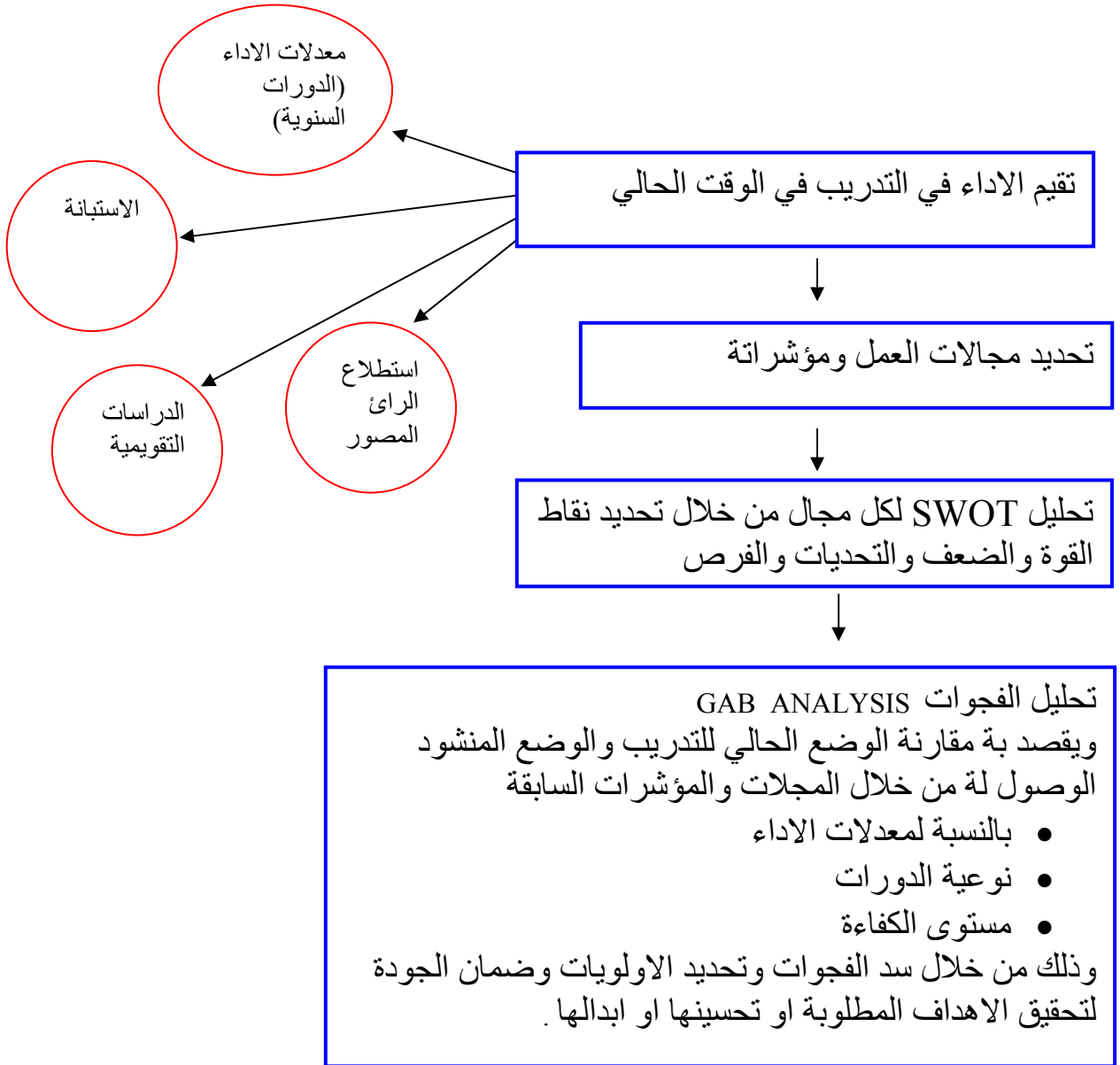
اهداف التدريب :

للتدريب العديد من الأهداف مثل :

- زيادة معارف المتدربين ومعلوماتهم.
- اكساب المتدربين بعض المهارات اللازمة لتطوير كفاياتهم الادارية.
- تنمية اتجاهات المتدربين الايجابية نحو العمل والعاملين معهم.
- زيادة الاستقرار في العمل بما يؤدي إلى رفع الدافعية للمتدربين.
- زيادة الانتاج والانتاجية المتمثلة في الحقل التربوي برفع المستوى العلمي وخفض نسب الرسوب والتسرب بين الطلبة.
- اعداد مخرجات جيدة تتوافق مع سوق العمل وتحقق العائد للتنمية البشرية
- اكساب المتدربين المهارات والاتجاهات التربوية الحديثة
- تحسين وتطوير عملية التعلم والتعليم
- مواكبة المتدربين للمستجدات في حقول المعرفة ذات علاقه بعملهم.

اعتماد الخطة الزمنية لعمل الفريق وجدولتها كالتالي

الفترة الزمنية	المهام المطلوبة
من ٧ أكتوبر الى ٢٠ نوفمبر	<ul style="list-style-type: none"> - الاطلاع على تجارب الغير - دراسة الواقع وتشخيصه لدولة الكويت - تحليل الواقع - اعداد الاستبانة (توزيعها - ادخال البيانات وتحليلها) - اعداد الفلم المصور للقاءات المعلمين - تحديد مستويات التدريب - وضع تصور للتدريب وفق المستويات الثلاثة - تقديم التقرير الفكري الأول
من ٢٠ نوفمبر الى نهاية ديسمبر	<ul style="list-style-type: none"> - مراجعة البيانات والتحليل والخروج بالنتائج - اعداد الفلم واخراجة لتجهيزه للمؤتمر - اعداد النماذج المطلوبة لورشة العمل في المؤتمر - الاعداد والتجهيز لمشروع التدريب



تقييم الاداء (دراسة الواقع)

من العناصر المهمة للتعرف على واقع التدريب تقييمه ودراسه واقعة, ان تحليل الظروف القائمة يعد نقطة بدايه جوهرية لأي تحسين للأداء البشري, ولقد قام الفريق بذلك من خلال استخدام المعطيات التالية :

- التعرف على معدل الدورات المقامة سنويا قياسا لاعداد المستفيدين
- العائد من التدريب (قياس اثر التدريب)
- مدى رضى المتدربين عن البرامج التدريبية
- جودة التدريب

ولقد استخدم الفريق في عمله الاليات التالية :

- ١- استبانة استطلاع الراي للمعلمين بالنسبة للتدريب .
- ٢- تسجيل مصور لاراء المعلمين .
- ٣- تقارير التقييم والمتابعة لادارة التطوير والتنمية .
- ٤- تقارير الزيارات الميدانية للمناطق التعليمية لادارة التطوير للوقوف على واقع التدريب ٢٠٠٦ .
- ٥- الدراسات التقييمية للتدريب :
 - ١- الخطة التنفيذية لتوصيات الدراسة الخاصة بلجنة بناء قاعدة البيانات في مجال تحديد الاحتياجات التدريبية ٢٠٠٦ .
 - ب- لجنة تقويم البرامج التدريبية ٢٠٠٥ .

تحليل الواقع SWOT

قام الفريق من خلال المعطيات السابقة بتحليل الواقع للوقوف على نقاط القوة والضعف وتعزيز الايجابي منا ويتضح ذلك من الشكل التالي :

<p>Weakness الضعف</p> <ul style="list-style-type: none">● غياب التخطيط● كفاءة المدربين● غياب معايير الجودة● عدم توفر اليات قياس اثر التدريب● عدم توفر قاعدة البيانات● عدم توفر الدورات التخصصية	<p>Strength القوة</p> <ul style="list-style-type: none">● وفرة العنصر البشري● توفر الميزانيات● توفر الامكانيات المادية (المبنى-الاجهزة-البرامج.....)
<p>Opportunity الفرص</p> <ul style="list-style-type: none">● الوفرة المالية● فرص الاستفادة من خبرات الغير والخبرات العالمية● الامكانيات البشرية المؤهلة وخلق كوادر تدريبية قادرة على التغيير	<p>Threat المخاطر</p> <ul style="list-style-type: none">● ضعف كفاءة المتدربين واثرها على النظام● ضعف المخرجات● وجود المنافس الذي يهدد النظام التعليمي (مدارس القطاع الخاص)● ضياع الجهود والميزانيات والوقت يهدد بقاء المؤسسة

⋮ _____

()

⋮ .()

⋮

⋮ _____

⋮

-
-
-
-
-
-
-

⋮ _____

.

.

⋮ _____

.()

.

.

⋮ _____

.

.

.

.

.

.

.

مستويات التدريب

كي تتحقق الاهداف المرجوة من التدريب في التنمية البشرية يجب ان يتم ذلك من خلال ايجاد مستويات تخدم الهدف وتحقق الفائدة المرجوة وتخدم الجهة المستفيدة من التدريب لذلك لابد من التعرف على تلك المستويات والتي على ضوئها تتم عملية تحديد الاحتياجات وفي نظرة سريعة سيتم تحديدها بأختصار بشكل التالي :

● المستوى المؤسسى :

هي خطة الوزارة في التنمية البشرية للقياديين و اصحاب القرار لأحداث التغيير المطلوب واطافة مهارات وخبرات جديدة للقياديين لتحقيق الأهداف المرجوة (التعرف على الجوانب غير متوفرة لدى القيايين و وضع الخطط وفق تلك الاحتياجات -ايجاد الصف الثاني من القيايين المؤهلين) ويكون التدريب على مستوى الادارة المركزية ادارة التطوير والتنمية للفئات الاشرافية العليا ودورات الترقى للوظائف الاشرافية .

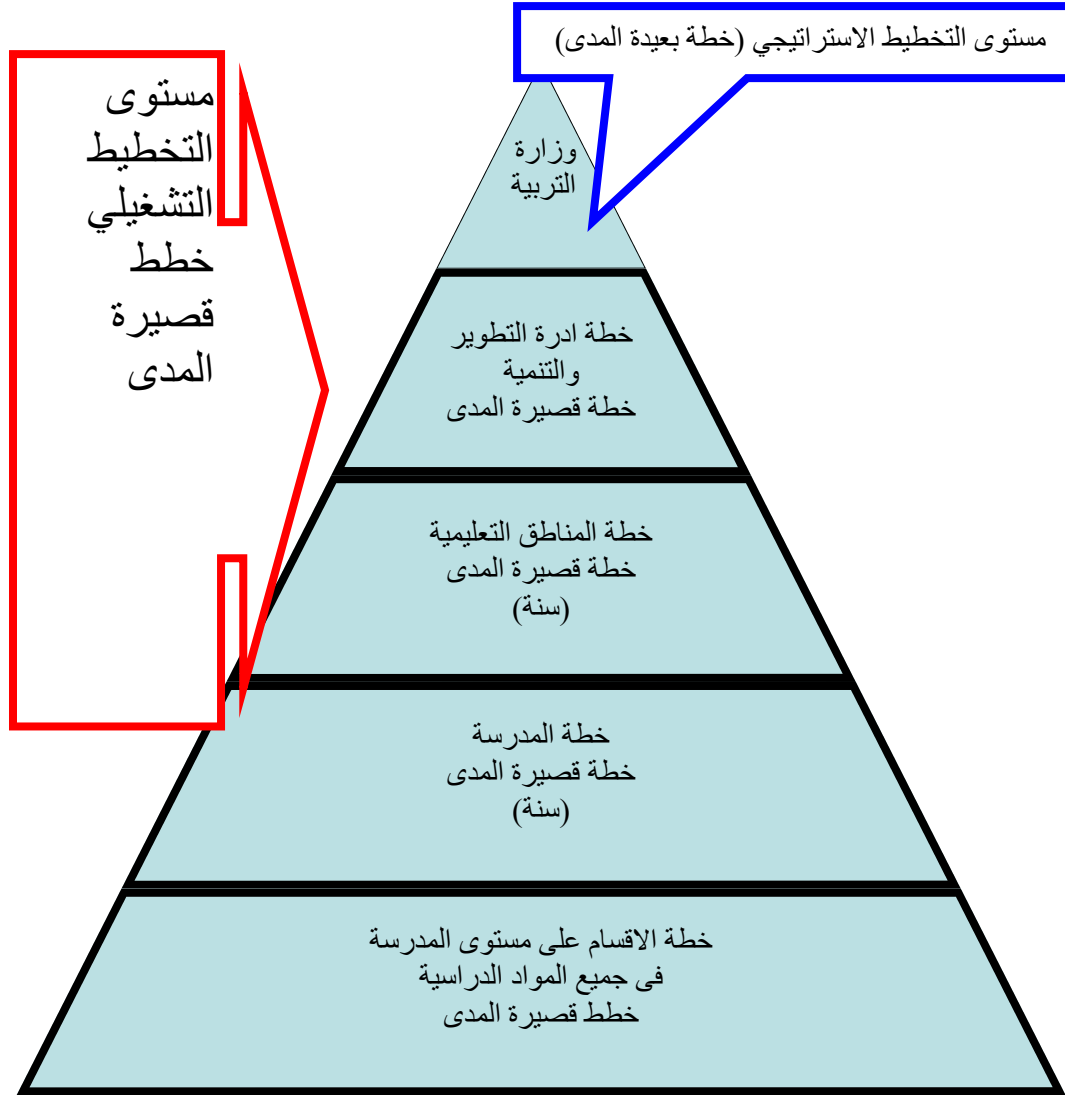
● المستوى الوظيفي :

تحديد الاحتياجات التدريبية لمستوى الادارات والمراقبات والاقسام الاختصاصية لتنمية العاملين وتزويدهم بالخبرات والمهارات العملية والتي من شأنها ان تدفع بالعمل الوظيفي لتحقيق افضل الانجازات في الوقت المحدد وجدولة تلك الاحتياجات وفق الخطة الزمنية المدروسة وحسب الفئات والتخصصات العلمية والعملية . ويكون التدريب في المراكز التابعة لادارة التطوير والتنمية والموجودة في المناطق التعليمية في المحافظات الستة .

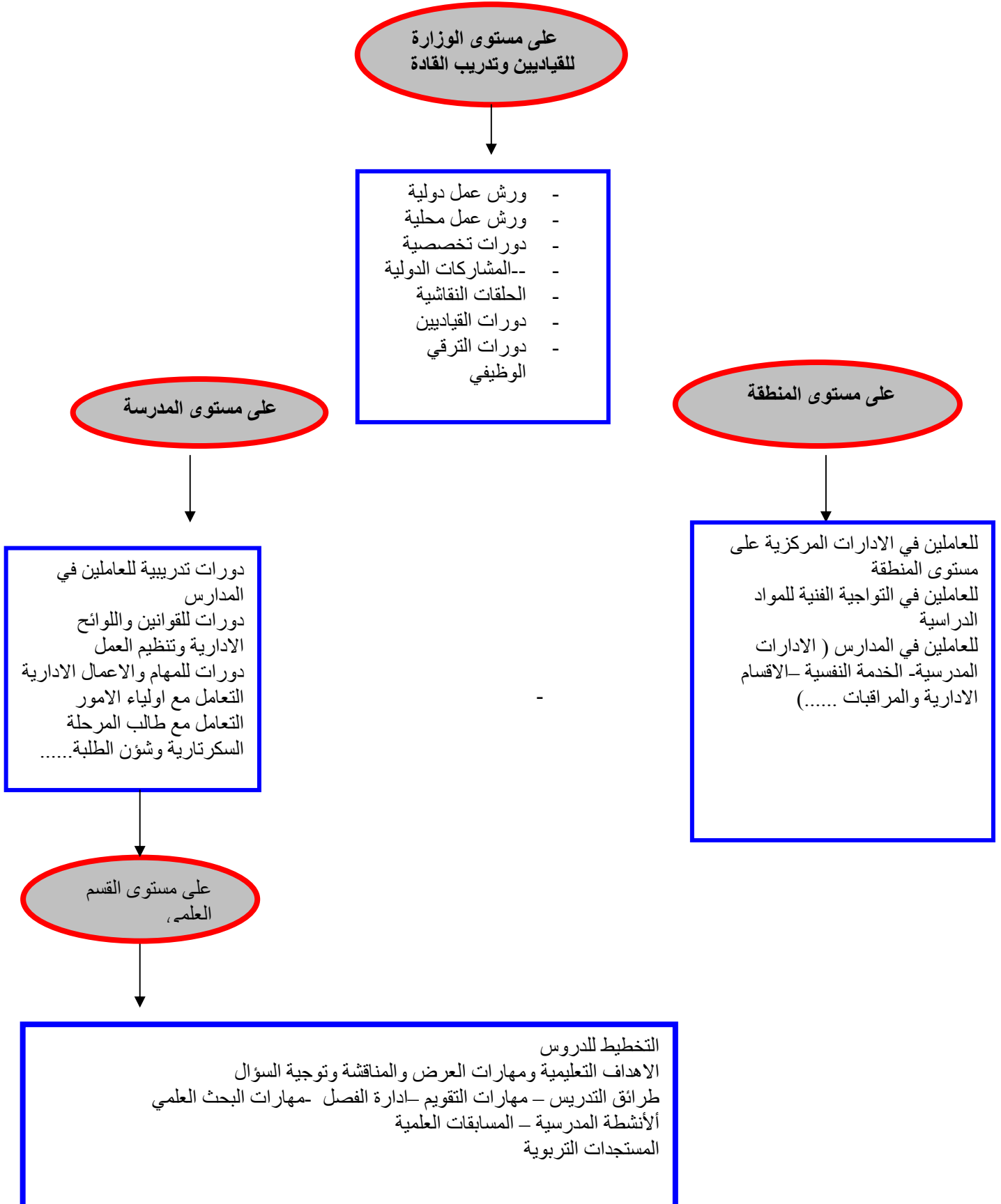
● المستوى الفردي :

حين يفشل الموظف في تحقيق مستويات محددة من الأداء مطلوبة منة نتيجة لضعف تلك القدرات والمهارات والمعارف يصبح من الضرورة وضع الخطة المطلوبة للتدريب على تلك الحاجات الفردية للموظف او المعلم تعرف بلاحتياجات الفردية محددة بفترة زمنية .

و للنهوض بالتدريب ورفع دافعية المتعلم يجب ان تربط ترقية المعلم والموظف بالدورات التخصصية التي اجتازها في التنمية المهنية على المستوى الفردي ومن بعدها على المستوى الوظيفي والشكل التالي يوضح مستويات التخطيط وموقع التدريب منها :



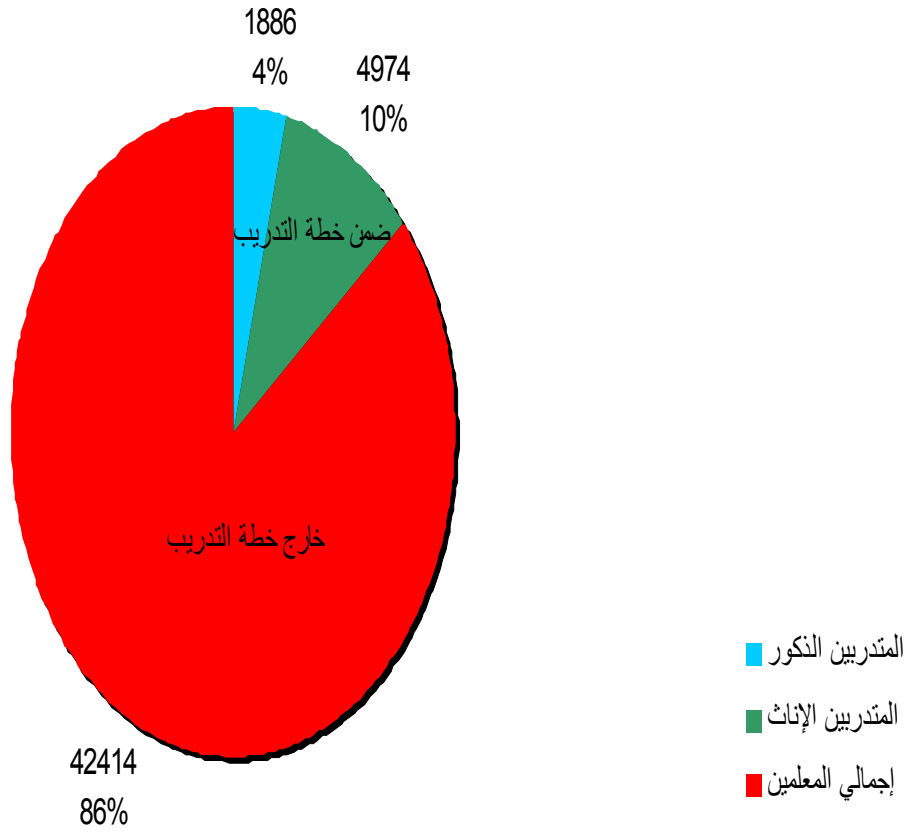
من خلال تلك المستويات يجب ان يتم التدريب لتحقيق الفائدة المرجوة منة وتحقيق
الفائدة الاعم
والشكل التالي يوضح المطلوب



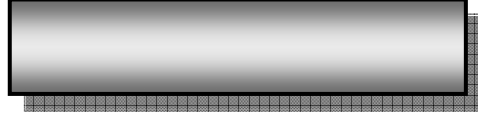
الخطوات القادمة للانتهاء من الاعمال التحضيرية المطلوبة للمؤتمر :

- خطط توطين التدريب للمستويات الثلاثة .
- تحديد الاحتياجات التدريبية للمستويات الثلاثة.
- تحليل البيانات لاستبانة استطلاع الراي لاضافتها
- لاليات العمل خلال المؤتمر .
- اعداد ومونتاج الفيلم المصور والذي سيتم استخدامه خلال ورشة العمل .
- التحضير والاعداد للتصور الاخير لشكل ورشة العمل .

نسبة المتربين الذكور والإناث من المعلمين في وزارة التربية خلال سنة



المؤتمر الوطني لتطوير التعليم
فريق التنمية المهنية والبرامج
والدورات التدريبية أثناء الخدمة



أخي الفاضل/أختي الفاضلة/ الرجاء الإطلاع وتعبئة استبيان المذكور مساهمة منكم في تطوير العمل التربوي في مجال التدريب . رأيكم يهمنا لتقديم خدمة أفضل .

رئيس الفريق

أولا/ البيانات العامة :-

١	الجنس :-	<input type="checkbox"/> ذكر	<input type="checkbox"/> أنثى	<input type="checkbox"/>
٢	الجنسية :-	<input type="checkbox"/> كويتي	<input type="checkbox"/> غير كويتي	<input type="checkbox"/>
٣	سنوات الخبرة في العمل :-	<input type="checkbox"/> أقل من ٥ سنوات	<input type="checkbox"/> ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	<input type="checkbox"/> ١٠ سنوات وأكثر
٤	المستوى التعليمي :-	<input type="checkbox"/> جامعي	<input type="checkbox"/> ماجستير وما فوق	<input type="checkbox"/> دبلوم

ثانياً / يرجى وضع علامة () داخل المربع الذي يتفق مع حالتك :-

١	هل تعتقد أن الدورات تنبع من حاجتك الفعلية للدورة؟
	نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
٢	هل لك دور في إعداد خطة الإحتياج لتلك الدورات؟
	نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
٣	هل تحقق تلك الدورات التنمية المرغوبة؟
	نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
٤	هل تصل لمستوى طموحك؟
	نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
٥	هل تعتقد أن المدرسين ذو كفاءة بحيث يضيف الجديد لخبرتكم في الميدان؟
	نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
٦	ما هو الأسلوب الذي تراه الأفضل في التدريب؟
	محاضرات <input type="checkbox"/> ورش عمل <input type="checkbox"/> الجمع بين <input type="checkbox"/> الأمان <input type="checkbox"/>
٧	هل تحتاج إلى دورات تدريبية في موضوعات غير المحتوى المقرر؟
	نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
إذا كانت الإجابة بنعم ما هي الدورات في رأيك (يمكن اختيار أكثر من موضوع):	
<input type="checkbox"/>	إدارة الفصل
<input type="checkbox"/>	مهارات صياغة الأهداف
<input type="checkbox"/>	مهارات التعامل مع طالب المرحلة
<input type="checkbox"/>	مهارات تخطيط الدرس
<input type="checkbox"/>	استخدام التكنولوجيا والوسائل التعليمية
<input type="checkbox"/>	مهارات تنفيذ الدرس
<input type="checkbox"/>	مهارات تقويم الدرس
<input type="checkbox"/>	أسلوب حل المشكلات داخل الفصل
<input type="checkbox"/>	الإدارة التربوية
<input type="checkbox"/>	الأسلوب التعاوني وعمل الجماعات في التعليم
	أخرى تذكر :