

الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب

معهد التدريب المهني

**(التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريب)
(طبيعتها وجدواها وبرامجها)**

بحث مقدمه: -

أ/ عبدالناصر السني

مدرب متخصص (ب)

معهد التدريب المهني

التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريب بالتعليم التطبيقي

طبيعتها وجدواها وبرامجها

أولاً : ماهية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريب

1. مفهوم التنمية لأعضاء هيئة التدريب : تعرف التنمية المهنية بانها

عملية يمكن تحقيقها من خلال التدريب الخدمة.

- كما تعرف التنمية المهنية بأنها عملية تهدف الى تغيير مهارات ومواقف وسلوك أعضاء هيئة التدريب لتكون أكثر افادة وفعالية
- كما تعرف التنمية المهنية بأنها عملية التعلم مدى الحياة من خلال أنشطة تعاونية يمارسها أطراف العملية التعليمية
- وتشير التنمية المهنية الى عملية التنمية المستمرة والمنظمة لمعارف ومهارات أعضاء هيئة التدريب .

وهناك من ينظر الى التنمية المهنية من خلال مجموعة محاور هي :

● الهدف الرئيسي :

حيث نهدف الى تنمية قدرات كل أعضاء هيئة التدريب.

● نمط الإدارة الجامعية :

● حيث يتم تصميم الأنشطة لامركزيا وفقا لأراء ومقترحات أعضاء هيئة التدريب.

● المضمون - المستهدفون

● الإمكانيات والتوقيت - التربية المهنية

● التدريب المهني - المساندة المهنية

2- أهداف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريب

1- رفع مستوى أداء أعضاء هيئة التدريب

2- زيادة الإنتاجية الفكرية والعملية

3- اكتساب أعضاء هيئة التدريب قدرات ومهارات التعامل مع التكنولوجيا

4- تحسين وتحديث معارف أعضاء هيئة التدريب

5- اطلاع أعضاء هيئة التدريب على أحدث النظريات التربوية النفسية

6- إيجاد فرص للتعاون بين أعضاء هيئة التدريب

7- تحقيق نوع من الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريب

8- إحداث تعديلات وتغييرات في أداء أعضاء التدريب .

3- أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريب

- تعد التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريب ضرورة ملحة لاصلاح وتجويد العملية التعليمية .

- تعد التنمية المهنية ضرورة هامة وحيوية للعاملين الجدد في أي مؤسسة تدريبية .

- تعد التنمية المهنية هدف الى تغيير قدرات ومهارات ومواقف وسلوك هؤلاء الأعضاء لتكون أكثر كفاءة وفاعلية .

- التنمية المهنية تمكن عضو هيئة التدريب من القيام بمسئوليته الثلاث:-

- الأولى : مسؤوليته امام نفسه كعالم أو اكاديمي

- والثانية : مسؤوليته أمام مؤسسته

- الثالثة : مسؤوليته امام المجتمع

خصائص التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريب

تتسم التنمية المهنية بمجموعة من الخصائص لعل من أبرزها :-

1. عملية إنسانية اجتماعية :

حيث تستهدف الانسان وتعتمد عليه

2. عملية سلوكية :

تعنى التطوير في سلوك وأداء أعضاء هيئة التدريب

3. عملية مركبة :

4. تعني أن الأوراق المهنية المتوقعة من أعضاء هيئة التدريب تزداد
تركيبا وتعقيدا بشكل مطرد.

5. **عملية ممارسة :**

6. حيث تهتم بالممارسة والتفكير فيها والوعي بها .

7. **عملية ممتدة:**

بمعنى ألا ينشغل أعضاء هيئة التدريب بأمر ضيقة.

8. **عملية مستمرة :**

التنمية المهنية نشاط مستمر لأنها تسعى إلى تنمية المعارف
والمهارات .

9. **عملية مخططة :**

حيث تعد التنمية المهنية نشاط مخطط يقوم على البحث والدراسة

10. **عملية شمولية :**

حيث تتضمن التنمية المهنية مجالات متعددة

11. عملية متضحة :

حيث يتضح فيها أعضاء هيئة التدريب على زملائهم في الكليات المختلفة في الهيئة العامه للتعليم التطبيقي .

تابع : الفصل الثالث

ثانياً : أسس التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريب ومبادئها

تستند التنمية المهنية على مجموعة من الأسس والمبادئ هي :-

أ- مبدأ الاستمرارية :-

ويقصد بالاستمرارية تكرار ظهور عناصر الرسالة

التدريبية(معلومات – مهارات – اتجاهات – سلوكيات)

ب- مبدأ توالي الخبرات أو التقدم المنظم :-

ويقصد به ترتيب محتويات المنهج التدريبي والخبرات المطلوب
توصيلها .

ت- مبدأ التدرج :-

يجب أن تتدرج التنمية المهنية في تقديم المادة التدريبية

ث- مبدأ الشمول :-

حيث يمتد نشاط التنمية المهنية ليشمل جميع أعضاء هيئة التدريب .

وهناك من يضيف بعض الأسس والمبادئ الأخرى ومنها :-

- مبدأ الهدف :

يجب أن يكون الهدف من التنمية المهنية محدداً واضحاً .

- مبدأ الواقعية :

لابد أن تكون التنمية المهنية واقعية .

- مبدأ مراعاة التوقيت :

يجب مراعاة التوقيتات المناسبة عند وضع تنفيذ البرامج التدريبية

- مبدأ المشاركة :

مبدأ إمكانية نقل ما تدرّب عليه إلى الواقع العملي

- مبدأ الديناميكية

- مبدأ ربط التنمية المهنية بحوافز.

ثالثاً: مجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس .

يمكن تناول مجالات التنمية المهنية على النحو التالي :—

1-المجال الأكاديمي :- يجب ان يكون عضو هيئة التدريس ملماً بالمادة

الدراسية بالشكل الذي يجعل منه مصدراً ومرجعاً للمعلومات .

2-مجال البحث العلمي :- يتوقف نجاح العلاقة بين الهيئة العامة للتعليم

التطبيقي والمجتمع على نجاح أنشطة البحث وفعاليتها .

3-مجال خدمة المجتمع :- تسهم برامج التنمية المهنية في تدعيم التوجه

نحو ربط أهداف الهيئة العامة للتعليم التطبيقي بخدمة المجتمع .

4-المجال الادارى :- يعتبر المجال الادارى احد المجالات التي تسهم في

تنمية أعضاء هيئة التدريس وتجعلهم قادرين على أداء مهامهم بمهارة

واقترار

تابع : الفصل الثالث

5-مجال المنهاج الدراسية :- ويضم هذا المجال الخبرات التي يضمها

محتوى المناهج الدراسية وطرق التدريس والوسائط التكنولوجية

6- مجال التقويم :- وهو عملية الاتفاق حول مستويات البرامج التربوية ؛

اي محتواها ومراحل تصميمها .

رابعا: أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس .

تتضمن هذه الأساليب مايلي :

1- المحاضرة :- وهى الطريقة التقليدية للتدريب ويعيبها سلبية

المتدربين

2- المناقشة والحوار الجماعى :- وهى وسيلة تعتمد على التفاعل بي

المتدربين وبين بعضهم البعض وبين المدرب .

3-دراسة الحالة :- وهى طريقة تتمثل في اعداد المدرب او اختياره

لحالة تصف موقفا او مشكلة معينة في مجال العمل اليومى .

4-التعليم المبرمج :- ويعتمد على تمكين المدرب من تعليم نفسه

ويهدف التعليم المبرمج الى زيادة الرغبة في التعليم

5-تمثيل الأدوار :- وتتمثل في تقديم حالة او موقف عمل للمتدربين في

شكل قصة تضم شخصيات متعددة تتفاعل في مواقف العمل .

6-المشاغل التربوية :- وتقوم على أساس فكرة العمل اجماعى

التشاركى ويعتمد المشغل التربوى على مجموعة من العوامل من

أهمها عدد افراد في المجموعه والتجانس بينهم

7-المشروع التدريبي :- وتعتمد هذه الطريقة على تكليف

المتدرب بوضع مشروع لتطوير العمل وتنظيمه

8-تدريب الحساسية :- ويهدف هذا الأسلوب الى تعميق فهم وادراك

الشخص لذاته تنفيذ تدريب الحساسية في اطار مجموعات

خامسا: مراحل التنمية المهنية لاعضاء هيئة التدريس ومعوقاتهما .

توجد عدة مراحل أساسية تمر بها التنمية المهنية لكي تحقق أهدافها وتتضمن

ما يلي :-

1- **مرحلة التخطيط** :- وفيها يتم استعراض السياسات والقواعد العامة

وتحليل الاحتياجات على ضوء المعارف والاتجاهات والمهارات

التي يمتلكها عضو هيئة التدريس .

2-مرحلة التصميم :- ويتم من خلالها تصميم نموذج البرنامج الى

اقسام رئيسية يتناول كل قسم مجالا لتنمية عضو هيئة التدريب مهنيا

3-مرحلة التنفيذ :- وتتمثل هذه المرحلة في التطبيق الفعلى لخطة

التنمية المهنية على ضوء الأسس والمبادئ التي تكم تحديدها من قبل

4- مرحلة التقويم :- انها عملية لقياس مدى فاعيلة وكفاءة برامج

التنمية المهنية والخطة التدريبية ومقدار تحقيقها للاهداف المحددة .

5- مرحلة المتابعة :- حيث تهدف الى مراقبة تنفيذ الخطة التدريبية

للتأكد من انها تسير وفق المنهج المرسوم لها والبرنامج الزمنى

والميزانية المقدر لها .

● معوقات التنمية المهنية لاعضاء هيئة التدريب .

● تواجه برامج التنمية المهنية بعض التحديات فيها ومنها :-

- كثرة الأعباء الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريب

- عزوف بعض أعضاء هيئة التدريب عن حضور البرامج التدريبية
- ضعف الدافع لدى عضو هيئة التدريب لتطوير نفسه مهنيا .
- غياب التوجيه الاكاديمي من جانب الأساتذة
- عدم وجود برنامج تدريبي واضح
- عدم ملائمة وقت التدريب
- البرامج التدريبية تركز على الجانب النظرى وتهمل الممارسة العملية
- ضعف العلاقة الإنسانية بين المدربين والمتدربين
- ارتباط الترقيّة والوظيفة بحضور برامج تنمية القدرات
- وجود تناقض بين النظرية والتطبيق لبرامج التنمية المهنية
- الإخفاق في الإدارة المالية للمؤسسة التدريبية
- عدم استقرار فلسفة التعليم التدريبي
- زيادة العجز في هيئات التدريب
- قلة الإمكانيات المادية المتاحة لممارسة البحث العلمى
- الرسوم المرتفعة لنشر الأبحاث العلمية

**- سادسا: الاحتياجات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريب بالهيئة العامة
للتعليم التطبيقي .**

يمكن تناول الاحتياجات المهنية على النحو التالي :-

1- مفهوم الاحتياجات المهنية :- هي مجموعة المتغيرات والتطورات

المطلوب احداثها في معلومات ومهارات واتجاهات العاملين بقصد

التغلب على المشكلات التي تعترض سير العمل .

2- أهمية الاحتياجات المهنية :-

الاحتياجات المهنية تسهم في :-

- وضع تصور عام للبرنامج التدريبي

- توجيه الإمكانيات والإجراءات التنفيذية لبرنامج التدريب والتنمية المهنية

- توظيف المعلومات الناتجة من البرامج التدريبية

- توفير الجهد والوقت والتكلفة

- وجع معايير مناسبة ودقيقة لتقويم أداء المتدربين

3-أنواع الاحتياجات المهنية :-

• يرى (جودت عطوي) انه يمكن تصنيف الاحتياجات المهنية وفقا لمجموعة

من المعايير تتمثل في :-

- الضيق والشمول :- تشمل عضو هيئة تدريب واحد او تشمل اعداد

كبيرة على مستوى الهيئة العامة للتعليم التطبيقي او على مستوى مهنة

معينة .

- التوجيه والتركيز :- قد تكون احتياجات تطويرية إبداعية ذات توجه

مستقبلي تتعلق بنمو أعضاء هيئة التدريب وفعاليتهم او نمو الهيئة العامة

للتعليم التطبيقي وفعاليتها

- المدى الزمني :- قد تكون الاحتياجات امهنية احتياجات قصيرة المدى

وقد تكون الاحتياجات بعيدة المدى

- الكم والكيف :- قد تكون الاحتياجات المهنية نوعية يصعب قياسها

كالاحتياجات في مجالات القيادة .

● وتوجد اربع أنواع مختلفة من تحديد الاحتياجات التي تستخدمها

- جميع أنواع المؤسسات ولكنها متكاملة وتتمثل في :-

- تحديد احتياجات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي

- تحدد احتياجات المجموعات

- تحديد احتياجات الوظيفة

- تحديد احتياجات عضو هيئة التدريب

4- الطرق المستخدمة في تحديد الاحتياجات المهنية :-

تؤكد ادبيات التدريب على عدد من طرق تحديد الاحتياجات المهنية وتتمثل في

:-

1-المقابلة : وهى عبارة عن مواجهة شخصية مع أعضاء هيئة

التدريب .

2-الاختبارات :- وهى طريقة مستنبطة من قائمة الاستقصاء

والاستبانة .

3-تحليل المشكلة :- ان تحليل المشكلة ومعرفة السبب الحقيقى لها

يسهل علاجها .

4-دراسة تقييمية للتقارير والسجلات :- حيث يمكن من خلالها

الاطلاع على سجلات تقييم الأداء .

5-الاستبانة :- هي عبارة عن استمارة فيها عدة أسئلة اما من النوع

المفتوح او المغلق او كلاهما معا .

6-الاملاحة :- وفيها يقوم مسئول التدريب بملاحظة وتسجيل سلوك

المتدرب عند حدوثه

7-اللجان الاستشارية :- وتتشكل اللجان الاستشارية من خبراء

ومسؤولين لهم علاقة وثيقة وخبرة بالنشاط او الوظيفة المطلوب

دراستها لكي يقرروا المهام والاعباء التي تتكون منها هذه

الوظائف .

8-قوائم الاحتياجات التدريبية :- وتعتمد هذه الطريقة على اعداد

قوائم او جداول تحوى اجزاء تفصيلية للمهام الوظيفية .

9-طلبات الإدارة :- وهى عبارة عن المقترحات والتوصيات من

المديرين لتنفيذ برامج تدريبية معينة .

• **المشكلات التي تواجه تحديد الاحتياجات المهنية :-**

- عدم توافر الوقت الكافي
- عدم وعي إدارة المؤسسة
- اسناد عملية التدريب لغير المختصين
- عدم وجود مصادر بيانات في التدريب

سابعا: برامج التنمية المهنية لاعضاء هيئة التدريب بالهيئة العامة

للتعليم التطبيقي -

وتهدف هذه الهيئة الى تحقيق مجموعة من الأهداف ومنها :-

- تطوير كفاءة ومهارات أعضاء هيئة التدريب
- تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام أحدث الطرق في التدريب
- اكساب أعضاء هيئة التدريب المهارات والمعارف اللازمة
- تدريب أعضاء هيئة التدريب على تكنولوجيا المعلومات
- زيادة الوعي لدى أعضاء هيئة التدريب بأهمية التدريب

- تقديم برامج تدريبية لاعضاء هيئة التدريب
- ويقدم مركز التنمية الاكاديمية مجموعة من البرامج التدريبية
- وبرامج التنمية وتتضمن هذه البرامج ما يلي :-
- الاتجاهات الحديثة في التدريب .
- استراتيجيات التدريب الفعال وبناء المناهج
- مهارات العرض العلمي الفعال
- مهارات البحث على الانترنت وقواعد البيانات
- النظم المتقدمة في الإحصاء التربوي
- النشر الدولي للبحوث العلمية
- إدارة الفرق البحثية
- المهارات القيادية لرؤساء الأقسام الاكاديمية
- إدارة الازمات التدريبية
- التخطيط الاستراتيجي

