

التنمية المهنية للقيادات التربوية بدولة قطر في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة^١

مطر سالم الشمري^٢

مقدمة : -

إن إدارة الجودة الشاملة تنظر إلى القيادة في المؤسسة على أنها أهم عناصر نجاحها لذلك فمن الضروري اختيار القيادة الفعالة التي لديها وعى شامل بأبعاد ومفاهيم إدارة الجودة الشاملة ، وإلمام بتقنيات العصر ونظم المعلومات والاتصالات ، والقدرة على تنمية ثقافة الجودة ، وغرس مضامينها لدى العاملين من أجل تطوير الأداء والخدمات في جميع الإدارات لتحقيق الجودة على مستوى المؤسسة .

وتمثل التنمية المهنية للقيادة التربوية أحد المداخل المهمة لضمان نجاح تطبيق إدارة الجودة الشاملة واستمراريتها في المؤسسات التعليمية .

وتهتم دولة قطر بتطوير نظامها التعليمي ، ورفع قدرات قيادتها التربوية وكفاياتها ، حيث تنفذ برامج تدريبية لقيادتها في مختلف مستوياتهم أثناء الخدمة لتنمية معارفهم ومهاراتهم ، وتشجيعهم على حضور المؤتمرات والندوات لزيادة معارفهم ، وصقل خبراتهم للارتقاء بمستوى العملية التعليمية .

ولتفعيل دور التدريب قامت وزارة التربية والتعليم عام ١٩٩٦م بتشكيل لجنة عليا للتدريب برئاسة وكيل الوزارة تتولى مسؤولية التخطيط للبرامج التدريبية للقيادات التربوية ، وجميع العاملين بالوزارة للارتقاء بمستوى

١- رسالة مقدمة لنيل درجة دكتوراه الفلسفة في التربية، تخصص " إدارة تعليمية " - كلية التربية - جامعة عين شمس، ٢٠٠٤م.

٢- وكيل مدرسة الشحاتية الثانوية بنين- وزارة التربية والتعليم

أدائهم ، وتحسين المخرجات التعليمية ، ومنحت هذه اللجنة صلاحيات واسعة منها الاستعانة بالمدرّبين ، والخبراء من داخل البلاد وخارجها ، وتوفير الدعم المالي اللازم.

مشكلة البحث : -

تم تحديد مشكلة البحث بالسؤال الرئيس التالي:

كيف يمكن تطوير التنمية المهنية للقيادات التربوية بدولة قطر في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة ؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس عدة أسئلة فرعية هي :

١. ما الأسس النظرية لإدارة الجودة الشاملة ؟
٢. ما المقصود بالتنمية المهنية للقيادات التربوية ؟ وما آلياتها في الفكر الإداري المعاصر ؟
٣. ما واقع التنمية المهنية للقيادات التربوية بدولة قطر ؟ وما البرامج والأساليب المتبعة فيها ؟
٤. ما التصور المقترح لتطوير التنمية المهنية للقيادات التربوية بدولة قطر في ضوء إدارة الجودة الشاملة ، وبما يتفق مع طبيعة المجتمع القطري ؟

أهداف البحث : -

تمثلت أهداف البحث فيما يلي :

- ١- الوقوف على آليات التنمية المهنية للقيادات التربوية وبرامجها وأساليبها في ضوء إدارة الجودة الشاملة .
- ٢- الوقوف على الواقع الحالي لبرامج التنمية المهنية للقيادات التربوية بدولة قطر ، وأساليبها من خلال الدراسة النظرية ، والدراسة الميدانية .

٣- تقييم الواقع الحالي لبرامج التنمية المهنية للقيادات التربوية بدولة قطر ، وتحليلها للوقوف على إيجابياتها ، وسلبياتها ، من أجل تطويرها ضمن الإطار الاجتماعي والثقافي لدولة قطر .

٤- وضع تصور مقترح لتطوير التنمية المهنية للقيادات التربوية بدولة قطر في ضوء إدارة الجودة الشاملة وبما يتفق مع طبيعة المجتمع القطري .

حدود البحث : -

اقتصرت الحدود البشرية للبحث على القيادات التربوية الوسطى في وزارة التربية والتعليم بدولة قطر ، وهي : الإدارات والوحدات ، ومديرو المناطق التعليمية ، ورؤساء التعليم بمراحله المختلفة ، ورئيس التوجيه التربوي .

منهج البحث : -

استخدم الباحث المنهج الوصفي الذي يفيد في رصد ظاهرة البحث وتحديد الحقائق المتعلقة بالواقع الحالي ووصفها ، ومن ثم جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بها ، والتعرف على العوامل المؤثرة فيها وتحليلها ، ثم استخلاص النتائج وتفسيرها .

كما استعان الباحث بأسلوب دلفي (Delphi) باعتباره أسلوباً علمياً في التنبؤ يهدف إلى تحسين فاعلية الرؤى والقرارات المستقبلية من خلال استطلاع آراء مجموعة من الخبراء والمتخصصين في موضوع البحث .

أدوات البحث :

اعتمد البحث على الأدوات التالية :

١- المقابلات الشخصية مع مجموعة من القيادات التربوية ، والخبراء بوزارة التربية والتعليم .

٢- استبانة موجهة إلى عينه البحث وهم : رؤساء التعليم بمراحله المختلفة ، ورئيس التوجيه التربوي ، ومديرو المناطق التعليمية ، ومديرو الإدارات والوحدات بوزارة التربية والتعليم .

٣- استبانة موجهة للقيادات العليا بوزارة التربية والتعليم ، وأساتذة الجامعات ، والخبراء والمتخصصين في موضوع البحث لاستطلاع آرائهم حول التصور المقترح لتطوير التنمية المهنية للقيادات التربوية بدولة قطر في ضوء إدارة الجودة الشاملة .

مصطلحات البحث :

١- التنمية المهنية Professional Development :

عرف الباحث التنمية المهنية إجرائياً بأنها : جهود منظمة ومستمرة لتحسين قدرات الأفراد المعرفية ، والمهارية ، والإدارية ، والفنية ، وإحداث تغييرات إيجابية في اتجاهاتهم ، وسلوكياتهم ، وتحسين ثقافة العمل من أجل تحقيق الجودة في المؤسسة التعليمية .

٢- القيادة التربوية Educational Leadership :

عرف الباحث القيادة التربوية إجرائياً بأنها : القيادة القادرة على دعم وتفعيل العمل الاجتماعي ، وتسعى إلى تحسين ثقافة المؤسسة ، ورفع قدرات الأفراد ، وتجويد المخرجات التعليمية وتهتم بالجوانب الإنسانية ، والأخلاقية ، والارتقاء بمستوى الأداء لإنجاز المهام الوظيفية بكفاءة وفعالية .

٣- إدارة الجودة الشاملة Total Quality Management:

عرف الباحث إدارة الجودة الشاملة إجرائياً بأنها : مدخل إداري متكامل يقوم على التحسين المستمر على المدى الطويل ، من خلال إحداث تغيير في ثقافة المؤسسة ، والارتقاء بمستوى الأداء وتنمية مهارات الأفراد في المجالات المعرفية ، والمهارية ، والعمل بروح الفريق لرفع كفاءة العاملين بالمؤسسة التعليمية في المجالات الإدارية ، والفنية وتجويد المخرجات التعليمية .

إجراءات البحث : -

تم تقسيم البحث إلى جزأين :

(١) الجزء النظري: وتمثل في الفصلين الثاني والثالث من الدراسة ، حيث تناول الفصل الثاني موضوع (التنمية المهنية للقيادات التربوية في ضوء إدارة الجودة الشاملة في الفكر الإداري المعاصر) ، وتم من خلال هذا الفصل التعريف بما يلي :

إدارة الجودة الشاملة ، أسس إدارة الجودة الشاملة ومتطلباتها ، أدوات إدارة الجودة الشاملة وأساليبها ، عوامل نجاح إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية ، نماذج تطبيقية لإدارة الجودة الشاملة ، ماهية التنمية المهنية ، مجالات التنمية المهنية، أساليب التنمية المهنية ومدخلها ، وأخيراً معايير تفعيل التنمية المهنية في ضوء إدارة الجودة الشاملة .

كما تناول الفصل الثالث (واقع التنمية المهنية للقيادات التربوية بدولة قطر) وتم من خلال هذا الفصل عرض ما يلي:

تطور التعليم بدولة قطر، التنظيم الإداري للتعليم بدولة قطر، الواقع الحالي للقيادات التربوية بدولة قطر، التنمية المهنية للقيادات التربوية بدولة قطر.

(٢) الجزء الميداني: وتمثل في الفصل الرابع (التنمية المهنية للقيادات التربوية بدولة قطر) والذي تناول تشخيص واقع التنمية المهنية للقيادات التربوية الوسطى بدولة قطر، وتحليلها للوقوف على إيجابياتها وسلبياتها، والتعرف على مقترحات تطوير التنمية المهنية لتلك القيادات في ضوء إدارة الجودة الشاملة.

ولتحقيق أهداف الدراسة الميدانية استخدم الباحث أداتين لجمع البيانات والمعلومات هما: المقابلات الشخصية، الاستبانة.

تم إجراء المقابلات مع بعض القيادات التربوية والخبراء بوزارة التربية والتعليم. وتم توجيه الاستبانة إلى عينة الدراسة المكونة من القيادات التربوية الوسطى بوزارة التربية والتعليم وهم: مديرو الإدارات والوحدات، ومديرو المناطق التعليمية، ورؤساء التعليم بمراحله المختلفة، ورئيس التوجيه التربوي، وتم إجراء هذا الجزء على النحو التالي:

أ- إعداد وإجراء المقابلات الشخصية:

تم إجراء المقابلة مع سبع من القيادات التربوية ممن لهم صلة بالعملية التربوية والإدارية والفنية وثلاثة من الخبراء بالوزارة ممن لهم صلة بالدورات التدريبية، وهدفت المقابلة التعرف على آرائهم وملاحظاتهم حول إيجابيات وسلبيات برامج التنمية المهنية المقدمة للقيادات التربوية ومن خلال الأسئلة التالية:

- ما إيجابيات برامج التنمية المهنية المنفذة للقيادات التربوية؟

- ما سلبيات برامج التنمية المهنية المنفذة للقيادات التربوية ؟
- ما مقترحاتكم لتطوير برامج التنمية المهنية في ضوء إدارة الجودة الشاملة ؟

ب- إعداد الاستبانة :

تم تصميم استبانة للتعرف على آراء القيادات التربوية الوسطى بوزارة التربية والتعليم حول الواقع الحالي لبرامج التنمية المهنية للقيادات الوسطى ، وكذلك اقتراحاتهم لتطوير هذه البرامج :

اشتملت الاستبانة على محورين : الأول يقيس واقع التنمية المهنية للقيادات التربوية وضم ٤٤ عبارة ، والمحور الثاني يقيس مقترحات تطوير التنمية المهنية للقيادات التربوية في ضوء إدارة الجودة الشاملة وضم ٣٣ عبارة .

- صدق الاستبيان وثباته:

تم التأكد من صدق الاستبانة من خلال عرض الاستبانة على عدد من المحكمين الخبراء في المجال وتم إجراء التعديلات وفقاً لآراء المحكمين. كما تم استخدام اختبار ألفا- كرونباخ لحساب ثبات عبارات الاستبانة ، وكان معامل الثبات للاستبانة ٠,٩٧٤ .

ج- العينة المستخدمة لتطبيق الاستبانة :

شملت العينة جميع القيادات الوسطى بوزارة التربية والتعليم من الذكور والإناث والبالغ عددهم (٤٣) فرداً ، وضمت العينة مديرو الإدارات والوحدات، ومدير والمناطق التعليمية ، ورئيس التوجيه التربوي ورؤساء التعليم بمراحله المختلفة.

د- النتائج الميدانية للبحث :

- بالنسبة لنتائج المقابلات الشخصية مع القيادات التربوية والخبراء بالوزارة فقد كشفت عن وجود العديد من الإيجابيات والسلبيات في برامج التنمية المهنية المنفذة للقيادات التربوية ، وتم التعرف على مقترحاتهم لتطوير هذه البرامج في ضوء إدارة الجودة الشاملة .
- فيما يتعلق بنتائج الاستبانة فقد كشف عن وجود مجموعتين مختلفتين في رؤيتهما لكل من واقع التنمية المهنية ، وتطوير التنمية المهنية في ضوء إدارة الجودة الشاملة ، إحدى هذه المجموعات ترى أن مستوى التنمية المهنية ضعيف (٤٦%) والأخرى تمثل ذوي الرؤية المرتفعة الذين يرون وجود تنمية مهنية مناسبة (٥٣%).

هـ- مقترحات البحث:

لتطوير التنمية المهنية للقيادات التربوية بدولة قطر في ضوء إدارة الجودة الشاملة . وفي ضوء الدراسة النظرية والميدانية أعد الباحث تصوراً مقترحاً لتطوير برامج التنمية المهنية للقيادات التربوية بدولة قطر في ضوء إدارة الجودة الشاملة ، واستخدم الباحث أسلوب (دلفي) حيث تم من خلال ثلاث جولات ، عرض التصور المقترح على مجموعة متخصصين في المجال وتم تطوير المقترح بعد كل جولة وفقاً لآراء الخبراء.

ولقد تضمن التصور المقترح محورين : الأول يتعلق بالتنظيم الإداري للتعليم، والثاني يتعلق بالتنمية المهنية للقيادات التربوية ، ولقد ارتكز النموذج المقترح للتطوير على أربع ركائز أساسية هي:

- تأييد الإدارة العليا ومساندتها لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم .

- تشكيل وحدة للجودة تختص بوضع معايير الجودة ومراقبة عملياتها .
- توفير المناخ المناسب الذي يسهم في بناء ثقافة تنظيمية تساعد على التجويد والابتكار والإبداع.
- تحقيق التنمية المهنية للقيادات التربوية ، لرفع مستوى أدائها وتحسين المخرجات التعليمية .