

تطبيقات ادارة الجودة الشاملة في عمليات تأهيل وتدريب مدرسي التربية الرياضية

د. عامر حسين علي عمران
كلية التربية الرياضية
جامعة كربلاء

ملخص البحث العربي:

يعد التدريب ابرز اهم الوظائف المهنية الاساسية والمرتبطة ارتباط مباشر في جودة الاداء المهني للعاملين في اي منظمة تربوية كانت او غير . وبما ان التأهيل والتدريب التربوي عملية مهمة وضرورية في تطوير العمل التربوي ولاسيما في المؤسسات التربوية وبما ان مدرسي التربية الرياضية هم جزء مهم وفعال فيها فلا بد من البحث عن كل ما يتعلق بعمليات الجودة والكفاءة في العمليات التدريبية وكيفية الاعداد لها وتطبيقها . ان تكمن مشكلة البحث في التأخير الواضح في مستوى عملية تأهيل وتدريب مدرسي التربية الرياضية من خلال الدورات التأهيلية والتي يقيمها الاعداد والتدريب التربوي في وزارة التربية ولأهمية تطبيق استراتيجية الجودة الشاملة ومحاولة توظيفها في عمليات التدريب والتأهيل انفة الذكر . وهو ما سعى اليه البحث في تطبيق ذلك وما قدم من عرض للمصطلحات والجوانب النظرية والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث والاجراءات الخاصة بأعداد الاداء البحثية وتطبيقها على عينة البحث . وقد تمخض العمل بالخروج بعدد من النتائج والتي كان اهمها تطبيق تقنيات تدريبية وتربوية حديثة في تدريس التربية الرياضية وكذلك الدعم الكبير في مجالات متعددة للمدرسين والمدرسين . وان هناك الكثير من القائمين على العملية التدريبية لا توجد لديهم الدراية الكافية بمفهوم الجودة الشاملة . كما وخرج الباحث بمجموعة من التوصيات والمقترحات والتي كان اهمها ضرورة اختيار العناصر الكفؤة والفذة والتي لها القدرة والمعرفة في التقنيات التدريسية الحديثة وفق منظور الجودة الشاملة كقيادات ادارية قائمة على العملية التدريبية وكذلك انشاء وتفعيل اقسام لإدارة الجودة الشاملة في كل المراكز التدريبية الخاصة بتدريب التدريسيين ولمختلف الاختصاصات ضمن وزارة التربية .

Total quality management applications in the rehabilitation and training operations

Teachers of Physical Education

Dr.. Amer Hussein Ali Imran

Training is the most important professional posts highlighted and linked directly to the quality of professional performance for any educational organization or otherwise, since the educational and training process of important and necessary in the development of educational work, especially in educational institutions and teachers of physical education They are an important and effective part in must find all the quality and efficiency of training processes and how to prepare and apply. The problem lies in the delay in the process of rehabilitation and training of teachers in physical education through training courses and the training and education of the Ministry of education and the importance of the implementation of the strategy for overall quality and try to put in the training and qualification processes above, which sought researching potential application and presentation of the theoretical aspects and previous studies related to the procedures for the preparation of research and application performance on a sample search , Has produced work for a number of results which were the most important application of modern educational techniques training in the teaching of physical education as well as the great support in multiple areas for trainees and trainers, and much of the training process do not have sufficient know-how to the concept of total quality, as researcher and a set of recommendations and proposals, which notably the need to choose items the efficient and energetic with the ability and knowledge in modern teaching techniques in accordance with total quality perspective as administrative leadership based training process as well as the establishment and operationalization of the sections Of total quality management in all training centres for the training of teachers for the various disciplines within the Ministry of education

١-١ المقدمة :

يعد نجاح وتميز اي منظمة من خلال تطوير ونجاح كوادرها العاملة بتدريبها وتأهيلها بشكل ضروري وتعد هذه العملية اساسية في التطوير وبما ان ادارة الجودة الشاملة واحدة من الاستراتيجيات الحديثة والعصرية والتي طبقت في اغلب المنظمات الانتاجية والتعليمية وحققت نتائج ايجابية على مختلف الصعد ولوجود الضعف الكبير في مستوى واداء العاملين في مختلف المستويات التربوية والادارية فكان لا بد من توظيف كل جديد وحديث وتقني في عمليات التدريب والتأهيل والاعداد داخل المؤسسة التربوية وخاصة دوائر الاعداد والتدريب والتي تعد صاحبة الشأن في تدريب وتطوير الملاكات التدريسية ولمختلف الاختصاصات . ومن كل ما ذكر تدعو الحاجة من هنا الى تطبيق معايير ومفاهيم الجودة الشاملة في عمليات التدريب والاعداد والتأهيل للعاملين في المؤسسات التربوية من تدريسيين وغيرهم وفي اختصاص التربية الرياضية

وغيرها من حيث ان لجوء المؤسسة التربوية الى عمليات التدريب هو لتطوير ورفع قابلية التدريسي المهنية والأدائية بغية الحصول على نواتج تعليمية ومخرجات ايجابية تصب في مصلحة الناتج التعليمي ومن ثم المؤسسة التعليمية ككل .

ان رقي وسمو اي مؤسسة تعليمية صغيرة او كبيرة وتحقيقها لمخرجات تعليمية ايجابية يكون مقرونا بالأداء الفعلي للعاملين على المؤسسة والذين يقدمون الدرس والمعلومة الى المتعلم W وهذا لا يكون بهذه الصورة الا من خلال التدريب والتأهيل لهم وعلى مختلف المستويات .

٢-١ مشكلة البحث:

لا يخفى على احد ان عملية التدريب تعد من العمليات الادارية المهمة والجوهرية لأهميتها وارتباطها في مستوى الاداء للأفراد العاملين داخل اي مؤسسة وهذا ما يظهر تطور ورقي تلك المؤسسة انسجاما مع تطور مستوى العاملين فيها وبما ان التدريب عملية ضرورية لعمل اي منظمة فلا بد ان يكون عملية مستمرة ومتواصلة لا تتوقف عند حد او مستوى معين وان المؤسسة التربوية واحدة من تلك المنظمات المرتبطة ارتباط مباشر بالتعامل مع الافراد (المتعلمين) حيث يتركز الاهتمام في طريقة التعامل معهم وتأهيلهم بما يحقق تطلعات وامال المجتمع (الامر الذي يتطلب تعلم واعداد على مستوى من الجودة العالية والتي تنعكس بالنهاية على المجتمع ككل .

ان من اهم اسباب لجوء المنظمات التربوية الى التدريب هو لتحقيق الاداء والتميز والقدرة على التنافس فضلا عن تقليل الهدر بالجهد والمال والوقت وعلى الرغم من الجهود التي تبذل من قبل مديريات الاعداد والتدريب لرفع مستوى المدرسين فنيا ومهنيا وتأهيلهم بشكل جيد الا انها لا ترتقي لمستوى الطموح المطلوب مما يدل على وجود ضعف وقصور في عملية التدريب والاعداد وعدم قدرة الادارات القائمة والكوادر التدريبية على تحقيق الاهداف المطلوبة بشكل كامل .

ولا بد من الاشارة الى اسباب تدني مستوى الرياضة المدرسية ودرس التربية الرياضية بالخصوص هو ضعف المؤسسة التربوية المعنية وضعف القيادات الادارية القائمة على هذه الانشطة وعدم وجود جودة وتقنية تقدم لكل من المعلم والمتعلم للخروج بنتائج ايجابية من خلال ملاحظة ضعف المخرجات التعليمية في مختلف مستويات التعليم وهذا بسبب ضعف عمليات الاعداد والتدريب والتأهيل التي تقوم بها المراكز التدريبية التي تتولى تدريب واعداد هؤلاء القادة التربويين (المدرسين) وكذلك المفردات والمواد التدريبية التي تقدم للمتدربين وعدم مواكبتها لكل جديد الامر الذي يتطلب الوقوف عند هذه المشكلات والسعي لإيجاد الحلول لها .

ان التطور الحاصل في المجالات المختلفة يدعونا الى البحث عن كل ما هو جديد ويعزز ويرفع الكفاءة الادائية وزيادة النواتج التعليمية الايجابية من خلال جودة العملية التدريبية عن طريق محاكات المستجدات

الحديثة والتقنيات التعليمية المعاصرة فالتدريب هنا هو وسيلة مهمة للتعويض عن الضعف في الاعداد ورافد مهم لتطوير الكفايات المهنية والادائية .

ان مشكلة البحث الحالي تتمثل في عمليات التدريب والتأهيل للملاكات التدريسية من مدرسي ومعلمي التربية الرياضية في مؤسساتنا التدريبية الحالية لم يعد يتماشى مع التطورات الكبيرة الحاصلة في التقنيات التربوية والتدريسية والتدريبية الحديثة . وهو ما تمثل في ضعف المخرجات لهذه المؤسسة التدريبية ومن خلال اطلاع الباحث كونه عمل في مجال التدريب . ولمس التذمر الحاصل من اغلب المتخرجين من المدرسين من الدورات التدريبية المقامة والتي لم تضيف لهم وحسب قولهم شيء جديد . ولم يلمسوا اية فائدة متوخاة في زيادة معلوماتهم وان المتدربين اصبحت لديهم قناعة بان مشاركتهم في هذه الدورات ليس لزيادة الكفاءة المهنية والادائية لديهم بقدر ما هي لإطاعة الاوامر الادارية الصادرة من جهاتهم العليا او لأغراض ترقية وظيفية او علاوة مادية . الامر الذي يشكل مشكلة حقيقية لا بد من الاشارة اليها ومعالجتها من خلال السعي لتوظيف وادخال كل ما هو جديد ومتطور والذي من شأنه تحديث وتطوير العملية التدريبية واخراجها من طابعها التقليدي والروتيني . فضلا عن ان المراكز التدريبية باتت تنظر الى كل ما هو شائع وكلاسيكي ولم تطلع على المفاهيم والاستراتيجيات الحديثة في تدريب الكوادر التدريسية . ولعل في تبني نظام ادارة الجودة الشاملة في العملية التدريبية كواحدة من الاستراتيجيات المتطورة والحديثة ما يجعل النهوض بواقع التدريب الى مستوى اكثر تطور و اكبر فائدة . فضلا عن فتح الافاق امام الباحثين والقائمين على العملية التدريبية من التعرف على الفلسفات التدريبية الحديثة وتسخيرها في عملية تأهيل وتدريب وتطوير الكوادر التدريسية ولمختلف الاختصاصات .

٣-١ اهمية البحث :

اصبحت الحاجة للاهتمام بالعنصر البشري بشكل جيد واعداده وتهيأته وفقا للأساليب العلمية الحديثة دورا مهما وفاعلا في تحقيق اهداف نجاح وتميز المنظمات والمؤسسات التربوية وغير التربوية . وتعد استراتيجية ادارة الجودة الشاملة واحدة من الانظمة الادارية الجديدة والمتطورة والتي تسعى المنظمات المختلفة لاعتمادها سعيا لتحسين ادائها . فعلى الرغم من السعي الحثيث من قبل هذه المنظمات للتعامل مع هذا المفهوم الا انها ما زالت تنحصر في زاوية محدودة من حيث التعامل مع هذه النهضة الشاملة في الاداء . ولم يتم التعامل مع الموضوع من منظور الجودة الشاملة الواسع والمتكامل في جميع النواحي الادارية والتنظيمية .

وبما ان التدريب والتحسين المستمر واحدة من المعايير الاساسية لنظام ادارة الجودة الشامل ويعد من اهم المرتكزات لهذا النوع من التقنية فكان لا بد من اعطاء اهمية كبيرة في امكانية تسخير معايير هذه الاستراتيجية في العملية التدريبية .

ان من اهم متطلبات نجاح برامج ادارة الجودة الشاملة في اي مؤسسة هي تنمية الكفايات المعرفية والمهارات الفنية لدى العاملين والتركيز على التدريب المتخصص والمرتبط بهذه الادارة وان يشمل كافة المستويات لتحقيق اهداف المنظمة .(عليما ت ٢٠٠٤ :٣٨) .

ان هدف العملية التدريبية لا يقف عند حد معين من حيث تنمية القدرات والامكانيات للأفراد المتدربين في المؤسسات المختلفة اضافة الى تعزيز القدرة على التنافس وتقديم النواتج التعليمية المرغوبة . لذا فقد بدأت المؤسسات والمراكز التدريبية بالانتقال الى الاساليب المتطورة والحديثة مثل اسلوب ادارة الجودة الشاملة والتي تعتمد على اسس واليات فاعلة تستند على حصيلة معلومات متكاملة واتباع اساليب ممنهجه لجعل العملية التدريبية تحقق اهدافها .

ان اهمية توظيف مبادئ ومعايير نظام ادارة الجودة الشاملة في التدريب وكل ما يتعلق بالعمليات التدريبية اصبح ضرورة ملحة وليس بطرا تدريبيا او تعليميا وذلك بسبب كثر المتغيرات التي حصلت في الآونة الاخيرة وخاصة فيما يتعلق منها بالتدريب على المستوى الاقليمي والعلمي وفي ظل التسارع المعرفي الكبير والانفتاح الذي يشهده العالم مؤخرا الامر الذي يستوجب على المراكز والمؤسسات التدريبية والقائمون عليها الى مواكبة كل ما هو متطور وحديث سعيا للثبات والبقاء في دائرة التنافس الكبير ما بين هذه المؤسسات ومواجهة التحديات .

ان اهمية البحث هنا تأتي كبادرة اولية قد تمثل في نتائجها اساس للمقارنة بين كل ما هو جديد وحديث في عالم التدريب والتأهيل وبين الاساليب التقليدية في العمليات التدريبية وذلك من خلال معرفة ماهي امكانية تطبيق مبادئ ادارة الجودة الشاملة في التدريب ومن خلال اراء ووجهات نظر القائمين على العملية التدريبية من اداريين ومدربين في مديريات التربية في من مناطق العراق المختلفة كونهم الاقرب الى الواقع الموجود . ومن الاجدر ايضا الاشارة الى ان معظم الباحثين اللذين تناولوا موضوع ادارة الجودة الشاملة قد اغنوا بحوثهم بمفهوم الجودة الشاملة بشكل كبير الا ان دراساتهم وبحوثهم التي اجروها لم تنطرق الى علاقة العملية التدريبية بمفهوم ادارة الجودة الشاملة وخاصة ما يتعلق بتدريب الكوادر التدريسية المختلفة واختصاص التربية الرياضية بشكل خاص وعليه لم يجد الباحث (وبحسب علمه) اي من الدراسات التي تناولت هذا الموضوع والذي يمثل اهمية كبيرة في نجاح عمل المؤسسة التربوية .

٤-١ اهداف البحث :

يهدف البحث الحالي الى التعرف على درجة اهمية تطبيق استراتيجية ادارة الجودة الشاملة في عملية تدريب وتأهيل مدرسي التربية الرياضية .

١-٥ حدود البحث :

يتحدد البحث بمديري ومديرات الاعداد والتدريب ولمحافظات الوسط والجنوب وكذلك قسم من الأساتذة المختصين والمشرفين الاختصاصيين والذين يمثلون الكوادر التدريبية المعتمدة لدى هذه المديريات وللمحافظات نفسها وللعام الدراسي ٢٠١٣ / ٢٠١٤ .

١-٦ تحديد المصطلحات:

أولاً: ادارة الجودة الشاملة : Total Quality Management :

- عرفها (النجار ١٩٩٩) بانها فعالية تحقيق افضل خدمات تعليمية وبحثية واستشارية بأكفاً اساليب واقل تكاليف واعلى جودة ممكنة . (النجار) (١٩٩٩) (١٩٧٣) .
- وعرفها (السعود) (٢٠٠٣) وهي قدرة المؤسسة التربوية على تقديم خدمة بمستوى عال من الجودة المتميزة ونستطيع من خلالها الوفاء باحتياجات ورغبات عملائها الطلبة واولياء الامور واصحاب العمل وغيرهم (السعود م١٨) (ع ١) (٦٣) .
- بينما تعرفها (البكري ٢٠٠٠) : بانها فلسفة قائمة على اساس مجموعة من الافكار الحاصلة بالنظر الى الجودة على اساس انها دمج عمليات المنظمة ووظائفها للوصول الى مستوى متميز من الجودة . (البكري ٢٠٠٠) (١٢٦) .

ثانياً : التدريب (Training) :

- عرفه (Harris , 2000) : بانها الجهود المخططة من قبل المنظمات والهادفة الى زيادة كفاءات الافراد العاملين لديها بما يتناسب مع الوظائف التي يعملون بها .
- ويعرفه (عباس ٢٠٠٦) : بانها عملية اكساب الافراد العاملين المعرفة والمعلومات النظرية والمهارات العملية المؤثرة في سلوكهم المستقبلي . (عباس ٢٠٠٦) (١٨٦) .
- ويعرفه (Schuler, 1995) بانه محاولة لتحسين اداء المتدربين الحالي والمستقبلي بواسطة زيادة قدرات العاملين . (Schuler,1995,503) .

٢-١ دراسات نظرية :

سوف يتناول الباحث في اطاره النظري للبحث الحالي الجوانب التالية :

- استراتيجية ادارة الجودة الشاملة .
- جودة درس التربية الرياضية .
- العملية التدريبية .

٢-١-١ استراتيجية ادارة الجودة الشاملة :

ان مصطلح الجودة الشاملة هو بالاساس مصطلح اقتصادي ظهر نتيجة التنافس فيما بين المؤسسات السلعية و الانتاجية بهدف مراقبة جودة الانتاج وكسب ثقة المستفيد من الخدمة : وهي بذلك تتركز على التفوق

والرصانة لنوعية المخرج الانتاجي او السلعي . ولقد ظهر مفهوم ادارة الجودة الشاملة بعد الازمة التي حدثت في الاقتصاد الياباني بعد الحرب العالمية الثانية . مما اضطر اليابانيين الى احداث هذه الثورة الادارية وبمساعدة الامريكي ديمينغ (Deming) والذي سمي برائد الجودة الاول اضافة الى المؤسسين الاوائل من امثال كروسبي وتاشوكي وغيرهم والذين استطاعوا تحويل السلع الرديئة الى نماذج ذات جودة عالية . وهذا ما سجل افضلية للإنتاج السلعي الياباني على السلع الاخرى . وعندما سؤل ديمينغ عن ذلك اجاب هو ان الفرق بعملية التنفيذ اي اعتماد نظام ادارة الجودة الشاملة وتطبيقاته .

وعلى الرغم من كثرة التعريفات من قبل الخبراء والمتخصصين لمصطلح الجودة الشاملة الا انها تشترك جميعها في التحسين والتطوير المستمرين وتحقيق رغبات ومتطلبات المستفيد من حيث الجودة العالية . اما في المجال التربوي والتعليمي فان ادارة الجودة الشاملة تعرف بانها عملية استراتيجية تركز على مجموعة من القيم وتستمد طاقة حركتها من المعلومات التي تتمكن في اطارها من توظيف مواهب العاملين واستثمار قدراتهم الفكرية في مختلف مستويات التنظيم على نحو ابداعي لتحقيق التحسين المستمر للمنظمة . (Hixon,1992 ,P24) .

بينما يرى (النجار ١٩٩٩) بانها اسلوب متكامل يطبق في جميع فرق ومستويات المؤسسة التعليمية ليوثر للعاملين وفرق العمل الفرصة لإشباع حاجات المستفيدين من عملية التعلم . (النجار (١٩٩٩) ٧٣) . فمن خلال ما تقدم نرى بان هذا المفهوم ينظر الى المستفيدين من طلاب ومتدربين بصورة مباشرة في كيفية اعدادهم وتحقيق الاحتياجات والرغبات الحالية والمستقبلية ومعرفة من هم بحاجة الى تدريب وتطوير للمهارات والكفايات لاستيعاب فلسفة ومفهوم هذه الادارة وتطبيقها في المجال التربوي . وعلى الرغم من تنوع التعريفات السابقة لمفهوم ادارة الجودة الشاملة الا انها تشترك في عدد من الصفات منها :

- ١ . انها فلسفة لا بد من معرفتها تفصيلا والايان بها اولا قبل كل شيء .
- ٢ . لا بد من توافر قيادات ادارية تربوية على قدر من المسؤولية تستوعب هذا المفهوم .
- ٣ . انها تشجع على التنافس وتحقيق الافضل وبذل الجهود من قبل جميع العاملين .
- ٤ . انها تحتاج الى التدريب المستمر والمتواصل لوضع الحلول والمعالجات الانية والمستقبلية .
- ٥ . انها تهدف الى التركيز على تحسين وجودة النتائج دائما .

- ادارة الجودة الشاملة كفلسفة ادارية :

تعد استراتيجية ادارة الجودة الشاملة من اكثر الانظمة الفكرية والادارية الحديثة والرائدة والتي نالت اهتمام كبير من قبل الباحثين والخبراء وكافة المعنيين بعمليات التطوير والتحسين والتأهيل للعاملين في المؤسسات الانتاجية والتعليمية والخدمية المختلفة . وان هذا النظام يمثل رؤية عامة ومجموعة من الافكار التي تمثل نموذجا حيا وواقعيا للمفاهيم والمعتقدات والانشطة العملية المترابطة ذاتيا (Morgan,1994,P,7) . كما وتعد ادارة الجودة الشاملة رؤية جادة لإدارة العمل الجماعي والذي بواسطته تتحدد حاجات المستفيدين ومعرفة

متطلبات سوق العمل بشكل واضح . ولقد اتضح الاهتمام بالاطار الفلسفي والفكري لهذا النظام من خلال تركيزه على اهداف واضحة ورئيسية في هذا المجال وهي (تحقيق رضا المستفيد) اشراك العاملين في المؤسسة (استمرارية عمليات التطوير والتحسين في جودة المنتج) . (حمود (٢٠٠٠) ٧٢) .

٢-١-٢ مراحل تطبيق ادارة الجودة الشاملة في المؤسسة التربوية :

ان لتطبيق مفهوم هذا النظام في المؤسسة التعليمية والتربوية والتي تعتبر (مراكز الاعداد والتدريب) جزءا منها له الاثر الكبير والواضح على مستوى النتائج العلمية المتوخاة فضلا عن النتائج الايجابية التي تحققت من خلال العمل بهذا النظام والذي انعكس بصورة جلية على درجة التحسين والتطوير للمخرجات التعليمية المتمثلة بالمتعلمين والمتدربين (الامر الذي جعل من ذلك مبرر واقعي لتفعيل وتطبيق هذا النظام في هذه المؤسسات وهي كما يلي :

١ . عالمية هذا النظام وكونه يمثل طفرة في عالم التطور الحديث .

٢ . ارتباط عمل الجودة الشاملة بالمخرجات المتحققة .

٣ . نجاح تطبيق ادارة الجودة الشاملة في العديد من المنظمات والمؤسسات المختلفة .

٤ . ارتباط الجودة الشاملة بعمليات التقييم للعملية التعليمية . (الرشيد . ١٩٩٥ . ٤) .

ولابد من الاشارة هنا الى ان مبررات التطبيق تبين احتياج المؤسسة الى جهود كبيرة لا تتوقف عند حد معين بغية تحسين الواقع الادائي . وهو ما يتطلب عملا تدريبيا دؤوبا ومكثفا للوصول الى الهدف المنشود اي بمعنى ان العملية التدريبية تعد عنصر مهم واساسي في تطبيق ونجاح عمل نظام ادارة الجودة الشاملة .

٢-١-٣ ادارة الجودة الشاملة في العمل الرياضي:

يستند تطبيق نظام ادارة الجودة الشاملة في العمل الرياضي على قدرة واستيعاب القائمين على المؤسسات الرياضية بفلسفة ادارة الجودة الشاملة والتي تعتبر من الانظمة الادارية الحديثة فهي عبارة عن خطة عمل تشمل جميع المستويات الادارية وتهدف الى اعتماد الجودة كأساس في العمل وجعلها مسؤولية الجميع وتسعى دائما الى تحقيق التميز في جودة ادارة المؤسسة نت خلال تلبية حاجات المستفيدين والعاملين وعليه عرفت ادارة الجودة الشاملة " فلسفة ومجموعة من المبادئ الارشادية التي تعتبر بمثابة دعائم التحسين المستمر للمؤسسة سواء في الموارد او الخدمات او العمليات " (عطية السيد (٢٠٠٥) ٣٢٢) .

وعليه فهي عملية واسعة ومستمرة لتطوير عمل المؤسسة الرياضية من خلال التحسين المستمر وتجاوز الاخطاء اثناء الاداء اما في مجال العمل الرياضي فقد ذكر (الشافعي (٢٠٠٣) ٦٤) بان مفهوم ادارة الجودة الشاملة " هو تحقيق احتياجات ورغبات وتوقعات المستفيد او العميل في المؤسسات والانشطة الرياضية (لاعب واداري ومدرّب) " .

وعليه يرى الباحث ان ادارة الجودة الشاملة في العمل الرياضي تعني التقدم والنهوض بمستوى الانجاز الرياضي البدني والرقمي الافضل وكذلك الوصول الى المستوى الاداري والقيادي الناجح للمؤسسة الرياضية والتربوية .

٢-١-٤ تحسين جودة التعليم في التربية الرياضية :

كان وما يزال المختصون في مجال التربية الرياضية يحولون وبشكل حثيث تطوير مناهج وطرائق وفاعلية تدريس التربية الرياضية وتحسين مخرجاتها حيث ان التعليم المبني على الاقتصاد المعرفي والمهارات الحياتية هو هدف مشترك مع المناهج التعليمية وه ما يتمثل في تحقيق تعلم نموذجي وتميز في الاداء وللتربية الرياضية المدرسية دور مهم وفعال في توفير فرص النمو المناسب في اعداد المتعلم اعدادا سليما ومتكاملا من النواحي البدنية والعقلية والنفسية فهي عنصر هام واساسي في عمليتي النمو والتطور وان مدرس التربية البدنية ركنا اساسيا من اركان العملية التعليمية والتربوية فهو الاساس الذي يبنى عليه نجاح الرياضة المدرسية من هنا كان لابد من التأكيد على كيفية تطوير وتأهيل خريجي كليات التربية الرياضية وتدريبهم اثناء الخدمة الوظيفية كمدرسين لمادة التربية الرياضية من خلال اعدادهم اعدادا مهنيا تربويا واطلاعهم على كل ما هو حديث وجديد في مجال تدريس التربية الرياضية من طرائق واساليب معاصرة من خلال تبني نظام ادارة الجودة الشاملة في مجال التربية الرياضية وما تحقق من نتائج ايجابية ومخرجات تعليمية ممتازة من جراء تطبيق هذا النظام في تدريس المادة وهذا ما يقع بالمسؤولية المباشرة على دوائر الاعداد والتدريب التابعة لوزارة التربية كونها الجهة المسؤولة بشكل مباشر على عملية تدريب وتأهيل الكوادر التدريسية من خلال زجهم في دورات تطويرية مستمرة وتوفير الكوادر التدريسية التي تمتاز بالخبرة والجودة في مجال التدريب والتأهيل ولمختلف الاختصاصات .

٢-١-٥ التدريب مفهومه واهدافه :

يعد التدريب في عصرنا الحالي صفة من صفات المنظمات الحديثة والمتطورة والتي تحرص على مواكبة كل تغيير في المجالات المختلفة فبدون وجود افراد و موارد بشرية متطورة وقادرة على استيعاب التغيير لن تستطيع المؤسسة ان تحقق اهدافها . ومن خلال التعريفات السابقة للتدريب واطلاع الباحث على اراء وبحوث الخبراء في مجال التدريب لاحظ وجود اتفاق كبير في اراء الخبراء حول العملية التدريبية وكما يلي :

١. ان وظيفة التدريب هي احدى وظائف الادارة التي لا يمكن الاستغناء عنها في اي مؤسسة تسعى للحصول على التميز والمنافسة .
٢. ان وظيفة التدريب تبقى مستمرة ولاتتوقف او تنتهي في مرحلة معينة بل يجب ان ترتبط ببقاء المؤسسة نفسها .
٣. ان وظيفة التدريب تتضمن مجموعة من البرامج تحمل اهداف معينة تتعلق بالفرد والمنظمة والمجموعة
٤. ان وظيفة التدريب يجب ان يخطط لها بشكل مقصود ومستمر .

اما بالنسبة لأهداف التدريب فهي بمثابة الغايات التي تسعى العملية التدريبية لتحقيقها وهي نتائج يجري اعدادها واقرارها قبل البدء بالتدريب . فاذا استطاعت المنظمة من تحديد الهدف من التدريب فهذا يعد خطوة بالاتجاه الصحيح في تفسير وفهم الاساليب والوسائل المستخدمة والتي بواسطتها يتم التوصل الى هذه الاهداف ولقد اشار العديد من الباحثين في مجالات التدريب التربوي الى اهمية تحديد اهداف التدريب وقد ركزوا على نقاط مهمة وهي :

١. التواصل مع التقنيات التعليمية والتربوية والتدريبية الجديدة .
٢. الحاجة الكبيرة للتواصل مع التطورات العلمية والسباق المعرفي الجديد .
٣. مواكبة التغير المستمر في حاجات ومتطلبات المستفيدين والمجتمع .
٤. ظهور قوانين وتشريعات جديدة ومتغيرة .

وهذه العوامل هي ما يدعو الى الاهتمام بالعملية التدريبية وخاصة في مجال التدريب وتأهيل المدرسين الاختصاصات عامة والتربية الرياضية بشكل خاص لتحقيق الاهداف المرجوة والتي تساهم في تنمية مهارات وقدرات المتدربين من الكوادر التدريسية وتغيير افكارهم واتجاهاتهم ونموهم المهني بشكل افضل وعليه فان التدريب هنا هو هدف بحد ذاته عندما يكون موجها لتطوير القدرات الفردية وتنميتها كما يمكن عده وسيلة عندما يكون مطلبا او شرط من شروط ترقية الموظف او مكافئته . (الرفاعي ٢٠٠ ١٥) . ويمكن اهداف التدريب وكما اوردها (العاني (٢٠٠٢) :

١. احداث التغير المطلوب في بيئة العمل بهدف تحسين الاداء .
٢. تنمية الموارد البشرية (المتدربين على اختلاف اختصاصاتهم) على نحو يساهم في تعزيز فاعلية القوى العاملة على تحقيق الغايات المنشودة .
٣. تبادل المعلومات والخبرات بين المشاركين في البرامج التدريبية .
٤. ايجاد فرص عمل جديدة في التدريب للتخصصات الجديدة والمستحدثة في المنظمة (العاني (٢٠٠٢، ١٧) .

٢-١-٦ اهمية تدريب الكوادر البشرية (من مدرسي التربية الرياضية) :

يؤدي تدريب الكوادر البشرية من الملاكات التدريسية دورا هاما وحيويا في اداء المنظمة التعليمية من خلال مواكبة التطورات العلمية والتقنية وادخال كل ما هو جديد في عملية تدريبهم . وسأتناول اهمية العملية التدريبية في ضوء متطلبات نظام ادارة الجودة الشاملة واثرها في كل من مجالات التنافس مع المؤسسات الاخرى وكما يلي :

١. دور التدريب في تحقيق الجودة : ان التدريب من اجل الجودة الشاملة هو مفتاح النجاح لتحقيقها ولأهمية معطيات هذا التدريب الهادف نلاحظ ان من ابرز مبادئ وعناصر ادارة الجودة الشاملة هو التحسين والتطوير المستمر الذي لا يأتي الا من خلال التدريب الحقيقي والفعال وفقا للاحتياجات المطلوبة للمنظمة .

٢. أهمية التدريب في تقليل التكاليف : حيث يسهم تدريب الملاكات التدريسية والايدي العاملة الاخرى في المنظمة التعليمية الى تقليل النفقات والكلفة وذلك كون تطبيق الجودة الشاملة يكمن في تحقيق الاقتصاد في النفقات والجهد والوقت لتحقيق الاهداف .

٣. اثر التدريب في تحقيق الابداع : دأبت اغلب المؤسسات التربوية ان تجعل من العملية التدريبية عملية تعليم وتعلم : باعتبار ان اثر التدريب على الابداع يساعد الافراد على فهم مشكلاتهم ويساعهم على ايجاد الحلول لها . وهناك من اعتبر طريقة (العصف الذهني) واحدة من الاساليب المتبعة في تعزيز حالت الابداع (حيث يمنح المتدربون حرية التعبير في اثاره الافكار الابداعية وبلورتها بما يتلائم مع طبيعة المشكلة) وكون الابداع صفة مهمة واساسية تساعد مدرس التربية الرياضية على النجاح والتطور فكان لابد من ان يكون لدى المنظمة ايمانا بضرورة التغيير والتجديد والايمان بعملية التدريب الابداعي فضلا عن تعزيز ودعم الافكار النيرة والمفيدة) ولقد اشارت العديد من الدراسات في مجالات تقويم مدرسي التربية الرياضية الى وجود عدد لا بأس به من ممارسات التدريب مع الابداع (اذ يمكن تنمية وتطوير قدرات الافراد المتدربين وخاصة للذين لديهم الاستعداد للتعلم والتدريب المستمر) وان ابسط وسيلة لزيادة مستوى الابداع لدى المتدربين هو تطوير مهارات الافراد كمهارات التدريس الحديثة من خلال تدريبهم على اساليب تعزيز التعلم الذاتي لديهم اضافة الى تدريبهم على الابداع) وخصوصا فيس مجال حل المشكلات . (عسكر) (٢٠٠٧) (٨٧) .

٤. اثر التدريب على المعرفة والتميز : ان تميز اي مؤسسة تربوية او تعليمية ياتي من خلال تميز افرادها وحجم امتلاكهم للمعرفة التخصصية : فنجاح وتميز الرياضة المدرسية من نجاح وتميز مدرسيها وما يمتلكونه من مهارات تنسم بالجودة والاداء المتميز الذي يحقق مخرجات تعليمية ايجابية وهذا ما يحقق ميزة تنافسية للمؤسسة التعليمية .وللتدريب علاقة بالمعرفة كما هي علاقته بالتميز : اذ ان اضافة اي معلومات او مهارات وقدرات يؤثر على الاتجاهات ويحسن الافكار وينمي السلوك التدريسي المميز : واصبحت البرامج التدريبية وسيلة مطبقة عالميا ومعروفة للدلالة على مستوى الفرد والمنظمة والحكم على مدى ملائمة اداء الفرد لظروف العمل وحاجات المجتمع والمستفيدين .

٢-٢ دراسات سابقة :سوف يتطرق الباحث الى مجموعة من الدراسات التي تناولت موضوعة التدريب في اطار الجودة الشاملة وكما يلي :

١-٢-٢ دراسة (هيجان) (١٩٩٤) :

قدم هيجان دراسة بعنوان منهج علمي لتطبيق مفاهيم ادارة الجودة وقد هدفت دراسته الى تقديم مفهوم ادارة الجودة الشاملة باعتباره من المفاهيم التي تهدف الى تحسين اداء المنظمات من خلال الاهتمام عناصر الجودة . وقد اعتمد في دراسته على الاسلوب المكتبي في جمع البيانات اضافة الى استخدامه طريقة المقارنة والتحليل الوصفي لتحقيق اهداف الدراسة . وخرج الباحث بتوصيات كان منها :

- توفي القناعة لدى الادارة العليا فيما يتعلق بأهمية الجودة الشاملة في اي مؤسسة تسعى الى اعتماده في عملها الفني والاداري .

- توفير الحوافز المادية والمعنوية التشجيعية للأفراد المنفذين لبرامج تحسين الجودة .

- تدريب المدراء ومنتسبي المؤسسة الادارية او التربوية على تطبيق مفاهيم ادارة الجودة الشاملة .

٢-٢-٢ دراسة (الهيئي والمعشر ٢٠٠٢) :تناولت الدراسة تحليل العلاقة بين نظام ادارة الجودة الشاملة ومجالات الموارد البشرية واثرها على الاداء (وطبقت الدراسة على (١٤) منظمة تعتمد نظام الجودة الشاملة في عملها في الاردن . وقدمت الدراسة في اطارها النظري عرضا لمفهوم ادارة الموارد البشرية كجزء رئيسي من مبادئ ادارة الجودة الشاملة . وتوصلت الدراسة الى وجود علاقات ارتباطية بين عناصر ادارة الجودة الشاملة ومجالات الموارد البشرية (الاختيار) التدريب (التعويض (التقييم) . وقد توصل الباحث الى ضرورة تحقيق مستويات عالية في عملية اندماج الافراد في برامج الجودة الشاملة من خلال فتح قنوات المشاركة للجميع وعدم التركيز على افراد محددين .

٣-٢-٢ دراسة (البرواري (٢٠٠٠) : اشارة هذه الدراسة الى مشكلة الفجوة المعرفية والعلمية في تبني امكانية تطبيق فلسفة ادارة الجودة الشاملة (وقد هدفت الدراسة الى تقديم مقترحات لرؤية مستقبلية في امكانية تطبيق نظام ادارة الجودة الشاملة في البيئة العراقية . وقد تضمنت الدراسة ثلاثة محاور رئيسية عرض الاول مفهوم الجودة وتطورها التاريخي في حين تناول الثاني فلسفة ادارة الجودة الشاملة كاتار عام . وضم الاخير مقترحات مهمه للرؤية المستقبلية من اهمها ضرورة اعادة النظر بنظام الحوافز وحسب المتطلبات والظروف وانظمة كل مؤسسة .

٣-اجراءات البحث :

٣-١ مجتمع البحث :يتألف مجتمع البحث من(٩) من مدراء ومديرات الاعداد والتدريب في وزارة التربية في محافظات وسط وجنوب العراق و (١٤) من الأساتذة والمختصين في مجال التربية الرياضية والبرامج التدريبية (بحيث اصبح المجتمع البحثي مؤلف من (٢٣) من الفئات المذكورة انفا

٣-١-١ عينة البحث: بما ان مجتمع البحث قليل نسبيا فلا بدلعينة ان تكون ممثلة لأكبر ما يمكن من المجتمع المبحوث فقد كانت عينة البحث مكونة من (٢٠ فردا) وبذلك تكون العينة ممثلة للمجتمع وبنسبة (٨٨%) (وهي بذلك تكون مقبولة وكافية لحجم المجتمع المبحوث كونه يتألف من عشرات الافراد . (Broq ,1981, 190) .

٣-٢ اداة البحث :استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات حول معرفة درجة اهمية توظيف معايير الجودة الشاملة في البرامج والدورات التدريبية المقامة في مديريات الاعداد والتدريب وللاختصاصات المختلفة . وقد بنيت الاداة من قبل الباحث من خلال اتباعه للأمر التالية :

- توجيه سؤال مفتوح الى عدد من المدراء والمديرات في مديريات الاعداد والتدريب وقسم من المعنيين في تدريب الكوادر التدريسية لاختصاص التربية الرياضية والمعنيين في مجالات التدريب المختلفة حول الفقرات التي يعتقدون انها ذات علاقة بالعملية التدريبية وفقا لمفهوم الجودة الشاملة .
- الاطلاع على مجموعة من الدراسات والبحوث والادبيات ذات الصلة بموضوعة التدريب واسس اعداد البرامج التدريبية .
- الاطلاع على الدراسات والمصادر التي بحثت بموضوعة ادارة الجودة الشاملة ومتطلباتها وعناصرها .
- من خلال خبرة الباحث المتواضعة في مجال عملة كتدريسي لطرائق ومناهج التدريس في مجال التربية الرياضية وكباحث بموضوعة الجودة الشاملة والبرامج التدريبية في اطار فلسفة الجودة الشاملة .
- من خلال ما تقدم استطاع الباحث من الحصول على (٣٦) فقرة تكونت منها الاداة في صورتها النهائية ووضعت امام كل فقرة من هذه الفقرات مستويات ثلاثة من حيث ضرورتها وبدرجة (عالي) وسط (ضعيف) وبأوزان تقابله على شكل (١,٢,٣) وعلى التوالي .

٣-٣ صدق الاداة : يشير الصدق الى الدرجة التي ينبغي ان يكون المقياس فيها قادرا على قياس الظاهرة او الصفة التي وضع من اجلها . وان صدق الاداة يمثل احدى الوسائل الضرورية في الحكم على صلاحيتها . وعامل الصدق من الامور المهمة والجوهرية التي ينبغي لمستخدم الاداة التأكد منه ويشير صدق الاداة الى قدرتها على قياس ما وضعت اصلا لقياسه . (الظاهر . ٢٠٠٤ . ١٣٢) . ومن اجل التعرف على صدق الاداة تم استخدام الصدق الظاهري عن طريق عرض الاداة على عدد من المتحكمين والمتخصصين في مجال التربية الرياضية وعلم النفس والادارة التربوية وقسم من خبراء ادارة الجودة الشاملة وقسم من الملاكات التدريبية حيث طلبت منهم ابداء الرأي والمشورة في صلاحية فقرات الاستبانة من عدمها . وفي ضوء ما قدمه المحكمين من اراء وملاحظات في حذف وتعديل واستبدال واطافة بعض الفقرات W فبعد ان كان عددها (٣٦) فقره بقيت منها (٢٧) فقره مثلت الاداة بصورتها النهائية ملحق رقم (١) حيث استبعدت الفقرات التي كانت قيمة (كا^٢) المحسوبة لها اقل من قيمة (كا^١) الجدولية البالغة (٣.٨٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١) وكما مبين في جدول (١) .

الجدول (١)

يبين اراء الخبراء وقيمة كا^٢ المحسوبة والجدولية لاجاباتهم ونسبة الموافقة من عدمها على الفقرات

| الدالة المعنوية | كا ^٢ الجدولية | كا ^٢ المحسوبة | غير الموافقون | | الموافقون | | الفقرات |
|-----------------|--------------------------|--------------------------|---------------|-----|-----------|------|---|
| | | | العدد | % | العدد | % | |
| دالة | ٣.٨٤ | ٨ | — | — | ٨ | ١٠٠% | ٣٦,٣٥,٣٤,٣٢,٣١,٣٠,٢٩,٢٨,٢٧,٢٦ ٥,٢٤,٢٣,٢٢,٢١,٢٠,١٩,١٨,١٧,١٦ ١٣,١١,١٠,٩,٨,٦,٥,٤,٣,١ |
| غير دالة | | ٢ | ٢ | ٢٥% | ٦ | ٧٥% | ٢,٧,١٢,١٤,١٥,٣٣ |

٤- عرض ومناقشة النتائج: للإجابة على هدف البحث المتعلق بالتعرف على درجة اهمية تطبيق استراتيجية ادارة الجودة الشاملة في العملية التدريبية للكوادر التدريسية في التربية الرياضية- فقد تم استخراج الاوساط المرجحة والاوزان المثوية للفقرات من حيث درجة اهمية تطبيق ادارة الجودة الشاملة في العملية التدريبية وهو ما اجاب عليه افراد عينة البحث . وعليه فقد تم ترتيب الفقرات تنازليا وكما موضح في الجدول (٢) .

جدول (٢) الفقرات مرتبة تنازليا من حيث درجة الضرورة والاهمية

| الوزن المثوي | الوسط المرجح | التسلسل في الاداة | التسلسل |
|--------------|--------------|-------------------|---------|
| ٩٦.٧ | ٣ | ٥ | ١ |
| ٩٣.٥ | ٢.٩ | ١٠ | ٢ |
| ٩٣.٥ | ٢.٩ | ١٤ | ٣ |
| ٩٠.٣ | ٢.٨ | ١٧ | ٤ |
| ٩٠.٣ | ٢.٨ | ١ | ٥ |
| ٨٧.٠٠ | ٢.٧ | ١٩ | ٦ |
| ٨٧.٠٠ | ٢.٧ | ٢١ | ٧ |
| ٨٧.٠٠ | ٢.٧ | ٣١ | ٨ |
| ٨٣.٨ | ٢.٦ | ١٨ | ٩ |
| ٨٣.٨ | ٢.٦ | ٢٩ | ١٠ |
| ٨٣.٨ | ٢.٦ | ٢٤ | ١١ |
| ٨٠.٦ | ٢.٥ | ٩ | ١٢ |
| ٨٠.٦ | ٢.٥ | ٣ | ١٣ |
| ٨٠.٦ | ٢.٥ | ٢٨ | ١٤ |
| ٨٠.٦ | ٢.٥ | ٣٠ | ١٥ |
| ٧٧.٤ | ٢.٤ | ٢٠ | ١٦ |
| ٧٧.٤ | ٢.٤ | ٢٦ | ١٧ |
| ٧٧.٤ | ٢.٤ | ٢٥ | ١٨ |
| ٧٧.٤ | ٢.٤ | ٨ | ١٩ |
| ٧٣.٥ | ٢.٣ | ٧ | ٢٠ |
| ٧٠.٩ | ٢.٢ | ٦ | ٢١ |
| ٧٠.٩ | ٢.٢ | ٢ | ٢٢ |
| ٦٧.٧ | ٢.١ | ٢٣ | ٢٣ |
| ٦١.٢ | ١.٩ | ٤ | ٢٤ |
| ٥٨ | ١.٨ | ١٥ | ٢٥ |
| ٥٦.٤ | ١.٧ | ١٦ | ٢٦ |
| ٤٨.٣ | ١.٥ | ٢٧ | ٢٧ |
| ٧٨.٣ | ٢.٤ | المعدل العام | |

ان المعدل العام للفقرات كانت بوسط مرجح مقداره (٢٠٤) ووزن مئوي مقداره (٧٨.٣) وهو فوق عتبة القطع وبالمستوى الجيد وهذا ما يؤثر الى ضرورة توظيف وتطبيق مبادئ ومعايير ادارة الجودة الشاملة في عملية تدريب الكوادر التدريسية وهو بمثابة الاجابة على هدف البحث الرئيسي فضلا عن الاطلاع على المفهوم الذي سبق ذكره من قبل عينة البحث وهو ما كان واضحا في اجاباتهم من حيث الرغبة والحاجة الملحة الى تطبيق مثل هذه الفلسفات الادارية الحديثة والمعاصرة في العملية التدريبية .

وتشير النتائج ايضا ومن خلال الجدول المذكور ان الفقرة التي احتلت المرتبة الاولى من حيث الضرورة والاهمية هي الفقرة (٥) والتي تنص (على تهيئة المناخ الملائم والمقبول لفهم ثقافة الجودة الشاملة بين العاملين والمتدربين) وبوسط مرجح مقداره (٣٠.٠٠) ووزن مئوي (٩٦.٧) ويعزى ذلك الى اهمية دعم وتعزيز فهم وإدراك اهمية ثقافة الجودة الشاملة لدى المتدربين كونه يساهم في تعزيز واندفاع هؤلاء لاكتساب الخبرة التدريسية والادارية في اطار ثقافة الجودة الشاملة .

اما في المرتبة الثانية من حيث الفقرات الاكثر اهمية فقد جاءت الفقرة (١٠) والتي تنص (على توفير أساتذة ومحاضرين اكفاء في مجال الجودة الشاملة واساليب التدريب عليها) وكان الوسط المرجح لها هو (٢.٩) ووزن مئوي مقداره (٩٣.٥) والذي يوضح لنا بان توفير أساتذة ومحاضرين متخصصين في مجال الجودة الشاملة وذات قابلية في توظيف مبادئ ومعايير الجودة الشاملة في البرامج التدريبية المقدمة للكوادر التدريسية التي يتولون تدريبها من حيث ان التدريب المبني على الجودة الشاملة لا يتم الا من خلال مدربين واداريين وتربويين متفهمين وعلى قدر عالي من الدراية والمعرفة بأساليب وانظمة ادارة الجودة الشاملة .

ويتضح من الجدول نفسه الى ان الفقرات الاقل اهمية من حيث ضرورتها في العملية التدريبية من منظور ادارة الجودة الشاملة كانت للفقرتين (١٦) و (٢٧) على التوالي وبأوساط مرجحة (١.٧) و (١.٥) واوزان مئوية (٥٦.٤) و (٤٨.٣) على التوالي واللذان نصتا على : (تهيئة وسائط نقل للمتدربين والعاملين خلال مدة الدورة التدريبية) والاخرى (توفير قاعدة بيانات واضحة ودقيقة تحتوي على معلومات كاملة حول المتدربين والعمليات التدريبية .

ويمكن تفسير هذه النتيجة الى ضعف الوعي بثقافة جودة العملية التدريبية ومردودها المهني لدى المتدربين كونهم يميلون الى الاهتمام بوسائل الراحة كالنقل وغيرها اكثر من اهتمامهم بالفائدة المتوخاة من هذه الدورات كذلك الافتقار الى قاعدة بيانات رصينة و دقيقة عن العملية التدريبية ودرجة جودتها في المراكز التدريبية المعتمدة اي افتقارها الى الجوانب العلمية الاكاديمية والعملية التي من شأنها تحقيق معايير الجودة الشاملة في العمليات التدريبية وهو ما يعزى الى الظروف الحالية التي يمر بها البلد بصورة عامة .

٥ - الاستنتاجات :

من خلال النتائج المستخلصة من البحث الحالي استطاع الباحث الخروج بجملته من الاستنتاجات وهي :

١. ان التدريب والعمليات التدريبية بأمس الحاجة الى استيعاب كل ما هو جديد ومهم للنهوض بالفائدة المستخلصة منها كتطبيق مفهوم ادارة الجودة الشاملة.
٢. ان للجوانب المادية والدعم والتوجيه المعنوي للهيئات التدريسية (المتدربين) والقائمين على هذه العمليات التدريبية اثر كبير ومهم في نجاح تطبيق هذه الفلسفة الحديثة .
٣. على الرغم من كثرة الدراسات في مجالي التدريب والجودة الشاملة الا اننا نلمس وبشكل واضح ضعفا وقصورا كبيرا الى الدمج بين هذين المفهومين .
٤. ان وجود قيادات على قدر كبير من المسؤولية والوعي بمفهوم الجودة الشاملة له تأثير ايجابي مباشر في نجاح تطبيق هذا الاسلوب في تدريب الكوادر التدريسية والتربوية وغيرها .
٥. على الرغم من اجابات افراد العينة البحثية ورغبتهم في تطبيق وتبني هذا المفهوم . الا ان البعض منهم لا يمتلك الدراية والمعلومة الكافية بفلسفة الجودة الشاملة .

١-٥ التوصيات :

١. السعي الى نشر ثقافة الجودة الشاملة بين القيادات الادارية المسؤولة عن المراكز التدريبية والتي يقع على عاتقها تهيئة البرامج التدريبية وعملياتها .
٢. محاولة توظيف مبادئ ومعايير ادارة الجودة الشاملة في كل البرامج التدريبية المعتمدة في تدريب الكوادر التدريسية والتربوية وغيرها ولمختلف التخصصات .
٣. ضرورة الاطلاع وبشكل تفصيلي على النماذج العالمية المعتمدة في التدريب من خلال ارسال القيادات التدريبية في دورات وبرامج تأهيل خارج العراق .
٤. من الضروري اختيار القيادات الادارية للعملية التدريبية من ذوي الخبرة والمهنية والدراية في كل المستجدات الحديثة التي تستخدم في العمليات كأداة للجودة الشاملة .
٥. السعي الى زج القيادات الادارية والفنية القائمة على مراكز التدريب التربوي في دورات تطوير وتأهيل خارج القطر للاطلاع على المفاهيم الحديثة في التدريب وبما فيها مفهوم الجودة الشاملة .
٦. انشاء قسم خاص بإدارة الجودة الشاملة في مديريات الاعداد والتدريب في وزارة التربية كغيرها من الاقسام المعنية بالعملية التدريبية .

٢-٥ المقترحات :

١. اجراء دراسة نستطيع من خلالها قياس معايير ادارة الجودة الشاملة في العملية التدريبية وللدورات التدريبية المختلفة من وجهة نظر المتدربين انفسهم .
٢. اجراء المزيد من الدراسات والبحوث التي نستطيع من خلالها دمج وتوظيف مبادئ واساليب الجودة الشاملة في تحقيق جودة العملية التدريبية .

المصادر والمراجع العربية والاجنبية

١. البرواري نزار عبد المجيد (٢٠٠٠) مستلزمات ادارة الجودة الشاملة وامكانية تطبيقها في المنظمات العراقية (رؤية مستقبلية) مجلة المنصور (المجلد الاول) العدد الاول .
٢. البكري سونية محمد (٢٠٠٠) ادارة الانتاج والعمليات (مدخل النظم) (الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع .
٣. حمود خضير كاظم (٢٠٠٠) ادارة الجودة الشاملة (دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة) عمان - الاردن .
٤. الرشيد . محمد (١٩٩٥) الجودة الشاملة في التعليم (مجلة المعلم مجلة تربوية ثقافية جامعية) جامعة الملك سعود .
٥. الرفاعي . نعيم (٢٠٠٠) التقويم والقياس في التربية (جامعة دمشق) كتاب جامعي (ط٦ .
٦. الشافعي . حسن احمد (٢٠٠٣) التشريعات في التربية البدنية والرياضية -القوانين واللوائح التنظيمية والادارية للنقابة والمؤسسة الرياضية (ج١) دار الوفاء للنشر والطباعة (الاسكندرية) مصر .
٧. الظاهر . قحطان احمد (٢٠٠٤) مصطلحات ونصوص انكليزية في التربية الخاصة (الطبعة العربية) دار اليازوري العلمية عمان الاردن .
٨. العاني الاء عبد الموجود (٢٠٠٢) اثر استراتيجيات ادارة الموارد البشرية في دعم برامج ادارة الجودة الشاملة (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الموصل .
٩. عسكر (شاهر) (٢٠٠٧) اثر تدريب الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية دراسة لاراء عينة من المتدربين في الشركة العامة لصناعة الادوية في الموصل (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الموصل .
١٠. عليما . صالح ناصر (٢٠٠٤) ادارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية (التطبيق ومقترحات التطوير D ط D دار الشروق للنشر والتوزيع عمان - الاردن .
١١. عطيه ماهر محمود السيد (٢٠٠٥) دوافع التسويق الرياضي بالأندية الرياضية (كلية التربية الرياضية جامعة طنطنة .
١٢. النجار (فريد) (١٩٩٩) ادارة الجامعات بالجودة الشاملة (دار اميرال للنشر والتوزيع) القاهرة - مصر .
١٣. الهيبي (صلاح الدين والمعشر زياد) (٢٠٠٢) العلاقة بين ادارة الجودة الشاملة وادارة الموارد البشرية واثرا على الاداء (مجلة النهضة) العدد ١٢ (الاردن .
١٤. هيجان (عبد الرحمان) (١٩٩٤) منهج علمي لتطبيق مفاهيم ادارة الجودة الكلية (مجلة الادارة العامة) م٣٤ ع٣ .
15. Brog,W,(1981) Ablling Education Research a prclical Guide for Teacher .New York .
- Harris ,Amrik (2000) HRM Strategies &Practices in Time Environments : Technovation Vol. 20 ,ISS:7 16.
17. Hixon ,J.andKlovelace (1992) Total Quality Management Challeng to Urban School ,Education 2,Leader Ship 5.
- Management in the Publil Sector An International Bersbective ,open '18. Morgan ,Colin(1994) Total Quality
- Sehuler, R. S. (1995) Managing Human Resources , 5th Ed ,West publishing Co, USA .
- 19.

اداة البحث (المقياس)

| ت | الفقرات | درجة الاهمية | | |
|----|---|--------------|-------|------|
| | | عالي | متوسط | ضعيف |
| ١ | تنوع الاساليب التدريبية المتبعة وحسب حاجات المتدربين وصولا لتحقيق الجودة . | | | |
| ٢ | التركيز على التطوير والتحسين المستمرة لمعايير الجودة الشاملة في العملية التدريبية. | | | |
| ٣ | توفير قيادات ادارية وتربوية تكتلك الوعي الكافي لمفهوم الجودة الشاملة في ادارة العملية التدريبية | | | |
| ٤ | اعتماد برامج تدريبية حديثة ومتطورة تتماشى مع فلسفة وفكر الجودة الشاملة . | | | |
| ٥ | تهيئة المناخ المناسب والمقبول لفهم وتقبل ثقافة الجودة الشاملة بين العاملين والمتدربين. | | | |
| ٦ | رسم الاهداف والرؤية والرسالة للبرامج التدريبية المقدمة تبعا لمفهوم الجودة الشاملة . | | | |
| ٧ | حديد المتطلبات التدريبية للكادر التدريبي ووضعها ضمن خطط اعداد البرامج التدريبية . | | | |
| ٨ | اشراك الكوادر التدريبية والمعنيين بإدارتها بدورات مكثفة في مجال ادارة الجودة الشاملة | | | |
| ٩ | تحفيز المتدربين على كتابة البحوث والدراسات اثناء اشتراكهم بالدورات التدريبية . | | | |
| ١٠ | توفير أساتذة ومحاضرين أكفاء في مجال الجودة الشاملة واساليب التدريب عليها . | | | |
| ١١ | اعداد وتهيئة كوادر قيادية وادارية للتدريب ولمختلف الاختصاصات التربوية والعلمية من اجل تحقيق جودة العملية التدريبية . | | | |
| ١٢ | التسيق لإقامة الاتصالات والاتفاقات الدولية لعقد دورات تدريبية للكوادر المتقدمة وفقا للمستجدات الحديثة في انظمة ادارة الجودة الشاملة . | | | |
| ١٣ | توفير قاعات واجهزة تدريبية ملائمة سعيا للحصول على جودة العملية التدريبية . | | | |
| ١٤ | اختيار المحاضرينيتم على اساس الشهاد والتخصص العلمي الملائم للمتدربين والخبرة من اجل تحقيق جودة عالية في مجال التدريس . | | | |
| ١٥ | وضع مبدا التخطيط الاستراتيجي للعملية التدريبية برمتها بحيث يكون متماشيا مع مفهوم الجودة الشاملة . | | | |
| ١٦ | اعتماد الاساليب العلمية المتطورة في عملية التدريس سعيا لتحقيق الجودة الشاملة للعاملين والمتدربين . | | | |
| ١٧ | التأكيد على تحقيق جودة المخرجات للمتدربين من البرامج التدريبية المتحققة . | | | |
| ١٨ | تفعيل دور الاعلام التربوي والمهني لأهمية التدريب وفق منظور الجودة الشاملة . | | | |
| ١٩ | عدم تأخير المستحقات المالية للمحاضرين والمتدربين . | | | |
| ٢٠ | تأمين مختبرات ووسائل تعليمية حديثة ومتطورة في التدريب تحقيقا للجودة العالية . | | | |
| ٢١ | تشخيص ومناقشة المشكلات التدريبية من خلال نتائج البحوث والدراسات التي يعدها المتدربين . | | | |
| ٢٢ | الاعتماد على اساليب التغذية الراجعة المتنوعة لضمان جودة المخرجات التدريبية . | | | |
| ٢٣ | اعتماد بطاقة خاصة للمتدرب لتحديث المعلومات وشروط ومواصفات الترشيح للدور التدريبية وفق منهجية ادارة الجودة الشاملة . | | | |
| ٢٤ | اصدار كتيب او كراس يهتم بالبرامج التدريبية في اطار ثقافة الجودة الشاملة واهدافها ومواعيدها . | | | |
| ٢٥ | توفي مكتبة تحوي على مصادر حديثة توفر المعلومات للمتدربين اثناء اقامة الدورات التدريبية . | | | |
| ٢٦ | تهيئة وسائل نقل للمتدربين والعاملين خلال مدة الدورة التدريبية | | | |
| ٢٧ | توفير قاعدة بيانات واضحة ودقيقة تحتوي على معلومات كاملة حول المتدربين والعمليات التدريبية | | | |