

Distant education and its role intraining educational leader in the light of the experiences of some countries an abstract of M-D in education (comparative education)

Alaa Mohamed Sayed Kandiel

كشفت هذا البحث في إطاره النظري والميداني عن كثير من النتائج التي تستدعي وقفه مع التدريب بشتي أنواعه سواء كانت تقليدية أو مستحدثة، و التي في ضوءها يمكن أن نستخلص مجموعة من التوصيات تكون بمثابة تصورات مقترحة يمكن من خلالها إحداث التفاعل و التكامل فيما بينهما من أجل الارتقاء بتدريب القيادات التعليمية و التي هي بمثابة الارتقاء بالعملية التعليمية و هي فيما يلي : 1 _ نتائج وتوصيات خاصة باختصار القيادات التعليمية : _ أساليب اختيار القيادة الموجودة حاليا و كذلك القرارات و التشريعات الخاصة بالاختيار لا تتماشى مع متغيرات العصر و ما فرضه من تحديات، حيث أن النظم المتبعة في عمليات الاختيار قاصرة و يغلب عليها عنصر الاقدمية في العمل أو في السن إلى جانب حضور برامج تدريبية شكلية. 2 _ في ظل هذه الاساليب فإن معظم الذين وصلو إلى مراكز قيادية عن طريق الاقدمية لا يرحبون بقبول أي تغيير أو تعديل لما تعودوا علي ممارسته. 3 _ تدخل الاعتبارات الشخصية في التقارير الرسمية التي هي شرط من شروط الترقية. 4 _ و لذا يقترح الباحث مجموعه من التوصيات التي تخص أساليب اختيار القيادات التعليمية و هي : 5- العمل على إصدار قرارات و تشريعات جديدة تتماشى مع متغيرات العصر تتضمن : 6- إضافة شروط جديدة و فعالة تتمثل في المقابلة الشخصية للمرشح للترقية أو الاختبارات الشخصية لكونها عناصر أساسية في عملية الانتقاء و كذلك استخدام الاختبارات الموضوعية التي تساعد في الكشف عن قدرات المتقدمين. 7- فتح باب الترشيح أمام العناصر المتميزة من الشباب للتقدم لشغل الوظائف القيادية حتى يمكن الاستفادة منها في التطوير. 8- يجب حصول المتقدم علي درجة علمية تعادل الماجستير في الإدارة التعليمية طبقا لما هو معمول به في الدول المتقدمة مثل الولايات المتحدة الأمريكية و بريطانيا وغيرها من الدول، و إذا تساوت هذه الشروط مع أكثر من متقدم فيرجع إلى الأقدمية و السن. 9- أن يقدم المرشح أهم الإنجازات التي أرادها في وظيفته السابقة و كذلك تقديم مقترحات مستقبلية لتطوير الوحدة. _ نتائج و توصيات خاصة بتدريب القيادات التعليمية : 1- عن طريق الاساليب التقليدية : كشف البحث في إطاره النظري والميداني عن النتائج التالية : _ عزوف بعض المتدربين عن حضور برامج التدريب التقليدية لإحساسهم بعدم أهميتها لما يلي : - أنها عرضة لحل المشكلات الشخصية أكثر منها استفادة من خبرات المدربين. - عدم وجود رقابة علي المدربين فيلقي ما يشاء بعيدا عن أهداف التدريب. - ما ينفذ في التدريب بعيدا عن الواقع و عن احتياجات المتدربين. - بعد مكان انعقاد الدورة التدريبية. - البرامج التدريبية في التدريب التقليدي مكررة من دورة لأخرى و ليس بها جديدة. - عدم وجود حوافز مادية لاستشارة الدارسين. - التركيز فيها علي الحضور و الانصراف دون الاهتمام بالمحاضرة. - لا تراعي الفروق الفردية بين المتدربين. لا تصلح كوسيلة لصقل المهارات و الخبرات. - لا يستخدم فيها الوسائل التكنولوجية أو الوسائل أو عن طريق المجالات و عدم وجود معايير للاختيار. - يغلب عليها الطابع النظري. - عدم المستفيدين فيها محدود فهي تحتاج لوقت كبير لتغطية الأعداد الكثيرة المطلوب تدريبها. لا يتناسب وقت انعقادها مع المتدربين و العمل المدرسي. - عدم تنوع أساليب التدريب و اقتصرها على المحاضرات. - عدم توافر مراكز التدريب الحديثة أو القاعات المعدة خصيصا للتدريب. - مركزية التدريب فالإدارة العامة للتدريب هي التي تخطط للعملية التدريبية على مستوى الجمهورية دون مراعاة

التباين في المشكلات التعليمية بين المحافظات.- لا تتوافر في عملية التقويم في نهاية البرامج الأسس الموضوعية من حيث الشمول و الاستمرارية و التنوع حيث يقتصر التقويم علي نهاية البرنامج التدريبي.- عدم متابعة المتدربين في أماكن عملهم للوقوف علي أثار التدريب.